

35  
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROYECCION Y ALCANCE DEL PSICOLOGO  
DEL TRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO Y  
PRIVADO DEL AREA METROPOLITANA

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:

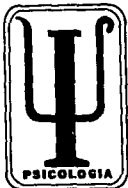
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N :

ARACELI CRUZ CABELLO

NORMA FIERRO PEÑA

ASESORA: MTRA. SILVIA VITE SAN PEDRO



MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1991



## **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.

# I N D I C E

INTRODUCCION .....	3
CAPITULO I	
LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y SU CONTEXTO .....	4
1.1 Antecedentes históricos de la psicología del trabajo .....	5
1.2 Relación de la psicología del trabajo con disciplinas afines en el mercado laboral .....	12
1.3 Areas en las que puede participar el psicólogo del trabajo dentro del mercado laboral .....	18
CAPITULO II	
CONCEPCION ACTUAL DE LAS ACTIVIDADES GENERALES REALIZADAS POR EL PSICOLOGO DEL TRABAJO .....	32
2.1 Recopilación de estudios enfocados a las actividades realizadas por el psicólogo del trabajo .....	33
2.2 Ubicación socioeconómica de la psicología del trabajo .....	41
2.3 Participación del psicólogo del trabajo en el proceso productivo del país .....	46
CAPITULO III	
CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS SECTORES INDUSTRIALES DEL PAIS .....	50
3.1 Sector Público .....	51
3.2 Sector Privado .....	62

#### CAPITULO IV

METODOLOGIA .....	66
Planteamiento del problema .....	67
Expectativas .....	67
Instrumento de investigación .....	68
Procedimiento .....	71
Tratamiento estadístico .....	72
Resultados .....	73
Conclusiones generales .....	117
Limitaciones y recomendaciones .....	122
Anexos .....	123
Bibliografía .....	128

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

La psicología como profesión ha ido abarcando un campo cada vez más amplio del que se pensaba cuando se inició, no sólo en México, sino también en América Latina; refiriéndose específicamente a la psicología del área del trabajo, se puede observar su intervención en las actividades más importantes relacionadas generalmente con la Administración de Recursos Humanos en distintas Instituciones.

El psicólogo como profesionista ha ido desempeñando un buen papel en el ámbito laboral, sin embargo, aún parece no conocerse del todo el alcance que este profesionista puede llegar a tener, centrándose sus actividades a unas cuantas áreas de acción y limitando con ello su desarrollo profesional.

A consecuencia de lo anterior, el psicólogo dentro del área del trabajo ha desempeñado puestos a un nivel profesional bajo o medio, de acuerdo a los organigramas institucionales en general, aún cuando puede estar capacitado para desempeñar funciones a un nivel superior.

Son pocos los psicólogos del área del trabajo que, por circunstancias favorables pueden llegar a ocupar un puesto en el que existan buenas posibilidades de desarrollo acordes con su profesión, sucediendo sólo en determinadas instituciones.

En el presente trabajo se pretende conocer más acerca de dichas posibilidades de desarrollo en el ámbito institucional; para ello es necesario conocer primero cuáles han sido sus antecedentes históricos, cómo es que surgió la idea de emplear la psicología en el trabajo, qué relación tiene con otras disciplinas que se desenvuelven dentro del mismo ámbito laboral, así como también cuáles son las áreas en las que el psicólogo del trabajo puede participar; otro factor digno de tomar en cuenta, es el papel desempeñado por la psicología del trabajo en el proceso productivo del país, para lo cual se revisaron además, algunos estudios que hablan de las actividades desempeñadas por el psicólogo en diversas instituciones.

Lo anteriormente señalado está contenido en los dos primeros capítulos de la presente tesis, posteriormente se habla de las características generales que atañen al Sector Público y Sector Privado.

El procedimiento y los resultados de la investigación están contenidos en el último capítulo. Se pretende con la descripción anterior, dar a conocer al lector el porqué del desglose de información, así como también, trazar un camino para alcanzar el objetivo que se persigue en el presente estudio, que es el de conocer cuál ha sido el alcance que ha tenido hasta el momento el psicólogo del trabajo en los sectores público y privado en el área metropolitana de la Ciudad de México.

## CAPITULO I

### LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y SU CONTEXTO

## 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

" De primera importancia para el desarrollo de la psicología en el campo industrial, es el cambio de su orientación, de una base especulativa a una base experimental. La psicología comenzó como un sistema racional. Su problema fue el de aplicar el razonamiento a la vida psíquica. la psicología tomó la forma de una especulación filosófica con respecto al valor de la ciencia del alma y del origen de ésta. Esta especulación, tan interesante como valiosa, ha contribuido al desarrollo de la ciencia de la conducta humana.

El cambio de lo racional a lo experimental, es un fenómeno de la última mitad del siglo XIX, iniciándose la psicología como ciencia al sistematizar su estudio con la fundación del primer laboratorio psicológico por Wilhelm Wundt en Leipzig, Alemania en el año de 1879. La psicología aparece como ciencia aplicada, dedicándose principalmente a la patología mental.

Wundt sostenía que la psicología, sin dejar de ser fiel a la introspección o auto-observación, le sería posible llegar a convertirse en una ciencia auténtica a través de la experimentación y para ello había adquirido algo valioso que era el laboratorio experimental." (1)

A partir de esto empezaron a trabajar los laboratorios en varias universidades de Alemania, Estados Unidos de Norteamérica y la Unión Soviética, confirmándose así la independencia de la psicología como ciencia.

Otros investigadores alemanes, especialmente Fetscher, asentaron también los fundamentos experimentales de la psicología como una ciencia distinta, con un campo propio y con métodos peculiares.

Una vez formada la psicología como ciencia empieza a surgir un interés por el estudio de la mente, además de intentar medirla a través de pruebas. Catell (1880), fue quien utilizó el término test mental para nombrar una serie de pruebas que en su mayoría medían funciones sensoriomotrices, las cuales eran utilizadas en estudiantes con el fin de detectar las diferencias individuales.

Binet & Simón (1905) elaboraron una escala métrica de inteligencia, partiendo de la creación que hace Binet de las clases especiales de retardados. Juan Huarte, en su libro "Exámen de los Ingenios", reconoció que las personas varían en inteligencia natural y en habilidades especiales. Recomienda hacer un esfuerzo por descubrir las inclinaciones especiales de cada individuo, con el objeto de que trabajaran en aquello para lo cual eran aptos.

(1) Alarcón, V. & García, R. (1980). Análisis histórico social de la psicología del trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M. pp. 37-40

Lo anterior fue el inicio para despertar el interés de los especialistas en el estudio de las personas en el ámbito laboral. Uno de los primeros estudios encaminados a analizar la conducta del obrero en la industria fue el realizado por Taylor (1903), siendo su objeto de estudio la fatiga, el cual culminó en un método basado en el cronometraje analítico de los movimientos ejecutados durante una tarea y, en la medición de los tiempos elementales para su ejecución. A través de este método Taylor, trató de elevar la eficiencia y la producción con un mismo gasto de energía.

Este método cuenta con tres principios básicos:

- a) seleccionar los hombres más adecuados para el trabajo,
- b) instruirlos en métodos eficientes y movimientos económicos,
- c) darles incentivos en forma de salarios.

A éste método se le llamó Scientific Management, cada factor incluido el humano, está valorado de acuerdo al patrón de costo-rendimiento, por lo que su aplicación causa gran desconfianza.

Gilbreth, B. (1909) difundió éste método, con la publicación de sus obras "Fatigue Study" en 1916 y, "Applied Motion Study" en 1917. Este método es la base de lo que ahora se conoce como el estudio de tiempos y movimientos.

Los psicólogos profesionales en E.U. se orientaban en 1916, hacia los problemas de la fatiga, las condiciones de trabajo o a la formulación de pruebas de selección de personal y para orientación profesional. Entre éstos uno de los más destacados fue el antiguo alumno de Wundt, Hugo Munstemberg, quien dió validez a la aplicación de la psicología en el campo del trabajo, con ejemplos concretos y con el que se puede decir dió inicio la psicología del trabajo, debido a la circulación del vocablo "Psicotécnia" que él utilizó; además de que publicó la primera obra de psicología del trabajo en 1913, la cual giraba en torno a tres grandes interrogantes:

- a) Cómo encontrar al mejor trabajador posible?
- b) Cómo producir el mejor trabajo posible? y
- c) Cómo llegar a los mejores resultados posibles?

Por lo que a Munstemberg le corresponde el mérito de ser el iniciador del exámen científico de las aptitudes individuales en las profesiones.

La psicología del trabajo experimenta un gran impulso al estallar la Primera Guerra Mundial, el cual es provocado por la necesidad de capacitar a un gran número de pilotos, debido al



desarrollo que la aviación había alcanzado y como parte importante de los combates. Por lo que era necesario tomar en cuenta las aptitudes de los futuros pilotos y demás integrantes del ejército, para crear especialidades y utilizar a los reclutas en función de sus aptitudes. A raíz de esto el uso del test se generaliza al finalizar la guerra.

Un grupo de psicólogos que habían intervenido en la selección y clasificación de reclutas durante la guerra, se empezó a preguntar sobre la posible creación de una organización dedicada a consultas que pudiera ofrecer a industrias y negocios, sobre los servicios que había prestado al ejército. De esta inquietud, se crea en 1919, la Walter Dill Scott Company, primera empresa de asesoramiento psicológico.

Con esta Primera Guerra Mundial la psicología del trabajo adquirió mucho interés práctico; en 1920, Myers fundó en Inglaterra el "National Institute of Industrial Psychology" organismo privado y el gobierno inglés el "Industrial Health Research Board" lo cual provocó el descontento de la clase trabajadora.

