

29/1/86

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

EL CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTA

IRENE LOO MORALES

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D.F.

ENERO DE 1986



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 está 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.

C O N T E N I D O .

PAG.

INTRODUCCION.

CAPITULO I. HISTORIA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

- | | | |
|-----|-----------------------------------|----|
| 1.1 | Antecedentes Internacionales..... | 1 |
| 1.2 | Antecedentes Nacionales..... | 10 |

CAPITULO II. ANTECEDENTES CONCEPTUALES.

- | | | |
|-----|-------------------------------------------|----|
| 2.1 | El trabajo y el hombre..... | 23 |
| 2.2 | La relación de la Psicología y el trabajo | 26 |

CAPITULO III. CONCEPCION ACTUAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

- | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 | Su Objeto..... | 38 |
| 3.2 | Su Método | 42 |
| 3.3 | Funciones y Actividades..... | 45 |
| 3.4 | Aproximación del Perfil Profesional del Psicólogo del Trabajo en la industria..... | 50 |

CAPITULO IV. PREPARACION DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO EN LA UNAM.

- | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1 | Evolución académica de la Psicología del Trabajo en la UNAM..... | 105 |
|-----|------------------------------------------------------------------|-----|

INDICE DE TABLAS Y ANEXOS.	PAG.
TABLA I. Antecedentes Internacionales.....	17
TABLA II. Antecedentes Nacionales.....	20
TABLA III. Evolución Histórica del Trabajo.....	33
TABLA IV. Métodos utilizados en la Psicología del Tra.. bajo.....	66
TABLA V. Perfil Profesional del Psicólogo del CNEIP...	67
TABLA VI. Perfil Profesional del Psicólogo del Trabajo	104
TABLA VII. Análisis de las asignaturas del área de Psi- cología del Trabajo del Plan de Estudios de la Carrera de Psicología.....	131
ANEXO I. Cuestionario para captar información.....	201

4.2	Organización estructural actual de la Facultad de Psicología.....	110
4.3	El área de Psicología del Trabajo en - la Facultad.....	115
4.4	Relación de la Universidad con el campo laboral real.....	120
	CONCLUSIONES.....	183
	CAPITULO V. ANTEPROYECTO DE INVESTIGACION DE CAMPO.	
5.1	Objetivos del anteproyecto.....	189
5.2	Planteamiento del problema.....	193
5.3	Metodología de la Investigación.....	195
5.4	Procedimiento.....	197
	BIBLIOGRAFIA.....	212

INTRODUCCION.-

El objetivo de esta tesis es establecer el marco teórico sobre la funcionalidad de la profesión del psicólogo en el campo laboral . El proyecto global con el que se planeó , fué establecer la relación que existe entre los conocimientos que se adquieren al cursar las materias de Psicología en la UNAM. , y su adecuación al mercado laboral actual.

Dadas las dimensiones que posee este trabajo se decidió llevarlo a cabo en dos fases . La primera de ellas y de la cual se encarga esta tesis , fué diseñar un marco teórico basado en una investigación bibliográfica que incluye la evolución de esta disciplina en su contexto nacional derivado de antecedentes históricos mundiales , la situación actual de la profesión definida en las funciones y actividades que de acuerdo a su preparación puede realizar el psicólogo en la industria y, la situación actual de la Facultad , con un análisis de las asignaturas que se cursan en su plan de estudios en el área del trabajo.

La segunda fase es una investigación de campo que se efectuará en otro momento y en donde se validará lo que se concluyó en el primer tiempo , a través de un estudio formal que permita integrar los elementos que intervienen de manera directa e indirecta para la praxis de este profesionista y la congruencia con su preparación académica actual.

La tesis está estructurada en 5 capítulos en el primero de e -

llos se valora la evolución histórica de hechos y acontecimientos mundiales que influyeron de manera determinante en el desarrollo de esta disciplina relacionándolos con los de nuestro país y con las repercusiones económicas y sociales que originaron.

En el capítulo II se considera el evento del trabajo como una actividad social que le permite al hombre crear, transformar y producir bienes materiales y de servicio dentro de su medio ambiente circundante y como una fuente de satisfacción y de desarrollo. Se revisan estos elementos y se analiza la relación que tienen con la Psicología del Trabajo, así como el concepto de productividad en el cual se dan algunas sugerencias para su uso adecuado dentro de la empresa y para el propio trabajador.

El más sobresaliente de esta tesis es el capítulo III en el se aborda la concepción actual de la especialidad, su objeto de estudio, su método y las funciones y actividades de este profesionista en esta área en particular. Para realizar el Perfil del Psicólogo del Trabajo se utiliza el elaborado en 1978 por el Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación de la Psicología ; partiendo de las funciones ahí descritas , se trata de adecuar las actividades que él realiza y con que técnicas y procedimientos las lleva a cabo. Se establece cuales son sus características y que problemas puede solucionar con su intervención .Para tal efecto se hizo una tabla en donde se describe la función profesional del CNEIP , las actividades del área del trabajo que la cubren, los objetivos con que se efectúan y las técnicas y procedimientos que utiliza.

Capítulo IV . Ya que la preparación académica es muy importante, en este capítulo se describe con detalle como se ha llevado a cabo en la UNAM., desde sus inicios, en el área del trabajo. Se utilizan también las metas descritas en su organización académica y su estructura actual , se hace una revisión del Departamento de Psicología del Trabajo , para finalizar con un análisis de las asignaturas que conforman la especialidad.

Capítulo V . En este capítulo se elabora un anteproyecto de investigación de campo que cubrirá la segunda fase del proyecto global, derivado de las conclusiones de los cuatro anteriores . En el se plantea el objetivo, se define el problema y se describe la metodología que se utilizará .

Para finalizar se elaboran conclusiones y sugerencias y se anota la bibliografía utilizada para su elaboración.

C A P I T U L O I

HISTORIA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

La primera Revolución Industrial (1750-1826) que se originó en Inglaterra tuvo como características un rápido desarrollo de principios mecánicos y energéticos como el vapor y la metalurgia del hierro con su aplicación al proceso productivo, particularmente en la rama textil y del acero, este desarrollo se amplió a otros sectores económicos - como la agricultura, el procesamiento de los alimentos y el transporte. Esta situación le convirtió en el primer fabricante de productos industrializados a gran escala en el mundo, con el tiempo la competencia de Alemania, Francia, Estados Unidos, y a mediados del Siglo XIX el Japón lo ha quitado este primer lugar.

Estos cambios ininterrumpidos en su tecnología demandaban grandes recursos financieros y generaron alteraciones en la composición social y la distribución territorial de la población, también requerían grandes cantidades de materias primas para transformarlas en las nuevas fábricas e instalaciones industriales.

Este naciente sistema productivo originó una rápida tendencia a la urbanización, surgimiento de poblaciones y

ciudades que albergaran a los trabajadores y empresarios y a sus familias.

En el año de 1844 Carlos Marx en su obra " Juventud" se refiere al trabajo en su contexto económico sin deslindarlo de su perspectiva social. Esta actividad esencial en la vida del hombre le ha permitido su crecimiento individual y social. Paradójicamente también representa una forma de enajenación "El hombre es explotado por el hombre mismo"⁽¹⁾ pues no es propietario de los bienes que produce. La explotación sin límite de la clase obrera es característica de una sociedad capitalista generada por la búsqueda exhaustiva de ganancias y enriquecimientos de los patronos, clase explotadora.

La Psicología del Trabajo se puede decir que inicia desde la concepción de la Psicología General como ciencia experimental. Este evento data desde 1879, cuando Wilheim Wundt fundó en Leipsig Alemania el primer laboratorio para estudio de la conducta.

A Hugo Mustemberg (1863-1916) antiguo alumno de Wilheim Wundt y profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, le corresponde el mérito de iniciar el examen cien-

(1) ~~Castro Amalia Cervellio~~ "CRISIS Y DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES". Programa de texto universitario. México, 1984, pp.29

tífico de las aptitudes individuales en las profesiones. Publicó la primera obra de Eficiencia y Psicología Industrial en el año de 1913 y fue pionero en la utilización de la psicotecnia para seleccionar el hombre adecuado al trabajo. Su libro sirvió como modelo para el desarrollo de la Psicología Industrial en él se incluyen el aprendizaje, ajuste a las condiciones técnicas, economía de movimientos, fatiga, compra venta. (2)

1901 en North Western EE.UU. Walter Dill Scott - aplica la psicología a la publicidad. Se puede decir que - aquí inicio la ciencia de la Psicología Industrial. Fue el autor de varios libros entre ellos "Theory an practice of Advertising", "The Psychology of advertising", The Psychology of public speaking e influencing men in bussines". Llegó a ser el primer profesor de psicología aplicada en el Departamento de "Psicología Aplicada del Carnegie Institute of Technology". Se le considera el primer psicólogo en la industria.

En 1903-1915 en Filadelfia EE.UU. Frederick Winslow Taylor realizó una de las primeras investigaciones encamina-

(2). Blum, Naylor "PSICOLOGIA INDUSTRIAL.", Ed. Trillas, Méx. 1977. pp. 34

das al conocimiento de la conducta del obrero en su área. Es-
tableció las bases del estudio de tiempos y movimientos, pa-
ra el cual hizo uso del cronometraje analítico de los movi-
mientos ejecutados y la medición de los tiempos elementales
en su ejecución, trabajo que posteriormente perfeccionó -
Frank B. Gilbert su sucesor.

El método consta de 3 principios básicos:

1. Selección de los hombres más adecuados para el trabajo.
2. Instrumentación en métodos eficientes y movimientos económicos.
3. Proposición de incentivos en forma de salarios.

La visión que ofrece el Taylorismo es economicista y mecánica y de ella se derivan procedimientos de la Ingeniería Industrial como la selección de personal, salarios a destajo, la especialización, etc. Situación que favoreció un incremento en la productividad.

También cabe destacar acontecimientos que fueron precursores en ella, como el inicio de la Psicometría en Francia con Binet y Simón que crearon las pruebas de inteligencia en 1905.

De 1914 a 1918 con el advenimiento de la primera guerra mundial, la Psicología Industrial adquirió una importancia práctica muy grande. En la Universidad de Harvard la

Asociación Americana de Psicología, presidida por Robert M. Yerkes 1876-1956 efectúa una selección técnica de los pilotos e integrantes del ejército. Dando origen a los tests Army Alpha y Army Beta. Se pretendía adecuar la utilización de los reclutas en función de sus aptitudes sobre todo en la aviación que era una actividad muy importante en los combates.

Elton Mayo 1927-1932, sociólogo de origen australiano, graduado en la Universidad de Harvard en Administración de Empresas, demuestra con sus investigaciones como a través de medios científicos se podía tener un control permanente de los obreros tratando de relacionar al ser humano en su grupo de trabajo y sus condiciones ambientales. Sus trabajos los inició en los talleres de Hawthorne de la Western Electric company de Chicago, y da fuerza a la corriente conocida como de "relaciones humanas en el trabajo". Junto con sus colaboradores hizo hincapié en el ambiente social de la organización, en el estudio de las actividades de los grupos pequeños y la influencia social que ejerce en ellos la comunicación, el liderazgo y las buenas relaciones humanas. Esta corriente modificada sigue vigente no sólo en E.U., país en el que se originó, sino también en Europa donde existe un alto nivel de desarrollo industrial. Ya que proporcionaron las bases y el impulso para la expansión de la Psicología Industrial más allá del campo de la selección, la colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones

y la moral de los trabajadores además de las Relaciones Humanas. Sus trabajos terminaron en 1932 con la gran depresión. Durante aquellos años los patrones de motivación normales cambiaron y el trabajo, se volvió un asunto esencial en la supervivencia.

Otro evento dentro de la Psicología en aquellos años que dio impulso al estudio de los individuos dentro del trabajo fue el efectuado por Kurt Lewin en 1945, también en E.E.U.U. llamado "Dinámica de Grupos". Esta fue una investigación experimental en grupos pequeños dentro de la industria.

En 1947 Rensis Likert y Daniel Katz efectuaron una investigación en una compañía de seguros en Newark, Nueva Jersey en supervisores de la empresa. Buscaron como afectaba el estilo de supervisión en la motivación del grupo y viceversa y, consecuentemente de esta interacción el estilo más efectivo en la producción era el que mostraba mayor preocupación por las necesidades de atención y respeto de los empleados que la productividad en sí.

Después de la segunda guerra mundial se retomó el problema del hombre en el trabajo con un enfoque diferente en su práctica. Es el auge de la aplicación de las pruebas psicométricas en la selección de personal, encuestas de actitudes y opiniones además de estudios acerca de la satisfac-

ción en el trabajo. A la Psicología del trabajo se unieron la sociología, la administración, economía e ingeniería para dar un nuevo impulso a esta profesión y a las empresas.

Abraham Maslow (1964) efectuó una concepción muy conocida en la actualidad sobre la motivación en el trabajo. Su teoría consiste en que el comportamiento, lo activa las necesidades básicas resultantes de la privación o deficiencia. La gratificación de la necesidad aumenta la satisfacción y reduce el nivel motivacional.

Su teoría tiene dos implicaciones en la organización:

1. Es muy importante descubrir la ubicación de los empleados dentro de la jerarquía de satisfacción de necesidades, para que se pueda trazar un plan sobre efectos motivadores.
2. Los mejores intereses de la organización se emplean satisfaciendo primero las necesidades inferiores de los empleados para que se sientan motivados para el logro creativo y las necesidades de autorrealización.³

Aparece el Desarrollo Organizacional, sus inicios

3. Maslow M.C. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL". Sus elementos esenciales. Editorial El Manual Mexicano. México, 1979. p.p. 56-58

dores y principales exponentes fueron Douglas Mc.Gregor(1960) y Rensis Likert (1961). Mc.Gregor afirma que el trabajo es una actividad natural del ser humano tanto como el juego, y que si existen las condiciones propicias los individuos son responsables, eficientes y creativos. Likert propuso cambios en los principios y criterios en la organización del trabajo, procurando mayor libertad y apoyo al individuo.

Ambos destacaron que es muy importante dentro de las organizaciones la participación y colaboración activa del trabajador en la solución de sus problemas dentro de la industria, así como en la toma de sus decisiones.

Es importante hacer notar que la evolución de la Psicología Social fue muy similar a la Psicología del Trabajo. Cabe mencionar el trabajo de G.W. Allport (1968), en cuyos comentarios de la primera disciplina pueden ser aplicables a la segunda.

El notable desarrollo de la psicología social se apoya en las necesidades nacionales y las condiciones de los desajustes sociales y ambos constituyen el principal factor para solucionar de manera práctica los problema sociales con nuevas técnicas.

Chris Argyris en 1970 en la Universidad de Yale con Ben- nis , destacaron que las organizaciones son poco funcionales en los seres humanos ya que no le permiten hacerle frente a los cambios so- ciales porque poseen débil capacidad de organización y autoafirmación .

Otros investigadores en la motivación del trabajador dentro de las industrias y su satisfacción , como D.M. Clelland (1961) y F. Herzberg (1959) destacaron que las condiciones de trabajo no de- ben limitarse a los aspectos materiales , aunque si son esenciales , la búsqueda de satisfacción psicosocial , es más importante independien- temente de la actividad que se realice y el nivel socioeconómico.

Estos eventos históricos se resumen en la tabla I que se encuentra al finalizar el capítulo.

1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.

La Psicología Industrial, surge en nuestro país -- años después que en E.E.U.U., en condiciones socio-económicas y culturales muy diferentes como una importación conjunta con otras disciplinas y prácticas de tipo técnico.

Política de desarrollo económico (1938-1940). Se inicia en el gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas. Esta política favoreció la expansión del sistema económico gracias a la inversión de grandes empresas transnacionales y del sector privado. Es en este periodo donde se constituye la mayor parte de la planta productiva del país, en él se generan necesidades de recursos humanos calificados y especializados, así como diversos instrumentos para aplicarse en la industria. Como consecuencia inmediata se importa tecnología administrativa, industrial e instrumentos psicotécnicos que -- aún sin estandarizar se aplican en nuestro medio para la selección de personal para el trabajo.

En el año de 1942 y con el objetivo esencial de establecer un medio preventivo de hechos antisociales como son el fraude y el robo, y para el logro de una mayor eficiencia en el desempeño de sus trabajadores; el Banco de México, inicia la selección de personal constituida por tres procedimientos técnicos que son: examen médico, examen psicotécni-

co, y encuesta social dirigido en aquel entonces por el Dr. Alfonso Quiroz Cuarón.

En 1943 en el Banco de Comercio se realiza la selección técnica de su personal bajo la dirección del Dr. German Herrera y con técnicas y procedimientos similares al Banco de México.

En 1944 la empresa de Teléfonos de México, S.A. inicia la aplicación de exámenes de admisión y para el ascenso de sus empleados por el Ingeniero David Mehel. Las pruebas - incluyen conocimientos mínimos y las aptitudes necesarias - que se requerían para el puesto en una batería que comprendía tests de criterio, percepción visual y auditiva, concentración y memoria de datos, coordinación de números y nombres. También en esta empresa funcionó desde 1938 una escuela tecnológica que además de proporcionar a sus trabajadores una enseñanza básica en telefonía contribuía enormemente en su capacitación.

En 1950 nace el Instituto de Personal, A.C., institución privada que crea una oficina de servicios técnicos especializados en nuestro país. Su objetivo esencial de trabajo era incrementar la aplicación de técnicas de administración de personal. Sus fundadores fueron el Lic. José María Cuarón,

el Dr. Francisco Garza, el Dr. German Herrera y el Dr. Joaquín Rivero Borell. Incluyeron en sus servicios el análisis y valuación de puestos, investigaciones especiales, conferencias y asesorías sobre organización de personal y problemas derivados del trabajo. Los procedimientos psicotécnicos que emplearon fueron los mismos del Banco de México modificados y enriquecidos con otros tests.

Otra organización internacional que está encargada de promover el progreso social como condición necesaria para el desarrollo socioeconómico armónico es la OIT, que inicia sus actividades en México en 1950 siendo nuestro país el eslabón con Centroamérica y Sudamérica.

Sus actividades cubren campos tales como la formación de recursos humanos para la industria, seguridad social, mano de obra, productividad, cooperación, artesanías, higiene y seguridad, legislación del trabajo de mujeres y niños, proporciona asistencia técnica y procura siempre en sus programas una cooperación mutua en el desarrollo de sus metas.

En la década de los setentas el movimiento de tecnificación en las grandes empresas es evidente, se requiere en ellas la planificación empresarial con técnicas administrativas modernas, se usan procedimientos de investigación -

de operaciones y computación en la planeación de la producción. Además se cuenta con medios masivos de difusión y comunicación. Se han generado nuevos técnicos en energía nuclear, informática, computación y genética.

Sin embargo, aunada a la evolución de la Psicología del Trabajo en nuestro país, es importante considerar que la situación de crisis económica, social, cultural y educativa que estamos viviendo, repercute en la continuidad de su evolución.

Aunque esta especialidad de la Psicología es muy joven, y le falta mucho para lograr su madurez, poco a poco ha conseguido ubicarse dentro del contexto laboral en su ejercicio.

Se puede resumir que se inició con el uso de la psicotécnica en la selección y admisión de personal de nuevo ingreso, a continuación la prevención de riesgos y accidentes fue otro elemento para su uso, le sigue la capacitación y el adiestramiento y posteriormente la administración científica de recursos humanos para la planeación y desarrollo de las organizaciones.

En 1950 a 1960, se crean grandes despachos de Psi-

ciología del Trabajo, llegan a nuestro país grandes compañías de servicios psicológicos como DANDO, S.A., CEIR de México - que están dirigidas por grandes corporaciones norteamericanas. Sus objetivos eran además de dar servicio a empresas - transnacionales, transferir técnicas psicolaborales y efectuar grupos de trabajo con profesionistas mexicanos.

En 1951 en el Hospital Colonia dependiente de Ferrocarriles Nacionales de México contaba con el Departamento de Servicio y Prevención de Riesgos. Su jefe el Dr. Alfonso - Millán y su equipo de trabajo tenían dentro de sus funciones la selección de personal para diferentes puestos y prevención de accidentes.

En los estudios de selección se incluía un examen médico riguroso, en el examen psicológico se aplicaban pruebas de eficiencia, inteligencia, memoria, atención y personalidad, además de pruebas fisiológicas de visión, audición, tiempo de reacción y cronaxias de los 4 miembros.

En 1953 la psicotécnica se utiliza en el Banco Nacional de México con el Dr. Ricardo Díaz Conty que uso pruebas de perfección, sugestión, percepción sobre números, memoria, atención, inteligencia que complementaron los trámites de admisión de sus empleados con pruebas de tipo pedagógico

y examen médico.

De 1980 a la fecha existen situaciones sociales, económicas y políticas muy serias como: explosión demográfica que a pesar de los esfuerzos gubernamentales no ha sido efectivo su control, problemas económicos muy serios derivados de la monoexportación petrolera, y la producción muy limitada del país que ha suscitado:

- a) Poca inversión del extranjero.
- b) Deficiente inversión nacional.
- c) Endeudamiento interno y externo del país.
- d) Inflación creciente.
- e) Substitución con productos nacionales a los de importación (mala calidad).
- f) Deficit del presupuesto público muy alto.
- g) Pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional consecuyente a su devaluación frente al dolar.
- h) Aumento de las injusticias sociales, que afectan a la mayoría de la población.
- i) Expansión de un sistema educativo nacional que se refleja en una formación deficiente del estudiante.

El psicólogo se enfrenta a una problemática que parte desde los integrantes de una sociedad en la cual un

porcentaje muy alto de sus elementos son jóvenes y no productivos, los recursos humanos técnicamente preparados para hacer frente a la expansión del trabajo y el crecimiento industrial son insuficientes; existe incapacidad del sistema nacional de empleo para dar ocupación a toda la población con el consecuente desempleo o subocupación predominando esto en los estratos sociales más bajos y desprotegidos.

Estos nuevos problemas sociales son generados por una deficiente economía nacional que repercute en la nutrición, salud, educación y ocupación de sus integrantes que favorece la creación continua de insatisfacción, frustración y desadaptación en su núcleo familiar, escolar, laboral, etc., sus repercusiones en el ámbito del trabajo, son competencia de este profesionista para tratar de buscar una adecuación - que permita al sujeto subsistir y tratar de lograr satisfacción personal.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- 17 -

AÑO	LUGAR	PRINCIPAL EXPONENTE O INICIADOR	EVENTO
1844		CARLOS MARK	Este filósofo ya hace referencia en su obra "Juventud" al trabajo del hombre en su contexto económico sin deslindarlo de su perspectiva social y filosófica. De su consciencia ensajante, cuando el hombre es el resultado de la explotación. Además de la evolución en sus características individuales y lo social.
1877	ALEMANIA	WILHEIM WUNDT	Fundó el primer laboratorio para el estudio de la conducta bajo la influencia que en él tenían científicos y filósofos de su tiempo como EPICH (1838-1916) y R. AVENARIUS (1843-1896). La mayor parte de sus trabajos son investigaciones sobre la sensación percepción, atención, afectividad y tiempo de reacción.
1901	NORTH WESTERN	WALTER DILL SCOTT	Utilizó la psicología en el publicidad. Se puede decir que aquí inicia la ciencia de la Psicología Industrial, escribió varios libros entre ellos. "Theory and practice of Advertising", "The Psychology of Advertising", "The Psychology of Public speaking e Influencingman in Business". En 1916, llegó a ser el primer profesor de Psicología aplica da en el Departamento de "Psicología aplicada en el Carnegie Institute of Technology". Se le considera el primer psicólogo en la Industria.

TABLA I

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- 18 -

AÑO	LUGAR	PRINCIPAL EXPO-NENTE O INICIADOR	EVENTO
1903-1915	FILADELFIA E.E.U.U.	FREDERICK WINSLOW TAYLOR FRANK B. GILBERT	Realizó las primeras investigaciones encaminadas al conoci- miento de la conducta del obrero en su lugar de trabajo. Estableció las bases del estudio de tiempos y movimientos. Trabajo que perfeccionó posteriormente Frank B. Gilbert.
1905	FRANCIA	BINET Y SIMON	Precursores de la Psicometría en Francia (Pruebas de inte- ligencia), constituyeron un instrumento para medir la inte- ligencia general. Considerada esta como una operación men- tal combinada, en la cual todo proceso funciona como un to- tal unificado.
1913-1916	UNIVERSIDAD DE HARVARD	HUGO MÜSTENBERG	Inicia el examen científico de las aptitudes individuales en las profesiones. En 1913 publica la primera obra de eficiencia y Psicolo- gía Industrial.
1914-1918	UNIVERSIDAD DE HARVARD	ASOCIACION AMERI- CANA DE PSICOLOGÍA	Bajo los auspicios de ella se inicia la selección técnica de pilotos integrantes del ejército. Aquí se dio origen a los tests. Army Alpha y Army Beta.
1927-1932	CHICAGO, E.E.U.U.	ELTON MAYO	Iniciador de la corriente conocida como de "RELACIONES HU- MANAS EN EL TRABAJO"; hace incapié en el ambiente social, estudio de actitudes de los grupos, así como la influencia social que ejerce la comunicación y las buenas relaciones humanas.

TABLA I (continuación)

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- 19 -

AÑO	LUGAR	PRINCIPAL EXPONENTE O INICIADOR	EVENTO
1945	E.E.U.U.	KURT LEWIN	<p>Estudio de los individuos dentro del trabajo.</p> <p>Creador de la dinámica de los grupos. Principal exponente de la teoría de campo y sistemas abiertos.</p>
1947	NEW JERSEY E.E.U.U.	RENIS LIXERT y DANIEL KATZ	<p>Efectuaron una investigación en una compañía de seguros en supervisión de empresas, el objetivo era valorar como influye el estilo de supervisión en la conducta de los trabajadores.</p>
1959-1973	E.E.U.U.	F. HERZBERG y D.M. CLELLAND	<p>Ambos destacaron que las condiciones de trabajo no deben limitarse a los aspectos materiales, la búsqueda de la satisfacción psicosocial es más importante, independiente de la actividad que se realice y el nivel socio-económico.</p>
1960-1961	E.E.U.U.	DOUGLAS Mc.GREGOR RENIS LIXERT	<p>Iniciadores del desarrollo organizacional.</p>
1964	E.E.U.U.	ABRAHAM MASLOW	<p>Realizó la concepción de la teoría motivacional en el trabajo, uno de los principales contribuyentes de la Psicología Organizacional.</p>
1968	E.E.U.U.	G.W. ALPORT	<p>Aportaciones en el desarrollo de la Psicología Social aplicable a la Psicología del Trabajo.</p>
1970	UNIVERSIDAD YALE EEUU	CHRIS ANGRIS y BENNIS	<p>Principales contribuyentes de la Psicología Organizacional y su desarrollo</p>

TABLA I (continuación)

AÑO	EVENTO SOCIAL y/o DE TRABAJO	REPERCUSIONES
1938-1940	<p>I.- Política de desarrollo económico.</p> <p>1.1 Aceleración de los procesos de industrialización</p> <p>1.2 Expansión del sistema económico.</p> <p>1.3 Aumento de inversiones del sector privado y de grandes empresas transnacionales.</p> <p>II.- Políticas Gubernamentales.</p> <p>2.1 Crecimiento burocrático</p> <p>2.2 Creación de múltiples y diversas instituciones descentralizadas.</p>	<p>1.- Se constituyó la mayor parte de la planta productiva de nuestro país.</p> <p>2.- Requerimientos de recursos humanos calificados en diferentes sectores de especialización.</p> <p>3.- Necesidad de instrumentos para la industria.</p>
1942	Aplicación de pruebas psicológicas para la selección de personal en el Banco de México.	- Importación de tecnología industrial para el trabajo, la mayoría de E.E.U.U.
1943	Aplicación de pruebas psicológicas para la selección técnica de personal bajo la dirección del Dr. Germán Herrera.	- Técnicas y procedimientos similares al Banco de México.
1944	Aplicación de pruebas psicológicas para la selección de personal en Teléfonos de México.	- Transferencia a México de Instrumentos Administrativos para el manejo de las nuevas instituciones de trabajo.
1950	Llegan a México grandes compañías de servicios Psicológicos como por ejemplo: DANDY, S.A. CEIR DE MEXICO Vinculados a grandes corporaciones norteamericanas.	<p>- Combinación de grupos de profesionistas extranjeros con Psicólogos mexicanos.</p> <p>- Este evento contribuyó fuertemente en la conformación del mercado de trabajo del psicólogo de aquella época.</p>
1950	Creación del Instituto de Personal A.C. Institución Privada. Usa métodos de selección de personal similares a los del Banco de México.	

AÑO	EVENTO SOCIAL y/o DE TRABAJO	REPERCUSIONES
1950	Inicio de las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo en México.	<p>- Nuestro país es el eslabón con Centro y Sudamérica.</p> <p>Sus actividades cubren formación de recursos humanos para la industria, seguridad social, mano de obra, productividad, cooperación, artesanías,...</p> <p>Proporciona asistencia técnica y procura siempre en sus programas una cooperación mutua en el desarrollo de sus metas.</p>
1951	Hospital colonia de Ferrocarriles Nacionales de México se crea el Departamento de Prevención de riesgos y el de selección de personal.	<p>- Importación de instrumentos de estandarización en nuestro medio en la selección de personal para el trabajo.</p>
1953	Selección técnica de personal en el Banco Nacional de México.	<p>- Sólo se efectuaron traducciones de estos instrumentos para su aplicación.</p>
1960	Creación de grandes despachos de Psicología del Trabajo.	<p>- Estas empresas se instalaron en nuestro país no sólo para servir a empresas transnacionales sino también para transferir técnicas psicolaborales.</p>
1970	Continuación rápida y sostenida de la expansión industrial.	<p>- Desarrollo empresarial evidente debido a la modernización de las Instituciones no sólo en los procesos tecnológicos y materiales sino también en sus funciones administrativas.</p>

TABLA II (continuación)

EVOLUCION HISTORICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN MEXICO

- 22 -

AÑO	EVENTO SOCIAL y/o DE TRABAJO	REPERCUSIONES
1973	<p>Movimiento claro de tecnificación en las grandes organizaciones.</p> <p>Planificación empresarial con administración moderna.</p> <p>Uso de energía nuclear de la informática, automatización, genética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de la improvisación. - Uso de técnicas sofisticadas de investigación de operaciones y computación en la planeación de la producción. - Difusión masiva de la comunicación. - Creación de nuevas técnicas en energía nuclear, informática, computación y genética.
1980 A LA FECHA	<p>Continuación de la explosión demográfica a pesar de los esfuerzos gubernamentales para controlarla.</p> <p>Problemas económicos muy serios derivados de: la mala exportación (petróleo) y producción del país muy limitada.</p> <p>a) Poca inversión extranjera aunque este último año se ha incrementado no es suficiente aún.</p> <p>b) Poca inversión nacional.</p> <p>c) Endeudamiento interno y externo del país.</p> <p>d) Inflación.</p> <p>e) Substitución con productos nacionales a los de importación (mala calidad)</p> <p>f) Déficit del presupuesto público muy alto.</p> <p>Aumento de las injusticias sociales que afectan a la mayoría de la población.</p> <p>Expansión del sistema educativo nacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Población muy joven no productiva - Insuficientes recursos humanos técnicamente preparados para hacer frente a la expansión del trabajo y al crecimiento industrial. - Incapacidad del sistema nacional de empleo para dar ocupación a la creciente población sobre todo en los núcleos sociales más bajos. - Nuevos problemas sociales generales por la deficiente economía nacional de nutrición, salud, de educación, etc.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES CONCEPTUALES.

2.1 EL TRABAJO Y EL HOMBRE.

El hombre que trabaja lo hace socialmente no sólo con otros hombres sino como parte de una realidad sociocultural que lo trasciende y lo condiciona. Cultura, individuo y sociedad forman una unidad indivisible en que la interacción de cada una de sus elementos es constante e inevitable.⁴

Esta actividad social le permite crear, transformar y producir bienes materiales e inmateriales dentro de su medio ambiente circundante y sufre un cambio continuo acorde a los cambios socioculturales.

Se le considera también como una fuente de satisfacción psicológica y de desarrollo humano. Las organizaciones modernas influyen en la vida laboral del sujeto, repercuten en su salud y bienestar físico, psicológico y social.

Si la empresa de trabajo facilita la expresión y creatividad del hombre y respeta su libertad en la práctica de todas sus capacidades y potencialidades le ayudará al logro de su realización.

4. Op. cit. pág. 2, pág. 32-33

Otras satisfacciones derivadas del trabajo son las siguientes:

1. Adquisición de una posición social y económica mejor.
2. Logro de objetivos personales acordes a su preparación.
3. Obtención de los medios necesarios para su subsistencia.
4. Estatus y jerarquía dentro de la empresa .
5. Seguridad económica. Incentivos (.....)

El trabajo forma parte de la vida del hombre, le permite mantener una relación y comunicación continua con sus semejantes, participar productivamente en una empresa y, de este modo satisfacer sus necesidades no sólo las de subsistencia básica y socialización, sino también las de personalización, es imperante el tratar de adecuar esta actividad. Si el sujeto se adapta a su vida laboral, sus logros serán mayores.

En el estudio de la psicología del trabajo no se puede desvincular la conducta de los trabajadores los objetivos y satisfactores que el requiere; la empresa como tal, los fines de la misma y el equilibrio de sus integrantes para evitar problemas en la productividad y frustraciones personales.

El hombre en su proceso de adaptación ha manifestado diferentes formas vida buscando en la naturaleza sus elementos satisfactorios propicios a sus necesidades, esto le ha permitido ejecutar tareas muy diversas de manera individual y colectiva y crear el trabajo.

Esta capacidad de ejecutar una tarea y efectuar diferentes trabajos es tan antigua como el hombre mismo, situación que en su evolución le ha permitido establecer una interacción muy estrecha con sus semejantes y conocer y dominar elementos de su medio ambiente para subsistir.

El concepto del proceso del trabajo como se había considerado en las épocas primitivas y artesanales cambia en el capitalismo, la influencia de la producción en masa y la automatización del evento hace que el individuo "venda su fuerza laboral" a un patrón que le remunere económicamente. El trabajador no tiene otra alternativa ya que sus condiciones sociales no le permiten tener otra forma de subsistencia

La evolución del trabajo juega un papel muy importante dentro de esta área. Los siguientes eventos lo marcaron definitivamente, (ver tabla 3), en ellos se encuentra la relación que ha tenido en la historia con los sucesos sociales; como el cambio en sus agrupaciones y la organización de las mismas, la búsqueda de la eficiencia y la eficacia y por ende, el incremento en la productividad aunada al hecho.

de que el hombre lo efectúa para sobrevivir originó una serie de modificaciones sociales hasta la época contemporánea en la que las rápidas transformaciones científicas, técnicas y culturales además de la inestabilidad económica, la crisis de los valores éticos morales de los integrantes de la sociedad han dado origen a nuevas condiciones en su vida y en su trabajo de acuerdo a la era que estamos viviendo; la conquista espacial, la microcomputación y la superespecialización.

2.2 LA RELACION DE LA PSICOLOGIA Y EL TRABAJO.

La Psicología forma parte de la vida del hombre en relación con otras disciplinas sociales como la sociología, antropología, economía, filosofía que lo han estudiado aisladamente o perteneciente a un grupo en diferentes etapas o lapsos en su interacción continua en donde él manifiesta su comportamiento.

