

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES



IZTACALA

PSICOLOGIA

TESINA ~~ON~~ PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN

PSICOLOGIA PRESENTA:

CC1
31921
M3
1988-3

SERGIO IRAM MARTINEZ MUÑIZ

LOS REYES IZTACALA

OCTUBRE 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

"EL PAPEL DEL PSICOLOGO EN LA INDUSTRIA.
PSICOLOGIA INDUSTRIAL VERSUS PSICOLOGIA
DEL TRABAJO. UN ANALISIS TEORICO."

PRESENTADO POR

SERGIO IRAM MARTINEZ MUÑIZ

ESTE TRABAJO ESTA DEDICADO A:

MARIA DEL CARMEN, MI MADRE

Y

SERGIO, MI PADRE

POR TODO LO QUE SOY Y TAMBIEN POR LO QUE NO SOY.

A MI HERMANA Y MIS HERMANOS

NORMA ANGELICA, ALEJANDRO RODRIGO, OCTAVIO, RENE

IVAN, OMAR JOEL, MAURICIO ELDER Y HECTOR LENIN.

POR LOS BUENOS Y LOS MALOS RATOS QUE PASAMOS

MARIA TERESA

POR TODOS AQUELLOS SENTIMIENTOS, RECIPROCOS EN SU
MOMENTO.

TRAM AMOR

POR SER COMO SU NOMBRE Y POR LO QUE NOS QUEDA DE
ANDAR JUNTOS.

A LA BANDA IZTACALEÑA

A CASI TODOS LOS MIEMBROS DEL SINDICATO MEXICANO
DE ELECTRICISTAS.

INDICE

INTRODUCCION 1

IZT 1000932

CAPITULO I

EL TRABAJO

(o cómo tú puedes morir
sin darte cuenta) 3

CAPITULO II

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

(o cómo tratar de ocultar
cómo te matan) 12

CAPITULO III

PSICOLOGIA DEL TRABAJO

PERSPECTIVA HISTORICO SOCIAL

(o cómo desenmascarar, cómo
y quién te mata) 29

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

(o ya no permitas que te
sigan matando) 40

BIBIOGRAFIA 50

INTRODUCCION

Dentro de los trabajos de titulación que se presentarán en los primeros años después de que egresaron las primeras generaciones de Psicólogos de la ENEP Iztacala, hubiera sido impensable presentar un trabajo sobre Psicología Industrial y de haberlo hecho nunca hubiera sido realizado fuera de la Psicología cuyos principios están basados en el Análisis Experimental, y de hecho los primeros trabajos realizados sobre el tema conservan estas características.

Con el transcurrir del tiempo y la elaboración de más trabajos sobre el papel del Psicólogo en la industria, el punto de vista conductista pierde presencia en esta área y se empieza a trabajar desde otra perspectiva teórica.

Siguiendo con esta línea de los trabajos desarrollados por los egresados de la carrera de Psicología de la ENEPI, para su titulación, la presente Tesina intenta presentar en las diversas partes de la misma, primero; una concepción de como

ha sido considerado el trabajo desde la Psicología Industrial y lo que en el trabajo hemos denominado la Psicología Laboral; Segundo presentaremos de manera más particular el desarrollo, las Técnicas y el ocultamiento ideológico que subyace a la Psicología Industrial; Tercero presentar las formas en las que se ha desarrollado la Psicología Laboral, esto es la Perspectiva Histórico - Social; Cuarto proponemos alguna serie de alternativas de como evidenciar y tratar de detener el carácter alienante del trabajo, como volver al trabajador arbitro de su propia salud.

Deseando que sea utilizado por aquellos a quienes esta dedicada esta tesina, trabajadores y Psicólogos que no quieren continuar con la perspectiva de la Psicología Industrial o Conductista, esperamos irlo mejorando con las nuevas aportaciones que de ellos surgan posteriormente.

CAPITULO I
EL TRABAJO
(O COMO TE PUEDES MORIR SIN DARTE CUENTA)

De las distintas actividades que distinguen al hombre del resto de los animales (lenguaje, pensamiento etc.) existe una, el trabajo, que además de diferenciarlo le ha permitido desarrollarse como ser humano y así lo señalan diversos autores, veamos:

"Es posible distinguir los hombres de los animales por la conciencia, por la religión... Pero ellos mismos empiezan a diferenciarse de los demás animales en cuanto empiezan a producir sus medios de vida (al hacerlo) producen indirectamente su misma vida material. Por eso el hombre no se confirma como ser genérico más que en la elaboración de su vida material" (Marx y Engels en Markus, 1985), "Consiguientemente, el objeto del trabajo es la objetivación de la vida genérica del hombre" (Markus 1975) por lo que afirmamos de manera conjunta con Markus (1975), Tecla (sf) y Rios

(1986) que "la actividad vital del hombre es el trabajo", "no obstante ser el trabajo una actividad distintiva del género humano, actividad simultáneamente intelectual y manual la producción capitalista en nuestros días ha roto esa unidad, separado a quienes sólo deben dedicarse a la actividad manual o de ejecución, de aquellos otros que sólo deben planear o concebir lo que se produzca o como se haga. "(Tecla sF) de aquí la enajenación del hombre en el centro de trabajo, enajenación que se vuelve alienante en tanto en este modo de producción no se ha hecho más que "Reducir la relación del hombre con la naturaleza a la relación del productor con el material que elabora (lo que significa) empobrecer infinitamente la vida del hombre.." (Kosik 1976).

Dado lo anterior lo que aquí pretendemos hacer, es ver como la Psicología Industrial y lo que nosotros denominamos como Psicología Laboral, su contraparte, influyen y conceptualizan esa actividad vital del hombre, el trabajo, además de ver como definen en relación al trabajo su que hacer

científico, evidenciando por una parte, cómo el quehacer científico no es ajeno al proceso histórico que se vive, y por lo tanto a la ideología predominante y por otra resaltar su lógica política - conceptual.

Para únicamente marcar de manera somera lo que en el siguiente capítulo apareciera con claridad, señalaremos la definición del objeto de la Psicología Industrial dada por Taylor (citado en Tinio, 1981), en la cuál se evidencia de manera clara lo que les interesa el hombre:

"... Para la psicología de Ingeniería es fundamental el concepto de sistema hombre-máquina. Desde hace tiempo los ingenieros de esta especialidad consideran al hombre y a la máquina que maneja, como partes interactivas de un sistema general (...) en esencia, representa al operador humano como un enlace entre los tableros mecánicos o electrónicos de representación visual (...) la clase de respuestas humanas que interesan a los psicólogos de ingeniería incluyen, sobre todo, los múscu-

los estriados, puesto que mediante esos músculos hablan los seres humanos y aplican la fuerza que necesitan palancas y manivelas, son tales músculos los que desempeñan el papel más importante en el control humano de las máquinas...", situación que deja al obrero en ser el mero sostén de la máquina, "... que no es indispensable y sí reemplazable en cualquier momento. Estará al servicio de los instrumentos." (Ríos, 1986).