Al parecer muchas de las investigaciones realizadas en ese entonces tuvieron éxito, pero se mantenían en una posición fría y mecanicista. Estos psicólogos del trabajo, no consideraban al hombre y su situación, tradiciones, motivaciones y necesidades.

Después de la Primera Guerra Mundial, la industria comienza a interesarse por la aplicación de la psicología en este campo y surgen los estudios llevados a cabo en la Western Electric Company en Hawthorne, donde las investigaciones efectuadas son quizá las más importantes dentro del ámbito industrial, ya que contribuyen al crecimiento y desarrollo de la psicología del trabajo, facilitando su expansión más allá de la selección, colocación o ubicación del personal y de las condiciones de trabajo, estudiándose a partir de entonces aspectos humanos como la motivación, la moral y las relaciones humanas.

Por lo que se puso de manifiesto que las relaciones interpersonales que se desarrollan en el lugar de trabajo, afectan en mayor grado a la productividad; ya que los trabajadores no consideran al trabajo "como un mero intercambio impersonal de dinero por trabajo". (2)

En 1925, Elton Mayo realiza investigaciones del trabajador y el medio o condiciones en las que labora, y cómo afectan la eficiencia, llegando a conclusiones tales como que el trabajo es una actividad de grupo; y que la necesidad de reconocimiento, seguridad y conciencia de pertenecer a un grupo, es más importante para determinar el estado y la productividad de los obreros, que las condiciones ambientales del trabajo.

-----  
(2) Loo, M. (1988). El campo laboral del psicólogo industrial desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M. pp. 5

Al sobrevenir la Segunda Guerra Mundial, las aplicaciones de los test aumentan, al difundirse más ampliamente por medio de revistas, asociaciones y por su uso creciente en las organizaciones industriales.

Así, la psicología del trabajo fue impulsada enormemente durante la guerra, notándose un incremento en las aplicaciones psicológicas debido: a la existencia de un gran número de técnicos en este campo, a la experiencia que se había adquirido, a la preocupación por incrementar la producción, así como al interés que se le dio a este tipo de información y a la influencia de las agrupaciones y asociaciones existentes.

Durante la Segunda Guerra Mundial se reafirmó el interés por el uso de tests de inteligencia y aptitudes, así mismo, se impulsó el desarrollo de las que median personalidad.

Alarcón, V. & García, R. (1980), mencionan que además del enorme desarrollo de pruebas psicológicas que hubo durante y después de la Segunda Guerra Mundial, también se dió un importante desarrollo en la aplicación de las ciencias sociales en el sistema industrial, el cual hubo de seguir por dos caminos: uno empieza con las técnicas mecánicas y el segundo parte del elemento humano, utilizando métodos psicológicos con los que no sólo se trata de hacer más eficiente a los trabajadores, sino que trata de convertirlos en instrumentos voluntarios; esto constituye dentro del sistema capitalista, el objetivo de la psicología del trabajo.

Dichos autores consideraron también, que era muy importante que los trabajadores se identificaran con la empresa. "la finalidad subyacente en la psicología industrial ha sido la de asegurar la máxima voluntad de trabajador y crear la imagen de una armonía de intereses entre los obreros y los patronos". De esta manera mencionan, podían ofrecerse incentivos al personal a la vez que se beneficiaba a la empresa.

Hernández Lara en su tesis "Reclutamiento de psicólogos a través del periódico Excelsior" escribe: Mientras la psicología del trabajo comenzaba a tomar fuerza en Europa, en México, por el año de 1923, se encontraba subordinada a la filosofía e imperaba la orientación clínica. Teniendo como acontecimiento inicial la fundación del primer departamento psicotécnico dentro del departamento del Distrito Federal, el objeto de este Departamento era evaluar a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito, así como de otras dependencias, en la Normal Superior y otras escuelas, para tal finalidad se inició la adaptación nacional del Test de Binet. Esta prueba psicológica y las que vendrían con el tiempo se convertirían en la llave que abriría a la psicología las puertas hacia el mercado de trabajo. Posteriormente los talleres gráficos de la Nación, organismo del gobierno del Distrito Federal, publicaron la segunda edición de la escala

Binet-Simón-Terman, prueba utilizada en la selección de personal, la cual resultó ser la primera adaptación a la población mexicana.

En esos tiempos la investigación jugó un papel importante, urgían datos sobre la efectividad de la psicología en el trabajo. Ante tal necesidad surgieron distintos investigadores, entre los cuales se pueden mencionar al Doctor José Gómez Robledo, quien trabajó para el banco de México e hizo contribuciones de relevancia al elaborar pruebas psicológicas, realizar estudios sobre la psicología del Mexicano y sobre todo el dar orientación de carácter laboral a la psicología.

Para 1929 la problemática social exigía un impulso que aliviara las tensiones, ante ello las empresas presionaban a sus trabajadores, quienes a su vez demandaban mejoras a los patrones. Con objeto de resolver estas fricciones, se creó en dicho año la Confederación Patronal, cuyo objetivo era mediar las relaciones obrero-patronales y encontrar las soluciones a los problemas presentados.

En 1938 Telefonos de México funda la Escuela Tecnológica para adiestrar técnicamente a sus trabajadores, la capacitación surgía como una imperiosa necesidad a resolver, síntoma que refleja el avance que se requería en ese tiempo.

En el mismo año se inauguró en la Facultad de Filosofía y Letras de la U.N.A.M. la carrera de Psicología, con un atraso en sus conocimientos e información de casi treinta años. Sin embargo, aún no se delineaban con claridad las áreas de esta nueva carrera, por consiguiente, la psicología del trabajo aún se encontraba en terreno árido en materia de formación educativa en comparación a otros países europeos.

A nivel empresa comenzaba a surgir un gran interés por la industrialización del país, logrando con ello mejores apreciaciones sobre las posibilidades reales de la misma, la importancia de los recursos humanos y su justo valor. Lo cual no sólo enfocó problemas económicos, técnicos y sociales, sino que llamó la atención sobre las posibilidades de los recursos humanos. Y es así, como el factor trabajador o empleado, fué tomado en cuenta para su mejor capacitación, selección y mantenimiento.

En 1941 el Banco de México incorpora la selección de personal a su organización con el fin de reducir los fraudes, que según los criminalistas eran cometidos por el exceso de trabajo y los bajos sueldos. Creándose así el Departamento de Investigaciones especiales bajo la dirección del Doctor Alfonso Quiroz Cuarón, el cual se avocó a evitar la contratación de personal con rasgos psicopatológicos, según los estudios antropométricos de ese tiempo, los cuales llevaron a la elaboración de fichas antropométricas que apoyaran la selección.

Para 1947, al igual que el Banco de México, el Banco de Comercio incorporó la selección de personal a su organización, a iniciativa del Doctor Germán Herrera, quien fue nombrado Jefe de la Oficina de admisión dependiente del Departamento de Personal.

El Doctor Germán Herrera incorporó la misma batería de pruebas que tenía el Banco de México, la cual comprendía los test de sugestión-percepción, atención, memoria (forma verbal) e inteligencia de Kohs. Incluyéndose después el inventario de personalidad Benreuter.

En 1949 se instaló, en el Distrito Federal, el Instituto de Personal, quien pretendía dar servicio a las empresas que no contaban con personal o recursos que les permitieran instalar un Departamento Psicológico.

La psicología se difundía a través de estos esfuerzos, los servicios iban en aumento e incluían la selección de personal, análisis y valuación de puestos, investigaciones especiales, edición de folletos de asesoría técnica sobre problemas de trabajo y organización de personal.

Durante esta época el Ingeniero David Mehel introdujo la aplicación de pruebas psicométricas para admisión y promoción de empleados en la empresa de Teléfonos de México. S.A.

Según Gómez Robledo (1955), los problemas de personal no habían sido tratados con el criterio y los instrumentos adecuados. Sin embargo, en este terreno México marchaba a la vanguardia de los países latinoamericanos. La psicología del trabajo no sólo ha mejorado la reducción de accidentes de trabajo, los sistemas de reconocimientos de méritos, la solución de problemas visuales, el mejoramiento de los sistemas de supervisión, el de los sistemas de entrenamiento y el mejor desarrollo de la moral del empleado.

Para 1959 la psicología invadía al sector público, la Comisión Federal de Electricidad contrata varios psicólogos a través de la Sra. Elena Salazar Mayen quien los incorpora a la selección de personal y a la investigación de la psicometría adaptando para uso nacional las pruebas de Army Beta, Dominós, Wais y Barranquilla. Labor para la cual se tuvo la asesoría del Doctor Luis Lara Tapia, Sara Margarita Zendejas y el Doctor Rogelio Díaz Guerrero.

A principios de la década de los sesenta se fundan varios despachos para responder a las necesidades que iban surgiendo respecto a la aplicación de la psicología. El primer despacho que registra la sección amarilla de 1964 del directorio telefónico es el de "Psicología Técnica Aplicada" donde se ofrecen los servicios de Psicología Industrial, Educativa y Clínica.

En la década de los sesentas se tiene la incorporación de la psicología en el Sector Público, donde a través de una selección técnica del personal se logró reducir la selección por recomendación. La publicidad de la psicología se acentuaba a fines de los sesentas a través de cursos y conferencias sobre todo en áreas industrializadas, difundiendo los beneficios de la psicología y encontrando aceptación en las empresas quienes en respuesta incluían psicólogos en su personal de planta.

Otro dato de interés para la historia de la psicología y su campo de aplicación lo constituye la publicación del Directorio de profesionistas, edición 1969-1970 en el que se incluye el área de psicología. Los datos que revela dicho directorio son que la psicología estaba produciendo profesionistas con capacidad para aplicar sus conocimientos en psicología clínica (32.92%), psicología industrial (27.27%), orientación vocacional (11.30%), psicología infantil (8.59%), psicología social (3.19%), investigación (2.94%), etc.