Hasta la época actual esta disciplina ha logrado involucrarse y evolucionar rápidamente, no sólo en lo que respecta a los sistemas sociales, sino como parte intrínseca de nuestra vida diaria, favorece el desarrollo personal, las relaciones interpersonales, a adaptarnos a situaciones laborales y familiares. Su proyección se ha extendido en diferentes industrias y campos de trabajo privadas y gubernamentales tales como escuelas, hospitales, oficinas, empresas bancarias

y muchas más .

En el trabajo la psicología ejerce un papel fundamental aparte de ejercer cierta influencia en la decisión de las personas que ingresarán a la empresa por medio de la selección de personal, también sirve de mediadora entre el logro de intereses de la industria y el control de las aspiraciones motivacionales de los trabajadores. Su papel también es ayudar a la consecución de adelantos y beneficios a la sociedad además de influir en los problemas inherentes a la productividad.

Sin embargo, dentro del capitalismo sirve a los intereses prioritarios de pequeños grupos, su conocimiento y praxis es utilizado para el control del grupo humano, ya que le proporciona las herramientas para mejorarlo e incrementar la obtención de bienes materiales.

Su papel y sus perspectivas como coadyuvante del trabajador, ---- trabajo ---- empresa serán muy diferentes dependiendo del objetivo de su práctica.

Los psicólogos se han introducido al estudio de las organizaciones destacando la importancia de las relaciones individuales e interpersonales, y para ello, han hecho -

investigaciones en el campo administrativo, para encauzar de manera eficaz el logro de sus metas.

Se ha creado un proceso de cambios planeados en sistemas sociotécnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y del empleado⁶ conocido como Desarrollo Organizacional. El origen de este modelo parte de la colaboración de E.I. Triat y colaboradores y de A.K. Rice (1963), en las investigaciones del Tavistock Institute de la Gran Bretaña.

Esta concepción es la resultante dentro de las organizaciones de la compleja interacción de sus elementos tecnológicos como las características de las tareas, el medio ambiente de trabajo, las herramientas y el equipo, etc., con los aspectos sociales constituidos por las relaciones interpersonales, los grupos, los procesos de liderazgo, etc.⁷

En este sistema se considera de manera trascendente la reciprocidad en las relaciones de los subsistemas social y tecnológico además de la comprensión de su influencia entre uno y otro. Se considera abierto porque sus inter-

6. Artículos de María Pallo Ferrando, "Desarrollo Organizacional" Ediciones México, ISB) p. 31

7 Op. cit. p. 2, p. 16

acciones se dan a 2 niveles el medio externo con la organización y su medio interno (subsistema tecnológico y social).

El medio más idóneo para la superación del hombre es " el trabajo " si este se entiende como el ejercicio consciente , serio, exteriorizado objetivamente de sus capacidades espirituales y corporales con las que presta un servicio a la sociedad . Pero esto no asegura automáticamente su superación a menos de que su diseño le permita poner en juego su inteligencia y libertad, si esto se efectúa gradualmente , entonces el trabajo se desarrolla.

Si bien es cierto que cada individuo es responsable de su propio desarrollo , lo es también la sociedad en la manera en que sus estructuras sociales esten ordenadas para que esta posibilidad se realice.

La productividad es esencia fundamental de todo trabajo, al hombre le satisface y ejecuta el que es productivo y bien elaborado , y a la sociedad sólo le interesa en el ámbito económico . La Organización Internacional del Trabajo dice - " La productividad es una relación entre la cantidad producida y los factores utilizados en su producción dentro de una empresa, industria, o del conjunto de la -

economía" este concepto implica no sólo el resultado sino la relación recíproca entre los factores que intervienen en la obtención de ese resultado.

En México el término productividad se introdujo erróneamente en los medios empresariales se ligó exclusivamente a la inversión y se insiste con frecuencia en que no hay suficiente capital para incrementarla; en los sindicatos se le identifica con regaños y amenazas "hay que ser productivos", el trabajador lo entiende como pedirle un esfuerzo mayor en su trabajo, con referencia a lo poco o lo mucho que él está produciendo.

Esta conceptualización ha hecho mucho daño la falta de claridad, más que motivar a los trabajadores, les ha predispueto. La productividad en si requiere de muchos elementos, pero no necesariamente de más esfuerzo ni de mucho capital.

Si la consideramos como un bien social general y como una responsabilidad de todos los integrantes de esta sociedad, todos, cada uno a su manera somos responsables de ser productivos y de mejorar la relación entre los insumos y esfuerzos en la satisfacción de necesidades. La empresa, que es la institución por excelencia abocada a la productividad es

en donde nace la búsqueda de la optimización de los recursos y de los esfuerzos de los hombres, y debe estar inspirada en la dignidad y respeto de sus integrantes y no sólo el aumento cuantitativo de la producción.

Para tal efecto la empresa debe preocuparse por los siguientes aspectos:

1. Hacer del lugar de trabajo un ambiente seguro, cómodo y confortable para el trabajador.
2. Diseñar el trabajo para que el individuo haga uso de la totalidad de sus potencialidades.
3. Desarrollar un sistema que permita la movilidad ascendente en base a méritos, metas personales, y búsqueda de nuevos y mejores métodos de trabajo.
4. Promover el entrenamiento continuo que evite que la persona se convierta en un miembro improductivo.
5. Involucrar en los trabajadores la búsqueda de su productividad personal y la de la empresa, promoviendo su consenso y sus ideas para el logro de ese objetivo común.

En esta actividad la psicología del trabajo puede incluirse en el aspecto humanístico y social, ya que específicamente es capaz de transformar determinadas situaciones siguiendo objetivos precisos o con vistas a satisfacer críte

rios ya elaborados que se pueden modificar como lo son la organización de los trabajadores, su socialización y adaptación dentro de la empresa, el logro de necesidades, tales como: pertenencia, reconocimiento, proyección, trascendencia, - para evitar hasta donde sea posible el burocratismo y el dogmatismo y con ello que se pierda la funcionalidad de la organización.

Puede conadyuvar también a que la empresa además de incrementar sus bienes materiales, cumplan su responsabilidad frente a la sociedad y a los elementos humanos que la integran, creando, ajustando, perfeccionando sus sistemas, pero por otro lado respetando la dignidad de sus trabajadores, sus motivaciones y su crecimiento personal.

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO

AÑO	PERIODO NOMBRE	LUGAR DE ORIGEN	CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	CONSECUENCIAS SOCIALES
1000 a 1750	EOTECNICO o MEDIEVAL	EUROPA AUSTRALIA INDIA	<p>I. Tecnología usada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Molino hidráulico para: Bombear agua Aterrizar madera Moler grano Cortar hierro 2. Molino de viento para el riego de los campos. <p>II. Energía utilizada: Fuerza hidráulica viento-agua animales combustible madera</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surgen los mercaderes y se forman gremios. - Se crean burgos o distritos artesanales. - Aparece un floreciente comercio de exportación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de aldeas feudales - La religión funciona como eje. - Prevalce el respeto, la amistad, amor, protección, armonía. - Existe una división primitiva del trabajo en tareas de recolección, caza y pesca.
1750 a 1826	PALEOTEC NICA	INGLATERRA	<p>I. Tecnología usada: Máquina de vapor Descubrimiento de nuevos métodos en la naturaleza del hierro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aparición del capitalismo. Este sistema fue el impulsor de la industria moderna. - Progreso tecnológico. - La iglesia católica perdió su autoridad por coartar la libertad de pensamiento y la investigación científica.

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO

AÑO	PERIODO NOMBRE	LUGAR DE ORIGEN	CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	CONSECUENCIAS SOCIALES
		INGLATERRA	<p>II. Energía utilizada. Uso del hierro Carbón como combustible</p> <p>Se incorpora el petróleo (motor de combustión)</p> <p>Electricidad (motor eléctrico)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del individualismo - Se incrementa la libertad personal - Se forman grupos para establecer fábricas y empleos asalariados. - Aparece la posibilidad de ascender y descender en la escala social sin importar origen y costo.
		EUROPA	<p>1a. división del trabajo. Se inicia el desarrollo de la industria.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primer fabricante de productos industrializados. - Rápido desarrollo de nuevos principios mecánicos y energéticos como el vapor y su aplicación práctica al proceso productivo en los ramos textil y del acero. - Difusión posterior a otros sectores económicos como la agricultura, procesamiento de alimentos, transportes. - Uso de maquinaria pesada metal mecánica. 	<ul style="list-style-type: none"> - El capital al servicio del hombre se convirtió en su amo. - Se crean agrupaciones empresariales y fabriles. - Por primera vez en la historia fue teóricamente posible satisfacer las necesidades básicas de la población. - La competencia y la lucha incrementada se convirtió en una ley fundamental de la vida. - Tendencia a la urbanización. - Surgimiento de nuevas poblaciones y ciudades que albergaran a los trabajadores y empresarios y sus familiares. En esos centros disminuía el consumo de la ascendente actividad productiva.

TABLA III (continuación)

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO

AÑO	PERIODO NOMBRE	LUGAR DE ORIGEN	CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	CONSECUENCIAS SOCIALES
ETAPA EOTECNICA MEDIAOS DEL SIGLO XIX	ALEMANIA		<ul style="list-style-type: none"> - Extensión del comercio exterior a todo el mundo. - Aguda competencia por el control del mercado mundial y de las fuentes de obtención de materias primas que afectan principalmente al Imperio Británico, el cual reduce su influencia a nuevas potencias. - Desarrollo de la técnica de producción en masa. - Florecimiento de las grandes empresas industriales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Surge el problema de adaptar la nueva organización tecnológica de manera que corresponda más de cerca a las necesidades humanas. - Aparece el principio de mecanización y automatización dentro del proceso productivo. - Democratización política. - Ilustración social. - Aumento cultural de las masas.
		FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Las gigantescas instalaciones fabriles originan centralización de capital. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aparece el trabajo burocrático en las grandes oficinas.
		E.E.U.U.	<ul style="list-style-type: none"> - Los avances tecnológicos y técnicos acelerados y de casi inmediata aplicación productiva, reflejan la preponderancia de asociaciones y sociedades monopolistas cuyo origen data desde mediados del siglo XIX. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aparece el principio de organización humana.
	Y JAPON			<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo desigual de la industria que origina un sello característico a la emergente división mundial del trabajo. - Se surte con holgura el mercado interno, pero la producción de excedentes permite la colocación de exportaciones y de manufacturas en el mercado mundial.

TABLA III (continuación)

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO

AÑO	PERIODO NOMBRE	LUGAR DE ORIGEN	CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	CONSECUENCIAS SOCIALES
1896	E.E.U.U.			<ul style="list-style-type: none"> - Extraordinario crecimiento económico. Control del comercio interior e internacional. - Sujeción de países y regiones más débiles, gobiernos poderosos.
1945	EPOCA MODERNA	SEGUNDA GUERRA MUNDIAL EUROPA E.E.U.U.	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Marshall, Empresas privadas estadounidenses que se asocian a firmas europeas. - La conversión de la economía de guerra en una economía de paz originó un avance prodigioso de las fuerzas productivas impulsadas por la tecnología y organización durante ella. - Uso de la energía atómica. - Electricidad - Aleaciones de metales. - Florecimiento de las grandes empresas industriales. - Modificación de la organización y los procesos mecánicos de la producción. - Aparece el principio de mecanización y automatización del proceso productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reorganización económica política, ideológica y social. - Ampliación y consolidación del socialismo como un sistema integrado. - Inversión masiva de capital estadounidense en Europa. - Reconstrucción del mundo destruido continente europeo y Japón. - Necesidad de incrementar la productividad de la fuerza de trabajo ante la pérdida de millones de jóvenes obreros, campesinos y empleados en las naciones que, antes de la guerra tenían altos índices de industrialización y desarrollo. - Adaptación de una nueva organización tecnológica de manera que corresponde más de cerca a las necesidades humanas. - Surgimiento del Ter. mundo

TABLA III (continuación)

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO

AÑO	PERIODO	LUGAR DE ORIGEN	CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	CONSECUENCIAS SOCIALES
1979-1980 EPOCA ACTUAL			<ul style="list-style-type: none"> - Cambios en la revolución científica técnica. - Surgimiento de la electrónica (micro y macro computación) y la inteligencia artificial. Agotamiento del viejo modelo clásico de industrialización que madura después de la segunda guerra mundial y por otro lado, la emergencia de un nuevo modelo biótico de economía impulsado por la información, la robótica, la biogenética, la micro electrónica, la fisión nuclear, la telecomunicaciones y la conquista espacial - Aparición de los mercados de la información transnacional. El sistema transnacional comprende agencias de noticias, empresas publicitarias y banco de datos, suministro de servicios de recuperación de la información, programas de radio y televisión, películas, radio, fotos, revistas, libros e historietas de circulación internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrictamente vinculada a la coyuntura de la primera guerra mundial y a su consecuente proceso de descolonización (1) CRISIS CAPITALISTA CICLICA - Surgimiento de la inflación y el desempleo crónico con fases de recuperación y surge con el desempleo masivo de las fases de crisis y reacción con altas tasas de inflación. - Pérdida de la eficacia de las políticas estatales, así como de las leyes objetivas del capitalismo para darle cierta estabilidad a la reproducción del sistema. - La manipulación informativa, traducida en distorsión, cumple el rol de desinformar. - Aparición del consumismo informativo.

(1) ROVINEZ GILIN JES. RICARDO, "EL TERCER MUNDO", UNAM, 1985, México, D.F. donde la época geopolítica se puede dividir a la tierra de nuevo arbitraria, en tres partes: La capitalista (Primer Mundo), socialista (Segundo Mundo), y países subdesarrollados tercer mundo.

C A P I T U L O I I I

CONCEPCION ACTUAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

FUNDAMENTOS TEORICOS.

3.1 SU OBJETO

La psicología industrial es una aplicación o la extensión de los principios y datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria. (8)

Su disciplina reconoce con claridad que las conclusiones científicas que de ella deriven deben ser objetivas y tener como fundamento una serie de datos resultantes de la aplicación de un procedimiento definido.

De acuerdo con el Dr. Rodolfo Gutiérrez la finalidad de esta profesión es vitalmente social, sus técnicas y teoría metodológicas ayudan a elevar el nivel de vida y el bienestar social de quienes son objeto de sus servicios profesionales. La psicología del trabajo se orienta al estudio

(8). Milton Blau, James C. Nayler, "PSICOLOGIA INDUSTRIAL" 4a. reimpression, Editorial Trillem, México, 1965, p.p. 13

del hombre en su actividad productiva, sin embargo, se discute su efectividad.

La vida del hombre está íntimamente ligada con la industria⁽⁹⁾, el estudio de la conducta dentro de las mismas está comprendida en la Psicología, puesto que su objeto de estudio es la conducta, y la conducta del humano es importante en toda actividad laboral como en la producción, - consumo de bienes, prestación de servicios, en fábricas, en comercios, oficinas, en el estudio de personas cuyo trabajo es manual, obrero, albañiles, en la supervisión de los que producen bienes o en la dirección de las grandes empresas⁽¹⁰⁾.

En la época actual la industria es un terreno propicio en donde el hombre se desenvuelve y desarrolla buscando en ella satisfactores para la resolución de sus deseos y necesidades, el papel del psicólogo del trabajo en las instituciones laborales depende del tipo de organización, de sus objetivos y la actitud que la dirección tenga hacia la psicología.

(9) Durato y Kirchner "Psicología Industrial". Editorial Trillas/México, 1978, definen a la industria como el conjunto de todas las organizaciones dedicadas a crear bienes y servicios, instituciones tales como agencias de gobierno, hospitales, clínicas, escuelas, hoteles, institutos de investigación, fábricas, agencias de publicidad, bancos, empresas de seguros, todas con en esta definición.

(10) Silver Barberly, Van Haller, "Psicología Industrial" Editorial Martínez Roca, España, 1973, p.p.3 y 4.

Los problemas humanos que se dan en las industrias, en su dirección, supervisión, economía, producción, se conocen mejor si se identifica cuál es el clima psicológico - que prevalece, exponiendo estudios científicos y clínicos para su solución, en las personas que están inmersas en él.

Como ciudadanos y consumidores tenemos la influencia continua de los cambios en las industrias, somos afectados por los conflictos laborales porque sus consecuencias incluyen de manera notable en nuestra economía, los avances tecnológicos y su efecto en la producción de bienes y servicios determinan en cierta medida el bienestar material de la colectividad, y sus problemas nos afectan directamente - cuando trabajamos dentro de ella.

El psicólogo del trabajo ha descubierto como aprenden los hombres, como pueden ser adiestrados; ha aprendido a interpretar los sentimientos, emociones y reacciones ante la frustración. Ha aplicado los principios básicos de una correcta administración, en la dirección de grandes empresas, la planeación, manufactura y distribución de los productos elaborados. Su conocimiento y experiencia tiene utilidad económica para los empresarios y para la efectividad y funcionamiento adecuado del ser humano en el trabajo, puesto - que puede incidir en mejorar las condiciones físicas, huma-

nas y materiales.

Otra de sus aportaciones es la relación que tiene el estrés con los trastornos emocionales y como esta tensión puede provocar trastornos emocionales más serios que un trabajo físico muy pesado. El descubrimiento acerca de las necesidades del trabajador en su lucha por una posición social y el reconocimiento de sus actividades ayuda en cierta manera para poder proporcionarles diferentes factores adecuados y que su bienestar personal se refleje en la ejecución de sus actividades diarias.

Dunneta y Kirchner 1978, conciben la psicología en la industria como la ciencia de la conducta humana; como ciencia, trata de descubrir o desarrollar conceptos explicativos, esta explicación exige la identificación, descripción, y observación de variables. La observación debe ser planeada y sistemática idealmente experimental, esto implica el control de esas variables con la realidad o por técnicas estadísticas.

El objetivo de hacer mención de estos conceptos es tratar de conocer diferentes aproximaciones teóricas para tratar de definir cuál es el objeto de la Psicología del Trabajo. El objeto de estudio de esta disciplina es la con-

ducta del hombre dentro de un grupo y una organización con sus interacciones continuas y como éstas afectan el esfuerzo de la totalidad del grupo de la organización. Y por ende su productividad, posee una finalidad social primordial, sus técnicas y teorías metodológicas deben encauzarse a ayudar a elevar el nivel de vida y bienestar social de quienes son el objeto de sus servicios profesionales.

3.2 SU METODO

Una de las aportaciones esenciales que la psicología puede hacer a la industria es introducir el método científico en el estudio del individuo dentro de su trabajo.

El binomio fundamental de toda ciencia lo constituye su objeto de estudio y el método que de él deriva, ambos forman una unidad indisoluble en el desarrollo científico. (1)

La Psicología del trabajo lleva a cabo investigaciones de carácter científico con aplicación práctica, en

(1) Álvarez Cassín, Melina Jurep, "Psicología e Historia". Publicaciones de la UNAM, 2a. Edición, México, 1984, pp.33

ellas destaca la conducta del hombre en las organizaciones, en la productividad empresarial, la prestación de servicios y en la solución de problemas que se presentan en su ejecución, incluye a su vez en el aprendizaje, economía, administración institucional, satisfacción y logros de los objetivos particulares del individuo. Para adquirir una sistematización de los datos obtenidos utiliza sin lugar a discusión el METODO CIENTIFICO.

En el campo de la investigación, el psicólogo dispone de varias estrategias que son: investigación de teorías previamente elaboradas, descubrir efectos de una situación particular, explorar situaciones sin conocer antecedentes, recopilar información de observaciones que se presentan ante él y con base a ellas, plantear interrogantes, simplificar la realidad.

Para el estudio de la conducta humana dentro de las organizaciones, el psicólogo se apoya en 2 métodos: el de las diferencias individuales y el de los principios o características generales. (12)

(12) Ramírez Ponce José Miguel, Zúñiga Juárez Miguel, "Análisis y Perspectivas de la Psicología del Trabajo" Tesis Profesional Lic. Psicología, Mérida, 1980, pp. 13 y 17

Método de las diferencias individuales. Postula las diferencias entre los individuos y trata de comprenderlas por medio de los rangos existentes entre ellas. Su importancia se incrementó desde la aplicación de las pruebas psicológicas en el ejército.

Las actividades que utiliza debido a la naturaleza de su objeto de estudio son las técnicas requeridas para la aplicación de la reglas del método científico, para verificación de los supuestos consignados.

A este método también se le conoce como Psicología de Personal y trata sobre la selección, ubicación y capacitación del personal en el trabajo, las técnicas empleadas en estas actividades son entre otras, solicitud de empleo, entrevistas, tests, análisis y valuación de puestos, cuestionarios, calificación de meritos, observación.

Método basado en los principios o características generales. Se usa en lo que se conoce como psicología, aplicada a la ingeniería, organización y al consumidor sus objetivos se centran en la ergonomía, condiciones laborales, sistemas de comunicación de la empresa, mercadotecnia..

Técnicas utilizadas. Estudios de tiempos y movi-

mientos, análisis de errores, observaciones, estudio estadístico de accidentes, experimentación de campo y laboratorio, test actitudinales, calificación de méritos, dinámica de grupos ...

3.3 FUNCIONES Y ACTIVIDADES.

De acuerdo al plan de estudios vigente en la Facultad de Psicología de la UNAM, sus propósitos esenciales son el formar profesionales, cuyas funciones en sus diferentes campos de acción y especialidades, pretenden cubrir necesidades eminentemente sociales, al colaborar en el desarrollo de sus comunidades y en la investigación de la interacción del hombre y su ambiente circundante.

En relación a las necesidades educativas de nuestro país, el psicólogo asegura la asesoría en la instrumentación de mejores métodos de enseñanza y de técnicas de orientación escolar y profesional, para que el individuo pueda realizarse plenamente en su labor, actividad y profesión.

En lo que respecta al proceso industrial en México surge de manera imperante la necesidad de la utilización racional de recursos humanos, para ello se requiere de una utilización planificada del personal para un más adecuado proceso de producción.

Para hacer frente a las exigencias de ajuste a nuestra época, se requiere un acelerado desarrollo individual de la personalidad, lo que favorece al aumento en la frecuencia de trastornos de la misma, éste profesionalista debe estar preparado para la detección, diagnóstico y tratamiento de estos síntomas y problemas conductuales.

En la Facultad de Psicología de la UNAM a nivel de licenciatura se forman profesionales que han adquirido los conocimientos, métodos y técnicas adecuadas para el estudio y solución de esos problemas .⁽¹⁸⁾

La Ley Federal de Educación establece que "todo individuo al incorporarse a un sistema de enseñanza deba capacitarse en conocimientos, habilidades y destrezas que permitan un desarrollo armónico de su personalidad asegurándosele la participación activa en el proceso enseñanza aprendizaje, que posteriormente le permiten ejercer ampliamente las funciones para lo que fue preparado, incorporándose así a la fuerza de trabajo del país".

(18) Organización Académica de la Facultad de Psicología de la UNAM, México, D.F. 1977.

Con base en lo anterior, las funciones del psicólogo son parte esencial de sus actividades las cuales se agrupan, son afines y coordinadas y se consideran necesarias para alcanzar los objetivos en la industria sobre los cuales sustentan su operación.

Función.- Es el agrupamiento de las principales unidades de trabajo, o sea la reunión lógica y armoniosa de actividades afines (Loris Casillas 1981).

Función.- Características de la profesión. Lo que debe realizar una persona para desempeñar su papel en la sociedad en un grupo especial, la noción de función viene referida por lo que espera la colectividad con la cual trabaja.

Funciones deseadas por la profesión, la idea que el psicólogo tiene de su profesión y el sentido en el cual ellos desearían verla evolucionar.

I NIVEL INDIVIDUAL

En la que cada miembro conoce los objetivos del grupo.

Adaptación de su actividad personal a la del equipo en la cual interviene.

Para ello valdría preguntarse:

- Lo que sabe, las razones de ser del trabajo de grupo.

- De su lugar y actividad en el grupo.

Lo que puede:

¿Tiene la fuerza física el nivel intelectual, la madurez efectiva?

¿Ha recibido la formación profesional suficiente ?

¿Tiene la competencia, la autoridad, la personalidad necesaria ?

Lo que quiere:

¿Se adhiera personalmente a los objetivos del grupo ?

¿Esta convencido de su interés e importancia?

¿Acepta trabajar a su nivel con los otros miembros del grupo para alcanzar estos objetivos ?

II NIVEL PEQUEÑOS GRUPOS

Responde a las necesidades del sujeto.

Coordina su acción con otros grupos.

¿ En que medida responde a las necesidades de estos diversos grupos, y en particular cuáles son las necesidades que en la práctica son consideradas preferentes,

III A NIVEL DE GRANDES GRUPOS

Necesidades de la colectividad en un terreno en particular.

Esfuerzos para satisfacerlos

¿ Cuál puede ser la contribución de una profesión al bienestar, al progreso o a la regresión de una colectividad?

¿ Cuál son las aportaciones y las ventajas, prestigio, consideración, autoridad, riqueza que obtiene de la profesión?

3.4 APROXIMACION DEL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA.

PERFIL PROFESIONAL:

Se entiende por perfil al contorno aparente de una persona vista de lado; perfil profesional se entiende "como el conjunto de funciones profesionales que desempeñará el futuro profesional, de que conocimientos y habilidades - requiere para ello y en colaboración con que profesionistas de otras áreas. (14)

Dentro de una profesión expresa la finalidad del proceso formativo, en él están inscritas las características que le son distintivas como profesión y que hacen de ella una actividad socialmente útil.

Función del perfil:

- 1. Efectuar una correlación del quehacer propio - del profesionista que se desea formar con los problemas a los que este quehacer da respuesta (congruencia externa del plan de estudios).**

(14) Emilio C. Escobar et al... "Manual de Evaluación de Planes de Estudio".
C.N.E.P. Zaragoza, I.N.A.M. Reimpresión Julio de 1966. México, p. 25

2. Su conformación permite seleccionar cuáles son las prioridades que deben incluirse en la enseñanza y el como debe efectuarse la evolución del aprendizaje de cada función.

3. Es un instrumento cuya utilidad permite planear, organizar y evaluar la congruencia interna del plan de estudios de la profesión de que se trate, para elaborar un sistema del proceso de formación del estudiante y de este modo adecuar los medios a la finalidad propuesta por el perfil.

Elementos del perfil:

1. Descripción de las funciones (habilidades, destrezas, capacidades) cuyo conocimiento y dominio es necesario para el ejercicio eficiente de la profesión (perfil instruccional).

2. Descripción de una orientación valorativa que sea norma del comportamiento del egresado en sus relaciones sociales, profesionales y no profesionales (perfil educacional).

Estructura del perfil:

El perfil está estructurado de tal modo que marca con precisión las funciones (habilidades, destrezas, capacidades) que son correspondientes al modelo de práctica profesional determinada; eliminando aquellas no pertenecientes al modelo.

Dentro de su conformación establece en orden de importancia entre las funciones (habilidades, destrezas, capacidades) que competen al profesionista de que se trate. En él se describe cuál es el significado relativo de cada función y cuál es su esencia para el ejercicio eficiente actual y prospectivo de la profesión.

Existe un perfil profesional del psicólogo elaborado por el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de la Psicología, en marzo de 1978 en Jurica en una reunión expreso en la cual, efectuan consideraciones de la respuesta ineficaz que se ha dado a la sociedad mexicana para tratar de modificar prácticas sociales a nivel individual y grupal que conadyuyen en acciones concretas con otro profesionista para la resolución de problemas inherentes a la profesión.

* Sus currícula académicos se han organizado en -

función sobre todos los requerimientos formales de la disciplina y no se ha llegado a atender en forma sistemática el problema de adecuar los planes de estudio a la resolución de problemas sociales".

El perfil está hecho en base en los problemas presentes de la población mexicana y de acuerdo al inventario de técnicas con las que cuenta el psicólogo, que constituye un modelo que respeta los diferentes enfoques desde los cuales, se visualiza la conducta humana.(15)

• Características :

1. Constituye un cambio del profesionista liberal al especialista en comportamiento humano comprometido con la atención a los problemas de las mayorías.
2. Responsabiliza a las instituciones al ubicarlas en el marco de las necesidades sociales.
3. Nace del egresado de la carrera de psicología

(15). OSEP. "El perfil profesional del Psicólogo" México, D.F. 1978

un profesional estrechamente ligado al servicio y no al utilitarismo.

4. Orienta a la investigación, en cuanto al desarrollo de tecnología propia que sirva para resolver lo que son las necesidades prioritarias"

Funciones.- Definición conceptual:

Partiendo del perfil expuesto por el CNEIP se tratará de buscar su adecuación en las actividades que desempeña el Psicólogo del Trabajo en la industria para lo cual se plantean las siguientes definiciones:

- 1.- **EVALUAR.** Una de las funciones que realiza el Psicólogo del Trabajo en la industria es la de evaluar, para tal efecto, la definición más acorde a lo que este profesionista realiza en ella es la que dice: "Evaluar es un proceso sistemático y científico de determinación del grado en que una estructura, una acción, un conjunto de acciones y unos resultados se realizaron". Dr. Fajardo Ortiz (1983)

Para poder enfocar esta función en las actividades

des que este profesionista realiza, es necesario enfatizar que todo su trabajo está matizado por ella, desde su utilización como un elemento del proceso administrativo en la cual es fundamental; como punto de partida a otras actividades y, como un planteamiento único como en el caso del análisis y calificación de potenciales humanos.

Se recomienda determinar que es lo que se va a evaluar; y utilizar los siguientes pasos:

1.1 Determinación de lo que se ha de evaluar o sea definición de los objetivos de la evaluación; esta actividad tiene como marco referencial la estructura, el proceso y el resultado. En la estructura se estudia el propósito del organismo, los recursos humanos físicos y financieros del mismo y su organización. En el proceso; se consideran las funciones, su origen sucesión y terminación de las mismas, tiempo de realización y costos. Los resultados son consecuencia del proceso y se refieren al producto final.

1.2 Formulación de criterios. El establecimiento

de criterios, estandares y normas de evaluación son la base para medir. Los criterios deben ser específicos para la estructura, el proceso y los resultados, se refieren al propósito y objetivo.

2.- PLANEAR. " Se puede definir como la solución y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones con respecto al futuro en la visualización y formulación de las actividades propuestas que se crean necesarias para alcanzar los resultados deseados" (Terry George).

Se considera una actividad básica requerida en la dirección de todas las empresas y compartida en todos los niveles de la dirección. Esta función se refiere al futuro, cuando planeamos intentamos definir las cosas que pueden, deben o sucederán, partiendo de un punto dado a un punto deseado.

La planeación es una función fundamental de la administración y es básica para las otras funciones administrativas, ya que faciliten la acción coordinada e integral, sirve de apoyo a otras

planes y favorece la delegación de la autoridad y el control.

Es una actividad intelectual que requiere de imaginación y creatividad, de pensamiento reflexivo y del uso de la previsión.

Planear se traduce a un plan; instrumento en el cual se resumen y ordenan objetivos, procedimientos para cumplirlos de acuerdo con una línea óptima que fue elegida. Se considera como un modo de reglamentación social para el futuro.

El plan es un sistema social y económico racionalizado, en la medida en que esta racionalización se cumple.

Planear puede ser algo más que un proyecto y un conjunto de aspiraciones incumplidas.

3.- INTERVENIR PARA MODIFICAR UN PROBLEMA.

La modificación o solución de problemas es una actividad cotidiana en el quehacer de este profesionalista, la intervención para el cambio, debe establecer los procedimientos que deben seguirse, el orden de

las observaciones , los estudios a realizar , razonamientos y a quiénes debe aplicarse.

Esta función prevalece en el ámbito industrial, ya que la mayoría de las ocasiones se utiliza para detectar problemas en los elementos humanos y recursos físicos y/o materiales que limiten o entorpezcan la productividad.

La Psicología como ciencia estudia la conducta del humano como resultante de una investigación minuciosa que requiere de la aplicación del METODO CIENTIFICO para efectuar su relación con los valores que el hombre le da a los diferentes aspectos de su vida . Este método permite intervenir en la modificación o solución de problemas, también proporciona elementos alternos para describir, explicar, predecir fenómenos y las consecuencias de determinadas acciones . Para llevar a cabo esta función es necesario, además de su conocimiento pleno, su aplicación.

4.- PREVENIR. Preparar con anticipación algo. Anticiparse a algún acontecimiento. Se considera como previ sión a la acción y efecto de prevenir. En la psicología puede emplearse con 2 acepciones; la administrativa, en donde se aprecia como - una etapa de la fase de planeación y su fundamento radica en la investigación, incluye los recursos necesarios y los posibles cursos de acción de lo que puede hacerse. Se considera una actividad subjetiva en la que se están - presentes políticas y objetivas.

La segunda acepción puede ser utilizada con - un enfoque derivado de la rama médica aplicativo a la salud mental.

5.- INVESTIGAR. La investigación satisface la necesidad de conocer, para ello utiliza diferentes objetivos. Se da en diferentes niveles desde el más simple o descriptivo, hasta el más complejo o predictivo. Se puede definir como la serie de pasos que dan respuesta lógica a una pregunta específica, utiliza el estudio crítico del mé todo, a través de técnicas que le llevan al logro de una meta específica.

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO.

El psicólogo del trabajo debe ser un profesional competente cuyo campo de acción serán los escenarios laborales en una industria o en la administración, su colaboración puede ser muy valiosa en actividades como las siguientes:

1. Selección y colocación de personal.
2. Capacitación, entrenamiento y desarrollo de personal.
3. Análisis y calificación de potenciales humanos en el que se incluyen:
 - 3.1 Análisis y descripción de puestos.
 - 3.2 Valuación de puestos.
 - 3.3 Calificación de meritos.
4. Motivación personal e incentivos.
5. Reformas e sistemas de trabajo.
6. Consejo en la industria.
7. Organización humana y mejoramiento de las condiciones de trabajo.
8. Seguridad industrial y prevención de accidentes.

9. Relaciones psicológicas obrero patronales.

10. Ergonomía.

11. Publicidad y ventas.

12. Psicología del consumidor.

13. Psicología organizacional.

Entre los problemas concretos en los cuales puede participar de manera directa e indirecta, se encuentran:

- 1. Modificación en la concepción de los sistemas de trabajo.**
- 2. Reclutamiento, selección y colocación de personal.**
- 3. Actualización, entrenamiento y capacitación del personal para facilitar el buen desempeño en las actividades del trabajo y de este modo influir en el incremento de la productividad de la empresa y facilitar el desarrollo y autosatisfacción personal.**
- 4. Mejorar los elementos humanos, recursos físicos y materiales dentro de las industrias.**
- 5. Evitar accidentes dentro de la empresa mediante la planeación e instrumentación de programas de seguridad industrial.**

6. Evaluar objetivamente los potenciales de los individuos para planear ascensos y valuación de puestos acorde a las capacidades, y desempeño de los empleados.
7. Intervenir para solucionar problemas relacionados con la remuneración económica del empleado, buscando equidad y solución a necesidades básicas.
8. Modificar la administración de las empresas.
9. Mejorar la dinámica interna de las organizaciones propiciando la comunicación y las buenas relaciones interpersonales.
10. Aseorar para la solución de conflictos obrero patronales.
11. Servir de promotor en la organización humana dentro del trabajo.
12. Actualizar la estructura organizacional, etc...