Mientras que la contraparte establece "... la exigencia de refundar nuestra sociedad depurándola de sus aspectos más alienantes y poniendo en la base de todo al hombre, como ciudadano y como trabajador, entendido como portador de derechos y de valores fundamentales que deben salvaguardarse en interés de todos." (Ricchi, 1981).

Son claras pues las distinciones entre estos 2 puntos de vista, y aunque nosotros estamos de acuerdo en la concepción de Ricchi, nos preguntamos el porque los Psicólogos Industriales siguen insistiendo en sus puntos de vista, a lo que exis-

ten cuando menos 2 posibles respuestas;

1ª Por que se dan cuenta y asumen su papel; o

2ª Por que no se dan cuenta del verdadero papel que juegan en la producción, por estar imbuídos en lo de la "Ciencia sin Ideología".

La primera posición aunque de graves implicaciones y consecuencias no la abordaremos en ésta ocasión, más la segunda, que esquematizada a grosso modo, "... la reconoce a la ciencia y a su aplicación práctica, la tecnología, carácter neutral en si misma" (Laurell 1984), es la que nos interesa, ya lo dicen Bermudez y Ramirez, (1979) "la ciencia no tiene un cariz ético (...) los datos no tienen un cariz ideológico", por lo que el problema, para ellos, "consistiría en el control sobre ella y el uso que se le da" (Laurell 1984).

Para este tipo de argumentación que a primera vista aparece ante nuestros ojos como ingenua y carente de ideología alguna, Lenin, (citado en

Sánchez, 1975) ya tenía una respuesta "... En una sociedad erigida sobre la lucha de clases no puede haber una ciencia social imparcial. Esperar una ciencia imparcial en una sociedad de esclavitud asalariada, sería la misma pueril ingenuidad que esperar de los fabricantes imparcialidad en cuanto a la conveniencia de aumentar los salarios de los obreros en detrimento de las ganancias del capital.

Debe quedar claro pues, que aunque el fin de toda ciencia sea conocer, este fin, "... Sirve a una finalidad externa que le impone ese contexto (el contexto económico social en el que se desarrolla) (Sánchez 1975) siendo el caso de la Psicología Industrial cuya finalidad externa esta dada por el aumento de la productividad de las empresas.

Mientras que por el otro lado, en la Psicología Laboral, existen 2 contrapropuestas a la posición anterior, a saber:

a) la que "sostiene que la ciencia tiene un contenido clasista, en cuanto responde al esfuerzo sistemático de resolver problemas que corresponden a la realización de los intereses de la clase dominante y sólo de manera subordinada a los de las clases dominadas, "(Laurell 1984). En esta postura se da cuenta de la transformación que debe sufrir el proceso científico partiendo de la concepción y los intereses de la clase dominada, "Es decir, no sólo se trata de controlar democráticamente el proceso científico-técnico, sino de transformarlo y reorientarlo. "(Laurell 1984). Posición que es compartida en este trabajo, ya que no podríamos despreciar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de la disciplina, como lo propone la otra posición de esta contraparte, la cuál plantea que la ciencia y la tecnología son "procesos que incrementan la desigualdad social y destruyen el patrimonio natural de la humanidad. Su planteamiento político, consecuente con su concepción es el ludismo a escala gigantesca; no se trata de asumir control democrático sobre el proceso científico-técnico ni de transformarlo, sino de destruirlo a

secas. "Laurell 1984), posición está última a todas luces absurda, ya que enonces ¿tendríamos que empezar a redescubrir concimiento desde el comunismo primitivo? ¿Como haríamos para volver?.

Hasta aquí hemos visto la forma en que las dos posiciones de la psicología expuestas conceptualizan tanto al trabajo como su posición con respecto a este, por último y para dejar clara la forma en la que se ve afectado el trabajador expuesto a procesos de trabajo avalados por la Psicología Industrial mencionaremos algunas de las enfermedades que se han encontrado de manera frecuente en trabajadores de industria:

- a) Hipertensión arterial
- b) Cardiopatía Isquémica *
- c) Diabetes Mellitus
- d) Úlcera Péptica

además de alteraciones psíquicas caracterizadas por:

- e) Síndrome de Ansiedad
- f) Síndrome de Depresión
- g) Alteraciones del sueño
- h) Alteraciones de la vida sexual

enfermedades que ocasionan el desgaste y la muerte de un incontable número de trabajadores, cuya actividad vital, el trabajo, por su carácter enajenado, mas que llevarlos a la realización plena de sus facultades físicas e intelectuales, los va matando y lo peor, sin que ellos muchas veces se percaten del hecho.

En los siguientes dos capítulos quedarán evidenciadas de manera más clara las formas de pensar y actuar de los profesionales de la Psicología en cada una de las dos posiciones expuestas, la Psicología Industrial y la Psicología Laboral.

CAPITULO II

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

(O COMO TRATAR DE OCULTAR COMO TE MATAN)

Existen coincidencias en marcar y ubicar en el inicio del presente siglo como el punto de donde parte el desarrollo de la Psicología Industrial cuya primera etapa "se ubica en los primeros años del siglo XX y está dada por los intentos de aplicar los principios de la Psicología Experimental a los problemas de la industria." (Reyes y Arizmendi, 1987), cuyos primeros fundamentos teóricos aparecen en "la publicación del libro "Psychology of Industrial Efficiency" de Hugo Munsterberg en 1913" (Campos y Arvizu, 1986), y aunque durante este período existieron investigadores como Frank B. Gilbreth, Elton Mayo y el mismo Munsterberg (citados por Reyes y Arizmendi, 1987), abocados al problema, no es sino hasta el período de la Post-Guerra cuando se observa un desarrollo mayor de la disciplina, período en el cuál, "la industria requirió de ayuda para consolidar la solución de muchos problemas que afectaban su producción. Se re-

conoció que la falta de habilidades para la supervisión y el manejo de los trabajadores, era uno de los limitantes más importantes, razón por la cuál se desarrollo el concepto de utilizar a la gente al máximo. "(Ramírez 1984).