Otro dato también interesante fué que en el año de 1967 ya existían formalmente las áreas de Psicología del Trabajo y de Psicología Social dentro del plan de estudios de la carrera de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. se funda en Mayo de 1970 atenta a los cambios que se estaban dando y con la inquietud de enriquecer la preparación profesional de los psicólogos orientados al trabajo.

En 1972 se lleva a cabo el primer Congreso Internacional de Psicología del Trabajo, en Acapulco, Gro. organizado por la Asociación de Psicólogos Industriales, con ello se daba el reconocimiento de esta especialidad. (3)

Respecto a la psicología del trabajo se acepta que como especialidad poco a poco ha conseguido ubicarse dentro del contexto empresarial. Aún es largo el camino para la psicología en México, los avances hasta ahora logrados requieren de un impulso y desarrollo que vayan paralelos al crecimiento del País.

Dadas las situaciones sociales, económicas y políticas del País, es necesario que el psicólogo se enfrente a una problemática en la cual los recursos humanos técnicamente preparados para hacer frente a la expansión del trabajo y al crecimiento industrial, son insuficientes; es por ello que la psicología del trabajo debe trabajar conjuntamente con otras disciplinas afines a su campo de acción para lograr resultados óptimos, atacando con ello los problemas que puedan surgir dentro de las organizaciones.

-----  
(3) Hernández, L. (1983). Reclutamiento de psicólogos a través del periódico Excelsior durante los años de 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 y 1981. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U.N.A.M. pp. 39-58

## 1.2 RELACION DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO CON DISCIPLINAS AFINES EN EL MERCADO LABORAL

La psicología dentro del área del trabajo ha tenido que relacionarse con otras disciplinas dada la complejidad y diversidad de las actividades a las que se dedica.

Dentro de cualquier organización, los psicólogos para un adecuado desarrollo laboral, tienen contacto con disciplinas tales como: la ingeniería industrial, sociología, administración, etc., desarrollando con ello un trabajo multidisciplinario, dado que entre todas ellas se apoyan para solucionar los problemas que se presentan en las empresas.

Las organizaciones son estudiadas por las ciencias sociales, administrativas, y del comportamiento, por lo que resulta importante observar cuáles son los puntos que tienen en común y en que se diferencia la psicología del trabajo de la sociología, la administración, la economía, la ingeniería y demás ciencias que estudian la conducta humana dentro del contexto de las organizaciones.

La dependencia entre la psicología del trabajo y otras disciplinas del comportamiento es mutua, sin embargo se trata de una interdependencia y no de una dependencia unilateral con respecto a las otras disciplinas. Por lo que se hace necesario explorar el carácter propio de la psicología del trabajo y sus relaciones con las ciencias afines.

### Psicología del Trabajo

El psicólogo del trabajo aborda los problemas de las instituciones en dos niveles, en el primero se ocupa de las relaciones humanas, interesándose en los problemas organizativos, en la motivación del trabajador, la satisfacción en el trabajo, etc., en general en el medio ambiente que rodea al trabajador.

Y en un segundo nivel, el psicólogo está interesado en el hombre como factor de producción y se ocupa de la investigación de los factores humanos, esforzándose en mejorar la eficiencia en el trabajo, mediante el desarrollo de mejores prácticas de empleo, adecuando al hombre al trabajo.

Actualmente la mayor parte de las actividades del psicólogo del trabajo corresponden al segundo nivel, el cual es el facilitar la producción y la distribución del trabajo; el psicólogo mexicano está justamente empezando a encontrar métodos para enfrentarse con los grandes problemas de las organizaciones, desechando paulatinamente la tecnología importada, inadecuada a nuestras condiciones sociales. En un sentido amplio, se puede decir que la psicología del trabajo estudia los fenómenos de la conducta humana que se manifiestan en el medio laboral.

## Sociología

Se ha definido a la sociología como la ciencia que estudia las relaciones entre individuos y grupos. Dentro de las instituciones se ocupa de la estructura de la organización, de la comunicación entre grupos; además se dedica a problemas tales como la organización de la familia, de las comunidades y de los sistemas políticos.

Es considerada como una ciencia que estudia los grupos formales e informales en su función de producción de bienes y servicios, esto no sólo en su fase actual, sino en su evolución histórica.

La sociología ha logrado grandes aportaciones a la administración de recursos humanos, área en la que se encuentra inmersa también la psicología del trabajo; entre sus aportaciones se encuentran:

- a) El estudio de los grupos formales e informales dentro de las instituciones,
- b) Las técnicas sociométricas para integrar buenos equipos de trabajo (de acuerdo a la preferencia de compañeros),
- c) El análisis de autoridad, burocracia y movilidad.

Las relaciones más significativas entre la sociología y la psicología, son las aportaciones anteriormente descritas, además de las actividades ejercidas en las siguientes áreas de trabajo:

- Relaciones de los trabajadores con los ejecutivos y funcionarios
- Relación de los trabajadores con los sindicatos
- Motivación
- Medición de actitudes.

## Derecho

El derecho es por definición el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser obligados los individuos por la fuerza.

El derecho ha plasmado los lineamientos que rigen las relaciones entre personas, dentro de las cuales encontramos las relaciones obrero-patronales, reguladas por el derecho laboral, la cual se encarga de establecer legalmente los derechos y obligaciones para ambas partes.

La psicología mantiene una estrecha relación con el derecho en el aspecto laboral, para establecer legalmente cuales deben ser las relaciones y las condiciones de trabajo, y administrativas que deben regir en las instituciones.

### Matemáticas

La matemática se define como la ciencia lógico-deductiva en la que, de conceptos primarios no definidos y de proposiciones que se aceptan sin demostración (axiomas), se deduce toda una teoría por razonamientos libres de contradicción, procediendo más por deducción que por inducción.

La relación que guarda con la psicología del trabajo es básicamente en los procedimientos estadísticos empleados por ésta; ya que los modelos de estadística inferencial han aportado mucho a la toma de decisiones sobre los recursos humanos, además se han aplicado los modelos de regresión a las curvas de salario y a la evaluación de puestos.

### Administración

La administración interviene en cuatro grandes campos de trabajo:

- Finanzas
- Ventas
- Producción
- Recursos Humanos

En el aspecto de los recursos humanos es donde mayor relación existe con la psicología.

"La administración de recursos humanos está basada en la psicología, la sociología, la antropología, el derecho, la ingeniería, las matemáticas y la economía entre otras. Por lo que su cuerpo está formado por la teoría de los sistemas y en general por las teorías de las ciencias del comportamiento". (4)

La consideración del hombre como entidad social, toma la teoría de la personalidad, la sensopercepción, la motivación, el aprendizaje, el conflicto, la frustración, la cultura, la estratificación y movilidad social, actitudes, opiniones, dinámicas de grupos, etc.

(4) Ramírez & Zamudio. (1983). Análisis y perspectiva de la psicología del trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M. pp.40



Es tanta la interrelación que tiene la administración con la psicología del trabajo, que se ha llegado al grado de que muchas veces se han perdido los límites entre estas dos disciplinas. Las actividades a las que se dedican ambas son en las siguientes áreas:

- Reclutamiento, selección e inducción de personal
- Relaciones humanas
- Capacitación y desarrollo
- Medición de desempeño
- Salarios (distribución, análisis y asignación)
- Higiene y seguridad
- Servicios y prestaciones
- Comunicación (relación obrero-patronal)
- Desarrollo organizacional.

### Ingeniería Industrial

La Ingeniería Industrial es la aplicación de las ciencias físico-matemáticas a la invención, perfeccionamiento y utilización de la técnica industrial. El campo de acción de la ingeniería industrial fue determinado por el desarrollo y complejidad de las máquinas en la sociedad industrial.

En cuanto a los estudios del trabajo, la ingeniería industrial parte del hecho de que el trabajador es una máquina no muy perfecta a la que hay que ayudar para que consiga una mayor producción, negándole toda capacidad de autonomía y creación, para lo cual utiliza las técnicas de medición, valuación de puestos de trabajo y sistemas de primas e incentivos. Así como también, la medición de tiempos y movimientos; el objetivo esencial de esta técnica es obtener mayores ganancias reduciendo los costos de producción, y el modo de lograrlo es hacer que los trabajadores produzcan más por día ordinario de trabajo.

Uno de los objetivos que persigue la ingeniería industrial es encontrar los errores y problemas que ocasionan los accidentes, tomando en cuenta el diseño del equipo que las personas utilizan, las máquinas y los procedimientos para el trabajo. Por lo que busca principalmente:

- Aumentar la seguridad y disminuir los accidentes
- Aumentar la eficiencia para operar las máquinas

- Aumentar la productividad en las operaciones industriales
- Selección, distribución y mantenimiento del equipo
- Disminuir la cantidad del esfuerzo requerido al operar las máquinas
- Aumentar la comodidad humana en el sistema hombre-máquina.

Además de la prevención de accidentes, la ingeniería industrial se encarga de estudiar aspectos que también son de interés para la psicología del trabajo. dichos aspectos son, entre otros:

- a) Estudio del trabajo, entre los que se hayan los de comercialización y mercadotecnia
- b) Administración de personal (selección de personal, capacitación, valuación de puestos, evaluación del desempeño, administración de sueldos e incentivos y aspectos legales de la empresa)
- c) Ergonomía o sistema hombre-máquina.

En la medida en que la psicología y las disciplinas afines se interesen por el mismo cuerpo de datos, cada una de ellas ha de estar en condiciones de proporcionar una explicación o un acercamiento parcial de los problemas originados en el trabajo, de ahí su carácter de multidisciplinariedad.