Con base al estudio y valoración del Perfil Profesional del Psicólogo elaborado por el Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación de la Psicología, directores de escuelas de esta disciplina y Asociaciones Profesionales en marzo de 1978 en Jurica, Estado de México, y tratando de buscar una adecuación en lo que este profesionista realiza en el área del trabajo, los problemas que puede resolver en un

país con una conflictiva económica y social que repercute de manera determinante en la industria se plantean las siguientes características:

1. Poseer una información básica de Psicología general, Diferencial, Social, Experimental y Psicometría.
2. Conocer los aspectos pedagógicos básicos en el adulto.
3. Dominar métodos y técnicas de investigación, escalas de actitudes.
4. Saber actuar en entrevistas e interpretar tests psicológicos.
5. Poseer una buena comunicación y relaciones interpersonales.
6. Tener cualidades de líder que le faciliten el desempeño de sus actividades dentro de la organización.
7. Adquirir experiencia profesional en la empresa directamente con asesoría de especialistas en el área.
8. Intervenir de manera determinante en la solución de pro-

blemas individuales y sociales de la productividad.

9. Elevar los estándares éticos y técnicos de este profesionalista.

CRITERIOS PARA LA ELABORACION DEL PERFIL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO .

1. Definir la importancia que tiene el conocimiento del perfil profesional.
2. Conocer el perfil que existe del psicólogo. (CNEIP).
3. Definir las funciones que marca éste perfil en el contexto de la Psicología del Trabajo.
4. Elaborar una tabla en la cual se incluya la función profesional, actividades del psicólogo del trabajo que tengan relación con esta función , objetivos , técnicas y procedimientos que utiliza en ellas.

Cabe hacer notar que una actividad puede estar implícita en varias funciones , pero se trato de adecuar aquella en que era más representativa .

5. Las funciones profesionales descritas en el perfil son las dadas por el CNEIP. ,con la definición conceptual elaborada para el psicólogo del trabajo .
6. Las actividades del psicólogo del trabajo se retomaron de referencias bibliográficas sugeridas por el asesor , tesis y aquellas que se utilizaron para la elaboración

de este trabajo.

7. Las técnicas y procedimientos están adecuados a los que marca el perfil del CNEIP.
8. Para concretar las características de este profesionista se consideraron algunos elementos dados por el Dr. Rodolfo Gutiérrez , y las tesis de Cortés Blando y Rosique Cañas . (Ver referencias bibliográficas).
9. Los problemas sociales que puede resolver en su práctica profesional se refieren concretamente a los encontrados en la actividad laboral . Sin embargo cabe hacer notar - que también participa en el sector salud, educativo, etc..
10. La elaboración del trabajo estuvo asesorada en su ejecución sin embargo este trabajo esta sujeto a modificaciones y ampliaciones.

En el perfil elaborado se determina la correlación que existe en las funciones profesionales de evaluar, planear, intervenir para modificar un problema ,prevenir e investigar , con las actividades que se realizan con mayor frecuencia en el campo laboral , se incluyen los objetivos de las mismas y técnicas y procedimientos que se utilizan para llevarlas a cabo . (VER TABLA VI) .

EVLUCION DE LOS METODOS APLICADOS EN LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

- 66 -

FECHA	EVENTO	METODO
Antes de la primera guerra mundial	La Psicología Industrial luchaba por su existencia. Era rechazada firmemente por la industria, lo mismo que a la nueva ciencia psicológica de lo cual procedía.	Auge de la metodología científica en el estudio de la conducta del humano aún sin aplicaciones a la industria.
Primera guerra mundial	Dio origen el movimiento de pruebas psicológicas a los problemas de personal principalmente de selección y colocación.	El crecimiento implicaba la aplicación del método de las diferencias individuales.
Post guerra	La Psicología Industrial se estableció - asimismo como un campo orientado al personal.	Uso del método de las diferencias individuales.
Segunda guerra mundial	La selección y la colocación se un tema de interés central, los psicólogos sacados de la actividad científica más pura fueron llamados para diseñar sistemas - eficaces del armamento.	Utilización del método de las características generales. Esta actividad condujo a la aparición de la ingeniería de factores humanos e ingeniería industrial.
1940 a la fecha	Tuvo un auge importante la psicología organizacional y del consumidor como especialidades en pleno desarrollo con un auge técnico importante.	Método de las características generales en la organización y en el uso del consumo.

TABLA IV

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO C.N.E.I.P.

- 67 -

FUNCIONES PROFESIONALES	PROBLEMAS SOCIALES QUE RESUELVE	SECTORES A LOS QUE SE DIRIGE	TECNICAS QUE EMPLEA
<p>1. EVALUAR</p> <p>2. PLANEAR</p> <p>3. INTERVENIR PARA MODIFICAR UN PROBLEMA</p> <p>4. PREVENIR</p> <p>5. INVESTIGAR</p>	<p>En orden de prioridad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Educación 2. Salud Pública 3. Producción y consumo 4. Organización Social 5. Ecología 	<p>En orden de prioridad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El sector rural marginal 2. El sector urbano marginal 3. El sector rural desarrollado 4. El sector urbano desarrollado <p>CON BENEFICIO DE SU SERVICIO SE ENCUENTRAN TAMBIEN EN ORDEN DE PRIORIDAD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los macrogrupos institucionales 2. Los microgrupos institucionales 3. Los macrogrupos no institucionales 4. Los microgrupos no institucionales 5. Los individuos 	<p>I. DIAGNOSTICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La entrevista 2. Los pruebas 3. Las encuestas 4. Los cuestionarios 5. Las técnicas sociométricas 6. Las pruebas proyectivas 7. La observación 8. El registro instrumental 9. Los análisis formales <p>II. DE INTERVENCION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fenomenológicas 2. Psicodinámicas y conceptuales 3. Dinámica de grupo 4. Sensibilización 5. Educación psicomotriz 6. Manipulación ambiental 7. Retrosalimentación biológica 8. Publicidad y propaganda <p>III. DE PREVENICION</p> <p>Sus técnicas de prevención, son además de la capacitación de paraprofesionales los mismos que utiliza para la intervención, exceptuando la educación psicomotriz.</p> <p>IV. DE INVESTIGACION</p> <p>Sus técnicas de investigación son las mismas que utilizan los otros científicos. Pueden encuadrarse en las categorías más generales de: registro, análisis cualitativos y cuantitativos de los datos y formulación de modelos.</p>

TABLA V

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>EVALUAR</p> <p>Una de las funciones que más realiza el psicólogo del trabajo en la industria es la de EVALUAR, para tal efecto la consideramos como "El proceso sistemático y científico de determinación del grado en que una estructura, una acción o un conjunto de acciones y unos resultados se realizan" (Dr. Fajardo Ortiz 1983).</p> <p>Para poder enfocar esta función en las actividades que este profesional realiza se recomienda enfatizar que todo su trabajo se ve matizado por ella desde su utilización como un elemento del proceso administrativo en el cual es fundamental como punto de partida a otras actividades y como planteamiento único como es el caso del análisis y calificación de potenciales humanos.</p> <p>Es recomendable determinar que es lo que se va a evaluar, definiendo sus objetivos acordes con la estructura, el proceso y el resultado y además formular criterios que puedan ser estándares y normas como una base para realizarlas.</p>	<p>1. SELECCION Y COLOCACION DE PERSONAL.</p> <p>Concepto: Se consideran los procedimientos utilizados para una selección de empleados más eficaz.</p> <p>Con ella se intenta producir la muestra en que se va a contratar o como a a actuar una persona en el futuro basando en información obtenida del presente.</p> <p>El resultado de pruebas, respuestas de las entrevistas, antecedentes educativos y laborales conforman una muestra de la conducta presente o pasada que en conjunto sirve para hacer la predicción.</p> <p>La selección representa un aspecto centrado en el trabajo, la colocación a su vez ubica a la persona como centro.</p> <p>En la primera se comienza con establecer los requisitos del trabajo, posteriormente se busca a la persona que mejor los cubra; implica que las características del trabajo están relativamente establecidas, por lo tanto, se debe contratar gente que tenga un conjunto especi-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer el análisis y la descripción del puesto(s) para el que se requiere el candidato. 2. Determinar la relación existente en las características requeridas y su correspondencia con la eficiencia del empleado. 3. Evaluar el nivel de desempeño actual del trabajo y las características relacionadas con ese desempeño. 4. Elaborar el perfil del puesto que contenga además de las características que debe cubrir el solicitante, las funciones y actividades que debe ejecutar el que lo cubra. 5. Analizar los rasgos más importantes requeridos con los futuros solicitantes (habilidades, inteligencia, personalidad)... 6. Elegir que predictores pueden ser utilizados en la selección (Entrevistas, solicitud, expedientes escolar y laboral) ... 	<p>DE DIAGNOSTICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Entrevistas: Es la técnica más comúnmente utilizada para la selección del empleado, hay que considerar la información que se busca, el modo como planea obtenerse, y los fines para los que se utilizará. 2.- Solicitud de empleo. <p>Obtener en ella datos biográficos como son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Aspectos personales como: nombre, estado civil, fecha de nacimiento, nivel académico, trabajos anteriores. 2.2 Historia laboral. Estabilidad en el trabajo. 2.3 Antecedentes académicos: <ol style="list-style-type: none"> 3.- Pruebas psicológicas: <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Pruebas de logro 3.2 De aptitudes específicas (mecánicas, sensoriales, perceptuales) 3.3 Habilidades intelectuales. 3.4 Creatividad y juicio (solución de problemas).

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (cont.) - 69 -

FUNCION PROFESIONAL CHEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>fico de reago.</p> <p>En la colocación se empieza por las personas que ya han sido con tratadas o que se espera contratar, se analizan sus características, se ven los trabajos disponibles y se trata de llegar a la mejor adaptación de las personas con los trabajos. Sugiere que podamos escoger gente con base en consideraciones más generales y con ello favorecer el ajuste persona trabajo.</p> <p>La predicción depende en gran parte de nuestra habilidad para la identificación y medición de rasgos importantes.</p> <p>Los rasgos son inferencias de muestras de conducta.</p> <p>Se recomienda para llevar a cabo una buena selección, examinar explícito o implícitamente 4 clases de información:</p> <p>1.- Predictores</p> <p>1.1 Entrevistas</p> <p>1.2 Formas de solicitud</p> <p>1.3 Expediente de trabajo escolares</p>	<p>7. Correlacionar los predictores con los rasgos y las características del puesto.</p> <p>8. Buscar la representación de las características correlacionadas con los rasgos en los criterios de solución y colocación de la empresa.</p> <p>9. Efectuar una valoración diagnóstica en el solicitante por medio de datos obtenidos por:</p> <p>9.1 Entrevista.</p> <p>9.2 Biográficas.</p> <p>9.3 Pruebas psicológicas y de personalidad.</p> <p>10. Valorar los resultados obtenidos en el (los) candidato (s), seleccionar la persona que reuna el mayor número de requisitos.</p> <p>11. Colocar al candidato seleccionado en el puesto idéneo con el objeto de lograr una buena adaptación persona trabajo.</p> <p>12. Introducir al puesto al personal seleccionado utilizando de "inducción" del mismo.</p>	<p>3.5 Habilidades psicomotoras (coordinación visomotora, destreza digital, control de vehículos)...</p> <p>3.6 Pruebas de personalidad.</p> <p>Intervención</p> <p>4. Introducción al puesto.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación)

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS Y/O PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	1.4 Recomendaciones 1.5 Maestros de trabajo 2.- Rangos. 2.1 Intelligencia 2.2 Personalidad 2.3 Intereses 2.4 Aptitudes 2.5 Habilidades 3.- Requisitos de trabajo. 3.1 Elementos de análisis y descripción del puesto 3.2 Perfiles discriminados 4.- Criterios de la empresa. 4.1 Productividad 4.2 Ausentismo 4.3 Accidentes 4.4 Calificaciones.		

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (cont.)

FUNCION PROFESIONAL QUE SE	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>En la selección y colocación del personal, la función de evaluar juega un papel primordial desde la predicción diagnóstica que puede hacerse en los candidatos, la valoración previa del perfil del puesto que le permitirá efectuar la relación existente con las tareas y características que este requiere, su correspondencia con la eficiencia y desempeño del empleado para lograr una buena adaptación persona-trabajo.</p> <p>II . CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.</p> <p>Capacitación: Adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico-científico-administrativo.</p> <p>Entrenamiento: Significa la preparación necesaria para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor.</p> <p>Ambos conceptos intervienen directamente en la adquisición intelectual por parte del sujeto de los bienes culturales que lo rodean, aspectos técnicos-científicos, artísticos y humanísticos, así como las uterminas, las herramientas y técnicas para usarlo y que conforman su educación.</p>	<p>1.- Definir con claridad los objetivos que se persiguen en la capacitación.</p> <p>2.- Integrar en los contenidos de los programas las necesidades propias de la organización y del trabajador.</p> <p>3.- Satisfacer el aprendizaje del capacitado, utilizando en el desarrollo de los programas técnicas y procedimientos adecuados que sean motivadores.</p> <p>4.- Utilizar procedimientos de evaluación en el aprendizaje de los capacitados y la repercusión que pueda tener en el</p>	<p>DIAGNOSTICO:</p> <p>1.- Entrevistas o exámenes.</p> <p>2.- Aplicación de cuestionarios para investigar intereses y necesidades en el trabajador.</p> <p>INVESTIGACION:</p> <p>1.- Revisión en la empresa de accidentes, quejas de clientes, áreas que requieren atención, estudios en la empresa referentes a la rotación de empleados.</p> <p>2.- Valorar la calidad del producto terminado. (o servicio)</p> <p>3.- Investigar si es posible hacer ajustes o modificaciones en el</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

-72-

TABLA VI (continuación)

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>Dentro de una industria representa un esfuerzo dedicado a administrar experiencias, que se calcula facilitan el desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos que puedan contribuir al mejor desempeño de su trabajo con la satisfacción personal al hacerlo.</p> <p>La capacitación y el entrenamiento son consideradas obligaciones fundamentales de la empresa según lo estipula por el artículo 132, fracción IV y 159 de la Ley Federal del Trabajo desde 1970. Para que ésto se realice de la mejor manera es necesario EVALUAR la situación real de la empresa en relación a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Su funcionamiento y organización. 2.- Conocimientos, habilidades, requerimientos y funciones de los puestos que existen con la empresa. 3.- Necesidades de capacitación y entrenamiento de la empresa y del trabajador. 4.- Recursos humanos y materiales de que se dispone para llevarlos a cabo. 	<p>desempeño del puesto que ocupan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.- Mantener actualizada de manera prioritaria la preparación de expositores o instrumentos involucrados en los cursos. 6.- Orientar y enseñar el funcionamiento de la empresa. 7.- Impartir conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo. 8.- Propiciar el desarrollo de la administración de la empresa. 9.- Dar información técnica y científica. 10.- Contribuir al aumento en la productividad de la empresa, mejorando la calidad del servicio o del producto. 11.- Valorar la rotación del empleado y los accidentes. 12.- Definir en el programa quien va a dar el curso, como se va a llevar a cabo la enseñanza, a quienes se va impartir, y la forma de evaluar su efectividad. 13.- Valorar lo que un trabajo requiere en la etapa de planeación. 	<p>érea finca si éstas se encuentran deficientes.</p> <p>INTERVENCIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Utilización de Dinámico de grupos. 2.- Sensibilización. 3.- Manipulación ambiental. 4.- Análisis experimental de la conducta.

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación -73-

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>5.- Contenidos que formaran parte del programa.</p> <p>6.- De que forma se va a valorar el aprendizaje logrado y sus repercusiones para la realización y logro del trabajador, así como en el aumento en la productividad de la empresa.</p> <p>Estos aspectos deben efectuarse en la planeación previa al programa para que este sea realizado de acuerdo a objetivos precisos, reales y alcanzables.</p> <p>En la evaluación del aprendizaje debe enfocarse a la medición de la eficiencia con que los participantes adquieren los conocimientos, habilidades intelectuales o destrezas establecidas en los objetivos del programa.</p> <p>Se recomienda después de cada etapa importante en el desarrollo del programa para poder determinar donde tiene que reforzarse o rectificarse la conducta del participante.</p> <p>Al final del programa se sugiere evaluar los recursos, en donde se incluyen instructores, la organización, las instalaciones, los equipos y los planes.</p>	<p>ción del programa, para reforzar las habilidades, destrezas y conocimientos que requiere el puesto.</p> <p>14.- Reconocer en el ambiente físico los recursos humanos y materiales con los que cuenta para llevar a cabo la ejecución del programa.</p> <p>15.- Evaluar la eficiencia con que los participantes adquirieron los conocimientos.</p> <p>16.- Identificar en que momento el aprendizaje no es eficiente y requiere correcciones o retroalimentación.</p> <p>17.- Evaluar recursos, instructores, organización, instalación, equipo y planes.</p> <p>18.- Evaluar periódicamente el desempeño del trabajo para descubrir y medir la aplicación que hacen los educandos de su aprendizaje en las actividades cotidianas de su puesto.</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación) -74-

FUNCION PROFESIONAL CIEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>III. ANALISIS Y CALIFICACION DE POTENCIALES HUMANOS.</p> <p>La calificación de los potenciales humanos dentro de una empresa es un aspecto primordial en el funcionamiento de la misma, porque facilitan en cierto modo la realización y satisfacción del trabajador en su puesto asignado. Existen 3 elementos que lo conforman en conjunto y que se desglosaran unitariamente.</p> <p>3.1 ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS.</p> <p>Se conceptualiza como la organización eficaz de los trabajos de una empresa en donde se desglosa lo que cada trabajador hace y las aptitudes requeridas para el puesto o el "Conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal".</p> <p>Antes de elaborar la descripción y el análisis del puesto es necesario EVALUAR las funciones y actividades que se efectúan a nivel empresa-emploado, y también las acciones</p>	<p>EMPRESA.</p> <p>1.- Establecer la infraestructura necesaria para la obtención de las descripciones de puestos y su enlace con la integración, retribución y consolidación de las estructuras de la organización.</p> <p>DEPARTAMENTO DE PERSONAL O DE RECURSOS HUMANOS.</p> <p>1.- Elaborar la evaluación de puestos para contar con las funciones, responsabilidades y dimensiones conferidas a cada puesto.</p> <p>2.- Calcular el personal idóneo al puesto de acuerdo a los requisitos establecidos.</p> <p>3.- Apoyar la capacitación del personal, ya que es posible la información básica que se deberá conocer respecto a funciones y actividades del puesto.</p> <p>4.- Contar con un elemento definido para la elaboración del perfil del puesto.</p>	<p>DIAGNOSTICO.</p> <p>1.- Entrevista con el ocupante del puesto y con el supervisor inmediato para redactar sus finalidades, naturaleza, alcances, así como las dimensiones para redactar sus propósitos generales.</p> <p>INVESTIGACION.</p> <p>1.- Recopilación de las funciones y del entorno que pertenece al puesto, no a las personas.</p> <p>Procedimientos.</p> <p>2.- Confirmar las funciones descritas con el supervisor inmediato.</p> <p>3.- Considerar lo que es el puesto, no lo que será, ni lo que deberá ser, a excepción de puestos de nueva creación, reestructuración por áreas y redistribución de funciones.</p> <p>4.- Revisión interna en la organización.</p> <p>5.- Elaboración de un formato específico único en cada puesto.</p> <p>6.- Obtener la conformidad del ocupante del puesto, autorización del supervisor inmediato y del responsable del área.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación) --75--

FUNCION PROFESIONAL CHEP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>especificos que conforman cada unidad de trabajo, así como también los elementos que se requieren para ello, como son habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que le conforman en el momento en que esta se realice.</p> <p><u>UBO DEL ANALISIS Y DESCRIPCION DEL PUESTO.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- <u>Selección y colocación del personal.</u> El conocimiento del puesto que se trata de cubrir, permite seleccionar a la persona idónea al puesto. 2.- <u>Programa de capacitación.</u> Si un sabe cuáles son las requerimientos de un trabajo antes de que el empleado recibe una instrucción adecuada, puede lograr una ejecución satisfactoria del mismo. 3.- <u>Evaluación de puestos.</u> La evaluación de empleos debe ser precedida de un análisis y su valoración. 4.- <u>Métodos eficientes de trabajo.</u> Como un estudio preliminar puede ayudar a desarrollar métodos más efectivos de trabajo. 	<p><u>ADMINISTRACION DE LA EMPRESA.</u></p> <p>Permitir al personal de mundo el conocimiento integral de las funciones y responsabilidades de su personal.</p> <p>Preparacion un elemento adicional para la evaluación del desempeño del personal.</p> <p><u>ORGANIZACION DE LA EMPRESA.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Delimitar las funciones y responsabilidades de cada puesto. 2.- Hacer estudios para el análisis de la organización, simplificación del trabajo, valoración de unidades organizadas. <p><u>OTROS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Servir de fundamento para: <ol style="list-style-type: none"> 1. Valuación económica. 2. Elaborar métodos de trabajo más efectivos. 3. Delimitar áreas de trabajo o actividades deficientes o inoperantes. 	<ol style="list-style-type: none"> 7.- Distribuir la descripción elaborada a Recursos Humanos, titular del puesto, organización de la empresa 8.- Vigilar su cumplimiento y retroalimentar el área de organización, sobre su actualización o cancelación.

PERI II PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación)-76-

FUNCION PROFESIONAL CIEP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>5.- Salud, seguridad y diseño del empleo. Son indispensables para descubrir condiciones de trabajo inadecuadas, para seleccionar medidas para prevenir accidentes y enfermedades dentro de la empresa; además para evaluar su operatividad y control de los mismos.</p> <p>6.- Apreciación del desempeño. El desarrollo y utilización de cualquier criterio de desempeño de trabajo tiene que ir precedido de un análisis de puestos para identificar los elementos de ejecución del puesto que son esenciales para el éxito del empleado.</p> <p>7.- Delimitación de funciones. Permite conocer las obligaciones de cada individuo y la delimitación de la autoridad.</p> <p>3.2 <u>VALUACION DEL PUESTO.</u></p> <p>Sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás y en la empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal.</p>	<p>- Servir de referencia para:</p> <p>1.- Evaluar el desempeño del empleado.</p> <p>2.- Elaborar la definición de funciones con un planteamiento claro, de los requisitos del puesto.</p> <p>1.- Valorar la importancia de cada puesto en relación con los demás de la empresa.</p> <p>2.- Determinar los salarios básicos, incentivos y ajustes por meritos.</p>	<p>DIAGNOSTICO.</p> <p>1.- Entrevistas</p> <p>2.- Encuestas regionales de salarios.</p> <p>PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIONES.</p> <p>1.- Revisión del tabulador existente.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación) -77-

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>Esta actividad esta muy relacionada con la anterior, en ella la <u>EVALUACION</u> juega un papel importante y se ve reflejada en sus usos.</p> <p><u>USOS:</u> 1) Para determinar el salario parcial y las recompensas económicas</p> <p>2) Jerarquización del salario. La valoración de puestos, no siempre determina cuanto debe pagarse a un trabajador, sino que la relación que guarda el salario de éste con los demás de la empresa.</p> <p><u>3.3 CALIFICACION DE MERITOS.</u></p> <p>Valoración separada de cada uno de las características del trabajador, con lo que se elimina la apreciación conjunta, vaga e imprecisa.</p> <p>Medir la eficiencia de los empleados es indispensable, ésta debe basarse en la información obtenida sobre su desempeño en las actividades laborales; para tal efecto se requiere contar</p>	<p>3.- Establecer políticas en lo que se refiere a líneas de salarios.</p> <p>4.- Delimitar la relación que guarda el salario de un trabajador con lo que perciben los demás.</p> <p><u>PSICOSOCIALES:</u></p> <p>1.- Conocer la conducta y el rendimiento de los empleados dentro de la empresa.</p> <p>2.- Identificar sus cualidades principales, así como sus deficiencias, necesidades, logros, insatisfacciones, posibilidades de desarrollo en relación con sus metas.</p>	<p>2.- Investigar la oferta y la demanda en el mercado de ese trabajo y concurrentemente del trabajador.</p> <p><u>PLANEACION.</u></p> <p>1.- Planear expectativas a futuro para la ampliación de más plazas para ese puesto o para su limitación o cancelación.</p> <p><u>1. DESDE EL PUNTO DE VISTIA QUE GUARDAN LOS EVALUADORES CON RESPECTO A LOS EVALUADOS.</u></p> <p>1.1 Vertical ascendente: los subordinados califican a su superior inmediato.</p> <p>Vertical descendente: El empleado recibe su calificación de su jefe inmediato.</p> <p>1.2 Horizontal: Cada sujeto es calificado por sus compañeros de labores. El calificador y cali-</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

- 78 -

TABLA VI (continuación)

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>La clasificación que se puede hacer del personal de acuerdo a su nivel ocupacional para llevar a cabo esta calificación es:</p> <p><u>Personal de oficina.</u> Se describen cualidades relacionadas a su comportamiento, eficiencia, iniciativa, cooperación...</p> <p><u>Personal de ventas.</u> Se considerarán aspectos como facilidad de palabra, presentación, relaciones interpersonales, comunicación...</p> <p><u>Personal técnico.</u> Se estimarán los que se relacionan directamente con el área creativa y de conocimientos.</p> <p><u>Personal obrero.</u> Incluir aquí características tales como calidad del trabajo, habilidad manual ...</p> <p><u>Supervisores.</u> Se consideran aquí el conocimiento y aplicación del proceso administrativo y su habilidad para el manejo de personal.</p> <p><u>Personal ejecutivo.</u> Requiere de todas las características afines a la organización y formulación de políticas.</p>	<p>4.- Obtener mejores resultados en evaluaciones futuras, puesto que su desempeño se registra.</p> <p>5.- Lograr que se le proporcionen incentivos que redunden en progreso, mayores beneficios, comodidades...</p> <p><u>PARA LOS SUPERVISORES.</u></p> <p>1.- Utilizar la calificación de méritos como técnica de evaluación que reduce la subjetividad, generalización y falta de tiempo.</p> <p>2.- Conducirse para el logro de mejores relaciones con los empleados ya que propicia mayor acercamiento y mejor identificación.</p> <p>3.- Realizar análisis imparciales para determinar aumentos de sueldos, ascensos, reajustes de personal.</p> <p>4.- Integrar a los trabajadores en el contexto formal de la organización para obtener estos que intervengan al conjunto y a toda la empresa más que al trabajo individual.</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

Tabla VI (continuación) - 79 -

FUNCION PROFESIONAL CIE II	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>Los aspectos que deben ser considerados en la fase inicial de la calificación de méritos se encuentran los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Estudiar de los sistemas y programas existentes. Antecedentes y resultados positivos y negativos de otros empresas del mismo ramo. 2.- Elaborar un análisis para determinar que tipo de programa se adapta mejor a las necesidades de la empresa. 3.- Solicitar asesoría y colaboración de especialistas. 4.- Informar de los planes y del programa a la Dirección o Gerencia general para obtener su aprobación para la instrucción de incentivos y cambios en las políticas de personal. 5.- Discutir y solucionar el sistema de evaluación que sea más idóneo. 6.- Estructurar el programa. 7.- Destacar las características que se van a evaluar; así como los puntos generales y los aspectos a considerar a nivel departamental 	<p>5.- Fomentar una mejor comunicación con el subordinado que permita a ambas partes apoyarse y lograr un mejor desempeño.</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI. (continuación) -80-

FUNCION PROFESIONAL CIEP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>con valoraciones que conducen a una apreciación objetiva y con éxito.</p> <p>La Calificación de Méritos es una función de Evaluación Individual que ejecuta el psicólogo del trabajo a nivel individual de cada uno de los empleados de la empresa.</p> <p>Hay relacionados con esta calificación de méritos entre los concernientes a incentivos, que pueden ser utilizados después de la evaluación y retroalimentar la eficiencia del sujeto por medio del uso de una o varias de ellas, ya sean de tipo monetaria, material o social.</p> <p>Existen 3 niveles en los que se aplica la calificación de méritos y que su conocimiento permite tomar las decisiones en la evaluación.</p> <p>1.- Nivel ocupacional.</p> <p>Desempeño de los empleados, Director, Jefe, Gerentes que facilita la identificación de los grupos a los que se les va a aplicar un programa de evaluación.</p>	<p>3.- Conocer al trabajador individualmente y en grupo, con el objeto de contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo y existencia.</p> <p>4.- Participar en la realización óptima del individuo, tomando en cuenta su interacción y ajuste eficiente en su ambiente laboral.</p> <p><u>ADMINISTRATIVOS.</u></p> <p>1.- Seleccionar adecuadamente al personal para cada tipo específico del puesto y tomando en cuenta las características en divisiones de aptitudes, habilidades, intereses, cooperación.</p> <p>2.- Utilizar la calificación de méritos en los empleados que ya trabajan dentro de la empresa para tratar de ubicarlos en el puesto más idóneo a ellos.</p>	<p>cado se encuentran en el mismo nivel organizacional.</p> <p>2.- <u>POR SU ESTRUCTURACION.</u></p> <p>2.1 <u>Sistemas de comparación.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Alineamiento. - Comparación pareada o por pares. - Distribución forzada o forzosa. <p>2.2 <u>Sistemas de Escala.</u></p> <p>Continua</p> <p>Discontinua</p> <p>2.3 <u>Sistemas de listas verificables</u></p> <p>Forzados</p> <p>De referencia</p> <p>3.- <u>TECNICAS MIXTAS DE APLICACION.</u></p> <p>3.1 Programa de hojas de calificación.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación)-81-

FUNCION PROFESIONAL COP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>2.- Nivel empleador.</p> <p>Por lo general es más común encontrarlos en función para este tipo de trabajos.</p> <p>3.- Niveles de mando intermedio</p> <p>En ambas cosas, la parte que recibe la información y que por lo general toma las decisiones es el nivel inmediato superior al que se está evaluando. Cuando se evalúa a los empleados son los ejecutivos quienes quieren ser autores de los resultados y cuando se evalúa a estos últimos es el nivel directivo quien lo hace.</p> <p>Las cualidades que deben considerarse en esta calificación son:</p> <p>1.- Calidad del trabajo. Su ejecución obedece a la necesidad de conocer hasta que punto puede confiarse en el trabajo de un empleado y si requiere o no supervisión. En el caso de supervisar su evaluación se orienta hacia su capacidad para el ejercicio de las</p>	<p>3.- Justificar los cambios de estado con una base objetiva que permita determinar a quien y en que proporción los serán otorgados.</p> <p>4.- Utilizar sus resultados como incentivos económicos que produzcan un desempeño más eficaz en el trabajo y como control de la correlación entre las retribuciones y los rendimientos del personal.</p> <p>5.- Establecer criterios de selección general del personal y bases para corregir errores existentes en la asignación de labores.</p> <p>6.- Valorar el potencial del trabajador de una empresa.</p> <p>7.- Fundamentar, elaborar, e implantar políticas de personal.</p> <p>8.- Servir como base de comparación entre los empleados, y justificar los ascensos, traslados, adiestramientos especiales, capacitación...</p> <p>9.- Analizar problemas individuales y del grupo de trabajo.</p>	<p>3.2 Técnicas de evaluación de incidencias críticas.</p> <p>3.3 Centros de evaluación</p> <p>3.4 Técnicas de calificación por resultados.</p> <p>3.5 Programas a base de entrevistas.</p> <p>3.6 Programa mixto de hojas de calificación y entrevistas.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (continuación) -82-

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>funciones que le competen como supervisor y su organización del trabajo. Entre los aspectos que son considerados están: el grado de perfección, rapidez, exactitud, cuidado en el desempeño de un trabajo, forma de presentación de reportes e informes.</p> <p>2.- <u>Remisión.</u> El remisionario le conforma el volumen de la ejecución de un trabajo en relación a los normas ya establecidas, puntualidad en la entrega, oportunidad; informes completos dentro del horario de actividades.</p> <p>3.- <u>Conocimiento y experiencia.</u> Aquí se considera la habilidad individual para la aplicación de conocimientos técnicos teórico-prácticos en una tarea asignada, como realiza trabajos de rutina, emplea su criterio recursos y solución a los problemas que se le presentan en su ejercicio diario.</p>	<p><u>PARA LA ORGANIZACION.</u></p> <p>1.- Evaluar efectivamente el elemento humano de la empresa, ya que aunque esta posee un valor ilimitado, por su propia naturaleza puede pasar inadvertido.</p> <p>2.- Preparar e la dirección de la empresa un instrumento objetivo del conocimiento y control de las actividades del personal.</p> <p>3.- Establecer los criterios que norman las políticas de personal para fijar niveles de selección, y promoción de empleados, como parte del sistema de antigüedad para el retiro, para motivar a los trabajadores.</p> <p>4.- Promover una adecuada comunicación entre jefe y subordinados mediante el análisis sistemático de la forma y grado en que se logra el cumplimiento de las tareas y también las finalidades del puesto.</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACIÓN

TABLA VI (continuación) -83-

FUNCIÓN PROFESIONAL CIEIP	ACTIVIDADES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TÉCNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>4.- <u>Iniciativa y Cooperación.</u> La actitud del sujeto frente a su trabajo, habilidades para dar sugerencias que puedan mejorarlo, actuar constructivamente sin necesidad de ser supervisado, su entusiasmo y cooperación con su grupo de trabajo y supervisores.</p> <p>5.- <u>Comportamiento y actitud.</u> Cumplimiento de las políticas y reglas ya establecidas tales como: responsabilidad en su puntualidad, asistencia, dedicación, diligencia...</p> <p>6.- <u>Relaciones e terceros.</u> Comportamiento ante clientes, compañeros y supervisores; creación de un ambiente de trabajo satisfactorio, tacto y madurez en la comunicación.</p> <p>7.- <u>Presentación personal.</u> Esta cualidad debe ser tomada en cuenta de manera equilibrada y razonada. No debe subestimar, ni utilizarse en situaciones que lleven a cometer errores e injusticias tales como el rechazo de elementos valiosos que tienen regular presentación personal.</p>	<p>5.- Identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del personal; al contar con resultados de las evaluaciones realizadas 3 a 4 años o más; permitan obtener un registro de la consistencia de las conductas emitidas de tal forma que sirvan de ayuda para la detección de necesidades de capacitación.</p> <p>6.- Conocer el grado de integración del personal con los intereses de la empresa.</p> <p>7.- Planificar de manera global los recursos humanos de la empresa.</p> <p><u>PARA LOS TRABAJADORES.</u></p> <p>1.- Mantener su situación real de trabajo, conocer si se deficiente si puede mejorarse, o se encuentra con un nivel de óptima ejecución.</p> <p>2.- Saber si sus características individuales, deseos, aspiraciones son tomadas en cuenta por la empresa.</p> <p>3.- Modificar aspectos deficientes en la ejecución de su trabajo</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

- 84 -

TABLA VI (continuación)

FUNCION PROFESIONAL CIE-IP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>8.- Elaborar los formatos en donde se concentrarán los datos así como las escalas para la evaluación de cada uno de los niveles jerárquicos.</p> <p>9.- Visualizar cuales puedan ser obstáculos que limiten la aplicación del programa y cuales son sus puntos de apoyo.</p> <p>10.- Elaborar presupuesto y un cronograma de manera tentativa.</p> <p>11.- Verificar los elementos humanos y recursos materiales de que se dispone.</p> <p>12.- Diseñar los criterios iniciales.</p> <p><u>SISTEMAS DE MOTIVACION PERSONAL E INCENTIVOS LABORALES</u></p> <p>La motivación es un factor necesario para la ejecución de un trabajo, cuando a la comunicación y las buenas relaciones interpersonales favorecen el mejor desempeño de los individuos que están involucrados en él.</p> <p>En esta de todo dirigente conocer el grado de conocimientos, destrezas, habilidades y motivación personal que poseen los trabajadores para poder adecuar los estímulos a</p>	<p>1.- Favorecer el entendimiento o acuerdo común entre los dirigentes de la empresa y sus empleados para la solución de problemas comunes.</p> <p>2.- Conocer que es lo que buscan los individuos en el trabajo y de que modo la empresa puede proporcionar satisfactores para su logro.</p>	<p><u>DIAGNOSTICO</u></p> <p>1.- Entrevistas.</p> <p>2.- Encuestas.</p> <p><u>INTERVENCION</u></p> <p>1.- Dinámica de grupos.</p> <p>2.- Cursos de asertividad</p>

FUNCION PROFESIONAL CHEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>Incentivos y propiciar su utilización.</p> <p>Para lograrlos es necesario EVALUAR como es de la remuneración de manera que se pueda identificar la motivación que posee o la que busca el sujeto al realizar su trabajo. También se requiere valorar dentro de la empresa que sistemas de incentivos se proporcionan para satisfacer lo que el empleado demanda.</p> <p>El incentivo que motiva a la mayoría de las personas en su trabajo, es una forma de recompensa en el presente, o en un futuro razonable (más premios); la recompensa puede adoptar la forma de un servicio, de un valor estético o material.</p> <p>Sistemas de incentivos.</p> <p>1. <u>Económicos.</u> Van dirigidos a los trabajadores específicamente para pagar su fuerza de trabajo entre ellos se encuentran:</p> <p>1.1 <u>Primas individuales y de equipo.</u> Esta gratificación se puede dar a un solo trabajador con una determinada suma, o bien a todos los miembros que forman parte del equipo de trabajo, cuando estos han no-</p>	<p>3.- Promover dentro de la empresa la realización de las satisfacciones personales para el trabajador y los directivos.</p> <p>4.- Fomentar la comunicación y la motivación como factores necesarios para el ejercicio de su trabajo y el manejo de sus realizaciones interpersonales.</p> <p>5.- Seleccionar que tipo de incentivos debe proporcionarse a los empleados (económicos, materiales, sociales).</p> <p>6.- Tener un programa continuo de concursos con mejores sueldos basados en el calificación de méritos.</p> <p>7.- Proporcionar una remuneración económica acorde al puesto que se desempeña.</p> <p>8.- Incluir a todos los trabajadores en cursos de capacitación y entrenamiento para el mejor desempeño del trabajo y tendencias a escalar puestos de trabajo superiores con mejores sueldos.</p>	<p>3.- Técnicas sociométricas</p> <p>4.- Manipulación ambiental.</p> <p>5.- Cursos de comunicación y relaciones humanas.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACIÓN

Tabla VI (Continuación)

FUNCIÓN PROFESIONAL CHEP	ACTIVIDADES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TÉCNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>braseado el término medio de la cantidad que se produce normalmente.</p> <p>1.2 Trabajo a destajo. La remuneración se otorga al trabajador de acuerdo al trabajo realizado. El pago se efectúa por pieza o número de piezas producidas por hora. Dentro de esta forma de remuneración, lo más difícil es determinar una tarifa que en forma equitativa corresponda a las unidades.</p> <p>1.3 Salario proporcional. Se regulan las retribuciones de acuerdo a la producción por la empresa y a premiar de este modo al conjunto del personal y a cada uno de sus elementos desde obreros, empleados, subalternos hasta jefes y directivos.</p> <p>2.- Materiales. Sirven para mejorar el rendimiento físico proporcionando descansos en tiempos determinados previamente y evitar de este modo la fatiga.</p>	<p>9.- Mantener el ambiente que rodea al trabajo con elementos materiales en buen estado de conservación como lo es el equipo, sanitarios, luz, ventilación...</p> <p>10.- Efectuar distribuciones equitativas de períodos de descanso, turnos diurnos y nocturnos, rotaciones...</p> <p>11.- Tomar en cuenta las sugerencias de los trabajadores para mejorar situaciones de trabajo.</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

- 87 -

TABLA VI (Continuación).