Es a partir de este período en que se empieza a definir más claramente el objeto de estudio de la Psicología Industrial, objetivo que ha llegado casi intocable hasta nuestros días, sobre esto (Dunnette y Kirchner (1973 citado en Campos y Arvizu, 1986) nos dicen que el profesionista de la Psicología Industrial "está muy interesado en crear circunstancias óptimas para la utilización de los recursos humanos en la industria.

Está interesado en los problemas enormemente complejos de la productividad humana y de la ejecución del trabajo, del aprendizaje humano, de la motivación humana y de los efectos de diferentes incentivos y circunstancias ambientales en la utilización de las capacidades humanas".

Dadas las definiciones anteriores para Reyes y Arizmendi (1987) la multitud de actividades desarrolladas por los Psicólogos Industriales "... podrían agruparse en las siguientes categorías generales:

- 1) Selección de personal ...
- 2) Desarrollo de personal ...
- * 3) Ingeniería Humana ...
- 4) Accidentes y Seguridad en el trabajo."

Actividades que Tiffin y McCormick (1982)" clasifican en tres campos: 1) El primero comprende las actividades de la gerencia respecto al personal como son la selección y colocación del personal, su capacitación, la medida de sus aptitudes, la calidad de sus empleados, la valorización de sus meritos, la seguridad, las comunicaciones y la calibración de su trabajo; 2) el segundo se refiere a lo que se llama Mecánica Humana, en la cuál se incluye el diseño del equipo y la preparación del ambiente de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones de las personas... 3) y

finalmente, el que se relaciona con la conducta del consumidor, por ejemplo, la investigación de mercado publicidad, las ventas y el estudio de las preferencias del consumidor."

En este sentido se dice que "casi todos los psicólogos que inician labores de un departamento de Psicología dentro de una empresa cuando mucho estructura baterías de pruebas para diversos niveles y se olvidan de toda la labor adicional que podrían realizar". (Huerta 1974, citado en Campos y Arvizu, 1986).

Aunque en lo anterior sólo hemos visto diferentes concepciones demasiado generales acerca de la labor del Psicólogo Industrial, en los siguientes trabajos revisados podremos observar cómo este profesionista sustenta y justifica lo que en realidad es su práctica profesional, práctica que, "es influida por los conceptos de la filosofía y economía burguesas, lo que determina su desarrollo pragmático y su limitación dentro de las barreras del antagonismo de clase." (Schaarschmidt y De Pra

do, s/f).

Se habla de que la utilización de las técnicas desarrolladas por el Psicólogo Industrial benefician al trabajador y sus relaciones, (Albarrán 1982) y el mismo autor nos afirma que "... también es claro que existen justificaciones para el desarrollo de alternativas y técnicas que permitan mejorar el trabajo en beneficio de la organización, como del trabajador mismo". Antes de seguir hablando sobre lo que para autores de la Psicología Industrial resultan beneficios para el trabajador, enumeremos algunas de las técnicas creadas por la Psicología Industrial, que no ha podido ¿o querido? desprenderse de los conceptos Tayloristas-Fordistas que le dieron origen, técnicas que han creado "Grandes contingentes de individuos cuyo hacer personal es separado del pensar y sentir sobre su trabajo". Para perfeccionar esa separación y aumentar con ello la productividad y la ganancia, existen especialistas (vgr. Psicólogos) que se auxilian de técnicas como las siguientes:

- a) Control y Manipulación de estimulación sonora (música y ruido).
- b) Administración de recompensas monetarias (como diplomas, medallas, relojes y autos).
- c) Disposición de espacios de agresión figurada hacia símbolos de la dirección.
- d) Ascensos selectivos para sostener la persecución de "status".
- e) Delegación de una supuesta "necesidad de logro".
- f) Promoción de recreación extralaboral.
- g) Control e invención de líderes.
- h) Pausas controladas (durante el proceso de trabajo).

- i) Fomento de "relaciones humanas más adecuadas".

- j) Realización de campañas propagandísticas (sobre la limpieza del lugar de trabajo, la seguridad, la productividad por departamento).

"Es por técnicas como estas que se produce una subestimación y consecuente alteración del intelecto y afectividad del asalariado, es decir, de su actividad subjetiva" (Tecla, inédito).

Más sin embargo los psicólogos industriales insisten en lo beneficioso que resulta para el trabajador la utilización de estas y otras técnicas, por lo que se dieron a la tarea de "trabajar conjuntamente con los ingenieros industriales para analizar las características fundamentales del trabajador con el fin de proporcionar a cada trabajador un empleo que potenciara (1) sus capacidades y posibilidades humanas, (2) la coordinación y (3) la eficiencia general, "(Zavala, 1984) y así pode-

mos seguir enumerando lo que para la Psicología Industrial son beneficios para el trabajador: modificación de conductas para "solventar las deficiencias de calificación en la mano de obra disponible en el país." (Ramírez 1984) o "establecer el acoplamiento del empleado al puesto y prepararlo cuando el trabajo sea demasiado complicado (Zavala, 1984), hasta quedar convencidos como parecen estar lo los autores mencionados, de que la Psicología Industrial es el camino a seguir, en el ámbito laboral, para el trato de los problemas y sus soluciones; pero veamos en los mismos y otros autores cuál es la realidad de su actuación, empezaremos por la justificación de la utilización de las técnicas aplicadas por la disciplina, antes que nada se curan en salud," la modificación de conducta, no puede caer en la llamada explotación del hombre por el hombre", puesto que implica el aumento del control que tienen los patronos sobre sus empleados y obreros, "además de que "la ciencia no tiene un cariz ético" y "los datos no tienen un cariz ideológico", (Bermúdez y Rodríguez, 1979), a pesar de que los experimentos reportados por estos auto-

res hayan surgido de la necesidad de la empresa ya que ésta reportaba: a) ventas bajas, b) bajo rendimiento del personal y c) dificultades en el control del personal, por lo que es evidente que el desarrollo que se busca no es para el trabajador, como se plantea en el discurso de los beneficios, sino para la empresa, la realidad. Otro ejemplo la "modificación de conducta en el ambiente laboral" (Albarrán, 1982) para mejorar el rendimiento de los trabajadores, y capacitar en un marco de aumento de la productividad, que signifique, mayor seguridad y dividendos al inversionista; " (nuevamente la realidad) "artículos de buena calidad a precios accesibles; salarios remuneradores y condiciones favorables al trabajador y mayores oportunidades de empleo para la población" (de nueva cuenta el discurso) (Salazar, 1982).