En lo que toca a la conducta laboral, la investigación psicológica se centra en las variables que afectan al trabajador como ente individual, atendiendo a toda la estructura de la personalidad en relación con su medio ambiente: la investigación sociológica puede proporcionar información con respecto a las estructuras internas y externas de la organización, así como de los tipos de organización formal e informal; la administración científica interviene en las cuestiones administrativas de papeles y documentación en función con la legalidad y vigencia de derechos, además de la organización y conducción de los grupos de trabajadores y empleados; la ingeniería industrial, cuando haya que estudiar y analizar el trabajo en sí y su relación con el individuo para determinar métodos y procedimientos en un sistema hombre-máquina.

Las relaciones entre las disciplinas anteriormente mencionadas no deben ser competitivas, sino que han de ser complementarias y reciprocamente auxiliares, para lograr con ello una auténtica aplicación dentro de las organizaciones.

Anteriormente se mencionó la similitud que existe respecto al cuerpo de datos (que llamaremos también áreas), que guarda la psicología del trabajo con otras disciplinas.

Si bien es cierto que algunas áreas de estudio, tales como la ergonomía, capacitación o higiene y seguridad son analizadas por varias disciplinas, debemos tomar en cuenta que en lo que respecta a la psicología del trabajo existen otras áreas de análisis además de éstas, siendo necesario hacer los siguientes cuestionamientos: Cuáles son las áreas en las que puede trabajar el psicólogo del trabajo y en cuáles existe una mayor participación por parte de este profesionalista?

Del primer cuestionamiento se hablará en el siguiente capítulo, además de mencionarse brevemente en que consiste cada una de las áreas; el segundo cuestionamiento se analizará posteriormente.

### 1.3 AREAS EN LAS QUE PUEDE PARTICIPAR EL PSICOLOGO DEL TRABAJO DENTRO DEL MERCADO LABORAL

#### Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal

Reclutar significa, reunir gente para escoger o seleccionar al más apto. El proceso de reclutamiento se inicia cuando se presenta una vacante en la empresa en donde se va a reclutar.

Las formas más conocidas y comunes de reclutar son: acudir a anuncios de periódicos, agencias, boletines informativos y bolsas de trabajo en escuelas. A estas formas se les conoce como fuentes externas, también existen las fuentes internas que consisten, en seleccionar al mismo personal que labora en la empresa cambiándolo de puesto o colocándolo en un mejor nivel. Un requisito indispensable para realizar bien el reclutamiento, es el contar con un perfil del puesto, que indique con cierta claridad como debe ser el candidato, que experiencia debe tener y cuales serán sus estudios.

Una vez que han sido reclutados los candidatos con posibilidades de aceptación, el paso siguiente es el proceso de selección de personal. Las técnicas de selección de personal son unas de las más grandes aportaciones de la psicología del trabajo.

La selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre adecuado que cubre el puesto solicitado, a un costo también adecuado. Para realizar una buena selección de personal es necesario considerar las diferencias individuales y las necesidades de la organización. Como paso previo a la selección técnica de personal, resulta obligado conocer la filosofía y propósito de la organización, así como los objetivos generales, departamentales y seccionales.

Es en las primeras décadas de este siglo cuando surge un gran interés por realizar investigaciones para detectar cualidades y aptitudes, a través de una medida estandarizada en las personas, dicha medida se pretende dar con las pruebas psicométricas, las cuales ayudan a seleccionar al mejor elemento con mayores aptitudes y cualidades para realizar una determinada actividad.

Para la psicología del trabajo uno de los intereses primordiales, es encontrar aquellas piezas que mejor encajen en esas otras piezas que componen una maquinaria.

Con el proceso de selección, mejorado a través del tiempo, se pretende lograr lo anterior "encontrar las piezas adecuadas", y se ha ido olvidando la costumbre de contratar al personal por una mera intuición de que pueda ser el adecuado.

La Primera y Segunda Guerras Mundiales fueron de gran auge para el desarrollo de los tests psicológicos, lográndose enormes adelantos metodológicos.

Pero no todo ha sido positivo en el desarrollo de las pruebas psicométricas, los investigadores han tenido que redoblar esfuerzos en muchas ocasiones para lograr primeramente, que las personas crean en estas medidas estandarizadas para evaluarlos; y en segundo lugar, que estas medidas realmente tienen validez y confiabilidad acerca de lo que están midiendo.

A pesar de esto, y después de haber luchado años atrás, la aplicación de tests psicológicos ha sido la herramienta principal con la que el psicólogo del trabajo ha contado, para recomendar o no la contratación de un nuevo empleado.

Una vez seleccionado el candidato ha cubrir la vacante, se procede a realizar como siguiente paso la inducción de personal.

El nuevo trabajador se encuentra en un ambiente totalmente nuevo y desconocido, lleno de preguntas y en ocasiones de miedo, y sin saber como actuar, con políticas y procedimientos de la empresa ajenos a su conocimiento que pasan a ser parte de su vida. Y es en tales circunstancias, en que aparece la inducción como forma esencial de un programa de administración de recursos humanos.

No es fácil determinar cuando se inicia y en donde termina la inducción de personal, parece iniciarse desde el momento en que la persona es recibida para llenar su solicitud y se proporciona información sobre la vacante que se pretende cubrir; y puede considerarse terminada cuando el empleado ha tenido tiempo suficiente para digerir la información requerida y aplica con un grado razonable de éxito lo que ha estado aprendiendo.

En los primeros días de trabajo es básica la inducción de personal, pues es en éste momento cuando debe dársele una explicación clara de las condiciones en las que va a trabajar, tales como las prestaciones de que gozará, la presentación de compañeros de trabajo, jefe y subordinados, horario de trabajo, políticas de la empresa, permisos disponibles, conocimiento de las instalaciones, etc., además se le puede proporcionar un manual de bienvenida que contenga la historia de la empresa, objetivo, giro y estructura de la organización.

Después de un cierto lapso de tiempo, se manda llamar al empleado para una entrevista de ajuste, dicha entrevista es considerada el paso final en el paso de inducción.

## Programación de Ambientes Laborales

Existe un campo de la psicología del trabajo en la que el psicólogo ha mostrado mucho interés, y es muy importante para el desempeño eficiente del trabajador, se trata del estudio de los efectos que tienen las condiciones medio ambientales sobre los trabajadores.

Se han realizado múltiples investigaciones acerca de factores externos que repercuten en el trabajador, como la iluminación, ruido, temperatura, etc. Entre ellos podemos contar a los estudios realizados en la Western Electric Company por Hawthorne cuyos resultados son una prueba fehaciente de que las alteraciones en las condiciones del ambiente producen cambios en la productividad.

Respecto al ruido se han realizado diversos experimentos para demostrar, que además de provocar alteraciones nerviosas en la persona, disminuye su capacidad de trabajar, cuando es excesivo.

Así mismo, se ha encontrado que la temperatura en el área de trabajo contribuye a la energía que el sujeto tenga para el desempeño de sus actividades. En un lugar caliente y húmedo sin ventilación la persona tiende a sentirse incomoda, con actitudes de enojo, fastidio e inconformidad, más aún, si las actividades que desempeña requieren un continuo movimiento.

Estos son sólo algunos ejemplos de la importancia de las condiciones medio ambientales en el trabajador, pero también deben tomarse en cuenta la iluminación, el estado de las instalaciones, etc.

La programación de ambientes laborales ha sido una actividad olvidada por la práctica, y la aplicación de una técnica tan compleja como es esta, afecta a todos los empleados de una compañía. Por lo que se requiere prestar mayor atención a dicha área.

## Relaciones Laborales

Esta área se refiere al estudio de las relaciones obrero-patronales. En general la incursión del psicólogo en este tema es principalmente en los siguientes aspectos:

- Asesoramiento al personal que labora en la empresa, así como al sindicato y al sector patronal en el manejo de los problemas laborales tomando como guía las normas, los procedimientos y políticas existentes en la empresa.
- La organización en los eventos sociales para lograr con ello la integración y participación tanto de los trabajadores como de los patrones.

- Vigilar la formación y correcto funcionamiento de las relaciones laborales. Por lo común, no es negociador ni mediador, su intervención es la de investigador estudioso y en algunos casos innovador.

Los elementos en los que el psicólogo del trabajo debe ser experto y que repercuten en las relaciones obrero patronales son:

- comunicación,
- percepción de situaciones,
- personalidad,
- lealtad, y
- apego del trabajador a la empresa.

#### Calificación de Méritos

En ella, el psicólogo evalúa varios puntos a saber, por ejemplo: cómo alcanza sus metas el personal y con que grado de cumplimiento de normas, procedimientos y filosofía de la empresa, que experiencia tiene en el departamento y en el puesto, y que potencial tiene para el futuro. De estas áreas se hace un desglose de categorías y escalas que van de excelente a deficiente.

Es común que se realice dos veces al año con el fin de evitar que las últimas impresiones pesen demasiado en la evaluación y se promedian al final del año.

En la calificación deberá tomarse en cuenta si durante el período que se califica, el interesado estuvo en entrenamiento y por lo tanto no pudo llevar una labor productiva, en su calificación, también se tomará en cuenta el interés y aprovechamiento que haya mostrado durante el mismo.

Es normal que en la evaluación participen el jefe directo y el jefe inmediato superior, además de el trabajador con el fin de evitar que la calificación final sea unilateral.

#### Administración de Personal

Dentro de los estudios de administración general se señala a la administración de personal.

El personal es considerado por la administración general como el común denominador de la eficacia de todos los demás factores, tales como producción de bienes y servicios, ventas, etc.. esto es debido a que la actitud que muestra el personal

dentro de una organización, condiciona los resultados que se obtengan en todos los demás aspectos.

Pero no obstante su importancia no debe identificarse a la administración de personal con la administración general, ya que si bien tienen elementos comunes, tienen además características, reglas y técnicas completamente específicas.