FUNCION PROFESIONAL CHEF	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS que UTILIZA
	<p>3.- <u>Sociales</u>. Entre los estímulos sociales se encuentran los días de descanso; reconocimiento de la labor ante el grupo o bien en forma individual.</p> <p>Incentivos para el trabajo de acuerdo a Clark Dickinson son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Obtener los medios de subsistencia que propician la satisfacción de sus necesidades. 2.- Recibir la aprobación de los jefes inmediatos para el trabajo realizado. 3.- Satisfacer la necesidad de logro, por medio del reconocimiento y el halago. 4.- Impulsar la actividad y la alegría en el trabajo. <p>Los incentivos positivos que favorecen las actitudes relacionadas con el trabajo son aquellos factores aprendibles asociados a una situación laboral que impulsan al obrero por alcanzar los objetivos señalados previamente; entre ellos se encuentran el salario, la expectativa del ascenso, la continuidad del empleo, la preferencia en caso de reducción del personal, la aprobación del jefe, compañeros y comunidad...</p>		

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

- 88 -

TABLA VI (Continuación).

FUNCION PROFESIONAL CHEF	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>Entre los incentivos negativos están el temor a una reducción de personal, la reducción del salario y la desaprobación del jefe y compañeros.</p>		

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) -89-

FUNCION PROFESIONAL CIEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>PLANEAR</p> <p>"Se puede definir como la selección y relación de hechos; así como la formulación y uso de suposiciones con respecto al futuro en la visualización y formulación de las actividades propuestas que se creen necesarias para alcanzar los resultados deseados" (George H. Terry)</p> <p>Se considera una actividad básica requerida en la dirección de todas las empresas y compartida en todos los niveles de la dirección.</p> <p>Esta función se refiere al futuro cuando planeamos, intentamos definir las cosas que pueden, deben o sucederán, partiendo de un punto dado a un punto deseado.</p> <p>La planeación es una función fundamental de la administración y es básica para las otras funciones administrativas ya que facilita la acción coordinada e integral, sirve de apoyo a otras planes y favorecen la delegación de la autoridad y el control.</p>	<p><u>Planeación administrativa.</u></p> <p>Es la determinación de los objetivos y cursos de acción que se tomarán para lograr los resultados deseados dentro de una empresa.</p> <p>El psicólogo del trabajo que realiza funciones administrativas debe tener un conocimiento claro de esta función y de sus áreas de aplicación.</p> <p>Es una actividad intelectual por naturaleza que requiere de imaginación y creatividad, de pensamiento reflexivo y del uso de la previsión.</p> <p>Su participación puede ser directa en la elaboración de planes, objetivos, programas y proyectos... ; o indirecta brindando asesoría para su creación.</p> <p>Independientemente del cual sea su intervención, esta función es aplicable en el área laboral; aun que de hecho estas actividades competen también al campo de la práctica del licenciado en Administración de Empresas; las materias teóricas dentro del plan de estudios que fundamentan la preparación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Determinar la necesidad de actuar. 2.- Precisar los objetivos fundamentales y jerarquizarlos, ya que estos forman parte de los planes. 3.- Investigar y analizar con un estudio previo de los hechos, la necesidad de planear para plantear soluciones alternativas. 4.- Proponer la acción. Implica el estudio de varias estrategias y propuestas. 5.- Decidir que alternativas se va a adoptar, para llevar a cabo la acción, éstas pueden ser tentativas o finales, con la decisión nace el plan. 6.- Dar forma al plan y ponerlo en acción. 7.- Justificar su existencia previendo la cantidad y extensión de sus actividades, estas deben ser acordes a las circunstancias individuales. 	<p><u>Diagnóstico.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer inicialmente el fin principal con el cual se formulará el plan o valorar si es necesario modificar el ya existente. 2. Obtener la información completa sobre las actividades involucradas recopilando los datos necesarios con fuentes de información interna y externa, y con las sugerencias del personal involucrado en la planeación. <u>Intervención.</u> 3.- Analizar y clasificar los datos haciendo hincapié en los que son reales; confirmados por el personal que se considere clave en las operaciones, proceder a su tabulación, elaborar gráficos y análisis de los mismos si no requiere. 4.- Formular las promesas de la planeación, destacando las promesas importantes que se han hecho, así como las contingencias y cuales aspectos deben vigilarse para detectar cambios que afecten el plan. 5.- Formular planes alternos acordes a los objetivos y métodos de operaciones, con las adaptaciones que pueden implementarse y que satisfagan requisito de costo, rapidez/

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI. (Continuación). - 90 -

FUNCION PROFESIONAL CDEIP	ACTIVIDADES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROC. SIMILARES QUE UTILIZA
	<p>del psicólogo en relación al proceso administrativo le permiten abordar en su praxis profesional esta función.</p>	<p>8.- Evitar al máximo la limitación de la iniciativa y la demora en las acciones.</p> <p>9.- Planear requiere determinar las acciones futuras basadas en los principios de esta función administrativa que son unidad, flexibilidad y precisión.</p>	<p>y calidad.</p> <p>6. Elegir un plan sencillo, flexible lo suficiente para adaptarse a cambios en el que se incluyen propuestas del nuevo equipo, espacio, personal, adiestramiento y supervisión que se requiere.</p> <p>7. Traducción del plan y sus relaciones, establecer un cronograma; incluir instrucciones detalladas por escrito que abarquen todas las partes del plan, informar a todos los personas a quienes concierne, tener disponibles formas de papelería necesarias.</p> <p>8. Vigilar el plan propuesto, elaborar registros e informes para reportar sus progresos, apreciar los datos y resultados, establecer los límites satisfactorios y las medidas correctivas.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 91 -

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p><u>INTERVENCION PARA MODIFICAR UN PROBLEMA.</u></p> <p>Se puede conceptualizar como la modificación o solución de problemas para lograr un cambio de él, deben establecerse los procedimientos que deben seguirse, el orden de las observaciones, los estudios o realizaciones, razonamientos y a quien va a ser aplicado.</p> <p>Esta función prevalece en el ámbito laboral del psicólogo del trabajo, ya que la mayoría de las ocasiones se utiliza para la detección de problemas en los elementos humanos y recursos físicos y/o materiales que limitan o entorpecen la productividad individual y por ende de la empresa.</p>	<p><u>1. REFORMAS A SISTEMAS DE TRABAJO</u></p> <p>Cuando se ha detectado un área de terminala que requiere modificaciones del ambiente físico, laboral y en sus integrantes, debe efectuarse una valoración cuidadosa a fin de programar reformas al sistema de trabajo.</p> <p>Estas reformas deberán establecer de manera prioritaria el cambio de las actitudes del trabajador, ya que si se efectúan sólo en el ambiente son insuficientes para poder servir de punto de partida.</p> <p>El uso de la metodología científica para tal efecto proporciona elementos para describir, explicar, producir fundamentos y consecuencias de determinadas acciones que nos lleven a la modificación o solución de problemas necesarios para la instrumentación del cambio.</p> <p>Para poder planear programas cuyo objetivo sea reformar un sistema de trabajo se requiere la función de intervención en la cual cabe destacar que es importante el uso del método científico para producir conocimientos o buscar res-</p>	<p>1.- Valorar la efectividad de las condiciones físicas en las cuales se está llevando a cabo el trabajo. Tales como: iluminación, temperatura, ruido...</p> <p>2.- Estudiar los efectos que tienen estas condiciones del ambiente en la conducta del trabajador.</p> <p>3.- Establecer las condiciones apropiadas para el trabajo.</p> <p>4.- Modificar el medio ambiente físico de manera que los empleados puedan realizar sus actividades con mayor facilidad.</p> <p>5.- Valorar las respuestas del empleado al cambio con objetividad.</p> <p>6.- Detectar las variables dependientes de interés, concebidas como las respuestas o conductas operantes (Hard) y las variables independientes operantes como son las conse-</p>	<p>Diagnóstico.</p> <p>1.- Estudio de tiempos y movimientos.</p> <p>2.- Entrevista</p> <p>3.- Encuestas.</p> <p>4.- Cuestionarios.</p> <p>5.- Observación.</p> <p>6.- Registro instrumental.</p> <p>7.- Análisis formales.</p> <p>Intervención.</p> <p>1.- Manipulación ambiental.</p> <p>2.- Uso al análisis experimental de la conducta en el ambiente laboral.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 92 -

FUNCION PROFESIONAL OIEP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>puestas para explicar la realidad en la solución de los problemas que se encuentran o hacer hincapié en los cambios necesarios para realizarlos.</p> <p>Sin embargo, también puede ser muy útil el uso del análisis experimental de la conducta en el escenario industrial como las aproximaciones Skinnerianas a las organizaciones que son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- La administración a través del reforzamiento positivo. 2.- Entrenamiento y desarrollo de personal. 3.- Diseño laboral. 4.- Cooperaciones y recompensas alternas. 5.- Clima organizacional y diseño. <p>Mediante la aplicación de la identificación de las eventas conductuales, ejecución y sus consecuencias; su medición, análisis, intervención y evaluación.</p>	<p>cuencias ambientales de las conductas individuales que pueden ser de 3 tipos reforzadores positivos, negativos y estímulos neutrales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7.- Elaborar un programa de modificación de conducta en el ambiente laboral. 8.- Instrumental el mismo. 	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 93 -

FUNCION PROFESIONAL CIEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>La organización dentro de la función de intervención es parte esencial del trabajo de este profesionalista, también en una función básica de la administración, ha sido estudiada en muchos ámbitos y existen muchas aportaciones en este área.</p>	<p>2.- CONSEJO EN LA INDUSTRIA.</p> <p>Es muy común que este profesionalista realice esta actividad, las acciones concretas que se toman derivaran de los objetivos con los cuales se solicite su intervención y de los elementos humanos y recursos materiales con que se cuenta para ello.</p> <p>3.- ORGANIZACION HUMANA Y MEJORA- MIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.</p> <p>Organización deriva del vocablo organismo se puede definir como "el establecimiento de relaciones efectivas de comportamientos entre personas; de manera que puedan trabajar juntas con eficacia y obtener una satisfacción". (George R. Terry)</p>	<p>1) Detectar áreas deficientes o importantes en la empresa.</p> <p>2) Valorar la productividad de la empresa.</p> <p>3) Evaluar la calidad del producto terminado.</p> <p>4) Conocer el grado de satisfacción que tiene el empleado dentro de la empresa...</p> <p>5) Planear un programa de intervención en la cual pueda efectuarse una manipulación ambiental que ayude a solucionar los problemas detectados previamente.</p> <p>1.- Conocer los objetivos de la organización en la actuación ambiental.</p> <p>2.- Establecer la división del trabajo requerido en actividades componentes.</p> <p>3.- Agrupar las actividades en unidades prácticas basadas en</p>	<p>Diagnóstico e intervención ya descrita en la hoja anterior.</p> <p>INTERVENCION</p> <p>1.- Instrumentar la aplicación de programas y manuales de organización.</p> <p>2.- Utilizar las descripciones de puestos.</p> <p>3.- Si se requiere efectuar cambios</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 94 -

FUNCION PROFESIONAL CIE-SP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>El acto de organizar da como resultado una estructura de la organización que puede considerarse como el marco de trabajo que posee unidades y diversas funciones de acuerdo a un esquema que sugiere orden, arreglo lógico, y relaciones armónicas.</p> <p>La importancia de la tarea de organizar es armonizar a un grupo de personalidades distintas, fundar varios intereses y utilizar habilidades hacia una dirección dada.</p> <p>Su efecto puede ser muy favorable sobre la actuación y el control gerencial, inclusive los esfuerzos de la ejecución están condicionados por el celo de los esfuerzos organizacionales desarrollados.</p>	<p>Este paso del proceso administrativo es necesario dentro de las actividades del psicólogo que labora en esta área en particular porque es un medio para lograr una acción efectiva en la colectividad ya que el trabajo en sí requiere de los esfuerzos de más de una persona. Mediante ella el administrador espera obtener algo más que la suma de los esfuerzos de cada individuo, requiere una acción simultánea en la cual el esfuerzo global es mucho mejor que el individual.</p> <p>Dentro de una empresa o área de trabajo, organizar es lograr que cada uno de sus integrantes conozca que actividades son las que va a ejecutar, las relaciones de autoridad y responsabilidades. Todas ellas reflejadas en los organigramas de la empresa.</p> <p>Al igual que la planeación esta función no lo cubre en su totalidad a este profesionista, pero sí puede compartir responsabilidad y acciones concretas, de manera directa, como ejecutor de las mismas e indirectas como asesor, para su elaboración e instrumentación. El plan de estudios destaca mucho la importancia de la organización formal en las empresas, y del trabajo</p>	<p>similitud, importancia o quien desempeña el trabajo.</p> <p>4.- Conocer los niveles jerárquicos y obligaciones de los puestos. Proporcionar los medios físicos para cada actividad o grupo de actividades.</p> <p>5.- Asignar personal calificado potencialmente desarrollable de acuerdo a la división efectuada.</p> <p>6.- Informar a cada trabajador las actividades que se espera que realice y sus relaciones con otras en la empresa.</p> <p>7.- Propiciar las relaciones interpersonales y la comunicación entre las que ejecutan el trabajo y las unidades de donde se derivan.</p> <p>8.- Mantener el equilibrio entre los diferentes tipos de trabajo dándoles su importancia y su valor verdadero.</p>	<p>en la organización considerar también en ellas modificaciones en la estructura, motivacionales y tecnológicas.</p> <p>4.- Dinámica de grupos para favorecer la integración del grupo y la comunicación.</p> <p>5.- Conocer los niveles jerárquicos existentes en la empresa y su relación recíproca.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 95 -

FUNCION PROFESIONAL CHEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>un conjunto para lograr eficiencia en el mismo y auto-satisfacción personal.</p> <p>Aunque en la práctica desarrolle esta actividad otro profesionista, el psicólogo del trabajo posee los elementos teórico-prácticos para poder llevarlo a cabo en su ejercicio laboral.</p>		

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACIÓN

TABLA VI (Continuación) - 96 -

FUNCIÓN PROFESIONAL CIEIP	ACTIVIDADES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p><u>PREVENIR</u></p> <p>Contesta a la pregunta ¿Qué puede hacerse? permite estudiar simultáneamente varias alternativas para decidir posteriormente una.</p> <p>Esta función puede ser considerada con 2 acepciones la administrativa en donde se le aprecia como una etapa de las fases de la planeación, su fundamento radica en la investigación, incluye los recursos necesarios y los posibles cursos de acción de lo que debe hacerse.</p> <p>Sin embargo, la utilidad de esta función se refleja en el campo de la salud mental y en todas aquellas actividades en las que se pueda anticipar algún acontecimiento.</p>	<p>Si el psicólogo se dedica a funciones administrativas es necesario que conozca que es la previsión e incluso no la segmente de la planeación de la que forma parte. Aquí se va a hacer referencia a todas aquellas actividades en las que se pueda anticipar algún acontecimiento.</p> <p><u>SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.</u></p> <p>Para el logro de un máximo de eficacia es importante tomar medidas para la determinación y corrección de las prácticas y condiciones laborales que no son seguras, especificar las características que se requieren en el empleado para la ejecución de ciertas labores; en cierta modo estas características deben ser definidas en los procedimientos de selección de los empleados y ejercitarlos en los programas de capacitación y adiestramiento.</p> <p>La mayoría de los accidentes se pueden atribuir a tres factores: un ambiente laboral defectuoso, las limitaciones humanas para el manejo del equipo, y las actividades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir el índice de accidentes generados por prácticas de seguridad industrial deficientes. 2. Mantener un programa de seguridad industrial permanente en el que destaquen los aspectos preventivos. 3. Evitar que el empleado, que padece características físicas y debilitantes, trabaje en lugares en los que ponga en riesgo su salud. 4. Conocer las limitaciones del equipo. 5. Incluir en el programa 	<p><u>Didáctico.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Observación. 2.- Registro del índice de accidentes generados por problemas de inseguridad industrial. 3.- Entrevistas 4.- Análisis formales. 5.- Control y seguimiento de los accidentes en la empresa. <p><u>Intervención.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Manipulación ambiental.

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) -87-

FUNCION PROFESIONAL CNCIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>de las empresas del empleador con respecto a la seguridad.</p> <p>El psicólogo desempeña un papel importante en lo que se refiere a seguridad industrial y prevención de accidentes y puede incidir en la modificación de un ambiente laboral deficiente, y participar en programas en los que su objetivo sea cambiar las actitudes inadecuadas de los empleados con respecto a la seguridad y disuadir en los aspirantes al trabajo aquellos que poseen limitaciones físicas o psicológicas que interfieren en el buen manejo del equipo, esta situación debe presentarse desde la selección del candidato al puesto.</p> <p><u>RELACIONES PSICOLOGICAS OBIVERO PATRONALES.</u></p> <p>Aunque este profesionista no es el encargado directamente de las relaciones legales entre patronos y trabajadores, ya que de antemano el Licenciado en Derecho lo desempeña mejor desde el punto de vista legal; es importante en cierta manera prever conflictos que puedan darse por falta de conocimiento de las obligaciones, derechos y prestaciones que posee el empleado en la empresa.</p>	<p>a) medidas para la determinación y corrección de las prácticas y condiciones laborales inseguras, b) especificación de las características requeridas para la ejecución del trabajo.</p> <p>6. Hacer énfasis en la selección idónea del personal.</p> <p>7. Continuar con los programas de capacitación y adiestramiento en el trabajo.</p> <p>1.- Mejorar las relaciones obrero-patronales reforzando aspectos, tales como: la comunicación y motivación personal en todos los integrantes de la empresa.</p> <p>2.- Asesorar a los diferentes departamentos en el manejo de los problemas laborales usando como guía: políticas, normas, procedimientos existentes en la empresa.</p>	<p>2.- Instrumentación de programas de seguridad industrial y prevención de accidentes, incluir en ellos: limitaciones del equipo, uso de las instalaciones físicas adecuadamente, comunicación ...</p> <p>3.- Poner en la empresa servicio médico continuo.</p> <p><u>Diagnóstico</u></p> <p>1.- Entrevistas</p> <p>2.- Técnicas sociométricas.</p> <p>3.- Observación.</p> <p>4.- Información continua</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI. (Continuación) - 98 -

FUNCION PROFESIONAL CHEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>En este contexto el psicólogo puede ser mediador para evitar conflictos obrero-patronales tratando de mejorar las relaciones entre ambos y ayudar a difundir contenidos del contrato colectivo, derechos, obligaciones, prestaciones, políticas, objetivos, normas, reglamentos, sanciones, etc.</p>	<p>3.- Informar a los trabajadores de los servicios que la empresa proporciona con toda oportunidad, tales como: transporte, comedor, ropa... involucrarlos en su mantenimiento y cuidado.</p> <p>4.- Propiciar en la planeación eventos sociales, buscando la integración y participación de los trabajadores y familiares.</p> <p>5.- Propiciar que el empleado haga uso de las áreas de descanso.</p> <p>6.- Participar en las revisiones del contrato colectivo.</p>	<p>Intervención</p> <p>1.- Dinámica de grupos.</p> <p>2.- Manipulación ambiental.</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 99 -

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>INVESTIGAR</p> <p>Investigar lo podamos concebir como un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que permite descubrir nuevos hechos o datos, relaciones o leyes en cualquier campo del conocimiento.</p> <p>Su característica fundamental es el descubrimiento de principios generales para ello, hay que planear cuidadosamente una metodología, recolectar, registrar y analizar los datos encontrados con instrumentos reconocidos científicamente, los cuales en ocasiones creas para posteriormente verter en un informe o documento de investigación que lleve implícita la metodología y los procedimientos empleados para llegar a elaborar conclusiones de la investigación realizada.</p> <p>Es por medio de la investigación en donde se aplican los procedimientos del método científico para la solución de cuestionamientos esenciales acerca de hechos significativos para resolver problemas, encontrar respuestas a preguntas y estudiar la relación que existe entre factores y acontecimientos.</p>	<p>Este procedimiento de reflexión sistematización, control y crítica se utiliza en :</p> <p>1.- INVESTIGACION DE CONDICIONES EN EL MEDIO LABORAL.</p> <p>El trabajo requiere de condiciones propicias para llevarse a cabo, razón por la cual se requiere establecer un ambiente físico que facilite las actividades del empleado; le permita superarse y convivir en su situación particular como un elemento que engrana en el funcionamiento y producción de una empresa.</p> <p>El estudio de los efectos que tienen las condiciones medio ambiente les sobre los trabajadores involucra comprender las condiciones físicas y materiales que entorpecen y limitan el ejercicio de la acción y el comportamiento manifestado en las actitudes del empleado en él.</p> <p>En esta actividad el psicólogo tiene una proyección a futuro amplia, y a que su objetivo esencial es el estudio de la conducta del hombre en su ámbito laboral, es importante hacer mención que los efectos en las modificaciones en el ambiente físico y laboral, deben analizarse en conjunto con el</p>	<p>Serían similares en los que se mencionan en la intervención para modificar un problema con los Reformas a Sistemas de Trabajo.</p>	<p>Diagnóstico e intervención.</p> <p>Igual que las que se describen en Reformas a Sistemas de Trabajo.</p>

PERI II PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACIÓN

TABLA VI (Continuación) -100-

FUNCIÓN PROFESIONAL CIEIP	ACTIVIDADES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TÉCNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>Para llevar a cabo esta función el psicólogo del trabajo tiene un campo de acción muy amplio en el cual puede hacer uso de diferentes estrategias, puede verificar teorías, previamente elaboradas; intentar descubrir los efectos producidos en una situación en particular o dedicarse a investigar un evento con el objetivo de comprenderlo mejor, también puede recopilar información utilizando su observación y de ella formular cuestionamientos e introducir clasificaciones con el propósito de simplificar la realidad.</p> <p>Es indiscutible la importancia que tiene la conducta del hombre dentro de su ámbito de trabajo, ésta se refleja en la producción de bienes y prestación de servicios, razón por la cual esta función es fundamental en el ejercicio del Psicólogo del Trabajo, por medio de ella puede buscar respuestas e preguntas que se relacionan con los individuos dentro de las organizaciones, utilice la metodología científica en sus investigaciones para generar conocimientos y aplicarlos en la práctica a los problemas de</p>	<p>comportamiento del empleado y evaluar estos, a fin de evitar resultados negativos en los cambios que se quieran instrumentar.</p> <p>2.- <u>ERGONOMÍA</u></p> <p>Es una disciplina menos conocida, modifica el puesto de trabajo para favorecer el logro del individuo en él.</p> <p>La ergonomía piensa como producto esencial el binomio formado por el individuo y la máquina, su objeto de estudio es el sistema hombre-máquina; que se considera una organización cuyos componentes son hombre y máquina que trabajan conjuntamente para alcanzar un fin común unido entre sí por una red de conocimientos. (Korvady 1962)</p> <p>El hombre recibe información (input) procesa la información, toma la decisión apropiada y emite un acción (producto). Estos inputs del sistema se transmiten por medio de los sentidos; en especial la visión y la audición. Por consiguiente es de suma importancia tener las situaciones ideales para la presentación de los inputs.</p>	<p>1.- Seleccionar el individuo idóneo haciendo énfasis en la integridad sensorial visual y auditiva.</p> <p>2.- Valorar al ingreso destrezas técnicas y psicomotora para facilitar la adaptación del sistema.</p> <p>3.- Favorecer la capitalización de las capacidades individuales del hombre, minimizar de los efectos de sus limitaciones.</p> <p>4.- Entrenar al operador y capacitarlo continuamente para: facilitarle el procesamiento de la información y la toma de decisiones en el tipo de acción que tiene que ejecutar.</p> <p>5.- Facilitarle la operación, la diferenciación de los demás controles y la simplicidad del concepto.</p>	<p>Las técnicas ya descritas en la selección, capacitación y entrenamiento, además de:</p> <p>Intervención.</p> <p>1.- Sensibilización.</p> <p>2.- Educación sensorio-perceptual y psicomotora.</p> <p>3.- Dinámica de grupos.</p> <p>4.- Manipulación ambiental...</p>

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 101 -

FUNCION PROFESIONAL CHEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS Y/O PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
<p>su competencia, en el campo laboral ha descubierto principios en la supervisión, motivación personal para el trabajo, evaluación del ambiente en que se da, sobre todo el interrelacionarse en el buen desempeño del empleado, busca en cierta modo conciliar los intereses del trabajador con el patrón, usando métodos y procedimientos para elevar al máximo, el rendimiento laboral y la satisfacción personal.</p>	<p>En la organización el psicólogo participa en la simplificación del trabajo, destacando como elemento esencial el conocimiento de la conducta del operario; principalmente su comportamiento mental.</p> <p>La función de investigación en esta actividad es primordial, ya que debe buscarse una educación recíproca del sistema hombre-máquina y no la mecanización del hombre, es decir, el hombre debe programar el funcionamiento de la máquina y ajustarse en su funcionamiento a ella, mas no ejecutar automáticamente el trabajo que en dicha instancia podría originar sentimiento de ineducación que a la larga originaría frustración.</p> <p><u>3. PUBLICIDAD Y VENTAS</u></p> <p>En lo que se refiere al objetivo que se persigue, la publicidad y las ventas se asimilar, ya que ambas intentan persuadir a los consumidores en potencia a que compren los productos o usen los servicios.</p> <p>La publicidad es una venta anticipada, está dirigida al mercado en general. Los anuncios dirigen su esfuerzo hacia un producto, compañía o empresa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Conocer y detectar las necesidades de los consumidores y usuarios. 2) Investigar el tipo de mercado de un producto. 3) Promocionar la divulgación de un producto, participando en producción de ideas relacionadas con características del consumidor. 	<p><u>Diagnóstico e intervención.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Entrevistas. 2) Cuestionarios. 3) Encuestas de opinión y actitudes. 4) Escala de actitudes. 5) Investigación del mercado, población a quien va dirigido el producto.

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL INRAJAJE Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 102 -

FUNCION PROFESIONAL CDEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL INRAJAJE	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>El vendedor presenta al consumidor los rasgos atractivos que pugna por poseer el producto en cuestión dando sus características generales con el objeto de efectuar labor de convencimiento para su adquisición.</p> <p>Aunque el psicólogo no es especialista en esta actividad, su interés e influencia en el comportamiento del hombre facilitan su participación en ella, ya que pueden utilizar principios psicológicos, tales como, la atención, características de la forma en que se encuentran el color, movimiento, repetición y novedad. Además de que puede analizar las reacciones e las necesidades y actitudes del hombre.</p> <p>El psicólogo del consumidor también influye en el medio para la divulgación del producto por medio de los anuncios, ya que puede considerar aspectos del auditorio, como su nivel socioeconómico, su edad...</p> <p>La investigación en esta campo está centrada en forma exclusiva a la selección y entrenamiento de los vendedores, aunque en la actualidad se ha hecho énfasis en las necesidades del comprador.</p>	<p>4) Usar en los anuncios ciertos principios psicológicos, tales como: la atención, memoria y forma de los productos a los que se piensa promover.</p> <p>5) Seleccionar y adiestrar vendedores.</p>	

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 103 -

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO	OBJETIVOS	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>4.- PSICOLOGIA DEL CONSUMIDOR.</p> <p>La justificación económica de una empresa está supeditada al comportamiento de un grupo de personas: los consumidores.</p> <p>El propósito de los programas de publicidad y ventas es controlar y modificar la conducta del consumidor. Para ello se realizan predicciones e investigaciones para valorar las respuestas de los consumidores tratando de comprender sus motivaciones.</p> <p>El psicólogo contribuye en esos estudios tanto en la conducta del consumidor como en sus necesidades, usando métodos de investigación y principios en la conducta relacionados con la psicología del consumidor, como por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Delimitación, definición y descripción del mercado. 2.- Acceso al mercado. 3.- Diseño y prueba de productos. 4.- Motivación del consumidor. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Estudiar el comportamiento del consumidor con el objeto de comprenderlo, predecirlo, controlarlo y modificarlo. 2.- Conocer el mercado y la motivación del consumidor. 3.- Investigar las necesidades y los principios de conducta relacionados con la psicología del consumidor. 4.- Producir la respuesta en que los consumidores responden al producto en cuestión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Selección de una muestra representativa. 2.- Entrevistas orales. 3.- Encuestas de opinión de actitudes 4.- Clasificación. 5.- Escalas de actividades. 6.- Técnicas proyectivas.

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL MANEJO Y SU FUNDAMENTACION

TABLA VI (Continuación) - 104 -

FUNCION PROFESIONAL CNEIP	ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO DEL MANEJO	O B J E T I V O S	TECNICAS y/o PROCEDIMIENTOS QUE UTILIZA
	<p>5.- PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.</p> <p>Se considera a la Psicología organizacional como el estudio multidisciplinario e interdisciplinario de los aspectos psicológicos y sociales de las organizaciones. La estructura y objetivos de la misma, influyen en el comportamiento y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y a la vez son afectados por ellas.</p> <p>El psicólogo del trabajo en las organizaciones investigará el medio ambiente interno y externo de la organización, los alcances de la empresa y sus cambios; sus niveles jerárquicos y la comunicación, sólo de este modo podrá instrumentar otras estructuras acordes a la Sociedad Industrial actual.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Conocer las nuevas teorías que existen en la organización. 2.- Investigar bien los elementos humanos y recursos financieros y materiales que existen en la empresa para ver si es posible instrumentar otras estructuras. 3.- Conocer bien los elementos que integran el desarrollo organizacional y si ésta puede adecuarse a nuestro medio. 	<p>Misma técnicas y procedimientos de la Organización Humana.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Cursos de actualización en lo que se refiere a nuevas teorías en la organización, incluyendo también en el Desarrollo Organizacional. 2.- Preparar al personal si después de valorar el campo se decide instrumentarla.

CAPITULO IV.

PREPARACION ACADEMICA DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO.

4.1 EVOLUCION ACADEMICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN LA UNAM.

La Psicología del Trabajo se deriva de la Psicología General, su desarrollo y práctica profesional ha tenido características propias en nuestro país, en ella influyó de manera determinante la revolución industrial que se llevó a cabo en todo el mundo y la práctica de la administración, de la cual se hace referencia en el capítulo I.

En México, esta especialidad es muy joven, los antecedentes históricos de las actividades que en la actualidad son consideradas de la competencia del psicólogo que se dedica a esta área, datan de 1940 con la selección técnica del personal en instituciones bancarias; académicamente, sólo se encuentran referencias de temas aislados en la Asignatura de Psicología Aplicada en el año de 1951 en donde se incluían algunos temas superficiales de Psicología Industrial.

En el plan de estudios de 1953 aparece un curso monográfico de Psicología Industrial y otro de formación y estimación de pruebas mentales, en el cual se consideraron posiblemente las pruebas para la selección de personal.

En el año de 1960 en el Doctorado se incluye como una de sus especialidades con social, clínica, criminológica, Pedagógica , y Orientación Profesional. Sin embargo, presenta dificultades en su instrumentación , ya que no se tenía el personal preparado para impartir las materias de : Diseño Experimental, Construcción de Escalas, y Pruebas Psicológicas, por lo que en el año de 1967 desaparece.