Por si lo anterior no bastara para mostrar cuales son los fines que persigue la Psicología Industrial asonémonos a preguntas y afirmaciones planteadas por Fleishman y Boss (1976):

"¿Qué factores están relacionados con la facilitación o la disminución del trabajo en el puesto y cómo podemos modificar las condiciones de trabajo para reducir al mínimo la disminución del rendimiento así como las lesiones sufridas por los trabajadores?", "Incluso cuando todos tengan una alta motivación, resultara evidente que la actividad continua en el trabajo, en ciertas tareas, conducirá a una reducción en la capacidad para un desempeño adecuado".

Lo cuál "obliga" a los dueños y técnicos industriales a utilizar una de las tantas técnicas de la Psicología Industrial ya mencionadas: las pausas controladas, los autores continúan: "La monotonía y el aburrimiento son otros de los fenómenos del trabajo que puedan conducir a una disminución del rendimiento."

Por lo que nuevamente entran en acción los especialistas para introducir el control y la manipulación de estimulación sonora o la promoción de recreación extralaboral, pero no solo la motiva-

ción, la monotonía y el aburrimiento son factores de disminución en el rendimiento del trabajador, también lo son los accidentes y la fatiga; sobre los primeros Fleishman y Boss (1976) señalan "Algunos accidentes pueden atribuirse a factores de la situación, otro a fallas mecánicas, otros a elementos humanos y otros mas a factores fortuitos. Incluso los aspectos mecánicos o de Ingeniería no son independientes de los elementos humanos" afirmación esta última que sólo deja una parte de los factores de accidentabilidad fuera del control humano, los "factores foruitos", por lo que concluyen que el trábajador es el culpable en la mayoría de los accidentes, por lo tanto los especialistas de la Psicología Industrial desarrollan la categoría conceptual que justifica a la empresa y culpa al trabajador de los accidentes, a saber, la "propensión a los accidentes" (para mas detalle sobre esta categoría consultar Reyes y Arizmendi, 1987; Arbous y Kerrich en Fleishman y Boss, 1976 y Schaarschmidt y de prado, s/f.

Sobre el factor Fátiga McFarland en Fleish

man y Boss (1976) nos dice que "La fátiga parece ser uno de los principales factores que limitan la producción de una persona" por lo que propone "Unas cuantas recomendaciones de aplicabilidad general (para reducir la fátiga laboral) que incluirían: dormir lo adecuado, aunque no en forma excesiva; el establecimiento de un ciclo aceptable de trabajo y reposo diario para cada individuo; la eliminación, hasta donde sea posible, de las condiciones que den como resultado aburrimiento, ansiedad o tensiones excesivas; la instauración de un programa definido y respetado de deportes o ejercicios físicos, compatibles con las capacidades del individuo: y la utilización posible de estimulantes o medicamentos, pero sólo bajo la dirección de un médico", recomendaciones, que como veremos, por el mismo proceso de trabajo planteado en la mayoría de las empresas, son casi imposible de ser llevada a cabo por el trabajado_, mientras que por el interes final de los industriales, la extracción al máximo de plusvalía, son impensables para los empresarios, esto último se ve corroborado en un ejemplo que cita en el mismo trabajo el

propio McFarland: "Se había anticipado que la fátiga de vuelo sería pronunciada y las dependencias reguladoras del gobierno exigieron que se concedieran reposos frecuentes a los tripulantes de los aviones; no obstante al contrario de lo que se esperaba, se observaron muy pocos casos de fátiga operacional. Esto se debió a que los departamentos de operaciones e ingeniería hicieron todo lo posible para entrenar a los hombres para el desempeño de sus deberes y proporcionaron el equipo más confiable posible", esto es, las recomendaciones para que o no se presentara la fátiga o esta disminuyera fueron hechas por el organismo adecuado, mas sin embargo la empresa se adelanto y entreno a los hombres para el trabajo, en otras palabras, adecuó el hombre al trabajo, situación que si bien es cierto hizo posible que no hubiera fátiga cuantificable al momento, no evita, que exista una acumulación de fátiga a mediano y largo plazo lo que a su vez repercutirá en otro tipo de trastornos como pudieran ser los psíquicos.

Vemos pues con los trabajos anteriores la

separación que existe entre el discurso del psicólogo industrial y su práctica, práctica que de ninguna manera está determinada por el buen o mal uso que el profesional le quiera dar a los conocimientos y técnicas sino que está determinada por las bases teóricas, la conceptualización de los problemas desde una particular concepción derivada de cómo se está inmerso en el modo de producción particular, de aquí de podemos afirmar juntamente con (Campos y Arizu, 1986) que "la Psicología Industrial en su práctica profesional actual se ha caracterizado por su trabajo al servicio de quien la emplea, restringiéndose a aquellas actividades que favorecen la producción (y por lo tanto a sus dueños) viéndose obligada a no profundizar en las causas genuinas que inciden en la salud (y en algunas otras condiciones de trabajo) de los trabajadores", pero además de que se encuentran al servicio de los dueños de los medios de producción, los especialistas de la Psicología Industrial, basados en las propuestas realizadas por Winslow Taylor no podrían llegar a otro lado, ya que sus bases les impiden ver la existencia de problemas en el

proceso de trabajo y sus repercusiones, veamos estas de manera general: "Taylor quien tratando de lograr una máxima productividad en el menor tiempo posible realizó múltiples experimentos en los centros de trabajo, partiendo de tres principios básicos.

1) Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.

2) Instruirlos en los métodos más eficientes y los movimientos más económicos que deberían aplicar a su trabajo.

3) Conceder incentivos en forma de salarios mas altos para los mejores trabajadores" (Reyes y Arizmendi, 1987), principios de carácter técnico que se derivan de los postulados en los cuales se resume" el Taylorismo, a saber:

1º Disociar el proceso de Trabajo de la pericia del obrero.

2º Separar la concepción de la ejecución.

3º Monopolizar los conocimientos sobre el trabajo para controlar cada paso del proceso del trabajo y el modo de su ejecución." (Barbosa en Tecla 1982).

Bajo estos principios y postulados, "Taylor logró que un trabajador consiguiera cargar en un día 47 toneladas y media de lingotes de hierro, cuando por lo general los demás obreros cargaban 12 y media toneladas. Lo anterior lo obtuvo reduciendo los movimientos innecesarios y programando cada actividad del trabajador" (Reyes y Arizmen di, 1987), desde luego que con igual salario.

Y aunque a Taylor se le reconozca el haber sistematizado por primera vez el estudio de la actividad laboral del hombre (Schaarschmidt y De Prado, s/f), las consecuencias socio-económicas que repercuten en la salud y en como el trabajador establece su relación en el modo y proceso de trabajo hacen necesario que nos demos a la tarea de

abordar el problema de la actividad del psicólogo en la industria desde una Perspectiva de la Psicología del Trabajo distinta a la marcada en este capítulo. Perspectiva que nos de los elementos para abordar, por ejemplo, el problema de la salud de los trabajadores sin desvincularlo de la sociedad a la que pertenece y no verlo como una máquina más del proceso de trabajo.