La administración de personal tiene como objetivo primordial la búsqueda de la mejor coordinación posible de los intereses de los sectores empresarial y trabajador. La coordinación de los trabajadores y de los empresarios se favorece si se hacen destacar los intereses comunes.

La administración de personal, que varios también han llamado de recursos humanos, representa el desafío más grande en cualquier época. Cada nueva generación de empleados está más preparada que la anterior, pero aun falta un camino largo por recorrer, los administradores de personal necesitan un conocimiento del comportamiento humano.

Deben saber evitar problemas de comportamiento con sus subordinados y ser capaces de manejar los que se presentan, si los empleados están sindicalizados, los administradores de personal deben entender las relaciones laborales y ser capaces de interpretar y administrar adecuadamente los contratos o convenios colectivos de trabajo. Es por esta razón que el psicólogo ha logrado desempeñar un importante papel en esta área.

El psicólogo dentro de esta área realiza entre otras, las siguientes funciones:

A. Altas de personal.

B. Archivo.- Actualización de expedientes históricos del personal en donde se anexan movimientos de salario, primas pagadas, avisos de vacaciones, etc. En general el archivo contiene información básica del personal recopilado en tarjetas, las cuales son elaboradas en el momento de alta con actualización constante.

C. I.M.S.S.- Se calculan las cuotas obrero-patronales y se presentan ante el I.M.S.S. mediante las liquidaciones bimestrales que éste marca. Los accidentes de trabajo son tramitados y llevados en un control estadístico, lo mismo ocurre con el resto de las incapacidades generalmente por cualquiera de los otros seguros.

D. Ausentismo y rotación.

E. Bajas.



## Capacitación y Adiestramiento

Es necesario hacer una distinción entre los términos de adiestramiento y capacitación. Al primero se le conoce como el proceso por medio del cual, los individuos aprenden las habilidades, conocimientos, actitudes y conductas necesarias para cumplir con las responsabilidades de trabajo que se les asigne.

Generalmente el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría, así como a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipo.

La capacitación tiene un significado más amplio, incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. Y la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo es más bien de tipo intelectual.

Marroquin (1978) menciona, que la capacitación permanente permite que la ausencia o deficiencia de habilidades humanas, sea obviada mediante un esfuerzo conjunto entre educando y educador. Es la empresa el medio para que a través de la capacitación y el perfeccionamiento de los atributos del hombre, logre este alcanzar su expresión suprema como ser pensante y racional.

Tanto en la Constitución de la República como en la Ley Federal del Trabajo, se determina la capacitación como un derecho del trabajador y una obligación empresarial.

## Estudio de Tiempos y Movimientos

El estudio de tiempos y movimientos es un tema que tiene mucho en común con el análisis de puestos y, de hecho, puede considerarse como una filosofía o como un método particular del análisis de puestos.

La razón por la cual se presenta como una área aparte, es que los estudios de tiempos y movimientos, sobre todo durante su apogeo, representaron algo más que un simple procedimiento; consistían en una filosofía particular sobre cómo estudiar a los seres humanos en el trabajo, con objetivos bien definidos de mejoramiento de la eficiencia del trabajo, utilizando la filosofía de tiempos y movimientos.

Derivándose primordialmente de antecedentes de ingeniería industrial. Los estudios de tiempos y movimientos se desarrollaron en el transcurso de los años como un método particular, destinado a alcanzar básicamente, el mismo conjunto de objetivos que la ingeniería humana. Los estudios de tiempos y movimientos tienen como objetivo la eliminación de la ineficiencia en el trabajo.

Esto se logra mediante la reducción de costos, el mejoramiento de los métodos de trabajo y la disminución al mínimo de la fatiga en el trabajo.

El establecimiento de una base para el entrenamiento eficiente y la determinación de los índices del salario o destajo son también resultado de estos estudios. En los estudios de tiempos, se hace hincapié en la determinación del tiempo estándar que se requiere para completar una tarea.

En los estudios de movimientos, se analizan los métodos, las acciones y los movimientos de los trabajadores.

### Sistemas de Motivación e Incentivos

Lo que saben los psicólogos es que un individuo raramente, si es que lo hace, se comporta o responde en una situación como resultado de un sólo motivo. Claramente reconocen la complejidad del comportamiento humano y comprenden que una persona no sabe a menudo la razón verdadera de su comportamiento.

Uno de los principales errores de la industria, debido a la simplificación excesiva del concepto de motivación. Con demasiada frecuencia, desde los tiempos de Taylor, se ha supuesto que la razón primordial por la que la gente trabaja es por ganar dinero, ésto es absurdo y absolutamente falso.

El hombre dentro de la industria, es tan complejo como en cualquier otra de las etapas de la vida, y todo intento por reducir su comportamiento a un sólo sistema de motivación como es el sueldo, da como resultado, un incremento de problemas para la empresa al no saber detectar el porque de posibles brotes de inconformidad por parte del empleado.

El trabajo es una forma de actividad que tiene la aprobación social y satisface una necesidad real del individuo. Entre las razones que asisten a una persona para trabajar, están: producir, crear, lograr, adquirir prestigio y ganar dinero.

Por lo que una de las actividades del psicólogo del trabajo, es entender efectivamente al empleado y al patrón, conociendo la complejidad del factor motivante y las formas en que los motivos difieren con relación a distintas personas. La motivación puede requerir una unidad de nexos entre patrón y empleado para una mayor comunicación.

Cuando se entiende los motivos y los incentivos de un individuo o de un grupo en una situación de trabajo, se puede llegar a describir la conducta y a predecir con éxito las metas a corto o a largo plazo.

## Análisis y Evaluación de Puestos

El análisis y evaluación de puestos es un estudio preciso de los diversos componentes de un puesto. Mediante el mismo, no sólo se examinan los deberes y las condiciones de trabajo, sino también las habilidades individuales que debe tener el trabajador.

En muchos aspectos un análisis de puestos es una parte vital de la eficiencia en el trabajo, ya que ayuda a :

- categorizar y clasificar puestos.
- esclarecer los deberes y responsabilidades de los empleos,
- transferencias y ascensos.
- detectar necesidades de capacitación y adiestramiento,
- estudiar la salud y la fatiga.

El análisis y evaluación de puestos pueden considerarse como cimientos sobre los cuales se construye un sistema de eficiencia.

## Ergonomía

La ergonomía puede definirse como una ciencia interdisciplinaria dedicada a resolver los problemas del trabajo humano, auxiliándose para ello no solamente de las disciplinas mencionadas en el capítulo anterior, sino también de la higiene ocupacional, la medicina, la pedagogía, la ecología humana y la cibernética.

En la práctica, la ergonomía abarca diversas esferas de aplicación, ya que su acción se dirige a aquellas actividades encaminadas a preparar al hombre para el trabajo, en actividades tales como orientación vocacional, selección de personal, observación, control de la adaptación de los individuos al trabajo, entrenamiento y rehabilitación.

Por otra parte, la ergonomía se aplica en las actividades que tienen por objetivo adaptar el trabajo al hombre con la ayuda de la tecnología y las políticas de organización adecuadas: esto se puede considerar como su campo principal de aplicación.

## Higiene y Seguridad Industrial

Dentro del área industrial uno de los aspectos más importantes es, sin duda, el cuidado de la vida, la integridad y la salud del trabajador.

A primera vista destaca su importancia en el trabajo fabril, es indiscutible que aún dentro del trabajo de oficina y del mismo trabajo administrativo, pueden producirse y evitarse determinados elementos que dañan la salud del empleado o del jefe: enfermedades ocasionadas por la postura en que se tiene que trabajar, enfermedades producidas por la tensión nerviosa que implica el asumir muchas responsabilidades, etc.

Hoy en día nadie discute que el empresario, al crear un riesgo y asumirlo como parte de su función empresarial, no sólo debe ser el responsable económico de las consecuencias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que está obligado moralmente a reducirlos y evitarlos en todo aquello que le sea posible.

Uno de los factores que ha contribuido a que la higiene y seguridad industriales no alcancen toda la importancia que en realidad merecen, se debe a que se trata de responsabilizar a una sola persona en ese aspecto. En realidad se trata de una corresponsabilidad, que se distribuye entre un gran número de elementos de la empresa.

Para conocer los mejores medios posibles de prevenir los accidentes de trabajo, es indispensable tomar en cuenta los factores que intervienen en el proceso que lleva hasta la lesión, o por lo menos, como señalamos antes, a las pérdidas, daños, demoras y mermas que ocurren en el trabajo, con menqua de la salud del trabajador y con el consecuente daño económico y administrativo para la empresa.

## Administración de Sueldos y Salarios

En la mayor parte de las organizaciones la compensación del empleo representa una parte substancial de los costos de operación. Por lo tanto, su éxito, o aún su supervivencia, depende de la efectividad del control de estos costos y el como se logre la productividad de los empleados a cambio de los sueldos que se les paga.

La productividad, a su vez, dependerá de cuan bien motivados estén los empleados, y una de las motivaciones analizadas anteriormente es el pago que reciben por su trabajo. Sin embargo, la compensación de los empleados debe estar relacionada con su contribución a reducir el costo de producción, si se desea que la organización sea autosuficiente económicamente.

El costo del tiempo necesario para preparar, mantener y valorar las especificaciones de pago, puede ser considerable. Sin embargo, un sistema técnicamente estructurado trae consigo ahorros que pueden compensar con creces los costos del establecimiento del sistema: por ejemplo habrá menos posibilidad de costos excesivos a causa de pagos de sueldos y salarios demasiado altos.

Los pagos a los obreros y trabajadores manuales en base a una cuota monetaria diaria se denomina salario, y los pagos cuya compensación se compute quincenal, mensual o en periodos mayores, son denominados sueldos.