En 1971, entra en vigencia un nuevo plan de estudios que modifica la preparación del psicólogo .Este plan es el que se encuentra en la actualidad ,consta de 310 créditos de los cuales 218 conforman el área de preparación básica y los restantes las materias optativas que conforman las especialidades que son : Psicología Educativa , Social, Clínica, del Trabajo y posteriormente Experimental y Psicofisiología. Por primera vez se considera la Psicología del Trabajo como una opción que el estudiante de Licenciatura podía elegir en los últimos semestres de la carrera.

En ese mismo año el Dr. Darvelio Castaño Asmitia , Jefe del Departamento de Psicología del Trabajo substituye el termino de "industrial" por el del "trabajo" dentro del plan de estudios , por varias razones , entre ellas la connotación conceptual de industria que se considera limitada -

con respecto al tipo de organizaciones . Se encontró más pro-
picio hablar de Psicología del Trabajo en vez de Industrial.

En 1975, se lleva a cabo el Primer Congreso Interna-
cional de Psicología Industrial, con una asistencia de 500 re-
presentantes de Europa y América Latina. Su repercusión inme-
diata fue el aumento en las publicaciones de libros de texto
y revistas de la especialidad.

En 1979, se aprueba un curso de postgrado en especia-
lización del comportamiento organizacional creado por el Cole-
gio de Ciencias y Humanidades con participación de la Facultad
de Contaduría y Administración y la de Psicología . En el se
ha tomado en cuenta la corriente de Desarrollo Organizacional
en combinación con otros aspectos administrativos , y la teo-
ría general de los sistemas . El número de estudiantes es re-
ducido y asisten otro tipo de profesionistas.

En los últimos años la población estudiantil se ha
incrementado notoriamente (25 000 alumnos aproximadamente en
1983) , distribuidos en 60 instituciones de educación superior
de las cuales, 8 de ellas , cuenta con la especialización de
Psicología del Trabajo , Industrial y Organizacional , con pla-
nes de estudio muy similares a los de la Facultad de Psicolo-
gía de la UNAM. 16

Se encuentra como antecedente de importancia que en los lugares en donde se imparte la especialidad de Psicología del Trabajo , se encuentran ubicadas en ciudades industriales como aquí en el Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey.

Se siguen propiciando mejoras y cambios en el plan de estudios y consecuentemente de los profesionistas que en ella se forman , se han logrado convenios con instituciones como la Secretaria de Salud, el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia, Secretaría de Educación Pública, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado , Instituto Mexicano del Seguro Social ; y se han establecido relaciones con diversas organizaciones como : Colegio Nacional de Psicólogos, Sociedad Mexicana de Psicología, Sociedad Mexicana de Psicología Clínica.

A la fecha, los directivos de la Facultad han procurado mejorar los planes de estudio y la preparación del psicólogo .La evolución histórica de su academia dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México le ha permitido establecer metas y objetivos definidos que sirvan de norma y guía para la preparación, acción y conducta profesional del psicólogo

16. " Una Década de la Facultad de Psicología ". 1973-1983. Publicaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México , 1983 , p.581 .

y que se pueden resumir en los siguientes .17

1. " La psicología es una disciplina científica , tanto en sus métodos de investigación , en el uso de técnicas, como en la forma de aproximarse a la solución de problemas básicos y aplicados que le son inherentes .

2. Mediante la utilización del conocimiento derivado de la aplicación del método científico , la psicología - ha generado un modelo particular para el entrenamiento de profesionistas de la Psicología , que le ha permitido lo siguiente:
 - 2.1 Abandonar el modelo filosófico.
 - 2.2 Abandonar el modelo médico.
 - 2.3 Consolidar un modelo propiamente psicológico.

3. La creación de un modelo de acción propiamente psicológico , ha permitido que la orientación del profesional de la psicología rompa con la concepción de un - profesionista liberal y se constituya en un profesional orientado hacia la solución de problemas sociales mas que individuales.

4. El resultado final de todas las transformaciones ocurridas con el desarrollo de la Psicología, permitió que la Facultad como institución mantenga como fin básico , que toda la enseñanza psicológica se dirija a
2. aportar conocimientos que permitan formas de previsión y soluciones a problemas nacionales ."

4.2 ORGANIZACION ESTRUCTURAL ACTUAL DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA.

CONSEJO TECNICO. Sus objetivos esenciales son cuidar el cumplimiento de la Ley Orgánica , estatutos y reglamentos de la Universidad y la facultad , asesorar a la Dirección en asuntos vinculados al estudio y dictamen de proyectos , o iniciativa del profesorado y alumnado o los que provengan del mismo con consejo.

DIRECCION. Es la responsable de la vigilancia de todas las actividades de la Facultad y acorde siempre con los estatutos de la Universidad , para tal efecto cuenta con la ayuda de un secretario particular.

Sus funciones se pueden resumir en la representación y la ejecución , en las primeras es la representante por medio de su director en las sesiones de Consejo Universitario en donde cuenta con voz y voto. En las segundas a través del se-

cretario general, proponer la designación del personal que se requiera para el buen funcionamiento del plantel , presidir las sesiones del Consejo Técnico de la Facultad y de los Departamentos académicos . El Director debe profesar una cátedra y ser integrante y colaborador del Colegio de Directores y Escuelas.

SECRETARIA GENERAL. . Esta dependencia es supervisada por el Secretario General , para tal efecto , realiza juntas periódicas con representantes de profesores y alumnos . Se coordina con el Director para analizar propuestas de restructuración y modificación tendientes a mejorar el funcionamiento y servicios de la propia Facultad. Es también secretario del Consejo Técnico y por delegación, puede representar al Director en determinados actos o suplir su ausencia. Provee, organiza y controla los recursos necesarios para el desempeño eficaz de las actividades de la Facultad. y proporciona a los alumnos apoyos administrativos , que con los de tipo académico les permita obtener el grado de Licenciatura, Maestría, Doctorado.

SECRETARIA ACADEMICA. Entre sus funciones más importantes se encuentra la preparación teórico práctica de los alumnos en las diferentes áreas o especialidades de la carrera; que

se mantenga el plan vigente actualizado adaptando nuevos programas de estudio, sistemas de enseñanza-aprendizaje y asesoría a la dirección y autoridades de la Universidad para que las instalaciones se conserven en buenas condiciones.

Esta secretaría cuenta con dos colaboradores: el Coordinador Académico del cual dependen los Departamentos de Psicología Educativa, Clínica, del Trabajo, Psicofisiología, Experimental y Social y, un Coordinador de Enseñanza que controla las Secciones de Enseñanza y Editorial, Laboratorio, Psicología Aplicada, Estudio I.V., Biblioteca, Apoyos Audiovisuales, Unidad Secretarial.

DIVISION DE INVESTIGACION. Sus principales objetivos son la organización, desarrollo y mantenimiento de las estructuras que permitan la creación de centros de investigación a nivel institucional, fomentando la formación de investigadores de alto nivel.

A su cargo se encuentra un jefe que controla un laboratorio y diversos departamentos y centros que son:

1.- Departamento de Investigación Básica.

1.1 Centro de Análisis Experimental de la -

conducta.

1.2 Centro de Psicología General Experimental

1.3 Centro de Psicología Industrial

1.4 Centro de Psicología Fisiológica.

2.- Departamento de Investigación Aplicada.

2.1 Centro de Psicología Educativa.

2.2 Centro de Psicología del Trabajo.

2.3 Centro de Psicología Clínica.

DIVISION DE ESTUDIOS SUPERIORES. Es la responsable de la formación de maestros, doctores e investigadores en el área de psicología para la Universidad como para otras Instituciones de Enseñanza Superior e Investigación, entre sus funciones destacan la promoción de la investigación a nivel de posgrado por medio de convenios con instituciones nacionales y extranjeras para el intercambio académico y científico.

Se encuentra supervisada por un jefe que controla las actividades a través de los siguientes sectores:

Coordinación Académica-Administrativa.

Psicología Educativa.

Psicología Clínica.

Psicofisiología.

Psicología Social.

Análisis Experimental de la conducta.

Psicología General Experimental y un Laboratorio.

DIVISION DE UNIVERSIDAD ABIERTA. Su objetivo esencial es favorecer el acceso de estudiantes de todos los niveles socio-económicos, facilitándoles el estudio de una carrera universitaria. Su sistema elimina la educación exclusiva, ya que promueve una redistribución social de las oportunidades del aprendizaje.

Entre sus principales funciones se encuentran el establecimiento de las bases prácticas y la organización necesaria para que los alumnos que realizan sus estudios en ella, los efectúen en los centros de trabajo, de producción o de servicios en las ciudades y en el campo, sin horario ni calendarios rígidos.

Democratización de la enseñanza, con los niveles de conocimiento más altos para lograr la mayor eficiencia de sus estudiantes por medio de un esfuerzo mutuo profesor-alumno, con la enseñanza de las mismas carreras y especialidades, y los mismos mecanismos para la transmisión y evaluación que en cualquier carrera universitaria.

Superación de las técnicas de enseñanza-aprendizaje en comparación con los tradicionales, etc...

4.3 EL AREA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN LA FACULTAD.

Uno de los objetivos centrales de esta tesis es valorar el campo laboral del psicólogo en la industria desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo , para tal efecto , se han desglosado 3 capítulos previos al análisis de la preparación académica de este profesionista que conforma el marco teórico de la evolución de esta disciplina en nuestro país. El aspecto académico del cual se hablará posteriormente comprenden las materias que constituyen el fundamento en la preparación de la especialidad dentro de la Universidad.

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO. Su objetivo primordial radica en la preparación del psicólogo del trabajo en congruencia con su campo de acción . En el se estudian las relaciones funcionales y formales entre el individuo y el medio ambiente de trabajo, planeando el desarrollo de recursos humanos de la colectividad laboral.

Sus actividades de capacitación estudiantil están relacionadas con el progreso de capacitación para poder lograr en ellos una discriminación y aplicación del método científico en psicología en el ambiente laboral.

Entre esas actividades se encuentran las siguientes:

- 1.- Aplicación de técnicas de control administrativo de personal.
- 2.- Identificación y aplicación de técnicas y métodos psicológicos a la solución de problemas laborales.
- 3.- Establecimiento de sistemas de enseñanza, capacitación y entrenamiento.
- 4.- Establecimiento, aplicación y verificación de sistemas de evaluación de personal.
- 5.- Programación de repertorios conductuales en los trabajadores.
- 6.- Programación e instrumentación de cambios en el medio ambiente laboral.
- 7.- Depuración de las contingencias económicas, sociales y políticas del marco laboral.
- 8.- Elaborar e instrumentar estudios de investigación de mercados y desarrollo en general de los recursos humanos.

De acuerdo a lo anterior el psicólogo del trabajo debe estar preparado para llevar a cabo las actividades men-

cionadas realizando para ello lo siguiente:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Inducción y orientación del individuo en los ambientes laborales.
- Programación y administración de incentivos.
- Investigación en ergonomía.
- Capacitación y adiestramiento de personal.
- Asesorías en desarrollo organizacional y relaciones humanas.
- Programación de ambientes laborales.
- Publicidad, estudios de mercado, etc....

Su campo de trabajo está ubicado en:

- 1.- Instituciones gubernamentales.
- 2.- Firms publicitarias.
- 3.- Asociaciones sindicales y campesinas.
- 4.- Institutos de salubridad y atención médica.
- 5.- Despachos de asesoría.
- 6.- Centros de capacitación.
- 7.- Empresas industriales, etc...

Cabe mencionar que las funciones que debe realizar este profesional en la sociedad no se describen como tales , aunque existen datos que nos aproximan a considerar como parte de un perfil educacional los objetivos y actividades que están planeados como terminales en la conducta del psicólogo del trabajo y estan descritas en la Organización Académica de la Facultad.

Los problemas que puede resolver son los relacionados con el área laboral en dos elementos esenciales que la conforman que son el individuo que trabaja y la empresa/empresario donde desempeñe su práctica profesional.

PLAN DE ESTUDIOS. El ejercicio de una profesión difiere de su enseñanza aunque ambas persigan objetivos similares , la enseñanza implica observación, análisis y evaluación detallada de la profesión con el objeto de seleccionar aquellos aspectos que son generales, importantes y trascendentes.

Para tal efecto en el plan de estudios se efectúa una síntesis en la que se seleccionan , organizan y ordenan para fines de enseñanza todos los aspectos de una profesión que se consideran valiosos y eficientes en el contexto socio cultural en el que se desenvuelve el profesionalista. Dentro e sus contenidos se debe contemplar la complejidad y exigencias propias , asi como, los problemas que se deriven de su

naturaleza misma y de lo que se haya planeado para su enseñanza.

En la Facultad de Psicología de la UNAM. existen dos modalidades para la instrumentación de su plan de estudios el sistema escolarizado y el de enseñanza abierta , las materias son las mismas así como sus créditos , lo que los hace diferentes es su organización e instrumentación.

Para la formación académica del psicólogo del trabajo se cuenta con las siguientes asignaturas teórico prácticas divididas en dos grande bloques , materias básicas que se dan en los primeros seis semestres de la carrera y que sirven de fundamento y se utilizan en todo el campo de acción del psicólogo profesional y que son comunes y obligatorias en un total de 30 , las cuales han sido agrupadas de acuerdo a su propia estructura en :

1. Su carácter común : el cual radica en el hecho de que deben ser cursadas por todos los estudiantes de la Facultad , sin considerar las orientaciones individuales hacia algún campo aplicativo o de orientación teórica dentro de la Psicología.
2. Por su condición de básicas para lo cual se defi

ne en que todas ellas proporcionan elementos y fundamentos para cualquier área de especialidad y facilita la comprensión de los problemas involucrados en el comportamiento humano , además de la congruencia interna que puede tener en cualquier campo de la práctica de esta especialidad.

En todas ellas se ha tratado de incluir 3 posibilidades de aproximación al fenómeno conductual.¹⁸

1. "Una aproximación analítica que permita la exploración de procesos que integran la conducta en forma independiente uno del otro.
2. Una aproximación sintética de los mismos a fin de estudiar la conducta como sistema funcional.
3. En cuanto a su manejo , una aproximación metodológica que permita el análisis de conducta a partir de un marco de referencia científica e instrumental."

17. Montiel Levy Andrea. "OPINIONES DE 5 GENERACIONES DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA RESPECTO A ALGUNOS ASPECTOS ACADEMICOS DE LA CARRERA" Tesis Profesional , Lic. en Psicología , México, 1971, pp. 59-60 .

Su seriación , cuando esta existe ha sido considerada tomando en cuenta la congruencia vertical de los contenidos programáticos . El valor de los créditos asignados a cada materia se otorga con base a las necesidades de tipo práctico y teórico sugeridos en cada una .

En el sistema escolarizado se imparten las asignaturas con maestros que pueden ser diferentes en cada una de ellas , los programas y contenidos están supeditados a la experiencia y criterio del docente . En lo referente al área del trabajo estas asignaturas pueden ser seleccionadas por el alumno en la secuencia que el crea conveniente . Se considera inscrito en ella si cursa un máximo de 15 y un mínimo de 9 materias.

Las experiencias prácticas se conforman en tres grandes grupos:

1. Evidenciación o demostración. En el se realizan aquellas actividades que pueden ejercitarse en el aula , ejem.: Elaboración de Pruebas Industriales , Análisis de Puestos entre otras.
2. Laboratorio. Aquí se incluyen aquellas experiencias que requieren del uso de materiales o condiciones especiales para llevarse a cabo , ejem.:

Desarrollo de Recursos Humanos I,II, III.

3. De campo . Las vivencias que requieren de escenarios naturales para su instrumentación se ejecutan aquí , ejem.: Ergonomía, Mercadotecnia, Programación de Ambientes Laborales.

Los exámenes son periódicos y de acuerdo a los contenidos que se imparten en cada unidad , además de los programados al finalizar cada semestre . Los criterios de evaluación son de acuerdo a cada maestro.

En el sistema de enseñanza abierta las asignaturas están organizadas en bloques , de tal modo que faciliten al alumno la correlación teórico práctica que guardan los contenidos de las materias que la conforman.

La información teórica que se obtiene en este sistema es muy amplia , ya que se revisan todas las referencias bibliográficas básicas de cada unidad y la evaluación escrita se basa en ellas. Los criterios de evaluación no se modifican para ninguno de los alumnos que este cursando el área aunque difiera el asesor . Los exámenes se presentan por unidad y existe la posibilidad de repetir los objetivos que no cubran los requisitos para su aprobación.

Las experiencias prácticas suceden inmediatamente a la presentación del examen teórico, se le proporciona al alumno los objetivos de su realización y los parámetros que tiene que cubrir con ella; sin embargo el estudiante es responsable de la elección del campo y su ejecución.

Las materias que conforman los diferentes bloques siguen una secuencia en las unidades y contenidos que las comprenden ejem.: Administración, Selección de Personal.

MATERIAS BASICAS.

SISTEMA ESCOLARIZADO

ASIGNATURAS

PRIMER SEMESTRE.

Introducción a la Psicología.
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.

SISTEMA DE ENSEÑANZA

ABIERTA.

BLOQUES.

Medición: Matemáticas I y II
Estadística I y II
Teoría de la Medida
Psicometría.

Psicofisiología:

Bases biológicas de la conducta.
Neuroanatomía.

Matemáticas II .
Motivación y emoción.
Sensopercepción.

TERCER SEMESTRE

Aprendizaje y memoria.

Estadística Descriptiva.
Neurofisiología
Psicopatología.
Teorías de la Personalidad.

CUARTO SEMESTRE

Desarrollo Psicológico I

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.

Neurofisiología.
Psicofisiología.

Histórico Metodológico:

Lógica Simbólica y Semántica.
Filosofía de la Ciencia.
Teorías y Sistemas en Psicología.
Psicología Experimental.

Psicología del Aprendizaje:

Introducción a la Psicología.
Motivación y emoción.
Sensopercepción.
Aprendizaje y memoria.

Desarrollo:

Desarrollo Psicológico I.
Desarrollo Psicológico II.
Psicología Diferencial.

Procesos Cognitivos:

Pensamiento y Lenguaje.

Evaluación de la Personalidad
Psicología educacional.
Psicología del Trabajo.
Psicología Social.

Memoria.

Clinica:

Psicología Clínica.
Teorías de la personalidad.
Psicopatología.

Introducciones al Área:

Psicología educacional.
Psicología del Trabajo.
Psicología Social.

MATERIAS OPTATIVAS.

DEL AREA.

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.
Estudio del Trabajo I
Estudio del Trabajo II
Ergonomía.
Elaboración de Pruebas Industriales.

AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

Bloque I: ADMINISTRACION.

Teorías de la Organización.
Administración de Empresas I.
Administración de empresas II.
Administración de Personal I.
Administración de Personal II.
Sociología Industrial I.
Sociología Industrial II.
Bloque II: SELECCION DE PERSONAL.
Análisis y Evaluación de Puestos I.
Análisis y Evaluación de Puestos II.
Elaboración de Pruebas Industriales.
Reclutamiento y Selección Técnica
de Personal.

Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la conducta del consumidor.	Bloque III: <u>CAPACITACION DE PERSONAL.</u>	Desarrollo de Recursos Humanos I.
Programación de Ambientes Laborales.		Desarrollo de Recursos Humanos II.
Reclutamiento y Selección Técnica de Personal.	Bloque IV: <u>ERGONOMIA.</u>	Desarrollo de Recursos Humanos III.
Sociología Industrial I .	Bloque V: Programación de Ambientes Laborales.	
Sociología Industrial II.	Técnicas de Investigación en la Industria.	
Teorías de la Organización:		

Existen tres materias optativas que difieren en el sistema escolarizado y en el de universidad abierta , las cuales son : Estudio del Trabajo I, Estudio del Trabajo II , Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la conducta del consumidor. La primera aborda contenidos que se ven en el bloque de Selección de Personal del SUA. en los temas 2,4,5,6,7,8 . y el tema 2 en el de capacitación de personal . No así las otras dos que no están contempladas.

El análisis efectuado de las asignaturas que conforman el área , se toman en cuenta de acuerdo a la organización de las mismas llevada en el sistema de enseñanza abierta , considerando que también se cursan en el sistema escolarizado ; sin embargo es importante que antes de efectuar la investigación de campo posterior se encuentren si es que existen las di ---

ferencias en los contenidos , además de su instrumentación práctica.; para así tener un panorama más completo de la - preparación académica de este profesionista en la Facultad .

De las materias básicas que se dan del semestre I al VI, no se realiza un estudio detallado como en las que conforman la especialidad por que se considera que no se poseen los elementos necesarios para llevarlo a cabo , pero se tiene en cuenta el antecedente de que todas proporcionan información general e introducción para las áreas que se tienen a elección del alumno en los últimos semestres de la carrera . Sin embargo, es importante hacer notar que para - el psicólogo del trabajo en particular las que consolidan su base son : Psicología General, Diferencial, Social, Experimental , Estadística, Psicometría, y Teoría de la Medida. En las técnicas que se requiere de un aprendizaje efectivo son las de investigación , escalas actitudinales, e interpretación de pruebas psicológicas.

Para hacer el análisis del área , se elaboró un - cuadro en el que se incluye la descripción sintética de la asignatura, sus objetivos generales, contenidos temáticos bibliografía y como se realiza la práctica de cada una de las u

nidades que la comprenden y que se proporcionan al estudiante cuando se inscribe en ella , se complementa finalmente con observaciones y sugerencias (ver Tabla VII).

Existen estudios de postgrado a nivel de especialización y maestría que se imparten en el área metropolitana fuera de la UNAM.¹⁸

1. Universidad Ibero Americana . Especialización en Psicología del Trabajo.
2. Universidad Ibero Americana. Maestría en Orientación y Desarrollo Humano.
3. Universidad de las Américas. Maestría en Psicología Industrial.

Fuera del área metropolitana:

4. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente en Guadalajara. Maestría de Desarrollo Humano.

18. Ribes Emilio. "LOS ESTUDIOS DE POST GRADO EN PSICOLOGIA EN MEXICO", Revista del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología , México, Abril 1987, pp. 155-156 .

5. Universidad Autónoma de Nuevo León. Psicología Laboral.

Se mencionan porque dentro de la Universidad no existen car
sos de postgrado en el área laboral.

4.4 RELACION DE LA UNIVERSIDAD CON EL CAMPO LABORAL REAL.

Para poder conocer el campo laboral real del psicólogo en su ejercicio profesional , relacionarlo con la preparación académica que se le proporciona en la Facultad y valorar si esta preparación responde a las necesidades de este profesionalista para poder desenvolverse adecuadamente en la práctica , se requiere investigar en los lugares en donde esta se realiza.

Estos tres elementos de comparación permitirán delini
tar:

1. Su campo de acción.
2. Las funciones profesionales y actividades que -
lleva a cabo.
3. Si la preparación y experiencia que posee al e-
gresar de la Facultad le son suficientes para su

desempeño actual.

4. Los elementos teórico prácticos que requiere para mejorar su ejercicio profesional.
5. Sus necesidades de actualización académica y de formación profesional.

Existen antecedentes de cual es el campo real de trabajo de este profesionista , en la investigación de Cortés Blando en 1979, y la de Rosique Cañas en 1983, cuyas conclusiones se abordan en en capítulo V .

DESCRIPCIÓN SIMBÓLICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
<p>Esta asignatura proporciona el claro conocimiento general sobre las diferentes actividades profesionales que realiza el psicólogo en las organizaciones laborales.</p> <p>Ofrece un panorama de los diferentes lugares en donde puede prestar sus servicios tales como instituciones públicas, hospitales, fábricas, instituciones educativas, hoteles, teatros, bancos, empresas parastatales, etc.... se revisan los antecedentes de la evolución de la Psicología del Trabajo y sus aplicaciones prácticas</p>	<p>1.- Proporcionar los fundamentos o bases necesarias para el conocimiento del medio ambiente y funciones que realiza el psicólogo dentro del escenario laboral.</p> <p>2.- Informar sobre los métodos utilizados por este profesionista, los cuales posteriormente se estudian con mayor profundidad en el área de Psicología del Trabajo.</p> <p>3.- Introducir al alumno en el conocimiento del área.</p> <p>Ubicar a la Psicología del Trabajo dentro de un contexto teórico sociopolítico de acuerdo a la discusión de los autores señalados en la bibliografía.</p>	<p>PSICOLOGÍA DEL TRABAJO</p> <p>1.- HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL.</p> <p>Se revisan las etapas históricas del desarrollo de la psicología y la civilización organizada, se analiza la evolución de la psicología industrial y las aportaciones al estudio de la conducta laboral de Taylor, Mc.Croger, Herzberg, etc.</p>	<p>6o. SEMESTRE</p> <p>1. Elaboración de un cuadro sinóptico en donde se concentre las 3 etapas en las que se divide la evolución de la psicología, etapas o lapsos que comprende, tecnología utilizada, tipo de energía predominante y características sociales de la población.</p> <p>11. Concentración en un cuadro de tag rias de la administración que ayuden al desarrollo de la psicología industrial con el nombre del autor, año de surgimiento y los principios en que se fundamentan.</p>	<p>1. Brown J.A.C. "Psicología Social en la Industria" Fondo de cultura económica, México, 1970. pp.11 a 47</p> <p>2. Beauprean, F. "Psicología de las Relaciones Humanas en la Empresa" Ed. Labor, España, 1959, pp.3 a 17</p> <p>3. Blanchard, H. W. y Meryon P. "La Administración y el Comportamiento Humano" Ed. Técnica México, 1970 pp.55 a 70</p> <p>4. Villalón, G.J.L. "Historia y Evolución Técnica de Personal en México" Tomo Profesional, Lic. Psicología UNAM, México, 1975. pp.33 a 44</p>	<p>Unidad eminentemente teórica.</p> <p>Se. El examen de evaluación es muy extenso con preguntas abiertas, ocasionales se usa la opción múltiple. La asesoría brindada es buena y oportuna; pero sólo si esta se solicita y después de la presentación de los exámenes para resolver las dudas que los estudiantes presentan en determinados objetivos para aclarar conceptos y reforzarlos si estos no están claros cuando se contesta el examen.</p> <p>Se. 1. Revisar en la instrumentación de otro tipo de examen que aborde más la comprensión, análisis y síntesis del área cognoscitiva del estudiante no sólo la retención e identificación.</p>

DESCRIPCIÓN SIMPLIFICADA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	EVALUACIÓN Y/O OBSERVACIONES
	<p>Identificar las aportaciones más importantes de las teorías elaboradas sobre la conducta laboral basándose en la bibliografía correspondiente al estudio de esta unidad.</p>	<p>2.- APORTACIONES DE LAS CORRIENTES DE PENSAMIENTO A LA PSICOLOGIA LABORAL.</p> <p>Se revisan con detalle las diferentes teorías y corrientes administrativas que influyen en esta especialidad de la psicología como la de Max Weber, Miriam Taylor, Fayol; además las investigaciones efectuadas por Maslow, Mayo, Letaev, Libert, Victor Vroom, Frederick Herzberg, Argyris, M. Croger y Robert Blake, sobre el comportamiento de los grupos e individuos</p>	<p>Unidad eminentemente teórica, con una extensión muy grande en sus contenidos ya que aborda muchos autores con sus respectivos aportaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maslow, M.C. "Psicología Industrial y Organizacional: sus elementos esenciales". Ed. el manual moderno, México, 1979 pp. 36-38 2. "Relaciones humanas". enciclopedia del Sur. 3. Gallerman, S.M. "Motivación y Productividad". Ed. Diana, México, 1978, pp. 19 a 59 y 78 a 100. 	<p>2. Brindar una introducción inicial previa al inicio de la materia en donde se le mencione al alumno el papel del asesor como tal en que actividades puede incidir en conjunto para su solución y de que manera puede ser utilizada al mismo las referencias bibliográficas dadas.</p> <p>ENS. Hay exámenes, ensayos escritos muy amplios, que comprenden 33 objetivos para su evaluación.</p> <p>SAC. Igual que en la unidad anterior y buscar alguna forma de hacer más fácil la comprensión de este material, ya que esta unidad es muy importante en la historia de la Psicología del Trabajo y en las aportaciones de la Psicología Organizacional.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
	<p>Distinguir los dos tipos de organización del trabajo, así como las funciones que desempeña el psicólogo, dentro de ésta y su relación con la empresa.</p>	<p>en las organizaciones y los factores motivacionales que influyen en la productividad y en la satisfacción del trabajo. También aquí se abordan los estilos directivos para revisar el comportamiento de la dirección.</p> <p>UNIDAD 3</p> <p>LA ORGANIZACIÓN Y LAS FUNCIONES DEL PSICÓLOGO</p> <p>En esta unidad se estudian en que consisten la estructura formal e informal de la organización dentro del contexto laboral con el objetivo de utilizar el estudio de las funciones, métodos e intereses del psicólogo que trabaja en la industria.</p>	<p>Unidad teórica mediante instrumentación práctica.</p>	<p>4. Herzey, P. y Blanchard K, "La administración y el Comportamiento Humano". Ed. Técnica, México, 1970 pp. 90 a 92.</p> <p>5. "Estilos de Alta Dirección". Programa disponible en el S.U.A.</p> <p>1.- Tannenbaum, Arnold "Psicología de la Organización Laboral". Serie Sociología Industrial. Ed. CIEA México, 1977. Cap. I pp. 14 a 24</p> <p>2.- Smith, Winifred, "Psicología de la Industria Industrial". Ed. McGraw Hill, México, 1977. Cap. I, VII, VIII.</p> <p>3.- Alcarter José Luis "Psicología Industrial en el Área de Investigación, Métodos y Aplicación Actual", Tesis Lic.en</p>	

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
 TABLA VII (continuación)

IDENTIFICACION ESTADISTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEORICOS (UNIDADES)	METODOS Y/O INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIAS y/o OBSERVACIONES
	<p>Identificar el proceso de la comunicación como función administrativa, su importancia social y laboral, así como las barreras existentes en el proceso.</p>	<p>UNIDAD 4 <u>COMUNICACION</u> El proceso de la comunicación en el ser humano, le ha permitido llegar a organizarse en unidades y realizar la transformación de la naturaleza y el mundo, ya que a su vez a través de ella ha podido acumular la información de generación a generación hasta tener el conocimiento que de vez en cuando el papel que juega en el mundo. En esta unidad se analizarán los aspectos de la comunicación en el trabajo, la utilidad de ella en la empresa es fundamental para el logro de las funciones administrativas de la</p>	<p>Unidad teórica es base en ella el diagnóstico del proceso de la comunicación, así como su importancia social y laboral en esta última como función administrativa.</p>	<p>Psicología, UNAM 1973, capítulo III y IV. 4.- Ardillo Galán "La Profesión del Psicólogo" Ed. Trillas, México, 1970, cap. XXI. 1. "Comunicación" Macanagrama del Depto. de Psicología del Trabajo S.U.A. 2. Federico Navarro. Benjamín "Teoría de Comunicación Administrativa en una Organización Descentralizada". Tesis Lic. en Psicología, UNAM, México, 1978, pp. 116 a 162</p>	<p>CSG. Esta unidad considero es muy importante para el sujeto en interacción con su ambiente y es de gran importancia para el logro de los objetivos del sistema empresarial-trabajador. Es necesario su dominio teórico, pero su ejercicio práctico lo es más. Sugerencias: Se complementaría más si esta unidad pudiera instrumentarse en la práctica, investigando como se lleva a cabo la comunicación en una empresa y las barreras que lo interfieren.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Unificar el desarrollo histórico de la selección de personal en nuestro país, de acuerdo a los pases y características del procedimiento señalados en la bibliografía</p>	<p>empres, para dirigir, capacitar, lograr metas, tomar decisiones, etc.</p> <p>Se analizar las barreras que le impiden y la forma de reducirlos.</p> <p>UNIDAD 5 <u>SELECCIÓN DE PERSONAL.</u></p> <p>El proceso de la selección de personal ha sido muy importante, ya que por medio de ella se eligen a los nuevos integrantes de una organización.</p> <p>En la actualidad las técnicas de selección tienen la finalidad de mantener una relación equilibrada entre las características del nuevo candidato y las de la empresa en que va a formar parte de cubrir con los requisitos del puesto.</p> <p>En esta unidad se revisan los antecedentes y desarrollo de la selección en nuestro país.</p>	<p>Realizar cuatro encuestas investigando el proceso de selección de personal que se lleve a cabo en:</p> <p>a) 2 instituciones públicas cualquier puesto.</p> <p>b) 2 instituciones privadas cualquier puesto.</p>	<p>1. Havel William C. "Psicología Industrial y Organizacional". Sus elementos esenciales. Ed. Manual Moderno S.A. México, 1979, pp. 204 a 259</p> <p>2. Jaffin y Mc. Cormick. "Psicología Industrial". Ed. Diana, México, 1974, cap. 3 y 4.</p> <p>3. Blanco Cohen C. "Como seleccionar nuestro personal". Ed. Limusa, México 1970. pp. 89 a 100 y 135 a 151</p> <p>4. "Pruebas Psicológicas". Microprograma disponible en el S.U.A.</p>	<p>SUG.</p> <p>Para poder llevar a cabo la práctica sería adecuado poder contar con un instructor en el cual destaquen los aspectos esenciales para llevar a cabo la investigación que permita al estudiante seguir los canales jerárquicos de comunicación y elaborar su guía que le facilite la obtención de la información necesaria lo más completa posible, ya que ésta es una de las actividades prioritarias en el ejercicio profesional del psicólogo del trabajo.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

138

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Ubicar los antecedentes y procesos básicos para el entorno y desarrollo de los recursos humanos dentro de las organizaciones, así como los temas fundamentales para la formación de un especialista en esta área.</p>	<p>UNIDAD 6</p> <p>CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE PERSONAL.</p> <p>El problema de la explosión demográfica en nuestro país ha incrementado la oferta en el área de trabajo, pero podría ubicar en las empresas se necesitan que sepan aprovechar adecuadamente los recursos técnicos y materiales y que conozcan la tecnología suficiente para que las máquinas e instalaciones se trabajen eficientemente.</p>	<p>Esta unidad es teórica pero sirve de fundamento al área de capacitación de personal.</p> <p>No tiene instrumentación práctica.</p>	<p>5. Vallozquez G.J.I. "Historia y Evolución de la selección técnica de personal en México" Tesis Lic. en Psicología. UNAM, México, 1975, pp. 21 a 35</p> <p>6. Arias Galicia Fernando, "Administración de Recursos Humanos". Ed. Trillón, México, 1975 pp. 265 2 269</p> <p>1. Arias Galicia Fernando, "Administración de Recursos Humanos" Ed. Trillón, México, 1977 pp. 316 a 320</p> <p>2. Gordon Lipitt. "Apuntes" disponibles en el SUA.</p> <p>3. Durnette, Kirchner "Psicología Industrial" Ed. Trillón México, 1963, pp. 80 a 82</p>	<p>SUG.</p> <p>Independientemente de que esta unidad sea previa a la del área de Capacitación de Personal; es necesario reforzar la importancia que tiene esta actividad para el psicólogo en la industria, en el proceso enseñanza-aprendizaje del trabajador.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Comparar los diferentes sistemas que se utilizan para valorar al personal de una empresa, así como los tipos de incentivos empleados, como motivación de los trabajadores.</p>	<p>UNIDAD 7 <u>CALIFICACIÓN DE MERITOS</u></p> <p>La evaluación de la conducta laboral o calificación de méritos en un método que empezó a desarrollarse en el siglo XIX, sin embargo fue hasta inicios del presente siglo con la Revolución Industrial en donde realizaron los primeros intentos</p>	<p>Elaborar un trabajo escrito sobre las ventajas, desventajas, alternativas y sugerencias de los sistemas utilizados en la calificación de méritos.</p>	<p>4. Nelson; B.S. y Carrillo S.A. "Evaluación de un curso de capacitación" Tesis Lic. en Psicología, UNAM, 1977. pp. 3 a 7</p> <p>5. Laffitte B.M.E., "Sistema Modular para Administración de Supervisores" Tesis Lic. en Psicología, UNAM, México, 1979, pp. 3 a 10</p> <p>6. Tiffin, Mc. Cormick, "Psicología Industrial" Ed. Trillas, México, 1973, pp. 80 a 82</p> <p>1. Gordon y Celso. "Manual de Evaluación de la Conducta Laboral" Facultad de Psicología UNAM, México.</p> <p>2. Scott, M. et al. "Dirección de Personal" Editorial Mc. Graw Hill, España</p>	<p>OMS. La práctica es un requisito teórico que lo único que hace es reforzar el conocimiento sobre calificación de méritos presentado en las referencias bibliográficas.</p> <p>Sin embargo, no se ha</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