CAPITULO III
PSICOLOGIA DEL TRABAJO
PERSPECTIVA HISTORICO SOCIAL
(O COMO DESENMASCARAR, COMO Y QUIEN TE MATA)

En el capítulo anterior mencionamos las de finiciones que sobre el objeto de la Psicología en el ámbito laboral dan los psicólogos industriales, ahora veamos las definiciones dadas por Schaasmidt y De Prado y Reyes y Arizmendi sobre este objeto, las cuales tienen diferencias sustanciales con las anteriores. Veamos la de los primeros autores "La Psicología del Trabajo pretende aplicar el conocimiento psicológico del hombre a la conformación de los medios de trabajo, del ambiente y del sistema laboral, así como a la ubicación y selección de la fuerza del trabajo y al desarrollo de la personalidad en y por el trabajo" esto es que "la psicología del trabajo debe influir a través del empleo de medidas psicológicas, en el aumento de la productividad y efectividad, así como en la mejora ^{de} de las condiciones del desarrollo de la personali-

dad del hombre trabajador." (Schaasmidt y De Prado, s/f), ahora la de Reyes y Arizmendi dada en 1987, "la Psicología que en el ámbito laboral tiene como objeto estudiar la relación dialéctica entre el hombre y su trabajo, ocupandose fundamentalmente de los componente psiquicos", definición, esta última, que con mucho supera la de solamente utilizar al hombre y sacar el máximo de sus capacidades en aras de la producción, definición que sin embargo no deja de ser un "deber ser" de la Psicología Laboral, ya que la puesta en práctica de esta concepción es, cuando menos en México, incipiente. Por lo que será tarea de este capítulo recoger los elementos vertidos en distintos trabajos, que aunque algunos no elaborado por psicólogos, nos permitieran esbozar las categorías o constructos que nos lleven a hacer realidad las definiciones en este capítulo propuestas y avanzar en la construcción de lo que puede ser una alternativa a la Psicología Industrial y específicamente en el problema de la salud de los trabajadores.

El hecho de que cualquier disciplina cien

tífica esté influenciada por las condiciones históricas de un momento histórico de la sociedad es algo que ha tenido a la Psicología al margen, hasta cierto punto, de una influencia determinante en el campo de la salud, y en particular de la salud laboral, ya que en esta área existe una hegemonía médica que "se fué forjando histórica y conjuntamente con el desarrollo de las formaciones económico-sociales capitalistas correspondientes a los países más desarrollados (Ortiz, 1985 en Campos Arvizu 1986) situación que ha creado cuando menos dos problemas de interés para este trabajo, por un lado, hacer recaer en el "Rol del Médico" la exclusividad en la atención de la salud y por otro en que "el dominio médico resultado de un proceso social e ideológico lleva consigo una conceptualización de la salud-enfermedad que le corresponde, es decir, le es congruente". (Campos y Arvizu, 1986). De aquí que el punto de vista científico que prevalece sea el "de la clase o fracción de clase dominante en las diferentes coyunturas históricas de México." (Eibenschutz en Campos y Arvizu, 1986).

El hecho de que exista una hegemonía en el campo de la salud laboral no podría, probablemente, traer mayor consecuencia si a su vez esta no influenciará con sus conceptos, con los conceptos del "Modelo Médico", a otras disciplinas y en particular a la de nuestro interés, la Psicología. Veamos un ejemplo: tanto para el enfoque biologicista, en el cual existe algún agente directo causante de la enfermedad y un huésped receptor de este, como para el enfoque ecológico, producto también del Modelo Médico, en donde además de los elementos anteriores se agrega el medio, no se considera a los factores sociales con la importancia que éstos merecen y se les pone en el mismo nivel que otros factores, lo que hace insuficiente este tipo de análisis (Campos y Campos, 1985), y esto se refleja de manera clara en la Psicología cuando, vgr son únicamente las variables dependientes esto es, contratos de contingencia, (Albarrán 1982), "programas de Reforzamiento o castigo social" (Bermúdez y Rodríguez, 1979), las causantes del comportamiento del trabajador, o el ruido, la monotonía y el aburrimiento, los causantes del

deterioro en la salud de los trabajadores, (Fleishman y Boss, 1976 y McFarland, 1976) sin tomar ni un ápice en cuenta el proceso de trabajo en el cual se está inmerso.

Y.

De aquí pues que se haga necesario retomar para la Psicología algunos de los elementos que del enfoque Histórico - Social han tomado disciplinas como la Sociología y la Medicina que se interesan en no seguir cumpliendo con "el propósito ideológico de ocultar las causas fundamentales de las enfermedades y justificar un régimen social particular" (Campos y Campos, 1985)

Vemos pues que "Existe un número considerable de estudios que vinculan las condiciones de salud con el consumo individual y colectivo como la alimentación, la vivienda, el saneamiento, etcétera, pero soslayan aquello que define específicamente la inserción de los grupos en la estructura social, o sea, el trabajo. "(Laurell, 1985), pero; "Definitivamente, el proceso salud-enfermedad es, en esencia, un proceso social, que se expresa a

*

través de lo biológico. "Tecla inédito), por lo que no podemos seguir trabajando con los conceptos planteados por la medicina del trabajo, no así con los de la epidemiología cuya diferencia fundamental radica "en que mientras la primera aborda la patología del individuo aislado, la segunda pone en el centro el proceso patológico de la colectividad o sea en este caso el grupo obrero "Laurell, 1985, y aunque el comentario anterior esta planteado para la medicina cabe exactamente para la psicología que pretenda abordar la salud de los trabajadores, pudiendo utilizar el término planteado por (Cohen, 1983) de "Psicología Epidemiológica".

Hemos mencionado de entrada el carácter histórico-social del proceso salud-enfermedad mismo que se revela de la siguiente manera (Laurell, 1982) a citado en (Campos y Campos, 1985):

"1) En los cambios que se dan a través del tiempo en el perfil epidemiológico de un mismo grupo social o una misma sociedad.

2) En las diferencias en los perfiles patológicos observados en sociedades que se distinguen en su grado de desarrollo y de organización social.