Sin embargo, en México y en muchos países de América Latina, la ley establece que el pago de los pagos nunca deberá ser mayor de una semana para las personas que desempeñen su trabajo manual, y de quince días para los demás trabajadores. La diferencia básica entre un trabajador y un empleado es que el primero presta su trabajo generalmente en forma manual a la empresa, mientras que en el segundo el trabajo, es más bien de tipo intelectual.

La forma de pago de una organización se define por sus condiciones económicas y financieras, así como por la prosperidad existente dentro de la región geográfica en que está ubicada.

### Consultoría

"La consultoría es un servicio profesional especializado proporcionado por un experto o grupo de expertos, cuyo propósito fundamental es solucionar algún problema del sistema-cliente, utilizando un modelo de trabajo elegido en base a las características, necesidades, tamaño y tipo de organización, así como al propio enfoque y área de trabajo del especialista". (5)

Gerardo (1971) señala además, que la consultoría es una actividad que consiste en opinar después de haber realizado un estudio técnico-científico respecto a cualquiera de las funciones de una empresa, con el fin de mejorar su estructura y operatividad.

Se pueden considerar dos tipos de consultoría, la tradicional y la contemporánea.

La consultoría tradicional es aquella que realiza el especialista en forma unilateral, para mejorar alguna área de la estructura o funcionamiento del sistema-cliente. Dicha intervención se circunscribe a uno o varios problemas específicos.

(5) Citado en Urbina, S. (1989). El Psicólogo. México. U.N.A.M. pp. 681-682

Dentro de ésta se encuentra la consultoría administrativa, la contable, la de finanzas, la consultoría en mercadotecnia, en ingeniería, la jurídica y la consultoría en sistemas, por citar algunas.

La consultoría contemporánea es el servicio proporcionado por un especialista promotor de cambios, cuyo propósito fundamental es mejorar todas las áreas y aspectos que integran la organización. Su enfoque es principalmente social y humanista, y se auxilia del conocimiento de las ciencias del comportamiento, de las teorías de la organización y de sistemas, y de la administración moderna.

Dentro de ésta se encuentran la consultoría en desarrollo de recursos humanos, el desarrollo organizacional, el desarrollo directivo, los procesos de interacción social, planeación profesional y de vida.

En los dos tipos de consultoría, el especialista realiza actividades como consultor externo e interno. el primero realiza su trabajo en forma independiente, sus servicios son remunerados mediante honorarios, generalmente integra un grupo de trabajo interdisciplinario, y se localiza físicamente en un despacho u oficina; el segundo lo realiza en la organización, pero no forma parte de la estructura de la misma.

En la consultoría interna, el psicólogo es además un promotor de cambios en la organización, generalmente trabaja en colaboración con el consultor externo y ocupa un puesto dentro de la estructura de la empresa. Se considera conveniente que la organización utilice los servicios de los dos tipos de consultores, lo que permitirá equilibrio entre ambos y mayor eficiencia.

#### Mercadotecnia y Publicidad

Mercadotecnia es el sistema de organizaciones y procesos por medio de los cuales se distribuyen recursos a la gente de una nación a efecto de satisfacer sus necesidades. La mercadotecnia también involucra muchas tareas especializadas, tales como: desarrollo de productos, distribución física, control, pronósticos, asignación de precios, publicidad, ventas y análisis de mercado.

La orientación hacia el cliente es el elemento principal en el concepto de mercadotecnia. Tanto en los campos industriales como del consumidor, los gerentes igualan el concepto de mercadotecnia con la orientación hacia el cliente; ya que empieza con la determinación de las necesidades del cliente y finaliza con la satisfacción de las mismas.

El concepto de mercadotecnia abarca la necesidad de integrar y coordinar las diversas funciones que han sido clasificadas como mercadotecnia. Pero no es suficiente integrar estas funciones sino, a su vez, coordinadas muy de cerca con otras áreas funcionales de un negocio. La mercadotecnia debe estar mezclada con las finanzas, debe estar ligada a la administración de personal, debe utilizar todos los talentos contables y controles estadísticos.

Por lo tanto, es una necesidad absoluta la integración del esfuerzo y es normalmente responsabilidad del gerente de mercadotecnia el ver que esta coordinación se lleve a cabo.

Se han mencionado ya las principales áreas en las que el psicólogo del trabajo puede participar dentro de las empresas o instituciones del país, ahora hay que recordar que debemos analizar ya, una de las interrogantes planteadas con anterioridad: en cuales áreas de la psicología del trabajo existe una mayor participación por parte de este profesionista ?

Empezaremos por hacer un análisis de las actividades que ha venido realizando el psicólogo del trabajo en el campo laboral en América Latina y principalmente en nuestro país, México, guiándonos por diferentes estudios enfocados al tema.

En la presente tesis uno de nuestros temas de interés es saber si las actividades que han realizado los psicólogos del trabajo, son las mismas en la actualidad o si ha habido alguna modificación.

### Círculos de Calidad

El término "círculo de calidad" tiene dos significados. Se refiere tanto a una estructura y a un proceso como a un grupo de personas y a las actividades que realizan.

Los japoneses inventaron los círculos de calidad como un paso en su esfuerzo en la aplicación de sus técnicas de control estadístico de la calidad y ha sido adaptado a nuestro sistema.

La introducción de los círculos de calidad es difícil. Demanda planeación, paciencia, compromiso, y sobre todo, una clara comprensión de lo que se está haciendo y porqué.

Un círculo de calidad está integrado por un pequeño número de empleados de la misma área de trabajo y su supervisor, que se reúnen voluntaria y regularmente para estudiar técnicas de mejoramiento de control de calidad y de productividad, con el fin de aplicarlas en la identificación y solución de dificultades relacionadas con problemas vinculados a sus trabajos.

Sus características generales son :

- Los círculos de calidad son pequeños (de cuatro a quince miembros).

- Todos sus miembros deben laborar en un mismo taller o área de trabajo. Dicho taller o área de trabajo le da su identidad al círculo.

- Por lo general el supervisor es también el jefe del círculo. Como tal dicha persona debe moderar las discusiones y tratar de conseguir un consenso. El supervisor no imparte órdenes ni toma decisiones. Los miembros del círculo son quienes lo hacen.

- Los miembros del círculo y no la gerencia, son quienes eligen los problemas y los proyectos sobre los cuales desean trabajar.

- Los círculos son aconsejados y orientados por un asesor que asiste a todas las reuniones, pero que no es miembro del círculo.

- Los expertos técnicos y la gerencia en general brindan su ayuda a los círculos con su información y con su experiencia siempre que los miembros así lo soliciten.

El psicólogo del trabajo es de gran utilidad en el buen funcionamiento de los círculos de control de calidad, participando como asesores, guiando y orientando para un adecuado funcionamiento del equipo de trabajo en dichos círculos, colaborando a elevar la moral de los trabajadores, fomentando la cooperación y la asertividad hacia la empresa.

### Desarrollo Organizacional

Según Beckhard (1973), el Desarrollo Organizacional (D.O.) es un esfuerzo planificado de una organización, administrado desde la gerencia para aumentar la efectividad y bienestar de la organización, mediante intervenciones organizadas en los procedimientos de la entidad, las cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento.

Los objetivos principales del Desarrollo Organizacional son entre otros :

- Desarrollar un sistema viable y capaz de autorenovarse, que se pueda organizar de varias maneras, dependiendo de las tareas.

- Avanzar hacia la colaboración y competencia (regulada) entre los distintos departamentos a fin de una mayor productividad.



- Crear condiciones en las que se haga aparecer conflictos existentes en la organización para que se manejen adecuadamente a fin de poder corregirlos

- Lograr el punto en que se tomen las decisiones en base a las fuentes de información y no a las funciones organizacionales.

- Mejorar la comunicación entre miembros en forma lateral, vertical y diagonalmente en la organización.

- Aumentar el nivel de responsabilidad personal y de grupo en la planeación y en la ejecución.

**C A P I T U L O   I I**  
**CONCEPCION ACTUAL DE LAS ACTIVIDADES   GENERALES**  
**REALIZADAS POR EL PSICOLOGO DEL TRABAJO**

## 2.1 RECOPIACION DE ESTUDIOS ENFOCADOS A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL PSICOLOGO DEL TRABAJO

Cuando empezó la psicología en América Latina, se dudaba que tuviera relevancia social o de que contribuyera en forma importante a los planes de desarrollo nacional, sin embargo, ésta contó con amplias posibilidades.

Podría decirse que la característica más importante de la psicología en Latinoamérica, es su gran énfasis en la relevancia social de las investigaciones y de las aplicaciones. Se piensa que el rol del psicólogo reside en mejorar la vida humana utilizando todos los conocimientos a su alcance y todas sus capacidades personales, tanto en la vida laboral como social y familiar.

Rivero y López (1989), en su artículo "Una aproximación al análisis de la situación profesional del psicólogo en Latinoamérica", retoman la discusión siempre controversial, de la situación profesional del psicólogo latinoamericano y analiza su preparación académica y quehacer profesional, mencionan dos problemas a los que se enfrenta la psicología latinoamericana, que son:

- a) problemas relacionados con la preparación académica del estudiante, y
- b) problemas referidos al desempeño profesional del psicólogo dentro del mercado de trabajo.

Respecto al primer problema se tiene que existen varios puntos que parecen no tomar en cuenta las escuelas de América Latina, en las cuales hay cierta ineficiencia y son :

- 1.- Falta de revisiones continuas y sistemáticas de la estructura y contenido de los planes de estudio, por lo que no hay una actualización de conocimientos.
- 2.- Elaboración de programas realizados por líderes de opinión que tratan de orientar éstos hacia sus preferencias tedricas personales, sin tomar en cuenta necesidades reales.
- 3.- La desarticulación entre los cursos teórico-prácticos.
- 4.- La deformación de diversos estereotipos profesionales y la improvisación de profesores, con poca o nula preparación pedagógica y/o práctica profesional, lo anterior debido al acelerado incremento de escuelas que imparten esta asignatura y al enorme incremento de alumnos.