- 130 -

DESCRIPCIÓN BREVE DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS PRÁCTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
		<p>al aplicar las teorías de la rama de la Psicología Experimental. Se usa ficha e la actual ha venido evolucionando y desarrollándose activamente en el medio industrial, pero es una rama está suficientemente adaptada al análisis de la problemática de las relaciones humanas en empresas, sino que se orienta hacia aspectos de tipo administrativo.</p> <p>Para tal efecto se recomendaría tener información sobre el desempeño de la gente; se quiere que la compañía pueda medir la validez de sus programas de selección y evaluar la eficiencia de sus programas de incentivos y entrenamiento.</p> <p>En esta unidad se abordan la calificación de méritos e incentivos. En el primer tema se ven los fines, los sistemas y sus posibles errores en su utilización.</p> <p>En el segundo se señalan los motivos económicos, sociales y materiales, así como los</p>		<p>Ru, 1961, pp. 342 a 351</p> <p>3. "Sistemas de Estimulos Individuales y de Grupo" Enciclopedia del SIA.</p> <p>4. Tomimura, "Incentivos sobre programas de selección e incentivos" tesis Lic en Psicología, UNAM, México, 1977</p>	<p>investigar los incentivos económicos, sociales y materiales de las empresas, así las características de los estímulos individuales y de grupo.</p> <p>ENC.</p> <p>Agregar a la práctica que incentivos proponer a la empresa y que estímulos individuales o de grupo están vigentes y que facilitan el logro y satisfacción de la autorrealización en el empleado y lo motiven a un buen desempeño.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>En esta asignatura el alumno evaluará la organización a través de su proceso y de las relaciones que establecen con las personas que pertenecen a la misma. Elaborará modelo de cambio social planificado, intervendrá modificando el funcionamiento social de una organización de trabajo y aplicación técnicas para mejorar sus factores estructurales</p>	<p>Conocer las teorías de la organización y analizar las actitudes de 5 trabajadores de un mismo departamento en un escenario laboral en cuanto a la necesidad de pertenecer a un grupo.</p>	<p>características de los estímulos individuales y de grupo.</p> <p style="text-align: center;"><u>AREA ADMINISTRACION</u></p> <p style="text-align: center;"><u>1. TEORIAS DE LA ORGANIZACION</u></p> <p style="text-align: center;"><u>UNIDAD 1</u></p> <p>A través de la historia de la industrialización, se ha conceptualizado a la organización de diferentes maneras. Después de la Revolución Industrial los dueños de fábricas estaban preocupados por aumentar la producción con el objeto de obtener mejores ganancias; el hombre era considerado como un elemento más de la producción, no el más importante.</p> <p>F. Winslow Taylor examinó el estudio de la organización a 3 temas importantes, búsqueda de eficiencia, búsqueda de principios generales y búsqueda de su estructura perfecta. Fundó la teoría clásica y fue su principal exponente.</p>	<p>1.-Identificar las funciones psicológicas, personales y problemas existentes en un grupo de 5 trabajadores de un mismo departamento a través de un cuestionario de actitudes.</p> <p>2.-Identificar el tipo de grupo existente dependiendo de los factores ambientales de pertenencia y dinámicos en una organización a través de la aplicación de un cuestionario de actitudes.</p>	<p>1. Dunnette y Kirchner, "Psicología Industrial". Ed. Trillas, México, 1972, capítulo VII</p> <p>2. Masell Williams, "Psicología Industrial y Organizacional". Ed. El Manual Moderno México, 1979, pp. 27 a 42.</p> <p>3. Schwin, E.H., "Psicología de la Organización". Ed. Trillas, México, 1972, Caps. I, II, V, VI y VII.</p> <p>4. Straus G y Seyles L.R., "Personal. Los Problemas Humanos de la Dirección". México 1974, cap. III pp. 66 a 91</p>	<p>ONS.</p> <p>En la práctica se cubre una parte de los objetivos planteados en la descripción sintética de la asignatura.</p> <p>La investigación ayuda a efectuar la integración teórica en la que respecta a las relaciones que establecen las personas que pertenecen a la organización y los grupos que en ella existen a través de un cuestionario de actitudes y tomando en cuenta los factores ambientales de pertenencia y dinámicos de la organización.</p> <p>Sin embargo, no se elaboran modelos de</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

140

DESCRIPCIÓN SIMBÓLICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUSCENSA Y/O OBSERVACIONES
		<p>Los resultados en cuanto a la eficiencia fueron rotatorios, ya que no incrementó la producción, sin embargo, los procedimientos repetitivos lo llevaron a caer en el automatismo, ya que se consideraba la complejidad del ser humano como fundamento de la productividad de la organización.</p> <p>Argyris y Libert, hicieron hincapié en el estudio de la conducta de los humanos en las organizaciones elaborando sus respectivas teorías. Argyris desde su punto de vista diagnóstico en el que sugiere partir de la organización formal y del trabajador.</p> <p>Libert cree que la motivación del trabajador es la clave de la eficiencia total de la organización. Su teoría describe lo que le gusta buscar en el trabajo y en los medios de organización.</p> <p>Otras teorías como la tecnológica procura</p>		<p>5. Yarrowham, A.S. "Teleología de la Organización Laboral". I.G. CIESA México, 1972, Capítulo V.</p>	<p>cambio social planificado, ni se interviene para modificar el funcionamiento social de una organización de trabajo según cambio técnicos para su modificación estructural.</p> <p>SIC.</p> <p>Será importante valorar si el nivel en que se encuentra el estudiante de psicología puede llevar a cabo la elaboración de modelos de cambio social y si puede intervenir para modificar el funcionamiento también social de la organización de trabajo con la aplicación de técnicas para mejorar sus factores estructurales.</p> <p>Si es así, hay que plantearlos con anticipación en las actividades prácticas de la asignatura.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

- 141 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>explicar la manera en que se desarrollan las organizaciones en función a las técnicas de que se disponen.</p> <p>Lo del Sistema Abierto se compare a una organización con otros sistemas por ejemplo: biológicos y físicos cuyo funcionamiento tiene mucho en común para ser relacionados entre sí para operar como una unidad integrada.</p> <p>Teoría de las decisiones. Los autores se preocupan principalmente del modo en que las organizaciones utilizan la información para tomar decisiones.</p> <p>En esta unidad se demuestra el desarrollo de la psicología de la organización, las características de las teorías y el estudio de los grupos en la organización formal e informal.</p>			

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>El alumno conocerá los recursos existentes dentro de las organizaciones de trabajo y a través de la provisión, planeación y organización administrativas, evaluará y elaborará manuales de organización, políticas, normas, prescripciones, organigramas, procedimientos de trabajo.</p>	<p>Describir el desarrollo y los principios fundamentales de la administración.</p>	<p>IV. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS I</p> <p>UNIDAD 2</p> <p>DESARROLLO Y PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN.</p> <p>En esta unidad se analiza el desarrollo histórico que ha tenido la administración fundamentalmente desde el inicio del presente siglo y sus principios generales.</p> <p>La administración es un proceso dinámico que se está ampliando y profundizando; en él se están participando la economía, psicología, sociología, antropología y otras disciplinas. Consecuentemente a estos cambios se trata de proporcionar un marco conceptual que facilite su estudio, evaluación y práctica; considerándolo como un proceso básico.</p> <p>El administrar en una organización, se da por medio del "proceso administrativo" para</p>	<p>Es una unidad teórica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lorin Conliffe Francisco, "Administración Integral". Ed. CELSA, México, 1977. Cap. I pp. 21 a 32. Cap.2 pp.49 a 72 2. Terry George H. "Principios de Administración". Ed. CELSA, México 1980, Cap.1 pp.19 a 34 	<p>Obs.</p> <p>Aunque es una unidad eminentemente teórica, puede tener implicaciones prácticas sobre todo en sus principios.</p> <p>Sugerencias en la Unidad IV.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Explicar la importancia, tipos, ventajas, limitaciones y reglas de los pasos del proceso administrativo, planeación y organización.</p>	<p>aprovechar al máximo los elementos humanos y recursos físicos y materiales.</p> <p>UNIDAD 3</p> <p>PLANEACION Y ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.</p> <p>Esta unidad se enfoca al estudio de los 2 primeros pasos del proceso, la planeación y la organización.</p> <p>En la primera se busca determinar los objetivos y los cursos de acción que deben tomarse, en la organización se busca distribuir el trabajo entre el grupo para establecer y reconocer la autoridad necesaria.</p>	<p>Unidad teórica.</p>	<p>1. Igual que la unidad anterior.</p> <p>Cap. III pp. 73-86</p> <p>Cap. IV pp. 87-102</p> <p>2. Igual que la unidad anterior.</p> <p>Cap. X pp. 201-220</p> <p>Cap. XIII pp. 227 a 302</p> <p>Cap. XIV pp. 303 a 332</p> <p>Cap. XVII pp. 337 a 408</p>	<p>Esta unidad es complemento de la 2.</p> <p>No tiene instrumentación práctica, ya que lo que pretende es que se obtengan los elementos teóricos necesarios de las fases:</p> <p>Planeación y Organización para su aplicación posterior.</p> <p>De acuerdo a la descripción sintética se cubre la elaboración de manuales de organización, políticas, normas, prescripciones y procedimientos de trabajo. La elaboración de organigramas se ve en la unidad 4.</p>

DESCRIPCIÓN SIMPLIFICADA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
<p>El alumno discriminará y evaluará la integración, dirección, y control administrativos aplicados en los recursos humanos, tanto en el sector público y privado. Calculará presupuestos y evaluará técnicas modernas de administración como administración por objetivos, administración por presupuestos y por proyectos.</p>	<p>Aplicar los conocimientos adquiridos acerca del proceso administrativo, elaborando el organigrama general de una organización; señalando las funciones generales y objetivos de la empresa y de las divisiones o departamentos que la conforman integrando este reporte por escrito.</p>	<p>III.- ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS II.</p> <p>UNIDAD 4</p> <p>EJECUCIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL.</p> <p>En esta unidad se revisan los últimos pasos del proceso administrativo, ejecución, dirección y control.</p> <p>La ejecución se considera por muchos como, la función gerencial más importante que comprende las convicciones de una persona; ambiciones, satisfacciones e interacción con otras personas; se complementa la conjunción de todos estos aspectos para que el hombre se integre, trabaje en equipo y disfrute de su trabajo, desarrolle sus destrezas y habilidades y se logren los objetivos de la empresa.</p> <p>La dirección es parte importante de la ejecución, en ella se pretende influir en las acciones de un grupo organizado para fijar y alcanzar objetivos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Elaborar un organigrama general de una empresa pública, privada o descentralizada. 2.- Señalar los objetivos y/o funciones generales de la empresa. 3.- Señalar los objetivos y/o funciones generales de los departamentos o divisiones que conforman la empresa, integrando éste en un reporte escrito. 	<p>Igual que en la unidad 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laris Casillas. Cap. 3, 6, y 7 2. Terry George Cap. 19, 20 y 23 	<p>OB.</p> <p>La práctica cubre la unidad 3 y 4, ya que abarca en sí todo el proceso administrativo, sin embargo sólo se enfoca a la fase de Organización.</p> <p>No aborda todo el Proceso administrativo.</p> <p>SUG.</p> <p>Esta misma práctica planearla en cada una de las fases de aquellos aspectos que el alumno realmente pueda efectuar dentro de las empresas seleccionadas; por ejemplo en la ejecución destacar las funciones generales más importantes que faciliten el buen desempeño directivo, cuál es su papel como dirigente y que tipo de influencia ejerce durante su dirección,</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ANEXO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA
 TABLA VII (continuación)

-105-

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Explicar los conceptos; mecánica y dinámica administrativa, así como los ventajas y limitaciones de la administración por objetivos.</p>	<p>Implica también al conocimiento de las características individuales de los trabajadores para ayudarlos a lograr sus objetivos esenciales y desarrollar sus capacidades máximas.</p> <p>El último paso es la verdadera prueba del ejecutivo si logra los resultados planeados.</p> <p>Para determinarlo se necesitan criterios por medio de los cuales pueden evaluarse los resultados y si es necesario, adaptarse medidas correctivas para alcanzarlos.</p> <p>UNIDAD 5</p> <p>ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS.</p> <p>La administración por objetivos facilita el reconocimiento rápido de lo realizado y la prontitud para corregir un funcionamiento ineficaz.</p> <p>Se conoce también como administración por resultados y administra-</p>	<p>No tiene instrumentación práctica.</p>	<p>1. "Administración por Objetivos" Rocaromano elaborado por asesores del área SIA.</p>	<p>como mide el desempeño en relación a la cantidad, calidad, uso de tiempos, costos.</p> <p>Incluir también si se puede detectar en la empresa los principios aplicativos en la dirección del trabajo como el de autoridad, responsabilidad, disciplina, unidad de mando y dirección, etc...</p> <p>OBS.</p> <p>En esta unidad se adquieren los elementos teóricos de la administración por objetivos, pero no lo suficiente como para poder evaluar la técnica.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>Ubicación de la administración de personal de la empresa en áreas políticas y funciones que efectúa en base a la previsión, planeación y organización administrativa y aplicada en selección y desarrollo de recursos humanos.</p>	<p>Conocer las características y tareas que se llevan a cabo en un departamento de personal.</p>	<p>ción de metas. Sus ventajas son que estimula la productividad y mejora la eficacia administrativa.</p> <p>En esta unidad se revisan la mecánica y la dinámica administrativa, los conceptos propios de la administración por objetivos, sus ventajas y limitaciones.</p> <p>IV. - ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I.</p> <p>UNIDAD 6</p> <p>En esta unidad se estudian los diferentes tipos de objetivos organizacionales en cuanto a las características, importancia, desarrollo, etc. Se analizan también los antecedentes de la administración de recursos humanos, funciones técnicas y políticas de un departamento de personal; que es el lugar en donde el psicólogo participa con mayor frecuencia sobre todo en admisión y entrenamiento de personal.</p>	<p>1. Identificar y analizar los objetivos y por departamento de una organización pública y una privada, a través de la entrevista al jefe de personal.</p> <p>2. Identificar y analizar las funciones que se llevan a cabo en un departamento de personal de una organización pública o privada.</p>	<p>1. Ariso Galicia Fernando, "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS", Ed. Trilitec, México, 1977 Cap. II, pp. 23 a 28, y Cap. VI. completo.</p> <p>2. Chudren Sherman "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL" Ed. CECSA, México, 1979, Cap. I, pp. 21 a 33</p>	<p>Administración por presupuestos y por proyectos no se ve. SUE.</p> <p>Valorar si es importante su instrumentación práctica de ser así, planearla.</p> <p>OBS.</p> <p>La sucesión de esta asignatura es importante por que aquí se aplica los principios generales de la administración en los recursos humanos en un cierto el colocarla así.</p> <p>En una de las asignaturas en donde se realiza una buena integración teórico-práctica.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>Se analizan las características y ventajas de los objetivos organizacionales, respecto a la forma de utilizar los recursos, el objetivo de la función de administración de recursos humanos.</p> <p>Cuál ha sido la evolución de las funciones de personal, las técnicas y políticas establecidas en una organización.</p>	<p>de, así como los problemas a los que se ha enfrentado; como los ha solucionado y/o qué alternativas sugieren a través de la aplicación de una entrevista al jefe de personal.</p> <p>3. Identificar y analizar las políticas de personal establecidas en una organización pública y una privada a través de una entrevista y/o revisión de los manuales de políticas solicitadas por el jefe de personal.</p> <p>4. Elaborar un análisis comparativo entre la información obtenida en ambas empresas, con las conclusiones que derivan de este análisis.</p> <p>5. Entregar el reporte por escrito de la investigación realizada con el</p>	<p>3. Hicks Herbert G. "ADMINISTRACION DE ORGANIZACIONES" Ed. CECSA, México 1980. Cap. II. pp. 65 a 69. Cap. III. pp. 84 a 89 Cap. IV Cap. VI. pp. 155 a 160 Cap. XII</p> <p>4. Ortúzar Ramón de Lucas "TECNICAS DE DIRECCION DE PERSONAL". Ed. Limusa, México, 1979. Cap. I. pp. 17 a 21</p> <p>5. Reyes Porco Agustín. "ADMINISTRACION DE PERSONAL" In. parte. Ed. Limusa, México, 1973. Cap. II. pp. 39 a 40 Cap. III.</p>	<p>SUG.</p> <p>Estudiar las posibilidades de efectuar esta práctica grupal.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>El alumno identificará las funciones que realiza la administración de personal basándose en la integración dirección y control administrativo; técnicas de evaluación del personal y la administración de sueldos y salarios.</p>	<p>Conocer los reglamentos y convenios de trabajo existentes entre la organización y el empleado contratado, de acuerdo a los lineamientos de la bibliografía básica.</p>	<p>V. <u>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL II.</u></p> <p>UNIDAD 7</p> <p>En la administración de personal de cualquier organización pública o privada, existen procesos básicos que deben ser ejecutados, reglas, instrumentos, técnicas y métodos. Entre ellos se encuentran la contratación y la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, estas condiciones de trabajo están en los contratos colectivos aplicables por ley.</p> <p>En esta unidad se revisan las características que cumple el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior, el convenio colectivo y los tipos de relaciones de trabajo por tiempo determinado e indeterminado y finalmente los sistemas de sugerección y quejas.</p>	<p>sello y firma de la empresa y de la persona entrevistada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar en una empresa privada y una pública en que consiste el trabajo por tiempo determinado e indeterminado a través de una entrevista al jefe del departamento de personal 2. Comparar los informes obtenidos de ambas organizaciones. 3. Entregar reporte por escrito. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Arise Galicia Ferrando, "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS" Ed. Trillas, México, 1977, Cap. X. pp.275 a 281 Cap.XI. pp.294 a 309 2.- Ortúzar Ramón de Lucas, "TÉCNICAS DE DIRECCIÓN DE PERSONAL", Ed. Limusa, México, 1979, pp. 397 a 402 	<p>OBS.</p> <p>Unidad 7 y 8</p> <p>Las 2 unidades se relacionan y complementan entre sí; su fundamento es teórico en su mayoría.</p> <p>La práctica no cubre los aspectos señalados en la definición sintética de la asignatura, sólo una parte mínima de ella.</p> <p>SUG.</p> <p>Investigar en una empresa pública y/o privada las funciones que realiza la administración de personal en la integración, dirección y control, así como las técnicas de evaluación y la administración de sueldos y salarios, ya que a nivel teórico está -</p>

DESCRIPCIÓN SIMPLIFICADA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Identificar las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador cuando ingresa y se retira de una organización, basándose en la bibliografía básica.</p>	<p>UNIDAD 8</p> <p>La necesidad de formular la administración de personal fue favorecida por la aparición del movimiento sindicalista a fines del siglo XIX. La administración de personal ha ido evolucionando como campo de especialización, este desarrollo fue ayudado por los conocimientos generados por la administración científica y por la Psicología Industrial.</p> <p>Dentro de la administración de personal se determinan los servicios y prestaciones que pueden otorgarse así como los ventajas jurídicas, económicas y sociales. La mayoría de las prestaciones sociales proceden de la iniciativa empresarial, como un medio para aumentar el valor o capacidad adquisitiva del salario que se paga. Estas prestaciones se adaptan y se proporcionan de acuerdo a la capacidad económica de la</p>	<p>Esta unidad es eminentemente teórica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ariza Galicia Fernando, "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS" Ed. Trillas, México, 1977. Cap. XV y XVIII 2. Cruden y Sherman "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL" Ed. CECSA, México, 1979. Cap. XVI pp. 387 a 397. 	<p>Identificación es temporal, sin embargo si se traslada a una empresa su aprendizaje es más efectivo</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUSPENSIÓN y/o OBSERVACIONES
<p>las ciencias sociales y la Sociología. Los grandes períodos de la Sociedad industrial. Análisis sociológico de la sociedad industrial. El cambio social. La organización y la sociología industrial. La integración del individuo a la organi-</p>	<p>Conocer los antecedentes y la metodología de las teorías sociológicas, de acuerdo a sus iniciadores señalados en la bibliografía.</p>	<p>organización y con base en las necesidades de los trabajadores.</p> <p>En esta unidad se identifican las prestaciones y servicios que otorga la Ley Federal del Trabajo, para el trabajador y la empresa; la Ley del Seguro Social y del ISSSTE.</p> <p>También se analiza el funcionamiento del sindicato con la administración de personal y los pasos que se siguen en la terminación de las relaciones de trabajo entre la organización y el trabajador.</p> <p>VI. - <u>PSICOLOGÍA INDUSTRIAL I.</u></p> <p>UNIDAD 9</p> <p>En esta unidad se estudian las teorías sociológicas de Augusto Comte, Herbert Spencer, Karl Marx, Gabriel Tarde, se ven sus principios, fase evolutiva; metodología y función retrospectivos.</p>	<p>Unidad eminentemente teórica.</p>	<p>1. Timasheff Nicholas S. "LA TEORÍA SOCIOLOGICA" Ed. Fondo de cultura económica, México, 1980. Cap. II. pp. 49 a 60 Cap. IV. pp. 60 a 70</p>	<p>OBS.</p> <p>Unidad 9 y 10.</p> <p>El objetivo general no describe lo que se describe en la definición sintética de la asignatura.</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación)

DESCRIPCION SIMPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>zación de trabajo. La cohesión. La dinámica de grupos.</p> <p>La Sociología actual de los problemas de la organización de trabajo.</p> <p>El alumno evaluará y aplicará técnicas sociométricas, dinámicas de grupo, y el espacio vital en situaciones microclimáticas del trabajo.</p>	<p>VII.-</p> <p>Conocer el proceso histórico social y contemporáneo de las teorías sociológicas de acuerdo a la bibliografía proporcionada.</p> <p>Distintuir los procedimientos de las distintas técnicas utilizadas en el manejo de grupos para la organización del trabajo de acuerdo a la</p>	<p>SOCIOLOGIA INDUSTRIAL II.</p> <p>UNIDAD 10</p> <p>En esta unidad se continúa el conocimiento de las teorías sociológicas de la unidad anterior, aquí se analizarán las de: Emile Durkheim, Milfred Pareto, Max Weber, y Karl Mannheim.</p> <p>UNIDAD 11</p> <p>La dinámica de grupo se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse</p>	<p>Unidad teórica.</p> <p>1. Aplicar los 4 pasos del sociograma a 5 miembros de un mismo grupo, compañeros</p>	<p>Cap. VII pp. 136 a 139.</p> <p>Misma referencia de la unidad 9</p> <p>Cap. IX pp. 141 a 148</p> <p>Cap. XIII</p> <p>Cap. XIV, pp. 213 a 228</p> <p>Cap. XIX pp. 340 a 343.</p> <p>1. Berry y Johnson "LA DINAMICA DE GRUPO EN LA EDUCACION". pp. 54 a 56</p>	<p>La unidad cubre solamente el conocimiento de las teorías sociológicas en cuanto a principios, evolución, metodología y juicios retrospectivos.</p> <p>El enfoque de esta unidad es un poco árido y confuso, lo que dificulta su comprensión.</p> <p>No existe congruencia en la definición de la asignatura y los contenidos temáticos.</p> <p>SUG.</p> <p>Valorar su reestructuración dada la importancia que tiene esta disciplina en la sociedad industrial, de manera que le compeñación para el alumno sea más sencilla y aplicativa.</p> <p>ONS.</p> <p>Aunque la bibliografía utilizada en esta unidad proporciona</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación)

-152-

DESCRIPCION ESTADISTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	bibliografía proporcionada	<p>de una forma determinada.</p> <p>Estas fuerzas constituyen el movimiento del grupo; su acción, cambio, interacción, reacción, transformación. El comportamiento de un individuo en su grupo está dado por la situación presente y por la respuesta de cada uno de sus integrantes.</p> <p>En esta unidad se estudian los fundamentos y principios de la dinámica de grupos, así como los fundamentos teóricos y prácticos de la teoría sociométrica que es la que más se inclina a concentrar la atención sobre procesos mentales específicos. Finalmente se analizan los roles que desempeña cada uno de los integrantes del grupo.</p>	<p>de trabajo o de ociosidad que interactúan diariamente.</p> <p>2. Identificar: grado de cohesión, posición que ocupa cada miembro en relación con los demás, cualidades que atraen más a los miembros del grupo; con preguntas que facilitan la expresión de preferencias o rechazos en los miembros del grupo.</p> <p>3. Tabular los resultados.</p> <p>4. Confeccionar el sociograma. Diagrama.</p> <p>5. Analizar e interpretar el sociograma.</p> <p>6. Entregar el reporte por escrito de la investigación realizada.</p>	<p>2. Cartwright y Zander. "DINAMICA DE GRUPOS", Ed. Trillas, México, 1972. pp. 39 a 40</p> <p>3. Cirigliano Villa verde, "DINAMICA DE GRUPOS Y EDUCACION", Ed. Humanistas; Buenos Aires, 1966. 2a. parte. pp. 63 a 86. 4a. parte. pp. 213 a 227</p> <p>4. "DINAMICA DE GRUPOS" Mecanogramas. SIA. pp. 1 o 3</p> <p>5. "LA ESTRUCTURA DE LOS GRUPOS SOCIALES" Mecanogramas de Scott A. Greer. SIA pp. 4 a 8</p>	<p>información suficiente para el conocimiento de dinámicas de grupo, y se identifica por medio de la práctica el grado de cohesión, la posición y cualidades de 5 miembros de un grupo, aplicando la técnica del sociograma y en cierta manera puede evaluarse el resultado obtenido.</p> <p>Considero que hace falta conocer el aspecto práctico de estas técnicas por algunos que poseen experiencia en su utilización, de este modo se podrían valorar con más efectividad su aplicación en la práctica.</p> <p>SUG.</p> <p>Proporcionar un taller o curso formal de estas técnicas antes de llevar a cabo la práctica de esta unidad, por una persona que las maneje en su práctica.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>Concepto e importancia del análisis de puestos en las empresas. El análisis de puestos operativos: Prácticas.</p> <p>El análisis de puestos ejecutivos (su técnica, importancia, y como se implanta un programa de análisis de puestos ejecutivos).</p> <p>Práctica.</p>	<p>Explicar las ventajas, medios para recopilar los datos, así como los pasos del proceso de análisis de puestos de acuerdo a la bibliografía señalada.</p> <p>Presentar por escrito 10 análisis de puestos a 3 niveles: operativo, medio y ejecutivo, siguiendo los lineamientos del modelo de descripción.</p>	<p>AREA II.- SELECCION DE PERSONAL</p> <p>I.- ANALISIS Y EVALUACION DE PUESTOS I.</p> <p>UNIDAD 1</p> <p>El análisis de puestos es la piedra angular de la administración de una empresa y de su personal, sin ella la selección y entrenamiento del personal no sería efectiva, ya que no se sabe que es lo que hace el trabajador y como puede evaluarse su rendimiento.</p> <p>En esta unidad se estudia con profundidad todo lo relativo a la elaboración y elementos de esta técnica, las ventajas que representa contar con ella a directivos, supervisores, departamento de personal y para los trabajadores.</p> <p>UNIDAD 2 EJECUTIVO.</p> <p>En esta unidad se destaca el análisis de puestos ejecutivos, así mismo, los dificultades con que se en-</p>	<p>Unidad teórica.</p> <p>1. Diseñar un formato para recopilar los datos de 10 análisis de puestos.</p>	<p>1.- Reyes Ponce A. "ANÁLISIS DE PUESTOS", Ed. Limusa, México, 1974. pp. 13 a 25 y 27 a 29</p> <p>Misma bibliografía de la unidad anterior. pp. 25 a 27 y 31 a 36</p>	<p>OBS.</p> <p>Esta unidad es teórica y es el inicio de 4 más, sirve de fundamento teórico para posteriormente aplicarlo en la práctica.</p> <p>OBS.</p> <p>El objetivo general esta enfocado a la práctica por realizar</p>

DESCRIPCIÓN SIMBÓLICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUSENCIA Y/O OBSERVACIONES
<p>El alumno identificará los sistemas de valuación de puestos como el sistema de puestos, el de gradación previa, el método de alineamiento y el sistema de comparación de factores, así como la verificación de las calificaciones, el estudio de los salarios, su estructura, su ajuste e implantación en el sector público y privado.</p>	<p>Explicar los conceptos, necesidades y objetivos de la evaluación de puestos, las contribuciones de la psicología y las condiciones preliminares que debe tener en cuenta la persona que realiza la evaluación.</p>	<p>frente al análisis al realizarlo.</p> <p>Se consideran los requisitos de estilo para su redacción; cuáles son los elementos que lo constituyen en los puestos ejecutivos y las dos formas en que puede presentarse.</p> <p>II.- ANÁLISIS Y EVALUACION DE PUESTOS II. UNIDAD 3</p> <p>Uno de los problemas más serios es el que ha tenido que hacer frente la empresa es la remuneración equitativa de sus trabajadores, anteriormente se establecieron los salarios por sendo un decreto, basándose en el regateo y el criterio de un grupo.</p> <p>Este método autoritario por parte del patrón, originó muchos errores e injusticias que se</p>	<p>2. Aplicar la forma elaborada a los trabajadores, integrando los resultados en descripción libre.</p> <p>3. Entregar por escrito 10 análisis de puestos en los niveles operativo, medio y ejecutivo, de acuerdo a la forma de descripción libre.</p> <p>Unidad teórica.</p>	<p>1. Arise Galicia Fernando "ADMINISTRACION DE PERSONAL", Ed. Trillas, México, 1977. cap. 8 pp. 207 a 212</p> <p>2. Blum M.I., Naylar "PSICOLOGIA INDUSTRIAL, SUS FUNDAMENTOS TEORICOS Y SOCIALES" Ed. Trillas, México, 1977. Cap. 17, pp. 713 a 726</p>	<p>SUC.</p> <p>Sería conveniente redactar el objetivo general de acuerdo a lo que se pretende, que el alumno logre en su aprendizaje teórico; para que de ahí se derive el objetivo de la práctica.</p> <p>Unidad II, III y IV.</p> <p>OBS.</p> <p>Esta asignatura no tiene aplicación práctica, sus unidades están correlacionadas una con otra y siguen una secuencia en la organización del aprendizaje lógico que facilita en cierto modo su integración sin embargo la adquirida en sí en muy teórica.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación)

- 155 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>convierten en motivos de conflicto.</p> <p>La unidad está relacionada íntimamente con las 2 anteriores, ya que tomando como base el análisis de puestos, la valuación es un procedimiento de análisis para determinar el grado de habilidad, esfuerzo y responsabilidad requerido en el mismo y las condiciones de trabajo en las que se desempeña, en relación con otros puestos de la misma organización.</p> <p>La diferencia entre valuación y valuación radica en que al última tiene como función principal el establecimiento de índices equitativos de salarios. Aquí se revisan conceptos, objetivos de la evaluación de puestos, así como las contribuciones de la psicología y las condiciones preliminares que deben tomarse en cuenta al evaluar los puestos de una organización.</p>		<p>3. Reyes Fonce A., "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, SALARIOS Y SALARIOS". Ed. Limusa, México, 1973. Capítulo II. pp.37 a 45</p>	<p>SUG.</p> <p>Valorar si esta asignatura puede reforzarse con la instrumentación práctica, delimitando en los objetivos que tipo de participación podría llevar a cabo el estudiante en ella, tal vez sólo sería posible identificar en la empresa que técnicas de las descritas en las unidades 3 y 4 se están utilizando y que ventajas le están redituando.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
 TABLA VII (continuación)

DESCRIPCIÓN SIMPLIFICADA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Explicar los procedimientos; limitaciones y ventajas de los sistemas: alineamiento, secuencias o grados pre-determinados y comparación de factores de evaluación de puestos.</p>	<p>UNIDAD 4</p> <p><u>Métos: alineamiento, secuencias o grados pre-determinados y comparación de factores.</u></p> <p>La remuneración económica que se proporciona al empleado en la organización por sus servicios, es importante por lo que obtendrán con ella, pero además la proporciona estatus y reconocimiento dentro de la organización. El dinero representa una medida cuantificable de su valor, el trabajador es muy sensible, no sólo con respecto a la cantidad de pago, sino también a la forma en que esta cantidad se compare con el de sus compañeros, el pago de salarios, debe tomar en cuenta factores, tales como el valor relativo y la demanda de cada puesto, etc.</p> <p>En esta unidad se estudian 3 métodos de valuación de puestos de cada uno de ellos se señala el procedi-</p>	<p>No tiene instrumentación práctica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arias Galicia Fernando "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS", Ed. Trilium, México, 1977. Cap. 8, pp. 212 a 226. 2. Chudon y Sherman "ADMINISTRACION DE PERSONAL", Ed. CIESA, México, 1979 Cap. XIX. pp. 470 a 484 3. Ortuzo R. de L. "TECNICAS DE DIRECCION DE PERSONAL", Ed. Limusa, México, 1979, Cap. VII. 4. Reyes Ponce A. "ADMINISTRACION DE PERSONAL" Vol. II. Sueldos y Salarios. Ed. Limusa, México, 1973 Cap. II pp. 45 a 54 Cap. IV. pp. 89 a 109 	

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación) - 158 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>selección, promoción y la evaluación de la ejecución del personal, considerando el tipo de reactivos que se redactaron, análisis del contenido, validez y confiabilidad de los reactivos, inferencia, aplicación de la prueba, instrucciones, respuestas y calificaciones</p>		<p>El procedimiento seguido para la elaboración de pruebas industriales se originó en respuesta a la necesidad de solucionar un problema, la selección de personal para el trabajo.</p> <p>Las pruebas se fueron elaborando de acuerdo a los objetivos de lo que se pretendía medir, el desarrollo industrial fomentó más la división del trabajo, consecuente a ello, la creación de nuevos puestos en donde su análisis, la descripción de tareas y la investigación de diversas áreas del comportamiento humano se consideran en la actualidad elementos esenciales que no deben faltar en la elaboración de las pruebas industriales.</p> <p>En esta unidad se abordó de la elaboración de las pruebas industriales, el significado que se le da actualmente al término de pruebas y la relación</p>	<p>sintético que contiene las clasificaciones generales de las mismas.</p>	<p>Madrid, España, 1963, pp. 28 - 29</p> <p>2. Reyes Ponce Agustín, "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL", 1ª parte, Ed. Limusa, 2ª edición, México, 1973, pp. 86 a 90</p> <p>3. Rivera Solar Ricardo "ESTRUCTURA Y ELABORACIÓN DE PRUEBAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAL", Ed. Limusa, 4ª Edición, México, 1980. Cap. I. pp. 11 a 25 Cap. II. pp. 41 a 71.</p>	<p>fueron los elementos antecedentes en la elaboración de las pruebas industriales y las ventajas que ofrecen las pruebas psicológicas en relación con otros métodos utilizados en la selección de personal.</p> <p>Aunque se elabora una práctica esta es para reforzar los elementos teóricos considerados en la unidad; y se considera introductorio a las unidades 7 y 8.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