3) En el hecho de que las diferentes clases sociales de una misma sociedad enferman y mueren de modo distinto.", puntos que son compartidos por Tecla (inédito) cuando afirma que "Las enfermedades y las muertes se distribuyen de acuerdo a la estructura de clases" ya que" . . . el acceso que se tiene a la esfera de consumo, incluyendo los servicios de salud, está determinado por la parte que (el trabajador) recibe de la riqueza social." "por lo que es en la forma en la que la sociedad se organiza para producir y reproducirse donde se encuentra la explicación del proceso de Salud-Enfermedad". (Campos y Campos, 1985).

De aquí podemos derivar, ya, cuales serán las categorías que retomaremos los psicólogos para el análisis del proceso de trabajo; categorías en las cuales coinciden, (Barbosa, 1982 y Ríos, 1986)

como categoría central tenemos la de proceso de trabajo cuya "estructura contiene los siguientes elementos:

1. Fuerza de Trabajo (Trabajadores).
2. Objetos de Trabajo (valores de uso naturales y materia prima),
3. Medios de Trabajo (máquinas y herramientas),
4. Organización del Trabajo (honorarios, ritmos, relaciones, etc.),
5. Condiciones de trabajos (locales, iluminación, ruido, Temperatura, polvo, humedad, etc.) elementos citados por Tecla, (inédito).

Pero esta categoría no podría dar, por si sola, una explicación completa del proceso, por lo que hay que recurrir a categorías como las propuestas por Barbosa, que dan cuenta de "toda la problemática que surge en el modo de producción capitalista". (Ríos, 1986).

Lucha de Clases
Extracción de Plusualía
Depauperación Absoluta
Depauperación Relativa
División Social del Trabajo
Trabajo Complejo
Trabajo Simple
Jornada de Trabajo

Tanto estas categorías como las mencionadas por Tecla son las que nos permiten, como parte de la alternativa, revalorar al trabajador como un ser humano que no solo emite respuestas musculares para poder accionar la máquina en el trabajo, esto es revalorarlo como un ser capaz de sentir y pensar, nos permite verlo como a un ser que para desarrollar todas sus capacidades físicas e intelectuales no se le debe convertir en un ejecutor de órdenes elaboradas por otro ser humano, sino que debe permitirsele participar en la elaboración y el diseño, de lo que se va a trabajar, cómo es que va a realizarse ese trabajo y en fin participar de manera real en todo lo relacionado con el proceso de

trabajo en el cual, él, lleva el papel preponderante. Categorías, pues, que nos permiten hablar, para denunciar y modificar, "la enajenación del hombre en el centro de trabajo, enajenación que se ejerce en varias formas:

- a) Como pérdida del control del destino de sus productos,
- b) el trato del hombre como si se tratara de una simple máquina y
- c) como insatisfacción con la propia situación y la pérdida de intenciones y expectativas propias o sobre los individuos cercanos.

Categorías con las cuales podemos recorrer el velo ideológico que cubre el análisis de las Patologías Laborales y concretamente el componente psíquico de éstas, ya que se le da a este último poca importancia, a veces por considerarlo normal y otras por que "su registro, clasificación, detección y diagnóstico presentan serias dificultades para llevarse a cabo, pero la razón última de esta

IZT. 1000932

problemática se encuentra más bien en la conceptua
lización misma.... los indicadores utilizados y
las herramientas metodológicas empleadas". (Rios,
1986) hecho que nos permite y nos obliga a recon-
ceptualizar la forma en que hemos abordado el pro-
blema y es con la utilización de las categorías ya
mencionadas que lo podemos hacer.



U.N.A.M. CAMPUS
IZTACALA

CAPITULO IV
CONCLUSIONES

(O YA NO PERMITAS QUE TE SIGAN MATANDO)

Hasta ahora hemos visto en los capítulos anteriores como el trabajo que se ejerce en el sistema capitalista reviste un carácter enajenante que aliena al trabajador inmerso en el y por otra parte, también se ha señalado el como una corriente dentro de la Psicología, (la Psicología Industrial) ayuda con y desarrolla técnicas que sirven para seguir manteniendo este carácter de lo que debería ser una actividad que le permitiera al hombre desarrollar sus capacidades tanto físicas como intelectuales, actividad que le permitiera al hombre armonizarse con el resto de sus actividades y no reproducir en éstas el mismo carácter alienante del trabajo, en otras palabras, desarrollar al máximo sus capacidades de lo que realmente es, un ser humano.

Esto último, es la intención que mueve a la otra corriente de la Psicología (la Psicología

Laboral, sustentada en el análisis Histórico-Social) que por principio conceptualiza al trabajo, en general, y al proceso de trabajo, en particular, como una actividad inmersa en una etapa histórica, esto es, en un modo de producción concreto, situación que obliga a que el análisis que del proceso de trabajo y del trabajador mismo se haga, contemple los aspectos relacionados con los factores que intervienen para que dicho proceso se tenga que realizar de una forma particular y no de otra, factores como la ideología científica y sus derivados tecnológicos, por ejemplo, el origen de las técnicas y su aplicación, o bien la reconceptualización de algunas categorías de análisis del proceso de trabajo y del proceso de salud-enfermedad en el trabajo, así como también, la utilización de otras categorías de análisis como (vgr. fuerza de trabajo, modo de producción etc.), de aquí que con la reconceptualización y la utilización de "viejas y nuevas" categorías nuestro análisis resulte ser mucho mas completo y nos permita, de igual manera, solucionar en beneficio del trabajador los problemas que se presentan en el proceso

de trabajo mismo y que repercuten en el proceso de salud-enfermedad, y en la vida toda del trabajador.

Mencionamos en este trabajo algunas de las categorías propuestas para incluirlas en el análisis de los procesos ya señalados, faltaría aquí ex plicitar algunas de las categorías o conceptos que, desde nuestro punto de vista, deberían ser re conceptualizadas, nos referimos a dos de ellas concretamente, por un lado los conceptos de salud y enfermedad, y por otro la forma en la que se conceptualiza la relación entre trabajo y salud.