En lo referente al segundo problema, mencionan que el mercado laboral es escaso, este problema se origina a partir de la contradicción que existe entre lo que los psicólogos ofrecen y lo que los contratantes requieren.

Urbina (1989) menciona, que los problemas más frecuentes e importantes en América Latina en relación al mercado de trabajo son :

- a) El desempleo y la subutilización de los servicios del psicólogo en los sectores público y privado.
- b) El desplazamiento del psicólogo por otros profesionistas en el trabajo, la desacreditada imagen profesional y el desinterés, así como las dificultades para obtener mejores condiciones laborales. (6)

La psicología en México, también ha tenido un aceptable desarrollo a través de los años, sin embargo, esta ciencia del comportamiento aún es joven, por lo que existe un alcance reducido de las técnicas para el profesionista que egresa de esta carrera.

En lo referente al ejercicio profesional se tiene que existen pocas investigaciones respecto a las principales actividades que ha venido desempeñando el psicólogo en México.

En un principio, el psicólogo trabajó principalmente como docente en instituciones de enseñanza media, actividad que constituyó su campo profesional durante mucho tiempo. Posteriormente el campo de acción se amplió a la psicología clínica, a la orientación vocacional y a la psicología laboral.

Martínez y Ramírez (1981), en su tesis "Una aportación al perfil profesional del psicólogo", entrevistaron a 295 psicólogos que trabajaban en 24 dependencias del sector público, encontraron que la psicología es una profesión ejercida por personas muy jóvenes, con poca experiencia en el campo de trabajo y con estatus incipiente en el sector público, quienes tienden a trabajar tiempo completo en la institución sin buscar ejercer como psicólogo en otra institución simultáneamente; además existe una baja proporción de titulación. (7)

-----  
(6) Urbina (1989). El Psicólogo. México U.N.A.M. pp.389-394

(7) Martínez y Ramírez (1981). Una aportación al perfil profesional del psicólogo. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp.52

Arrazola (1984), en su tesis denominada "Perfil del psicólogo egresado de la Facultad de Psicología de la UNAM", entrevistó a psicólogos egresados obteniendo las siguientes conclusiones: los psicólogos egresados que en su mayoría son del sexo femenino no trabajan como psicólogos o, si lo hacen ocupan sólo puestos a nivel operativo, sin continuar su preparación. De éstos, una minoría son titulados y afrontan problemas generalmente de índole burocrático. (8)

Girón y Urbina (1988), llevaron a cabo una investigación sobre las "Funciones y actividades profesionales del psicólogo", teniendo como principal objetivo el conocer el quehacer propio de la psicología, contemplando los diferentes ámbitos de su desempeño, uno de los resultados a los que se llegó fue que entre las actividades profesionales desempeñadas, la mayoría es en relación a la conducción de entrevistas, aplicación y/o interpretación de pruebas, así como en aquellas relacionadas con la difusión de trabajos a nivel interno. De entre las entrevistas, la de diagnóstico clínico y de selección de personal fueron las realizadas con mayor frecuencia.

Tamaris y Urbina (1988), en su investigación "Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos", encontraron resultados muy interesantes tales como:

- En las instituciones donde laboran los empleadores de los psicólogos, la mayoría se ubica dentro del Sector Organización Social (54% del total de instituciones) y el 4% en el Sector Salud.
- Las principales funciones del área o departamento son las siguientes: selección y capacitación (38%), planeación y coordinación de centros educativos (13%) y actividades administrativas (12%).
- Con respecto al área de especialización de los psicólogos, sobresale la cantidad de empleadores que prefieren a los que hayan realizado sus estudios en el área industrial (47%), siguiéndole en orden de importancia los que solicitan psicólogos del área clínica (41%), educativa (38%); un 26.5% reportó no tener preferencia al respecto. (9)

Lo anterior hace suponer que, el área industrial también conocida como área del trabajo es la más solicitada dentro de las instituciones ubicadas en México, por lo tanto se hace necesario ahondar más en el tema, así como investigar las actividades que realiza el psicólogo del trabajo dentro de las mismas.

(8) Arrazola (1984). Perfil del psicólogo egresado. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp.19

(9) Urbina, S. (1989) ob. cit. pp. 621-636

Quizá una de las mejores maneras de comprender el área de la psicología del trabajo, sea la enumeración de los diversos tipos de actividades que pueden considerarse como parte del campo general de la profesión, las cuales se han venido suscitando a través del tiempo.

Cantar en 1948 (citado en Mouret, ob. cit.) analizó los resultados de un cuestionario aplicado a psicólogos industriales que laboraban en diversas ramas industriales, en el que les pedía describieran las actividades que realizaban para después englobarlas, encontrando que éstas, generalmente eran en selección y evaluación del desempeño del personal de las instituciones.

La demanda de los psicólogos del trabajo en 1953 era muy baja, aumentó con la fuerte inversión extranjera en el país y el desarrollo de la industria de la transformación. (10)

Mc. Collom en 1959 (citado en Blumm ob. cit.), englobó las actividades del psicólogo en las siguientes categorías generales:

- Selección de personal,
- Evaluación del desempeño.
- Ingeniería industrial,
- Diseño de equipos y productos,
- Estudio de la productividad (fatiga, iluminación y ambiente),
- Administración.
- Accidentes y seguridad, y
- Relaciones laborales.

-----  
(10) Mouret, P. & Ribes, E. (1977). Panorámica de la Enseñanza de la psicología en México. Enseñanza e Investigación en Psicología, 3 (2), 25-2

Blumm (1981) menciona además, que tal vez la fuente más autorizada, en lo que se refiere a las funciones y las actividades que comprende la psicología laboral sea la "división 14", división de psicología industrial de la American Psychological Association (A.P.A.), dicha asociación cita siete áreas principales que constituyan el campo de la psicología laboral en un informe realizado en 1959, dichas áreas fueron:

- a) Selección y pruebas,
- b) Desarrollo de gerentes,
- c) Consejo personal,
- d) Motivación de empleados,
- e) Ingeniería humana,
- f) Investigación de mercadotecnia, e
- g) Investigación de relaciones públicas.

Estas funciones, según Blumm, eran similares a las señaladas por Taft (1977), quien incluyó además, el estudio de movimientos y salarios, transferencias, ascensos y despidos; calificación de empleados e higiene industrial. (11)

Ruiz (1973), en su tesis "Psicología industrial en el área metropolitana, métodos y medios actuales", buscó conocer que es lo que los psicólogos en la industria del área metropolitana tienen como métodos y medios en su ejercicio profesional. Encontró que el mayor porcentaje de estos profesionistas se desempeñan como empleados, y las tres principales áreas en las que intervienen los psicólogos son: el entrenamiento, el desarrollo y los programas de higiene mental, además de que, el nivel de ingresos más alto se percibe en empresas particulares. (12)

Resultados obtenidos en otras investigaciones nos han aportado datos similares. Cortés (1979) en su tesis profesional "Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado del área metropolitana", señala como objetivo el de conocer las características específicas del mercado laboral en el sector privado, más específicamente en la industria de la transformación, obteniendo las siguientes conclusiones:

---

(11) Blumm, M. (1981). Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales. México: Trillas, pp. 54

(12) Ruiz, J. (1973). Psicología industrial en el área metropolitana, métodos y medios actuales. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp. 27

- El 69% de los ejecutivos que representaron su muestra, desconocen el campo de acción de los psicólogos y un 10% de los ejecutivos, se quejó insistentemente de que los conocimientos del psicólogo del trabajo no están de acuerdo a la realidad industrial mexicana.
- El mercado desconoce las áreas en las que el psicólogo del trabajo puede desarrollarse, consideran que es necesario que se incremente la preparación teórico-práctica.
- Se ubicó al psicólogo del trabajo en las pocas empresas donde trabajaba como asesor de diversas áreas ocupando sólo puestos a nivel operativo. (13)

Muñoz del Río (1980), en su tesis "Las funciones de los responsables de los recursos humanos en las empresas del área metropolitana", cuyo objetivo fue identificar las similitudes entre los planes de estudio del psicólogo del trabajo y las funciones de los responsables del área de recursos humanos en las empresas.

Encontró que éstos últimos son en su mayoría administradores de empresas (36%), ingenieros (21%), licenciados en relaciones industriales (13%), contadores públicos (11%), y sólo un 8% son psicólogos. El 70% de los ejecutivos tiene una buena imagen de los psicólogos a pesar de que sólo el 13% a contratado los servicios de este profesionista.

Finalmente concluyó, que el mercado desconoce las áreas en las que el psicólogo del trabajo puede desarrollarse y que es necesario que se incremente la preparación basada en las posibilidades y necesidades del mercado laboral. (14)

Reyes (1982), en su tesis "Funciones del psicólogo en la administración y desarrollo de personal", analiza el área de capacitación y establece problemas a los que se enfrenta el psicólogo en la administración, pretendiendo que se estructure un curriculum de pereparación que cumpla con las necesidades del campo de ésta en materia de personal, además de presentar una visión de lo que el psicólogo del trabajo puede hacer. (15)

- 
- (13) Cortés, B. (1979). Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado del área metropolitana. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp. 35
- (14) Muñoz del Río, E. (1980). Las funciones de los responsables de los recursos humanos en las empresas del área metropolitana. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp.38
- (15) Reyes, P. (1982). Funciones del psicólogo en la administración y desarrollo de personal. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp.53



Rosique (1983), en su tesis "El quehacer del psicólogo del trabajo", nos habla de la necesidad de contar con información actualizada acerca de la verdadera labor que realiza el psicólogo del trabajo. Para esta investigación se tomó en cuenta a los psicólogos que prestan su servicio en el sector paraestatal y privado del área metropolitana, pretendiendo aclarar las siguientes cuestiones:

- A qué se dedica el psicólogo en dichas empresas.
- Determinar si existe relación entre la escuela de que egresa el psicólogo y su desarrollo profesional.
- Determinar las necesidades de capacitación que los propios psicólogos creen necesitar.
- Los niveles de jerarquía que ocupan.
- Conocimiento que tiene el empresario del curriculum de psicólogo del trabajo.