- 159 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Conocer los requisitos que deben reunir las pruebas, algunas clasificaciones de las mismas y el manejo de las más utilizadas.</p>	<p>que guardan con el análisis de puestos, y la descripción de tareas, además de la revisión de los métodos utilizados en la selección de personal.</p> <p>UNIDAD 7</p> <p><u>CLASIFICACIÓN Y REQUISITOS MÍNIMOS.</u></p> <p>Las evaluaciones sistémicas cuantificables fueron elaboradas por los trabajos de Weber, Fectner, Mundt y James; su contribución enriqueció la psicología. Sin embargo uno de los pioneros en la aplicación de pruebas psicológicas fue Mc-Kee-Catell (psicólogo norteamericano) quien en 1890 utilizó por primera vez el término de "test mental"</p> <p>William Stern elaboró pruebas para la medición de la inteligencia e introdujo la medida del coeficiente intelectual; pero es Hugo Münsterberg</p>	<p>Participar en forma obligatoria en un taller, cuyo objetivo es que el alumno maneje las pruebas utilizadas con mayor frecuencia aquí en México.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adkins Wood Dorothy "ELABORACION DE TESTS, DISEÑO Y ENTENDIMIENTO" Ed. Trillón, 2ª. Ed. México, 1969 Cap. X 2. Blum Milton; Neylor James C. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL, SUS FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y SOCIALES" Ed. Trillón, 1ª. Ed. México, 1974, Cap. IV 3. Lumshe Charles H. "PRUEBAS PSICOMÉTRICAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL" Ed. Resp. S.A. 	<p>OBS.</p> <p>Debe la importancia que tiene esta actividad en el futuro del Psicólogo del Trabajo, debe garantizarse que se cubran el máximo los objetivos teóricos-prácticos.</p> <p>Esto incluye el taller programado, que si no se cubre la adquisición será teórica y el elaborar, aplicar e interpretar las pruebas en la selección de personal será difícil si no se ejercita desde este momento.</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación)

- 160 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>quien se lo considera el padre de la Psicotécnica, quien además de su contribución es el primero en definir el concepto.</p> <p>La Segunda Guerra Mundial fue determinante para esta rama de la psicología, puesto que se utilizó para una selección adecuada de integrantes del ejército. El desarrollo acelerado de la industria crearon necesidades imperantes para seleccionar al personal que debía laborar en ellas.</p> <p>En nuestro país su uso fue paulatino y posterior a Europa y E.E.UU, las pruebas no se han elaborado aquí, si no solamente se han estandarizado por lo que difícilmente se adaptan a nuestras necesidades.</p> <p>En esta unidad se revisan los diferentes puntos de vista mediante los cuales puede abordarse el estudio de las pruebas así como los requisitos</p>		<p>Madrid, España, 1963. Índice</p> <p>4. Rivera Soler Ricardo, "ESTIMACIÓN Y ELABORACIÓN DE PRUEBAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAL". Ed. Limusa, 11ª. edición, México, 1980. pp.77 a 83</p> <p>5. Vargas Julio S. "REDACCIÓN DE OBJETIVOS CONDUCTUALES". Ed. Trilium, 4ª. Edición México, 1980. pp. 109 - 112</p>	<p>SUG.</p> <p>Planear la programación de este taller con anticipación para que realmente se lleve a cabo y en él se trate de aplicar los elementos teóricos mencionados en esta unidad.</p>

DESCRIPCION SIMBOLICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Identificar y describir las características generales del procedimiento de elaboración de pruebas y los requisitos de cada uno de los pasos a seguir.</p>	<p>mínimo que debe reunir.</p> <p>UNIDAD 8</p> <p><u>LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DE PRUEBAS</u></p> <p>Existen muchas pruebas industriales, sin embargo, son pocas las que poseen los requisitos mínimos necesarios, esta situación prevalece en nuestro país.</p> <p>Por este motivo, es importante conocer las características que debe reunir, ya que en la selección y en la capacitación de personal, se necesita conocer los elementos para la elaboración de pruebas de conocimiento.</p> <p>Esta unidad se diseñó para señalar el procedimiento general a seguir, acerca conocimientos que se han adquirido en semestres anteriores en el área básica.</p>	<p>Elaborar una prueba de conocimientos para el puesto que él selecciona; tomando como fundamento el material enseñado para la consecución de los objetivos.</p>	<p>1. Adkins Wood Doty "ELABORACION DE TESTS. DESARROLLO E INTERPRETACION DE LOS TESTS". Ed. Trillas, 2ª. reimpresión México, 1979 pp. 40 - 79</p> <p>2. Rivera Soler Ricardo "ESTRUCTURACION Y ELABORACION DE PERSONAL". Ed. Limusa, 4ª Reimpresión, México, 1980. pp. 82 a 144.</p>	<p>SUG.</p> <p>Esta unidad tiene mucha relación con la anterior, en el taller se podría ejecutar como se elabora una prueba de conocimientos generales y pensar en la posibilidad de aplicarlo posteriormente en la práctica de la unidad IX de Reclutamiento y selección técnica de personal.</p> <p>OBS.</p> <p>Buscar que conocimientos se requieren de estadística y teoría de la medida para tratar de buscar la correlación existente de ellas con esta unidad de manera más concreta.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
<p>Técnicas de investigación para el establecimiento de necesidades de selección. Proceso de selección. Técnica de la entrevista en selección. Exámenes psicológicos. Métodos de evaluación de la selección y la integración del reporte psicológico.</p>	<p>Realizar diez procedimientos de selección a trabajadores elegidos por el, ya sea dentro o fuera de su centro de trabajo a tres niveles operativos, medio técnico y ejecutivo, siguiendo los pasos del modelo de selección, entregando el reporte correspondiente.</p>	<p>IV.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN UNIDAD 9 MODELO TRADICIONAL DE SELECCIÓN</p> <p>La selección de personal permite el encontrar por medio del uso de instrumentos y tecnología al hombre adecuado al puesto a un costo también adecuado.</p> <p>En la gran variedad que ejecuta el psicólogo del trabajo al reclutamiento y selección del personal es característica de su trabajo y en cierto modo constituye su tarjeta de presentación. Motivo por el cual se debe dominar y llevar un manejo de la misma en forma adecuada.</p> <p>Para ello se requiere el dominio de 3 principios que el psicólogo realiza en esta actividad y son: colocación, orientación y ética profesional.</p> <p>En la colocación se</p>	<p>TÉCNICA DE PERSONAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar 10 solicitudes de empleo a personas que trabajan en 3 niveles; operativo, medio técnico y ejecutivo. 2. Aplicar 10 entrevistas y baterías de pruebas a trabajadores en tres niveles, operativo, medio técnico y ejecutivo. 3. Integrar los dos actividades anteriores y entregar el reporte correspondiente. 4. Elaborar y aplicar un cuestionario acerca del proceso de inducción utilizado por una empresa privada y una pública, realizando en base a estos datos un reporte que contenga ven- 	<p>1. Arise Galicia Fernando "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". Ed. Trilite, México, 1977, Cap. 9, 10 y apéndice A.</p> <p>2. Gredos E.S., coita "MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL". Tomo I, inédito. Cap. I.</p> <p>3. Reyes Ponca Agustín "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL", Vol. I Ed. Limusa, México, 1974, Cap. IV</p> <p>4. Tiffin J y Mc.Cornick, "PSICOLOGÍA INDUSTRIAL", Ed. Diana, México, 1974 Cap. III.</p>	<p>OB5.</p> <p>Esta asignatura, es una de las que tiene mayor importancia en las actividades prácticas en el ejercicio laboral del psicólogo del trabajo.</p> <p>Habrán por la cual se debe ejecutar lo mejor posible y tener un dominio teórico práctico de la misma.</p> <p>En ella se debe definir con precisión en el objetivo general lo que se quiere lograr en el aprendizaje teórico del alumno así como esta especificado en el de la práctica.</p> <p>SUG.</p> <p>Elaborar un foro específico para la práctica en donde se le den al alumno algunas indicaciones de como puede integrar</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
		<p>cómo la selección de candidatos, considerando el puesto en particular, para lo que es necesario también el incremento de los recursos humanos de la organización por medio del descubrimiento de habilidades o aptitudes que permitan aprovechar los candidatos en su propio beneficio o en el de la organización.</p> <p>El marco de referencia del seleccionador de personal deben ver los problemas de adecuación y desempleo en el país, si el candidato no es aceptado debe orientarse y dirigirse hacia otras posibles fuentes de empleo.</p> <p>No se debe desconocer las implicaciones éticas y humanas que rodean este trabajo. Se debe de tener conciencia plena de las repercusiones que puede tener en la decisión afecta definitivamente la vida personal del candidato.</p> <p>En esta unidad se estudia</p>	<p>tasas, desventajas, alternativas y sugerencias de cada una de las empresas, firmado y/o sellado por el jefe correspondiente.</p>		<p>una batería de pruebas para la selección de personal.</p> <p>La experiencia que se posee es muy limitada y se requiere de mucha asesoría, también en la instrumentación práctica.</p> <p>Valorar si sería posible hacer un convenio con alguna empresa para que se tuviera un campo específico en donde llevar a cabo la ejecución de esta práctica, considerando de antemano por el asesor cuales métodos y procedimientos se realizarán para la selección técnica de personal en ella y poder reforzar estos elementos en el alumno para favorecer mejor su aprendizaje.</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación) - 164

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Explicar los pasos y diferencias con el modelo tradicional del modelo de selección por objetivos.</p>	<p>el procedimiento que utilizan en gran proporción las organizaciones de nuestro país para seleccionar técnicamente a su personal.</p> <p>Se analizan las características de los pasos de reclutamiento y selección del empleo del procedimiento de selección, datos importantes de la entrevista, pruebas de empleo y psicológicas, encuesta sociocómica, examen médico, contratación y el proceso de inducción del personal de la organización.</p> <p>UNIDAD 10</p> <p><u>SELECCIÓN POR OBJETIVOS</u></p> <p>El modelo de selección tradicional tiene ciertas limitaciones entre ellas se encuentran: que esta actividad la realiza personal que no está entrenado para tal efecto, que hace que la selección se base en juicios subjetivos, además de las</p>	<p>Unidad teórica.</p>	<p>1. Jiménez O.A. "COMO ENTRENAR EN SELECCIÓN POR OBJETIVOS" Inédito, disponible en el SIA. Cap: I, II, III, IV y V.</p>	<p>ORS.</p> <p>Si este modelo de selección es innovador y tiene entre sus ventajas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las conductas objetivamente. 2. Establecer los resultados prescritos para el

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación) 165

DESCRIPCION SIMPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
	<p>Explicar los antecedentes, elementos que los configuran, algunos ejercicios y los principios e la solución de problemas en grupos de los centros de evaluación.</p>	<p>derivados de las pruebas psicológicas que no cubren con los requisitos previos de adaptación en el medio en que se aplican.</p> <p>Estos errores han llevado a buscar nuevas formas o modelos en forma técnica y objetiva al personal de las organizaciones.</p> <p>En esta unidad se ve con profundidad los pasos que comprende el modelo de selección por objetivos propuestos por Alvaro Jiménez.</p> <p>UNIDAD II</p> <p><u>CENTROS DE EVALUACION</u></p> <p>Otro modelo de selección de personal que en los últimos años se ha introducido en algunas organizaciones de nuestro país, ha sido el denominado Centros de Evaluación.</p> <p>Estos centros surgieron en 1956 y desde entonces se han venido difundiendo, aplicando,</p>	<p>No tiene instrumentación práctica.</p>	<p>1. Montes Ulises Royas "PROPONICION DE UN METODO DE VALORACION DE LAS TECNICAS DE LOS CENTROS DE EVALUACION DE PERSONAL" tesis Lic. en Psicología Esc. de Psicología de la Universidad Autónoma, México, 1978. Cap. V. pp. 68 a 86</p>	<p>puesto.</p> <p>3. Tener un juicio idóneo en base a la ejecución misma del trabajo, etc.</p> <p>SUG.</p> <p>Investigar si este método se está utilizando en alguna empresa, y valorar objetivamente cuales son sus ventajas en relación con el método tradicional.</p> <p>Misma sugerencia de la Unidad 10.</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación) -166-

DESCRIPCION SINOPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>experimentando y evaluando, de tal modo que a la fecha son consideradas como una técnica avanzada que puede contribuir a la solución de problemas agudos de la selección.</p> <p>Parcialmente han ampliado el uso de pruebas psicotécnicas en la selección y evaluación del personal ejecutivo.</p> <p>En esta unidad se analiza este modelo, considerando sus antecedentes, los elementos que lo configuran, algunos ejercicios, y los principios tanto de solución de problemas en grupo, como los generales que se llevan a cabo en este modelo.</p>		<p>2.Villagómez G.J.I. "HISTORIA Y EVOLUCION DE LA SELECCION TECNICA DE PERSONAL EN MEXICO" Tesis Lic. en Psicología, (1999) México, 1975 Cap.III.pp.71 a 76</p>	

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación) - 167 -

DESCRIPCION SINOPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUCESIVENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>El alumno discriminara los conceptos de capacitación y adiestramiento en base a las técnicas de observación y registro de la conducta humana en el trabajo.</p> <p>Elaborará el proyecto de un curso, utilizando una matriz general y una conductual en base a los pasos de la instrucción.</p>	<p>Discriminar los antecedentes nacionales y extranjeros que dieron origen a la capacitación así como los diferentes conceptos.</p>	<p><u>AREA DE CAPACITACION DE PERSONAL</u></p> <p><u>I. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I</u></p> <p><u>UNIDAD I</u></p> <p><u>ANTECEDENTES, DEFINICION Y CONCEPTOS.</u></p> <p>En esta unidad se estudian los antecedentes nacionales e internacionales, la creación en nuestro país de la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento (UCECA) y definición de conceptos de educación, entrenamiento, desarrollo, capacitación y adiestramiento.</p>	<p>Unidad teórica.</p>	<p>1. Arias Galicia Fernando "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS" Ed. Trillas, México, 1979. Cap. XII, pp. 310 a 320.</p> <p>2. Halfon B.S. y Carrillo S.A. "EVALUACION DE UN CURSO DE CAPACITACION" tesis Lic. Psicología, UNAM, México, 1977. Cap. I pp. 3 a 7</p> <p>3. Laffita B.M.E. "SISTEMA MODULAR PARA ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION DE SUPERVISORES" tesis Lic. en Psicología, UNAM México, 1978, Cap. I. pp. 2 a 10</p>	<p>OBS.</p> <p>Esta unidad es eminentemente teórica, en ella se destacan los antecedentes históricos y la evolución de esta actividad, así como las características fundamentales de la UCECA, organismo creado por el gobierno federal.</p> <p>Esta actividad también tiene mucha importancia en el quehacer diario del psicólogo del trabajo, el conocimiento de estos elementos le facilitará su ejecución posterior.</p>

DESCRIPCIÓN SIMBÓLICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Detectar necesidades de capacitación de un trabajador, manifiestas o encubiertas de acuerdo a los lineamientos dados en la bibliografía.</p>	<p>UNIDAD 2</p> <p><u>DETECCIÓN DE NECESIDADES.</u></p> <p>El primer paso y el más importante dentro de la capacitación y el adiestramiento es la detección de necesidades cuando se relaciona con los objetivos, políticas y planes de los programas y con la organización en general.</p> <p>Se analizan diferentes conceptos acerca de la detección de necesidades manifiestas y encubiertas, como puede detectarse las segundas.</p> <p>Se considera esta unidad básica para la asignatura de Desarrollo de Recursos Humanos I</p>	<p>1. Desarrollar teóricamente el procedimiento seguido para detectar necesidades manifiestas en un trabajador de cualquier puesto.</p> <p>2. Aplicar y desarrollar todo el procedimiento de detección de necesidades encubiertas utilizando cualquiera de los técnicas vistas en la unidad, integrando el reporte correspondiente por escrito.</p>	<p>4. Razo T.E. et al. <u>MANUAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</u>, Serie Técnica No.5, Ed. popular de los trabajadores, México, 1980, pp. 21 a 88</p> <p>1. Escudón G.M. S. <u>EL PSICÓLOGO Y LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, DOS ESTUDIOS DE CAMPO EN NUESTRO MEDIO</u>, Tesis profesional Lic. en Psicología UNAM, 1976 Cap. I, pp.4 a 26</p> <p>2. Mendoza A. <u>DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO</u> Servicio Nacional ANPD; México, 1971. Sumario</p>	<p>UBS.</p> <p>La práctica refuerza el conocimiento teórico para poder comprender la importancia que tiene la detección de necesidades previas en la planeación de un programa de capacitación de personal.</p> <p>SUG.</p> <p>Serie importante valorar como podía instrumentarse en la práctica estos procedimientos que son esenciales y que no se deben de perder de vista para cubrir los objetivos de la capa-</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SIMILITUD Y/O OBSERVACIONES
	<p>Conocer los principios del aprendizaje y de análisis de tareas a la elaboración temática de un programa de capacitación.</p>	<p>y piedra angular a los siguientes aspectos que comprenden esta área.</p> <p>UNIDAD 3</p> <p>TECNOLOGÍA EDUCATIVA APLICADA A LA CAPACITACIÓN.</p> <p>Al diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento del personal, se deben considerar los principios del aprendizaje humano, ya que el cambio de conductas consecuentes a éste son piedras angulares del programa.</p> <p>El entrenamiento de personal en una organización es el proceso a través del cual los individuos aprenden habilidades, conocimientos, actitudes y conductas necesarias para poder efectuar el trabajo asignado.</p>	<p>1. Diseñar en un curso de concentración el desglose de un curso de capacitación utilizando los sistemas Aulag; subdivisión o bien flujo de discriminación.</p> <p>El curso puede ser a cualquier nivel y tam, lo importante es el desglose que se haga de él y el sistema que se utilice.</p>	<p>1. "CURSO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA" Vol. 3 Métodos de enseñanza impreso por la Dirección General de Información y Relaciones de la UNAM, México, 1972. Cap. V. Principio del Aprendizaje por Bertha Esther Fernández Muñoz.</p> <p>2. Tisher J.I., Glaser R., Shafer W.W., "APRENDIZAJE E INSTRUCCIÓN PRÁCTICA". Ed. Trillas, México, 1974. Cap. IV. pp. 79 a 103</p>	<p>citación y entrenamiento del personal sin descuidar a su elemento fundamental que es el trabajador.</p> <p>OBS.</p> <p>Esta unidad también es muy extensa en contenido consta de 29 objetivos específicos, sin embargo la secuencia en que esta organizada la unidad facilita la correlación temática</p> <p>SUG.</p> <p>Dada la importancia que posee el poder conjuntar los objetivos de la empresa al cubrirse la capacitación y el entrenamiento con los cambios que se obtengan al impartir los programas en el trabajador, valorar de que forma podría concretarse los contenidos</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII. (continuación)

- 170 -

DESCRIPCION SINOPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>Se ha de resaltar la importancia que desempeña en la educación la TECNOLOGIA EDUCATIVA, independientemente de las controversias existentes en la aplicación de sus principios.</p> <p>En esta unidad se analizan estos elementos de controversia, así como los puntos importantes del aprendizaje humano como: audición, transferencia del entrenamiento y retención, se estudiarán también sus principios, sobre todo aquellos que se deben considerar al diseñar y aplicar los programas de entrenamiento.</p> <p>Se revisan los pasos y secuencias de un programa, denominada Teoría o Análisis de Tareas, de acuerdo a varios autores y para fines de la capacitación se desglosa el contenido teórico práctico que el instructor planea en su curso de entrenamiento.</p>		<p>1. Mittler J.O., "PSICOLOGIA", Editorial Interamericana. 2ª. Ed. México, 1971, Cap. VII. pp.232 a 240 Cap.VIII pp.243 a 279</p>	<p>que faciliten la comprensión del material en el alumno incluyendo el examen de concierntos.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUSECUENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>El alumno, en base al curso I, elaborará el curso de capacitación proyectado, tomando en consideración las diversas técnicas para capacitar al personal.</p> <p>Realizará prácticas de role playing. Simulación, Instrucción programada y Phillips</p>	<p>Conocer los procedimientos para establecer objetivos de aprendizaje y técnicas empleadas en el desarrollo de recursos humanos de la organización dependiendo de la bibliografía básica.</p>	<p>El contenido global de la unidad se resume en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Controversia que se han suscitado entre los teóricos del aprendizaje en cuanto a éste como proceso y en el aprendizaje del "hazero". 2. Principios Generales del aprendizaje, destacando aquellos que deben considerarse en un programa de capacitación. 3. El análisis de teorías. <p>II. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS II.</p> <p>UNIDAD 4</p> <p><u>ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS:</u></p> <p>Los objetivos generales que se persiguen a través de la capacitación son: generar, incrementar y modificar las competencias, habilidades y actitudes de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redactar los objetivos de un curso de capacitación dirigido a un trabajador de una organización. 2. Programar inicialmente el 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cirigliano Villosorini, "DINAMICA DE GRUPOS Y ORGANIZACION", Ed. Nueva Amrita, Buenos Aires, Cap. 21 y 22. 	<p>OBS.</p> <p>Esta unidad también considera en su contenido en la asignatura de Gerencia de Recursos Humanos, y además requiere de una práctica más amplia en</p>

DESCRIPCION SIMPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA Y/O OBSERVACIONES
<p>66. Identificará los apoyos sociofamiliares que se necesitan en el curso.</p>		<p>tado al personal de la organización a través del desarrollo continuo y sistemático del mismo.</p> <p>Después de la detección de necesidades del personal de un departamento o sección se procede a diseñar el programa de capacitación en el cual se establecen los objetivos instruccionales, los cuales determinarán las finas, propósitos o metas del entrenamiento de manera que se pueda precisar en el contenido o temario del mismo, posteriormente se seleccionan las técnicas, dependiendo de las necesidades existentes.</p> <p>En esta unidad se estudiarán las características y clasificación de los objetivos de aprendizaje como un paso inicial para la elaboración del programa de capacitación. Finalmente se estudiarán los procedimientos, la técnica de enseñanza programada, métodos</p>	<p>capítulo de un texto, conteniendo todas sus características y cuadros.</p>	<p>2. Craig y Mittel "TEMAS DE INVESTIGACION Y DESARROLLO DE PERSONAS" Ed. Diana, México, Cap. 9, pp. 220 a 223.</p> <p>3. Escandón Callejas Socorro, "EL PSICOLOGO Y LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO, DOS ESTUDIOS DE CASO EN NUESTRO MEDIO." Tesis Lic. Psicología UAMN, México, 1976. Cap. III pp. 164 a 170</p> <p>4. Heredia de Murta Bertha "PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DE LOS OBJETIVOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE" Comisión de nuevos métodos de enseñanza UAMN, México, 1971. Vol. I pp. 3 a 27</p>	<p>base a las referencias teóricas, ya que si no se hace la correlación que existe en ella en la teoría y la práctica queda a nivel de identificación y retención en el aprendizaje del alumno, a que si lo ejercita directamente en el ejercicio en donde realizará su prueba puede cubrirlo a niveles cognoscitivos más altas.</p> <p>SUG.</p> <p>Buscar de que modo podría elaborarse conjuntamente en otros estudiantes a través de un cursillo o taller, la elaboración de objetivos instruccionales y posteriormente estos mismos servir para su aplicación en la industria.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUCESIVENCIA y/o OBSERVACIONES
		de casos, conferencias y dramatizaciones como posibles técnicas que pueden utilizarse en la ejecución del programa.		<p>5. Millán S.P. Guerrero, Stockton, "PSICOLOGÍA DEL SERVIDOR DE VIGILANCIA EDUCATIVA". México, 1978. Disponible en el S.U.A.</p> <p>Artículo "La definición de habilidades de observación de la conducta y el de: "Como redactor de lecturas de instrucción".</p> <p>6. Mérci Inés G. "LOS METODOS DE INVESTIGACIÓN". Comisión de revisiones de todos de enseñanza, Vol. 3. UNAM México, 1972 pp. 1 a 4 disponible en el SIA.</p> <p>7. Viviani y Gilbert de Landauer "MÉTODOS DE LA PSICOLOGÍA". Ediciones UNAM, España. pp. 183 a 199</p>	

DESCRIPCION SIMFETICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Conocer y aplicar algunas técnicas grupales aplicadas en el desarrollo de Recursos Humanos; algunas de las limitaciones de la bibliografía básica.</p>	<p>UNIDAD 5</p> <p><u>TECNICAS DE CAPACITACION.</u></p> <p>Todo el personal que se dedique a la capacitación y el entrenamiento debe tener presente que los objetivos, técnicas y procedimientos que se utilicen en un programa deberán estar estructurados de acuerdo a las necesidades de las organizaciones y el nivel de preparación de los participantes.</p> <p>En esta unidad se revisarán algunas técnicas de dinámicas de grupo, en donde se podrán conocer, aplicar y analizar las características de liderazgo, ruptura de hielo, toma de decisiones, comunicación, retroalimentación, sensibilización y desarrollo del conocimiento grupal de tal manera que se obtenga un entrenamiento en el manejo de técnicas grupales aplicadas al desarrollo de recursos humanos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar un ejercicio de sensibilización de relaciones humanas a un grupo de 10 personas. 2. Aplicar un ejercicio de procesos "incidentes" a un grupo de 10 personas. 3. Aplicar un ejercicio utilizando la técnica de Phillips 66 en un grupo de 20 personas o más. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. "APRENDER JUGANDO" Compilación de 60 dinámicas vivenciales. Autor y editorial desconocidas. pp. 64, 65, 66, 79, 80, 117, 118 a 123 Material disponible en el SIM. 2. Cirigliano Villaverde "DINAMICA DE GRUPOS Y EDUCACION". Ed. Huemul Buenos Aires, 1966. Cap. IX pp. 148 a 152 Cap. XX pp. 193 a 196 3. Craig y Bittel "MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAS". Ed. Diana México, 1974 Cap. XIII pp. 270 a 285 Cap. VI pp. 136 a 149. 	<p>SMS.</p> <p>Esta unidad es práctica, aunque para poder llevarla a cabo es necesario el conocimiento técnico de la misma.</p> <p>Para su aplicación se requiere de cierta experiencia que no posee el estudiante; aunque los pasos de las 3 técnicas en las que se tiene que participar están muy bien delimitados en las referencias bibliográficas esta no es suficiente para su ejecución.</p> <p>SUC.</p> <p>Valorar en que forma se podría ejecutar estas técnicas en grupos de estudiantes con un asesor que tenga experiencia en su manejo y ver si es posible que cuando se esta realizando la práctica esté super-</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

TABLA VII (continuación) - 175 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Al término de la unidad se diseñará un curso de capacitación del nivel que sea, dependiendo de las técnicas y procedimientos utilizados en el Desarrollo de Recursos Humanos</p>	<p>UNIDAD 6</p> <p><u>FACTORES DE SUBSALICIÓN Y NIVEL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.</u></p> <p>En esta unidad se estudia el método de alimentación, que se usa de las que se utilizan para el entrenamiento de personal y quizá se conozca poco en cuanto a</p>	<p>Diseñar un curso de capacitación a cualquier nivel, presentando un reporte por escrito donde se especifique el objetivo general,</p>	<p>4. Macchielli Roger "LA DINÁMICA DE LOS GRUPOS", Ed. Ibérico Europeo de Ediciones, S.A. 3a. Edición, España, 1972, Cap. I. pp. 133 a 162</p> <p>5.- Salinas Alfonso, "CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL", Ed. Limusa, México, 1973, pp. 65 a 67.</p> <p>6. Tiffin y Mc.Cornick, "PSICOLOGÍA INDUSTRIAL" Ed. Diana, México, 1973, Cap. IX. pp. 304 a 319.</p> <p>1. Craig y Bittel "MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL" Ed. Diana México, 1974, Cap. XVII. pp. 332 a 340</p>	<p>viendo un maestro en esta ejecución.</p> <p>ONS.</p> <p>El objetivo general es de la experiencia práctica de las unidades 4, 5 y 6 correspondiente a la asignatura de Desarrollo de</p>

DESCRIPCIÓN SIMPLIFICADA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUSTANCIA Y/O OBSERVACIONES
	preparando un reporte por escrito.	<p>sus objetivos y funcionamiento. Sin embargo, su utilidad y ventajas son de gran importancia.</p> <p>También se estudian los medios auxiliares más utilizados en la capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos.</p>	específicos, técnicos o estándares de capacitación y ayuda en diversos niveles algunos de los fundamentos del microprograma.	<p>2. García Rivera Ma. de Lourdes. "CAPACITACIÓN UTILIZANDO TÉCNICAS Y MÉTODOS" tesis Profesional Lic. en Psicología, UNAM, México, 1981 Cap. III.</p> <p>3. "LINEAMIENTOS PARA DISEÑAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN". Microprograma disponible en el S.U.A. elaborado en el área de Psicología del Trabajo.</p> <p>4. Siliceo Alfonso, "CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL" Ed. Limusa, México, 1973, pp. 68 a 79</p>	<p>Recursos Humanos II</p> <p>SUC.</p> <p>Redactar un objetivo que corresponda a lo que se quiere lograr en el aprendizaje teórico de esta unidad.</p> <p>OBS.</p> <p>la elaboración del diseño de un curso de capacitación a cualquier nivel y la presentación del reporte escrito. Esto aumenta la experiencia teórica del alumno.</p> <p>SUC.</p> <p>Valorar que posibilidad habría de elaborar ese programa de capacitación formal en una empresa seleccionada por la facultad y que en ella misma se aplicase y se evaluase en la práctica de la siguiente unidad.</p>

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUFICIENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>El alumno aplicará y evaluará un curso de capacitación o entrenamiento en cualquier nivel de trabajo, reportando cada paso de la misma como: amplitud de la capacitación, muestra de la aplicación, cambio conductual, materiales e instrumentos empleados, evaluación de los materiales, selección de los participantes al curso, presupuesto, entrenamiento de instructores, control administrativo y pedagógico.</p>	<p>Elaborar un plan de evaluación; identificar de los instrumentos recursos, para evaluar el diseño del programa de capacitación de la unidad anterior.</p>	<p>III.- DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS III.</p> <p>UNIDAD 7</p> <p><u>PROPOSITOS Y FUNCIONES DE EVALUACION.</u></p> <p>En esta unidad se examinan los propósitos y funciones de la evaluación; así como las etapas de acción, instrumentos, etc.</p> <p>Se estudian varias definiciones de evaluación, así como algunas enfoques seleccionados por su relevancia en la evaluación de programas educativos, los cuales son los pasos a seguir en este proceso, incluyendo la selección y elaboración de instrumentos.</p>	<p>1. Aplicar y evaluar el diseño del programa de capacitación de la unidad anterior.</p> <p>2. Realizar un análisis de las 4 áreas vistas (aprendizaje, recursos, desempeño en el trabajo y costo beneficio). Si existieran limitaciones en el desarrollo de trabajo, requisito mínimo, evaluación del aprendizaje y recursos.</p> <p>3. Analizar por escrito los resultados obtenidos, entregar el reporte correspondiente al asesor.</p>	<p>1. Álvarez Manuel y otros. "TRABAJO PARA ELABORAR PROGRAMAS DE RECURSOS HUMANOS". Talleres ANPD, México, 1972. pp. 85 a 125</p> <p>2. Salas Guadalupe F. Javier. "UN MODELO PARA LA EVALUACION DE MATERIAS". Talleres ANPD, Co. V. No. 19, 1975, pp. 43 a 61</p> <p>4. Pastora Norma E. "EVALUACION DE PROGRAMAS EDUCATIVOS". UNAM, México, 1963. pp. 5 a 26</p> <p>5. Ruiz Martínez Yolanda. "LA EVALUACION EN EL APRENDIZAJE". Talleres ANPD, Vol. IX No. 37, México, 1979</p>	<p>Obs.</p> <p>La instrumentación del programa elaborada en la unidad anterior facilita la correlación que se sigue en la teoría con la práctica.</p> <p>SUC.</p> <p>Esta actividad requiere de asesoría y supervisión en el campo de que se está aplicando.</p> <p>Si esta se realiza por un asesor, ya sea de la facultad o de la empresa, se evaluará con mayor precisión su ejecución y el programa en sí.</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación)

DESCRIPCION SIMPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Identificar los requerimientos de captación de información sobre recursos humanos, entregando un reporte por escrito.</p>	<p>UNIDAD 8 INVENTARIO Y PREVISION DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p>El objetivo de la función administrativa de recursos humanos dentro de una organización, consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, emplear los recursos, tratar equitativa, oportunidad de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo.</p> <p>En la presente unidad se estudiarán los requerimientos de captación de información sobre recursos humanos, así como el procedimiento utilizado para efectuar su inventario.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar los procedimientos de captación de información de los Recursos Humanos a 5 trabajadores de un mismo departamento en una empresa pública o privada. 2. Ordenar la información obtenida, entregando un reporte por escrito y basado en la bibliografía proporcionada. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gordon, M. Smith "ORGANIZACION Y PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS" Editorial Lega Cursario Editorial, México, Cap. V 2. Octavio Ramón de Lucas. "TECNICAS DE DIRECCION DE PERSONAL", Ed. Limusa, México, 1974, Cap. XIX pp. 642 a 644 3. Silvano Alfaro "CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL", Ed. Limusa, México, 1973, pp. 103 a 110. 	<p>Obs.</p> <p>En esta práctica se revisan informes de actividades del personal, análisis de puestas, entrevistas y plantillas o registros que se llevan en la empresa e a través de una entrevista con el jefe o supervisor, además de listas y hojas del personal y su rotación general.</p> <p>Esta unidad permite concluir en una práctica al de los 2 asignaturas previas y a que por medio de ella se lleve por escrito un registro completo que incluye entre otras especificaciones características, aptitudes y habilidades del trabajador, adiestramiento y capacitación recibida, rotaciones, etc. que facilite el control interno del Departamento.</p>

ANALISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA

TABLA VII (continuación)