! Desde el punto de vista de la Psicología Industrial la conceptualización de la salud y la enfermedad, además de la forma de abordarlas, ha estado influenciada de manera determinante por el "modelo médico" de la medicina imperante en este sistema, ambos conceptos son considerados como "algo" que puede manejar a su arbitrio una persona de terminada, esto es, que se pueden tener o no dependiendo de, por ejemplo, el ritmo de vida del in

dividuo, sus hábitos alimenticios, higienicos, deportivos y de recreación, sin pensar siquiera que el ritmo de vida y los hábitos dependen fundamentalmente del ritmo de trabajo, en otras palabras, del nivel de inserción de la persona en el modo de producción, salud y enfermedad que dependen, según la psicología industrial, del contacto o no con al gún agente llamese este, ambiente biológico (gérmenes, etc.), ambiente físico (polvo, calor, etc.), ambiente químico (solventes, gases, etc.), o una combinación de todos o algunos de ellos, dejando a un lado el "ambiente social" y el "ambiente económico", o tomándolos en cuenta pero de tal forma que pierden su importancia o ésta se ve reducida a un nivel en el cual se les compara con; algún germen, el polvo o un solvente, situación que a la vez no permite ver mas allá sobre lo que puede o no generar la salud y la enfermedad. Es por esto que se hace necesario reformular estos dos conceptos. Y el hecho mismo de considerarlos, no como unidades aisladas, sino como un proceso, tal como lo hace la Psicología Histórica-Social, le da un cambio de carácter completamente radical a la posici

ción de la Psicología Industrial, ya que considerar en el análisis la categoría "proceso salud-enfermedad" nos permite observar el fenómeno desde una perspectiva dialéctica y no como si la salud y la enfermedad fueran causadas de manera uni o multicausal, pero siempre en relación directa con el o los agentes provocadores, relación dialéctica que incorpora a nuestro análisis las categorías propuestas y los aspectos sociales y económicos en el nivel de importancia que les corresponde, como los causantes directos del proceso de salud-enfermedad y las repercusiones que este tiene sobre la vida total del trabajador. Lo anterior vale no solo para ver el problema de una epidermis, una asbestosis, etc. sino también para una úlcera psíquica, una neurosis o una psicosis producidas o no durante el proceso de trabajo.

Visto el punto anterior pasemos a revisar ahora lo relacionado con la reconceptualización de la relación entre el trabajo y la salud y el porqué del uso de la categoría "proceso de trabajo", al igual que sucede con los conceptos salud y en-

fermedad, desde la ciencia tradicional, el trabajo y sus efectos sobre la salud y la enfermedad tienen un carácter directamente causal y del trabajo se observan, en el caso de la psicología, aquellas actividades que según el técnico en la disciplina tienen que ver con el momento en que se realiza el trabajo, a saber, si se mueve de más en un tiempo determinado, si esta motivado, si ve bien con un tipo y cantidad de iluminación, si se distrae, etc., actividades que tienen que ver mas con los efectos sobre la producción, que con los efectos sobre la salud, a menos que la salud se vea afectada, por ejemplo, por un accidente que deteriore en mayor o menor medida la producción. Al considerar así al trabajo, se excluyen del análisis, el cómo y el porque se trabaja de tal o cual manera, si son adecuados o no (para el trabajador) los ritmos, las jornadas y los horarios de trabajo, situación que no sucede si pensamos en términos de la categoría "proceso de trabajo", ya que en ella están inmersos elementos como, plusvalía, enajenación y el caracter alienante que en el sistema capitalista significa el trabajo.

En otro nivel pero relacionado con el análisis del trabajo y su repercusión sobre el proceso de salud-enfermedad nos encontramos con la situación de como es que el técnico o científico de la Psicología aborda el problema y obtiene resultados, o en otras palabras, la forma en la que se genera el conocimiento en relación a esta problemática. Desde el punto de vista de la psicología industrial es el técnico o profesional el que decide sobre el problema que debe ser abordado, además, y por supuesto, la manera de tratarlo, la manera de analizar y concluir sobre los datos obtenidos del problema abordado, lo que deja fuera las "quejas y reportes" del trabajador, calificandolas de subjetivas y por lo tanto de poco valor para el análisis, esta situación se trata de salvar desde la concepción de la Psicología Historico-Social, al recoger del trabajador, los puntos de vista que quien la forma de tratar el problema, y es mas, la identificación del problema mismo, lo que vuelve al directamente afectado, el trabajador, no solo en el objeto de estudio de la disciplina, sino además en un sujeto que participa en la investigación

misma lo que a su vez empieza a transformarlo en el "arbitro de su propia salud", ya que conoce la forma en la que se ha llegado al análisis y conclusiones sobre su problemática, esto es, conoce el problema en tanto el lo planteo, conoce la metodología empleada en tanto participó en el diseño de la investigación, conoce y avala los resultados obtenidos en tanto que fué participe del proceso todo, lo que a la vez le permite enfrentar los planteamientos dados por la empresa o sus aliados (llamense estos líderes charros o comisionados de seguridad con la concepción empresista) en relación a la seguridad, riesgos y accidentes de trabajo, y por otro lado le permite participar directamente en la elaboración de las campañas de seguridad, y hasta en la elaboración misma de los programas de trabajo, para evitar al máximo las repercusiones que sobre la salud se tengan.

Hasta aquí hemos marcado la importancia del porque trabajar con los aportes de la Psicología Laboral en relación con el trabajo y sus repercusiones sobre el proceso salud-enfermedad, pero

es evidente que no basta con la buena voluntad para que los profesionales de la Psicología podamos avanzar en su implementación, por lo que esbozaremos una serie de propuestas que puedan concretizar y hacer viable esta opción en el campo de trabajo, por un lado se hace necesaria la incorporación de Psicólogos en los Sindicatos que esten dispuestos a llevar adelante esta alternativa, y desde estos promover la formación de comisionados en Seguridad e Higiene Laboral que no se guien por los conceptos que de estos rubros son generados por la empresa, establecer en los contratos colectivos de trabajo la necesidad que existe de que estos profesionales intervengan también en la capacitación formulación de programas, impartición de cursos, etc. de los trabajadores, lo que significa la planeación conjunta (trabajadores-patrones) de los programas de capacitación, para que no solo se genere plusvalía, sino también riqueza en la salud de los trabajadores. Por otro lado, también como propuesta, es insoslayable la creación de archivos sobre la salud del trabajador, manejados por los trabajadores mismos con los cuales se pueda dar cuenta de

deterioro que sufre el trabajador que esta inserto en una dinámica específica del proceso de trabajo.

Tenemos, pues, como Psicólogos la obligación no solo de trabajar en el aspecto teórico (re conceptualización de conceptos o modificaciones en la forma de generar conocimiento) sino también tra bajar para poder implementar esta nueva forma de trabajo de la Psicología en el campo laboral. *

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, A.E. y Rodríguez, G.F.J. Funciones del Psicólogo dentro de la capacitación para el trabajo y el bienestar de Adultos Recien Alfabetizados. Tesis Licenciatura UNAM Iztacala 1984.
- Albarran, E.A.A. La modificación de conducta en el medio laboral a través del contrato de Contingencias. Tesis Licenciatura, UNAM. Iztacala, 1982.
- Aranda, L.J. El panorama actual de la psicología industrial en México 1er. Congreso Mexicano de Psicología - Memorias, México, UNAM, 1974.
- Barbosa, M.M.J. Enfermedades Profesionales (Proposiciones para un marco teórico). Enfermedad y clase Obrera. Tecla, J.A. y otros I.P.N. México, 1982.

Basaglia Fr, y otros. La salud de los Trabajadores. Aporte para una política de salud. Ed. Nueva Imágen México, 1978

Berman, D.M. Muerte en el trabajo, Siglo Veintiuno Editores México 1983.

Bermudez D. y Rodríguez, M. La modificación del comportamiento en la industria y el comercio. En Ardila, R. El análisis experimental del comportamiento: la contribución Latinoamericana. Ed. Trillas, México, 1979.

Biasutto, C. Educación y Clase Obrera. Ed. Nueva Imagen México, 1984.

Brown, J.A.C. La Psicología Social en la Industria. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1977.

- Campos, H.A. y Campos, H., H. La participación del Psicólogo en el contexto de la Salud Laboral. Tesis Licenciatura UNAM ENEP, Iztacala, 1985.
- Cantarell A. Alta Tensión. Con los pelos de punta. Información Científica y Tecnológica. Abril Vol. 7 No. 103 México 1985.
- Cohen, D.,G.C. La Psicología en la salud pública, Ed. Extemporaneos, México, 1983.
- Domínguez P. y Casas, J.I. Introducción a la psicología del Trabajo. Pablo del Río Editor, España, 1979.
- Epelman, M. Hacia el control obrero de las condiciones de Salud - Salud y Trabajo, núm. 2, 1982.
- Fernandez O., J. Prologo. En. Ricci, R. La muerte obrera, Investigación sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo. Ed. Nueva Imágen - México, 1981.

Fleishman E.A. y Bass, A., R. Estudios de Psicología Industrial y del Personal. Ed. Trillas, México, 1976.

Gomez, T.S. Educación Popular y Clase Obrera. En Nueva Antropología, Vol. VI, Núm. 21, México, 1983.

Gutierrez F. Educación como Praxis Política. Siglo Veintiuno Editores, México 1985.

Landes, J.H. Nociones Practicas de Epidemiología. Ed. La prensa Médica Mexicana, México, 1984.

Laurell, A.C. y Márquez, M. El desgaste obrero en México. Proceso de Producción y Salud. Ed. Era. México, 1983.

Laurell, A.C. Ciencias y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia. Cuadernos Políticos #41 Ed. Era, México, 1984.

- Laurell, A.C. Condiciones de Trabajo y Desgaste Obrero. En el obrero Mexicano. Condiciones de Trabajo. Siglo veintiuno Editores, México, 1984.
- Laurell, A., C. Epidemiología. En información Científica y Tecnológica. Vol. 7, Núm. 103, México, 1985.
- Léon, A. Psicopedagogía de los Adultos. Siglo Veintiuno, Editores, México, 1985.
- Martínez, S., T. Los Trabajadores y el Sistema Educativo Nacional. En El Obrero Mexicano. Condiciones de Trabajo. Siglo XXI Editores, México, 1984.
- Ministerio de Salud Pública. Manual de Educación para la Salud. Ed. Científico Técnica, La Habana, Cuba, 1985.
- Mottez, B. Sistemas de Salario y Política Patronal. Ed. Nova Terra, España, 1971.

Mendez, R. Salud Ocupacional. Un área prioritaria en la salud de los Trabajadores. VI Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos Profesionales, Caracas, Venezuela, 1981.

O.E.A. Recomendaciones Relativas a la educación de Adultos. Washington, 1976.

Petróleos Mexicanos. Capacitación para integrantes de comisiones de Seguridad e Higiene. Material Mimeografiado.

Pinto, V., R. Manual para la elaboración de Planes de Capacitación. Fondo Editorial Coparmex, México, 1982.

Puente, F., A., L. El Trabajo Desempeñado por un psicólogo en la investigación del Mercado Farmaceutico. Tesis Licenciatura UNAM. ENEP. Iztacala. México.

- Ramal, M. Introducción. La Muerte Obrera. Investigación sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo, Ricci, R. Ed. Nueva Imágen. México, 1981.
- , Ramírez; P., J., A. La capacitación y Adiestramiento de Instructores:
Un Programa. Tesis Licenciatura, UNAM. ENEP. Iztacala 1984.
- Ricci, R. La muerte Obrera. Investigación Sobre los homicidios blancos y los accidentes de trabajo. Ed. Nueva Imagen, México, 1981.
- Rios, L., M., E. Riesgos Profesionales en la Industria. Las afecciones psicológicas producto de la relación hombre-proceso de trabajo: Antecedentes para un proyecto de investigación. Tesis de Licenciatura, UNAM, Iztacala, 1986.

- Robert y Ai-Li Chin. La psicología en China Popular. Ed. Pluma, Colombia, 1980.
- Rodríguez R. y Tesch, W. Capacitación en el área Laboral. Ed. Humanitas/Centro Latinoamericano de Trabajo Social. Perú 1978.
- Russel, A. Psicología del Trabajo. Ed. Morata, España 1976.
- Salazar, M.,P., A. La capacitación y el adiestramiento como instrumento de promoción social y profesional de los trabajadores. Ponencia. 4º Congreso Nacional de Capacitación. Culiacán, Sinaloa 1982.
- Sanchez V.A. La Ideología de la "neutralidad ideológica" en las ciencias sociales. Ponencia presentada al 1er. Coloquio Nacional de Filosofía. Morelia, Mich., México, 1975.

- Siegel, L. Psicología Industrial. Editorial Continental, México. 1975.
- Tecla, J., A. Hipótesis sobre enfermedad y clase obrera. Material Inédito.
- Tena, M.A., Aspectos Prácticos de la capacitación y adiestramiento. Ed. Coparmex, México.
- Tiffin, J. y Mc. Cormick E., J. Psicología Industrial Ed. Diana, México, 1981.
- Timio, M. Clases Sociales y Enfermedad. Introducción a una Epidemiología Diferencial. Ed. Nueva Imágen, México, 1981.
- Trueba, V., A. y Trueba, B. J. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1981.

Zavala, R., J., J. Diseño de un Programa para la formación del instructor habilitado de las empresas desde una perspectiva conductual. Tesis de Licenciatura. UNAM. ENEP. Iztacala, México, 1984.

IZT 1000932

NOTA: Las referencias subrayadas son las que se citan en el trabajo, las demás fueron consultadas, también, para la elaboración del mismo.



U.N.A.M. CAMPUS
IZTACALA