DESCRIPCION SINCRONICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SIGNIFICANCIA y/o OBSERVACIONES
	<p>Identificar los diferentes factores que forman la parte administrativa de la capacitación, basados en la bibliografía dada.</p>	<p>UNIDAD 9</p> <p><u>LA ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION:</u></p> <p>El objetivo de esta unidad es el conocimiento de los factores que intervienen a formar la parte administrativa de la capacitación y orientar acerca de como se lleva a cabo este proceso y la forma más adecuada para realizarlo.</p> <p>Se verá también educación y entrenamiento de los capacitados, la organización de las actividades de entrenamiento, preparación de presupuestos para tal efecto, que permitirán conocer más a fondo cada uno de sus elementos, para cumplir con las actividades posteriores en la práctica real del trabajo.</p>	<p>Investigar en 2 empresas, una pública y otra privada mediante una entrevista o cuestionario.</p> <p>1.1 Características principales en la formación que tienen sus entrenadores.</p> <p>1.2 Pasos más importantes que realizan al planear un curso de entrenamiento.</p> <p>1.3 Como se elabora el presupuesto para un curso de entrenamiento</p> <p>1.4 Que proceso se sigue para obtener el registro de los cursos de capacitación</p>	<p>1. Craig y Sittel, <u>TRATADO DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL</u>. Editorial Diana, México, 1975, Cap. XXVII XXVIII XXIX XXX XXXI</p>	<p>mento de Personal, la evaluación, remuneración económica y promociones del trabajador.</p> <p>OBS.</p> <p>La secuencia llevada a cabo en esta asignatura facilita la integración teórica del conocimiento.</p> <p>Los contenidos de los mismos. Son muy extensos, pero se consideran necesarios para su instrumentación práctica posterior y que en conjunto evalúan los cursos de capacitación desde su planeación, organización y ejecución, así como a los instrumentos.</p>

DESCRIPCION SINOPTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMATICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACION PRACTICA	BIBLIOGRAFIA UTILIZADA	SUCESENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>A través de esta materia, el alumno analizará los sistemas de trabajo con el propósito de mejorarlos, ya sea disminuyendo su carga o adaptando la máquina al hombre o el puesto del trabajo al obrero, o el objeto al usuario, incluyendo estas normas técnicas (la adaptación entre el hombre y la máquina) el fin común que se denomina simplificación del trabajo.</p>	<p>Aplicar los conocimientos dados en esta unidad elaborando un trabajo en el que dé dos ejemplos de sistemas que existan en nuestra vida cotidiana, difieran a los dados en el texto.</p>	<p>IV. ERONOMIA</p> <p>INGENIERIA HUMANA O SISTEMAS HOMBRE-MÁQUINA.</p> <p>La Ingeniería humana es el resultado de una evaluación que partió de "una perspectiva centrada en la máquina", o una perspectiva centrada en el hombre para llegar en la actualidad a "centrarse en el sistema". Entendiéndose por sistema a la combinación operativa y funcional de uno o varios hombres con uno o varios componentes mecánicos.</p> <p>Los cuales interactúan para ofrecer a partir de las variables de entrada (estímulos), ciertos resultados (respuestas), tomando en cuenta las condiciones y exigencias de un medio ambiente determinado.</p> <p>En la presente unidad se estudian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición conceptual. 2. Funciones y enfoque para asignarlas a un 	<p>Elaborar un trabajo donde se describan dos ejemplos diferentes a los que se presentan en el texto en un mínimo de 3 hojas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chaparría A., "INGENIERIA HOMBRE-MÁQUINA", Ed. CIESA, México, 1968, Cap. II. PP.25 a 33 y 38 a 39. 2. Smith Moseley, "PSICOLOGIA DE LA CONTACTA INDUSTRIAL", Ed. FC. Gram Hill, México, 1977. Cap. IV. 	<p>ONS.</p> <p>Esta unidad es eminentemente teórica, la práctica refuerza el aprendizaje de los contenidos temáticos.</p> <p>El enfoque que se aborda del sistema hombre máquina es muy interesante y puede ser aplicativo en ejemplos cotidianos.</p>

TABLA VII (continuación)

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	INSTRUMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	SUGERENCIA y/o OBSERVACIONES
<p>El alumno en base a los principios del análisis experimental, programará situaciones contingentes al trabajo y aplicará estrategias de intervención en los diferentes profesionales en los que el psicólogo del trabajo presta sus servicios como lo son la selección de personal, capacitación, evaluación de personal, motivación, relaciones humanas y seguridad industrial.</p>	<p>Elaborar un diseño de intervención para su posible solución de acuerdo a las técnicas propuestas en la unidad.</p>	<p>sistema hombre máquina.</p> <p>3. Principios básicos.</p> <p>4. Influencia del medio ambiente.</p> <p>V. PROGRAMA DE AMBIENTES LABORALES</p> <p>TECNICAS DE INVESTIGACION EN LA INDUSTRIA.</p> <p>En esta unidad se presentaran una serie de lecturas acerca de las experiencias que se han realizado en el escenario laboral por medio de la metodología y procedimientos descriptivos del análisis experimental de la conducta.</p> <p>Se señalan 2 posiciones y otra operante para resolver los problemas humanos de una organización, y la otra de administración de contingencias conductuales en el que Lutherus trabaja sistemáticamente a la solución de problemas.</p>	<p>1. Obtener datos de un problema dentro de una empresa, en un departamento en concreto</p> <p>2. Elaborar un diseño para su posible solución, utilizando procedimientos descriptivos del análisis experimental de la conducta para la posible solución al problema.</p> <p>3. Después de elaborado el diseño presentarlo al asesor para su discusión y aprobación.</p>	<p>1. Jiménez O.A., "COMPLETA ORGANIZACIÓN Y EDUCACIÓN HUMANA" Ed. Trillas, México, 1976. pp. 29 a 39</p> <p>2. Jiménez O.A., "EL ANÁLISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA APLICADO AL ENTRENAMIENTO INDUSTRIAL", Ed. Trillas, México, 1976 pp. 41 a 43 y 53 a 70</p> <p>3. Lutherus F. Kreitner R., "ORGANIZACIÓN ORGANIZACIONAL MODIFICACION" Ed. Scott Foresman, C.O., 1973 pp. 60 a 83.</p>	<p>OBS.</p> <p>Esta unidad tiene correlación muy estrecha con las asignaturas de Psicología experimental y Análisis Experimental de la conducta que facilita la mejor comprensión de los contenidos aquí estudiados.</p> <p>El repaso de los 2 aproximaciones, la de Lutherus y la de Skinner y la serie de estudios elaborados en el análisis experimental de la conducta en el escenario industrial permite valorar la importancia que posee en</p>

ANÁLISIS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA
 TABLA VII. (continuación)

-182 -

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DE LA ASIGNATURA DE ACUERDO AL PLAN DE ESTUDIOS	OBJETIVOS GENERALES	CONTENIDOS TEMÁTICOS (UNIDADES)	IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA	BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	REFERENCIA y/o OBSERVACIONES
		<p>Contenido en resúmenes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aproximación tradicional (Mr. Gregory) y aproximación de Skinner al estudio de la conducta en la administración. 2. Modelo de "administración de contingencias conductuales" de Luthans. 3. Estudios experimentales sobre la aplicación de procedimientos derivados del análisis experimental de la conducta al escenario industrial. 		<p>pp. 60 a 83 (traducción en el IIA)</p> <p>4. Martin Thonson F. "MANEJO DE LA CONDUCTA EN LA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS", tesis Profesional Lic. Psicología, UNAM México, 1974, pp. 7 a 12 y 17 a 80</p> <p>5. Ulrich N. Stachnick, T. Mabey, "CONTROL DE LA CONDUCTA HUMANA" Ed. Trillas, México, 1972 Volumen, 1972 pp. 309 a 417</p>	<p>Se para poder utilizarla en la modificación de la conducta del trabajador en su lugar de actividad laboral.</p>

Previo a la elaboración del anteproyecto se toman en cuenta las conclusiones de cada uno de los capítulos que conforman esta tesis y que nos llevarán a considerarlas en la planeación de los objetivos y en la caracterización del problema esencial, el cual se espera ser contestado en el estudio de campo posterior.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES E INTERNACIONALES.

- La Psicología Industrial surge como una necesidad de adecuación del hombre a su trabajo en una sociedad como la inglesa que presento cambios tecnológicos, económicos y en su estructura social, generados por su revolución industrial.
- La concepción del papel que el psicólogo del trabajo tiene en la sociedad ha cambiado debido a las aportaciones hechas por la psicotecnia, teorías administrativas, relaciones humanas y motivacionales; así como también el conocimiento de la conducta del hombre en su lugar de trabajo, las técnicas grupales que han permitido modificar su manejo y el desarrollo organizacional.
- La Psicología del Trabajo es una profesión muy joven que surge en el año de 1940 con la utilización de la -

psicotecnia para el reclutamiento y la selección técnica del personal bancario, esta actividad es hasta la actualidad predominante en la práctica laboral de este profesionista.

- La connotación de Psicología Industrial se utiliza como sinónimo de Psicología del Trabajo, debido a que es así como se encuentra en las referencias bibliográficas. Cabe mencionar que es en la Facultad de Psicología de la UNAM. en México, donde éste concepto cambia (1971) para denominar el área substituyendo el término de "industrial" por el del "trabajo" por considerar más amplio su significado.
- El ejercicio profesional del psicólogo del trabajo en nuestro país ha estado determinado por la evolución de la Psicología Industrial y que en cierto modo han condicionado su praxis, son en orden de prioridad: la psicotecnia, prevención de riesgos y accidentes, y capacitación y adiestramiento.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO II. EL TRABAJO Y EL HOMBRE.

- La Psicología del Trabajo no se puede desvincular de la conducta del trabajador, de los satisfactores que

debe propiciar la empresa , así como el conocimiento e los objetivos y metas de la misma.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO III. CONCEPCION ACTUAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

- El objeto de estudio de la Psicología del Trabajo es la conducta del hombre dentro de un grupo o de una organización , con sus interacciones continuas y sus efectos en el esfuerzo o totalidad del grupo .
- La finalidad de la Psicología del Trabajo es aportar técnicas y metodología para encauzar y ayudar a elevar el nivel de vida y el bienestar social del trabajador.
- La sociedad requiere de profesionistas capacitados para la solución de problemas específicos , por tal motivo es necesario considerar en el curriculum las funciones que van a tener que desarrollar para resolver los.
- El perfil profesional esta conformado por el conjunto de funciones profesionales de desempeñará el futuro profesionista así como sus conocimientos y habilidades que requiere para ello.

- El perfil del Psicólogo del Trabajo es una aportación innovadora , en el se trata de adecuar las actividades de su ejercicio profesional con las funciones profesionales descritas por el CNEIP.

CONCLUSIONES DEL CAPITULO IV. PREPARACION DEL PSICOLOGO EN LA UNAM.

- Académicamente existen pocos antecedentes históricos en el plan de estudios de la carrera en esta área en particular que se correlacionen con su campo real de ejercicio profesional.
- Es a partir de 1971, cuando se formaliza la enseñanza del área de Psicología del Trabajo y se le considera como una opción de estudio en los últimos semestres de la carrera.
- El análisis de los objetivos y actividades planeadas como conductas terminales en la preparación del psicólogo del trabajo , descritas en la organización académica de la Facultad nos permite conocer el perfil educacional del mismo.
- De la definición de los problemas sociales actuales ,

se deben derivar las funciones profesionales que se requieran utilizar para solucionarlos . Estas funciones dentro del plan de estudios deben convertirse en objetivos de capacidades, destrezas y actitudes , que se deben lograr a medida que se realicen las actividades de capacitación profesional.

- El plan de estudios de la carrera de Psicología está elaborado a partir de objetivos operacionalizados y es estructurados de tal modo que conlleven al estudiante al logro de un nivel universitario de dominio de una profesión , sin embargo es necesario buscar la con-gruencia que guardan con la problemática social y con el mercado real de trabajo.

- En el análisis elaborado de las asignaturas del área de Psicología del Trabajo se considera el plan de estudios vigente en la Facultad así como los programas que se utilizan en cada una de las materias que la integran.

- El aprendizaje teórico en esta especialidad es muy amplio , en el se aborda todo el campo de acción - que puede desempeñar este profesionista en el campo ideal de su ejercicio profesional. Sin embargo su instrumentación práctica es limitada , aunque exis-

ten en la mayoría de las asignaturas , no es suficiente para tratar de llevar una buena correlación teórico práctica.

- La función del psicólogo del trabajo dentro de la sociedad es ayudar a la consecución de adelantos y benefi - cios que resuelvan la problemática en la industria me - xicana.

- Una de las actividades prioritarias de este profesio - nista en una sociedad como la nuestra, es obtener en la conducta del trabajador ciertas actitudes en su - desempeño que mejoren la producción, independientemente si se logra o no la satisfacción de sus necesidades.

C A P I T U L O V .

ANTEPROYECTO DE INVESTIGACION DE CAMPO.

5.1 OBJETIVOS .

Para llegar a definir los objetivos, se ha efectuado una investigación bibliográfica que sirva además como marco de referencia para la investigación futura . Ellos forman parte de la planeación de la misma . Los aspectos que se estudiarán posteriormente y que complementen este trabajo son los que se enuncian.

- 1 . Investigar el campo real del ejercicio profesional del psicólogo del trabajo , basado en su preparación académica y en el conocimiento de sus funciones y actividades.
2. Analizar los conocimientos teórico prácticos que posee este profesionista en su desempeño laboral para plantear alternativas de mejoramiento posterior en el plan de estudios de la carrera.
3. Investigar las necesidades de actualización académica y de formación profesional en su campo de trabajo.

Para tal efecto , es necesario llevar a cabo una in

investigación de campo que proporcione la información necesaria para poder encontrar cual es la relación que existe en la Universidad con el campo laboral real , en donde se vierta en los instrumentos de recopilación de información todos los aspectos que marcan teóricamente la preparación académica que posee este profesionista como egresado de la Facultad , entre ellos los métodos y las técnicas que utiliza, funciones y actividades realizadas que en conjunto nos aproximen de una manera más objetiva al conocimiento real de su praxis.

CARACTERIZACION DEL PROBLEMA.

Después de analizar los antecedentes históricos nacionales e internacionales en la evolución de la Psicología del Trabajo , conocer por medio del perfil profesional del psicólogo las funciones que este profesionista debe desempeñar en la sociedad , e inferir en el análisis de las funciones , actividades y técnicas que debe utilizar en su ejercicio profesional , y teniendo como punto de partida la investigación realizada en 1979 en la Industria de la Transformación por Cortés Blando , y la de Rosique Cañas en 1983 en Industrias Privadas y Paraestatales de cuyas conclusiones retomamos a aquellas que puedan servir de guía para la elaboración del anteproyecto y que son las siguientes:

- El porcentaje de psicólogos que trabaja en esas empresas es en el orden del 10 al 13 %.
- Los psicólogos que desempeñan sus actividades en ellas se dedican basicamente al reclutamiento y a la selección técnica de personal.
- El papel de este profesionista no se conoce bien en lo que se refiere a su campo de acción , la imágen que tienen los empresarios de la muestra se leccionada , es que su intervención es útil , sin embargo, también opinan que sus conocimientos no son acordes a la realidad de la industria mexicana.
- Los ejecutivos conocen aparte de las actividades de selección y reclutamiento de personal las áreas de capacitación y motivación .
- Lo que consideran más importante del ejercicio de este profesionista es que utilice sus conocimientos y técnicas en el aumento de la productividad.
- Los profesionistas que compiten con las actividades que desempeña el Psicólogo del Trabajo

son : el Lic. en Administración de Empresas -
quién ocupa un lugar importante dentro de ellas
y que es el responsable del manejo de un gran
número de áreas. Le sigue en orden de importan-
tancia el Lic. en Relaciones Industriales y el
Ingeniero Industrial.

Aunque estos estudios no son muy recientes son en -
cierto modo representativos de lo que existe en la realidad
del campo de acción de este profesionista , y nos proporcio -
nan en cierto modo, dos elementos de lo que se persigue en los
objetivos del anteproyecto y que son : investigar o actualizar
el campo real de su práctica y su preparación académica, y -
que en cierto modo nos centrarán en su realización a futuro -
para tratar de encontrar en donde se encuentra la interferen-
cia de una praxis mas congruente en lo que se ha venido ha -
ciendo en la preparación académica del Psicólogo en el área
del Trabajo y su ejercicio real en la industria.

Replanteando estas aportaciones y con el propósito
de tener un estudio exploratorio que nos lleve en la investi-
gación a contestar las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es el campo laboral real del psicólogo en el
área del trabajo?.
- ¿ Qué funciones y actividades realiza en su práctica
profesional?.
- ¿ Qué requerimientos teórico- prácticos se encuentra

en su ejercicio profesional y si está preparado para hacerles frente ?.

¿ Cuáles son las necesidades de actualización académica y de formación profesional en su campo de trabajo?.

Estas preguntas nos conducen a plantear el problema esencial que será el motivo de la exploración futura.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿ El egresado de la Facultad de Psicología en el área del Trabajo posee la preparación académica y las técnicas necesarias para responder - con sus funciones a las demandas de trabajo de la sociedad actual ?.

DEFINICION DE CONCEPTOS.

CAMPO LABORAL REAL. Se considera aquel en el cual el psicólogo del trabajo realiza su ejercicio profesional y en el que desempeña las funciones y actividades para lo que fué preparado.

PLAN DE ESTUDIOS. " Conjunto de objetivos de aprendizaje operacionalizados convenientemente agrupados en unidades funcionales, y estructurados de tal manera que conduzcan al estudiante a alcanzar un nivel

universitario de dominio de una profesión , que normen eficientemente sus actividades de enseñanza aprendizaje que se realizan bajo la dirección de las instituciones educativas responsables y - permitan la evaluación de todo el proceso de enseñanza.

CURRICULUM. Se considera un término que posee - muchas implicaciones pero que en este caso se de finirá de acuerdo a los contenidos de enseñanza , considerándolo como una lista de materias , asignaturas o temas que delimitan el contenido de la enseñanza y del aprendizaje en las instituciones escolares.

CONGRUENCIA EXTERNA. Vinculación entre el plan de estudios y el entorno social en el que se inserta. Constituye un análisis de como se hace la articulación de cierto tipo de prácticas profesionales a la demanda laboral y de mercado de trabajo donde la dinámica de este escapa a los objetivos del plan.

FUNCION. Agrupamiento lógico de las principales unidades de trabajo.

ACTUALIZACION ACADEMICA. Representa el volver a hacer actual o reciente la información académica proporcionada con anticipación en los años de estudio o de experiencia profesional.

FORMACION PROFESIONAL. Actividades o conocimientos que se adquieren con el objeto de ampliar el crecimiento o desarrollo en la profesión.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.

DEFINICION DE VARIABLES.

UNIVERSO DE ESTUDIO. Se elaborará la investigación en psicólogos que trabajen en instituciones públicas, empresas privadas, centros educativos y de capacitación, despachos, considerando el 60% mínimo de los sujetos que se encuentren en cada una de las que se aborden. Las empresas públicas y los centros educativos se tomarán de instituciones del sector gubernamental, las empresas privadas, despachos y centros de capacitación se elegirán considerando inicialmente la totalidad a partir de los directorios de estas empresas o del telefónico.

CARACTERISTICAS DEL UNIVERSO DE ESTUDIO.

- Que sean psicólogos egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM.
- Que tengan entre uno y diez años de haber egresado de la Facultad.
- Que hayan cursado el área del trabajo.
- Que tengan experiencia laboral entre uno y diez años .

LUGAR. Deberán estar trabajando en el Distrito federal.

CALENDARIZACION. Se iniciará con entrevistas que serán realizadas a partir del 10 de Marzo para la aplicación subsecuente del cuestionario hasta el 30 de noviembre del mismo año.

TECNICAS E INSTRUMENTOS QUE SE UTILIZARAN.

ENTREVISTA. Se elige esta técnica porque permite obtener a través de una conversación con un propósito información , la cual esta en función del tema que se investigue. Tiene por objeto la recolección de testimonios orales para conocer hechos, opiniones o actitudes relacionadas con el estudio.

Se elige como técnica inicial para hacer una presentación del trabajo que se realizará posteriormente y para conocer a las autoridades a quienes se les solicitará su cooperación. - Serán personales y dirigidas , con un número fijo de preguntas que sirvan de guía para la contestación del cuestionario.

CUESTIONARIO. Este instrumento se selecciona por ser una técnica de investigación que permite obtener información que se necesita directamente de los entrevistados , con un sistema de preguntas que tienen como finalidad recopilar esta información , además de hechos , para averiguar lo que las personas saben , así como sus experiencias.

CARACTERISTICAS. Estructurado, con preguntas determinadas , abiertas cuando se quiera ampliar la información , cerradas y dicotómicas cuando se necesite respuesta afirmativa o negativa. (Ver anexo I).

PROCEDIMIENTO.

1. Selección del universo de estudio . Aunque se tiene pensado en que tipo de empresas se realizará esta investigación, se tiene

que elegir una muestra donde se lleve a cabo , la cual quedará definida en número por las características de las variables, a fin de seleccionar de cada una un porcentaje del 50 %.

2. Piloteo del instrumento o prueba de campo para validarlo, o modificar su contenido.
3. Efectuar entrevistas en las instituciones seleccionadas , para posteriormente aplicar el cuestionario
4. Procesamiento estadístico de los datos .
 - 4.1 Clasificación y agrupamiento. Selección de las categorías en las cuales se tabularán los datos obtenidos.
 - 4.2 Presentación de los datos .
Graficar los resultados para facilitar su análisis posterior.
 - 4.3 Análisis de los datos.
Obtener las frecuencias y porcentajes de cada una de las diferentes categorías de respuesta . Las frecuencias para poder aplicar la prueba estadística X^2 de Pearson . Esta prueba

ba se selecciona por que permite encontrar las diferencias significativas entre dos variables con las cuales se trabaja . Es una prueba no paramétrica que permite trabajar con datos nominales , los cuales, colocan los casos dentro de categorías y se cuenta su frecuencia de ocurrencia , además de que permite trabajar con dos o mas muestras. Motivo por lo cual se considera adecuada para hacer el análisis de los datos de esta investigación.

5. Elaboración del informe final . Conclusiones y sugerencias.

Se espera que con la información que se obtenga se conteste la interrogante planteada en este trabajo y permita actualizar la información de cual es el campo real del ejercicio profesional del Psicólogo del Trabajo.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA.

DIVISION DE UNIVERSIDAD ABIERTA

CUESTIONARIO PARA CAPTAR INFORMACION Y
CONOCER EL CAMPO REAL DEL EJERCICIO PRO
FESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO.

ANEXO I.

Institución Gubernamental	()
Empresa Privada	()
Despacho de Asesoría	()
Centro de Capacitación	()
Asociaciones Sindicales	()
Otros	()

Cuestionario No . _____

Aplicador. _____

Fecha. _____

Elaboró : Irene Loo Morales.

JUSTIFICACION.

Esta investigación se llevará a cabo con el propósito de conocer cual es el campo real del ejercicio - laboral del Psicólogo del Trabajo. Se tratará de buscar con ella la relación que existe entre la preparación académica proporcionada en la Facultad de Psicología de la UNAM. con las funciones y actividades que realiza en su práctica . Motivo por el cual se solicita a Ud. su valiosa participación para conocerlo y tener datos mas objetivos del mismo.

OBJETIVOS.

1. Obtener información en las instituciones en donde el trabaja.
2. Conocer que funciones profesionales y actividades ejecuta en su desempeño.
3. Investigar que técnicas utiliza en su trabajo.
4. Identificar que deficiencias teórico prácticas de su preparación interfieren con la adecuación práctica en su ejercicio profesional.
5. Elaborar conclusiones y plantear sugerencias que permitan proponer alternativas para modificar la preparación actual de este profesionista.

INSTRUCCIONES: Anote o cruce el espacio correspondiente a la información que se le solicite. Si es necesario ampliar su respuesta conteste en las líneas brevemente lo requerido.

I.- DATOS DE IDENTIFICACION

1.1 Universidad de procedencia _____

1.2 Año de titulación _____

1.3 Nombre de la Empresa _____

1.4 Fecha de ingreso a la misma _____

1.5 Puesto que desempeña _____

1.6 Puestos anteriores desempeñados en la misma empresa
y tiempo que estuvo en ellos _____

1.7 Edad () () () ()
entre 25-29 30-34 35-39 40-44

() ()
45-49 50 o más

1.8 Sexo () ()
FEM. MASC.

1.9 Estado civil

() () () ()
soltero(a) Casado (a) Viudo (a) Otros

1.10 Tipo de contrato que tiene

() ()
eventual definitivo

1.11 Horas que trabaja

() () ()
1 a 4 4 a 8 más de 8

1.12 De quien depende jerárquicamente

- 1.12.1 Lic. en Administracion de Empresas ()
- 1.12.2 Lic. en Derecho ()
- 1.12.3 Lic. en Mercadotecnia ()
- 1.12.4 Ingeniero ()
- 1.12.5 Lic. en Comunicaciones ()
- 1.12.6 Otros ()

1.13 ¿Que profesionistas dependen de usted?

1.14 Que número de personas dependen de usted

() () () () () ()
1 a 3 4 a 6 7 a 9 10 a 12 13 a 15 16 o más

1.15 Está contento con las actividades que realiza

() ()

si no

II. ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU PRACTICA PROFESIONAL.

2.1 Reclutamiento, selección y colocación de personal

() ()

si no

2.2 Capacitación y entrenamiento de personal

() ()

si no

2.3 Análisis de potenciales y capacidades humanas

() ()

si no

2.3.1 Análisis y descripción de puestos

() ()

si no

2.3.2 Valuación de puestos

() ()

si no

2.3.3 Calificación de méritos

() ()

si no

2.4 Sistemas de motivación personal e incentivos laborales.

() ()

si no

2.5 Reformas al medio ambiente del trabajo

() ()

si no

2.6 Actividades de Planeación

() ()

si no

2.7 Actividades de Organización

() ()

si no

2.8 Actividades de Dirección

() ()

si no

2.9 Actividades de Ejecución y Control

() ()

si no

**2.10 Participación en programas de seguridad industrial
y prevención de accidentes**

() ()

si no

2.11 Psicología Organizacional

() ()

si no

2.12 Ergonomía

() ()

si no

4.4 De Investigación:

4.4.1 Método Científico () ()

si no

4.4.2 Análisis Experimental de la conducta:

() ()

si no

4.4.3 Registros () ()

si no

4.4.4 Análisis cualitativos y cuantitativos:

() ()

si no

4.4.5 Formulación de modelos:

() ()

si no

V. Considera que la preparación académica proporcionada en la Facultad de Psicología le ha permitido su adaptación a sus requerimientos de trabajo: () ()

si no

¿Porqué? _____

2.13 Publicidad y ventas.

() ()

si no

2.14 Psicología del consumidor

() ()

si no

III. FUNCIONES PROFESIONALES QUE REALIZA EN SU PRACTICA PROFESIONAL

3.1 Evaluar: () ()

si no ¿Porqué?

3.1.1 En que actividades

3.2 Planear () ()

si no ¿Porqué.

3.2.1 En que actividades:

3.3 Intervenir para modificar un problema:

() ()

si no ¿Porqué.

3.3.1 En que actividades:

3.4 Prevenir () ()

si no ¿Porqué?

3.4.1 En que actividades:

3.5 Investigar () ()

si no ¿Porqué?

3.5.1 En que actividades:

IV QUE TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS UTILIZA EN SUS ACTIVIDADES:

4.1 De diagnóstico:

4.1.1 Entrevistas () ()

si no

4.1.2 Encuestas () ()

si no

- | | | |
|-------------------------------|-----|-----|
| 4.1.3 Pruebas psicométricas | () | () |
| | si | no |
| 4.1.4 Cuestionarios | () | () |
| | si | no |
| 4.1.5 Técnicas sociométricas | () | () |
| | si | no |
| 4.1.7 Observación | () | () |
| | si | no |
| 4.2 De Investigación: | | |
| 4.2.1 Dinámica de grupos | () | () |
| | si | no |
| 4.2.2 Sensibilización | () | () |
| | si | no |
| 4.2.3 Manipulación ambiental | () | () |
| | si | no |
| 4.2.4 Publicidad y propaganda | () | () |
| | si | no |
| 4.3 De prevención: | | |
| | () | () |
| | si | no |

En caso afirmativo mencione cuáles: _____

5.1 En que actividades considera usted que necesita más información o práctica, escribalas en orden de prioridad.

5.2 ¿Cuáles son sus necesidades de actualización académica?

5.3 ¿Cuáles son sus necesidades de formación profesional en su campo de trabajo?

5.4 ¿Qué deficiencias encontró en su preparación académica, durante su permanencia como estudiante en la institución de donde procede?

5.5 ¿Cuáles son los principales beneficios que usted considera que obtuvo en su preparación académica durante sus años de estudio?

VI.- OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.

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

1. Achiles de Faria Nello Fernando, "DESARROLLO ORGANIZACIONAL". Editorial Limusa, México, 1983.
2. Álvarez Germán, Molina Avilés Jorge, "PSICOLOGIA E HISTORIA". Publicaciones de la UNAM. 2a. Edición, México, 1984.
3. André Montesinos, "LA ENFERMERA Y LA ORGANIZACION DEL TRABAJO HOSPITALARIO", Editorial Científico Médica, Barcelona España, 1974.
4. Ardila Rubén, "LA PROFESION DEL PSICOLOGO". Editorial Trillas, México, 1978.
5. Alarcón Vélez Ma: Enriqueta, García Ramírez Silvia Catalina, "ANALISIS HISTORICO SOCIAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO". Tesis Profesional, Lic. en Psicología, UNAM, México, 1978.
6. Baena Paz Guillermina, "INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION" Editores Mexicanos Unidos, 12ª Edición, México, 1984.
7. Bernal Sahagún Victor, Márquez Morales Arturo, " LA NUEVA DIVISION MUNDIAL DEL TRABAJO" UNAM, México, 1985.
8. Brawn J.A.C., "LA PSICOLOGIA SOCIAL EN LA INDUSTRIA" Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1958.
9. Casteño Amalia Darvelio, "CRISIS Y DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES". Programa de Texto de la Facultad de Psicología, UNAM, México, 1984.

- 10.- Cortés Blando Guadalupe, "PROYECCIONES Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO" Tesis Profesional Lic. en Psicología, México, 1979.
- 11.- De Canales F.H., et. al., "METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION", Manual para el Desarrollo del Personal de la Salud, Editorial Limusa, México, 1986.
- 12.- "DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE ENEP-2", Documento desarrollado en el Taller del mismo nombre, a partir del Reglamento General para la presentación, aprobación y modificación de los planes de estudio. México, 1986.
- 13.- Dunnette H.D., Kirchner M.K., "PSICOLOGIA INDUSTRIAL", Editorial Trillas, México, 1978.
- 14.- "EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO" Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación en Psicología, Jérica México, 1978.
- 15.- Fajardo Ortiz Guillermo, "ATENCION MEDICA, TEORIA Y PRACTICA ADMINISTRATIVA", Editorial Prensa Médica, México, 1983.
- 16.- Grados Espinosa Jaime, "PSICOLOGIA INDUSTRIAL CALIFICACION DE MERITOS INDUSTRIALES", Editorial Trillas, México, 1983.
- 17.- Gellerman S.W., "MOTIVACION Y PRODUCTIVIDAD" Editorial Diana, México, 1978.
- 18.- Gilmer Beverly, Von Haller, "PSICOLOGIA INDUSTRIAL" Editorial Martínez Roca, España, 1973.

- 19.- Gómez Robledo Carlos, "LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y SUS REALIZACIONES MEXICANAS", Tesis Profesional Lic. en Psicología, México, 1956
- 20.- Gutiérrez M. Rodolfo., "CONSIDERACIONES ACERCA DE LA INCIDENCIA SOCIAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO", Revista del CNEIP., Vól. No. México,
- 21.- Howell W.C., "PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL" Editorial El Manual Moderno, México, 1979.
- 22.- "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL TRABAJO", Organización Internacional del Trabajo, 2ª. Edición, Impreso en Suiza México, 1973.
- 23.- "LA OIT Y EL MUNDO DEL TRBAJO", Folleto de la Organización Internacional del Trabajo, Impreso en Suiza, México, 1984.
- 24.- Laris Casillas Javier, "ADMINISTRACION INTEGRAL", Editorial Omsa, 7ª. Edición, México, 1981.
- 25.- Milton L. Blum, James C. Naylor, "PSICOLOGIA INDUSTRIAL" Editorial Trillas, 4ª. Reimpresión, México, 1985.
- 26.- Montiel Levy Andrea "OPINIONES DE 5 GENERACIONES DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA RESPECTO A ALGUNOS ASPECTOS ACADÉMICOS DE LA CARRERA", Tesis Profesional, Lic. en Psicología, México, 1971.
- 27.- "ORGANIZACION ACADÉMICA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA" UNAM, México, 1975.

- 28.- Pardiñas José, "METODOLOGIA DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SOCIALES", Editorial Siglo 21, 27ª. edición, México, 1984
- 29.- "PLAN DE ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO", México, 1980.
- 30.- Ramírez Brun José Ricardo, "EL TERCER MUNDO, PASADO, PRESENTE Y PERSPECTIVAS", UNAM., México, 1985.
- 31.- Ramírez Ramos José Miguel, Zamudio Juárez Miguel R., "ANALISIS Y PERSPECTIVAS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO" Tesis Profesional Lic. en Psicología, UNAM, México, 1980
- 32.- Ribes Emilio, "LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO EN PSICOLOGIA EN MEXICO", Revista del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México, 1987.
- 33.- Rojas Soriano Raúl, "GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOCIALES", Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM., 8ª. Edición, México, 1985.
- 34.- Rosique Cañas Jaime, "EL QUENACER DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO", Tesis Profesional Lic. en Psicología, México 1983.
- 35.- Scott, W. et. al. "DIRECCION DE PERSONAL", Editorial Mc.Graw Hill., España, 1961.
- 36.- "SISTEMAS DE ESTIMULO INDIVIDUAL Y DE GRUPO", Mecanograma del área del Trabajo, División de Universidad Abierta, Facultad de Psicología, UNAM, México.

- 37.- Smith, Wakeley H, "PSICOLOGIA DE LA CONDUCTA INDUSTRIAL" Editorial Mc. Graw Hill, México, 1977.
- 38.- Tamayo Tamayo Mario, "EL PROCESO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA", Editorial Limusa, 5ª. Reimpresión, México, 1985.
- 39.- Tannenbaum A.S. "PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION" Editorial CECSA., México, 1968.
- 40.- Terry R. George, "PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION" Editorial CECSA, México, 1982.
- 41.- Tiffin y Mc.Cornick, E.J. "PSICOLOGIA INDUSTRIAL" Editorial Diana, México, 1977.
- 42.- "UNA DECADA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA" 1973-1983, Publicaciones de la UNAM., México, 1983.
- 43.- Unidades de las diferentes asignaturas del área de Psicología del Trabajo:

PSICOLOGIA DEL TRABAJO. 6o. Semestre.

- Historia de la Psicología Industrial.
- Aportaciones de las corrientes de administración a la Psicología Industrial.
- La organización y las funciones del psicólogo.
- Comunicación.
- Selección de Personal.
- Capacitación y adiestramiento de personal.
- Calificación de méritos.

AREA I. ADMINISTRACION.

- Teorías de la organización.

- Administración de empresas I.
- Administración de empresas II.
- Administración de personal I.
- Administración de personal II.
- Sociología Industrial I.
- Sociología Industrial II.

AREA II. SELECCION DE PERSONAL.

- Análisis y evaluación de puestos I.
- Análisis y evaluación de puestos II.
- Análisis y evaluación de puestos III.
- Elaboración de pruebas industriales.
- Reclutamiento y Selección técnica de personal.

AREA III. CAPACITACIONN DE PERSONAL.

- Desarrollo de Recursos Humanos I.
- Desarrollo de Recursos Humanos II.
- Desarrollo de Recursos Humanos III.

AREA IV. ERGONOMIA

AREA V. PERSPECTIVAS.

- Técnicas de Investigación en la Industria.
- Programación de ambientes laborales.