Rosique tomó una muestra de 45 empresas que se consideran las más importantes de México. El instrumento fue un cuestionario dirigido a las empresas, así como a los psicólogos. Los resultados a los que llegó fueron los siguientes:

- a) Son pocas las empresas que cuentan con psicólogos laborando y las que lo tienen, cuentan con un promedio de tres psicólogos en cada una.
- b) Las actividades que desempeña el psicólogo en su mayoría son entrevistas, actividades de reclutamiento y selección de personal, además de capacitación.
- c) Las herramientas principales que utiliza el psicólogo en su trabajo profesional son principalmente las pruebas psicológicas y la entrevista.
- d) Las áreas de conocimiento descuidadas son las de tipo práctico y las de tipo administrativo, generalmente.
- e) El nivel jerárquico que más ocupa el psicólogo es el operativo. (16)

-----  
(16) Rosique, C. (1983). El quehacer del psicólogo del trabajo. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp.28

Arias (1984), en su tesis "Repertorio básico del psicólogo capacitador", nos habla de la preparación del psicólogo en materia de capacitación, y establece que es deficiente la relación directa entre la preparación académica y su desempeño laboral, por lo que concluye que es necesario elaborar un repertorio dentro del plan de estudios de la carrera de psicología que guíe u oriente a este fin, debido a que los psicólogos están desplazados por otros profesionistas, como son los administradores de empresas. (17)

Grados (1986), en su investigación "Las funciones del psicólogo del trabajo", señala que la mayor parte de los psicólogos en el levantamiento de datos, se ubicaban en actividades propias de su área, resaltando que un alto porcentaje (37.50%) se dedica a reclutamiento y selección de personal.

También se encontró que el 50% de los encuestados tienen percepciones de 3.7 veces el sueldo mínimo y que la iniciativa privada es el sector que se caracterizó como el empleador más importante de psicólogos del trabajo. (18)

El psicólogo del trabajo debe considerarse principalmente como especialista del comportamiento humano y solo así podrá hacer un seguimiento de la organización laboral.

La aplicación del psicólogo del trabajo se ha visto limitada entre otras cosas, por el incipiente desarrollo industrial del país. Paradójicamente este desarrollo fue lo que impulso a la psicología en otro tiempo. Además de dicha limitación está el desconocimiento de la aplicación de la disciplina por parte de quienes contratan los servicios profesionales, y la mala impresión en cuanto a la rentabilidad de los conocimientos del psicólogo, respecto al área del trabajo.

Es necesario que se conozcan los alcances que en la sociedad y a nivel institución puede llegar a tener este profesionista.

-----  
(17) Arias, M. (1984). Repertorio básico del psicólogo capacitador. Tesis de Licenciatura. Fac. de Psicología, U.N.A.M. pp. 32

(18) Citado en Urbina, S. (1989). ob. cit. pp. 525-526

## 2.2 UBICACION SOCIOECONOMICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

La psicología al igual que las demás disciplinas debe desarrollarse dentro de un marco social, dado que es la sociedad la que dicta los lineamientos y utilidades de cada una de las ciencias y la que determina a la vez su importancia.

La psicología, dentro del campo de trabajo, tuvo que ganarse el lugar que ahora ocupa a base del gran esfuerzo de probar su importancia dentro de la sociedad y dentro del proceso productivo de las empresas e instituciones, quienes son, al fin de cuentas, las que enmarcan la conducta laboral en la cual ha de intervenir el psicólogo.

El escenario real donde se ha de aplicar la psicología del trabajo es en las organizaciones, ya sea en las fábricas, bancos, oficinas de gobierno, instituciones privadas, etc., que tienen como objetivo la producción de bienes o la prestación de un servicio, y cuyo funcionamiento está determinado por el proceso general de producción de la sociedad a la que pertenecen. El psicólogo no puede estar desligado de su contexto social.

Antes de entrar en detalle sobre el papel que juega el psicólogo del trabajo dentro de la sociedad y la economía del país, se hace necesario dejar en claro ciertos términos como sociedad, proceso productivo, institución y empresa, dado que se manejarán en lo sucesivo.

**SOCIEDAD.** Parson (1974), define a la sociedad como un tipo de sistema social "el cual se compone de la interacción de los individuos humanos, y cada uno de los miembros es a la vez actor (con metas, ideas y actitudes) y objeto de orientación, tanto para los demás actores como para sí mismo; dicho sistema social está inmerso en cualquier universo de sistemas sociales que alcanza el nivel más elevado de autosuficiencia como sistema en relación a sus ambientes". (19)

El núcleo de una sociedad, como sistema es el orden normativo, organizado dentro de un patrón a través del que se encuentra colectivamente la vida de una población.

Como orden contiene valores y normas diferenciadas y particulares, así como también reglas que requieren referencias culturales para resultar significativas y legítimas. Como colectividad, despliega un concepto organizado de membresía que establece una distinción entre los individuos que pertenecen o no a ella.

-----  
(19) Parson, T. (1974) "La sociedad, perspectivas evolutivas y comparativas". México: Trillas, pp.15

En la actualidad la sociedad que mejor encarna el espíritu del siglo XX, es la sociedad representada por los países que en lo económico han alcanzado un alto grado de desarrollo (la sociedad y la economía siempre han estado ligadas).

A pesar de las diferencias que existen entre los países desarrollados económica y tecnológicamente en cuanto al modo de producción (capitalismo vs socialismo) cuentan con características comunes como son:

- Sociedad tecnológica: llamada así, por su extraordinario grado de progreso en el aspecto técnico.
- Sociedad industrial: indicando con ello el lugar preponderante de los valores económicos, fortaleciendo con ello el progreso de la industria. Los pueblos más desarrollados económica y tecnológicamente son los más industrializados generalmente; y los pueblos pobres o que no han alcanzado aún dicho desarrollo vienen a tomar a los primeros como un modelo a seguir para incorporarse a la sociedad de nuestro siglo.
- Sociedad de masas: con la presencia de grupos humanos guiados por leyes comunes, con derechos y obligaciones otorgados por la misma sociedad.
- Sociedad urbana: en contraste con la sociedad rural de tiempos pasados, se ha considerado, dada la industrialización de las ciudades, la más auténtica manifestación de la vida social en las grandes urbes.

INSTITUCION. El término de institución se refiere a un organismo establecido, cuya finalidad es prestar o producir un servicio, en las diversas áreas industriales.

La institución más representativa de la sociedad del siglo XX es la empresa industrial. "En ella están las grandezas y las miserias de nuestro tiempo, estudiarlas es tarea impresionante, sobre todo para nosotros, miembros de un país que inicia su desarrollo económico". (20)

EMPRESA. La palabra "empresa" se define en los diccionarios como la acción de emprender o la cosa que se emprende. Pero es preciso que se tomen en cuenta diversos factores, que la simple iniciativa o acción ni siquiera sugiere, esto es para ubicar el significado de la "empresa industrial" es necesario conocer dichos factores, los cuales son:

-----  
(20) Guzmán, V. (1970). La Sociología de la empresa. México: Jus. pp.26

- Realidad material: esto se refiere al aspecto económico. En muchas ocasiones se habla de la empresa, como de la realidad material con valor económico, compuesta por los edificios, las instalaciones, las máquinas, los equipos, las materias primas, los productos elaborados, etc., que intervienen en las actividades a las que la empresa se encuentra dedicada.
- Estructura jurídica normativa: es otro factor para atender a la empresa industrial, la empresa es la sociedad creada con la formalidades legales implícitas en los estatutos, reglamentos, contratos, políticas y normas, que forman la unidad que es propia de las personas normales como sujetos.
- Unidad interna: es fundamentalmente una unidad de orden, organizada en un conjunto de puestos o unidades de trabajo; con actividades, responsabilidades, facultades y relaciones; en niveles jerárquicos, en líneas de mando y de subordinación; en canales de comunicación, etc.
- Comunidad humana: la constituyen entes individuales que se agrupan para formar una comunidad total, inversionistas, directores, gerentes, técnicos, especialistas, empleados y obreros que forman una sociedad propiamente dicha, uniéndose conciente y libremente para realizar determinada actividad con un mismo fin.

En resumen una definición de empresa "es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción socialmente útil de acuerdo con las exigencias del bien común.

La finalidad esencial y general de la empresa es la de obtener utilidades, sin embargo se debe tomar en cuenta los fines de la empresa como un todo, es decir, de la empresa en cuanto tal, y los de las partes que la integran.

Para los dueños, inversionistas y jefes, la empresa tiene como finalidad esencial obtener utilidades y satisfacer la ambición de lucro o de servicio. Los trabajadores en el otro extremo pretenden, muy lógica y naturalmente, obtener los más altos salarios y las mejores condiciones de trabajo.

Los funcionarios que ejercen las labores de la dirección ejecutiva, los técnicos y especialistas que tienen a su cargo una función de asesoramiento o de servicio, también procurarán las remuneraciones más atractivas y la satisfacción de ciertas necesidades y ambiciones personales, relacionadas con el prestigio, la fama, el renombre profesional, y otras aspiraciones análogas.

Es muy importante destacar las funciones de este último grupo, las cuales tienen por objeto, coordinar los intereses de sus propios representantes con los de los inversionistas y los trabajadores o personal operativo, para que la empresa, en su totalidad, realice las finalidades estrictamente sociales que le corresponden.

El psicólogo se encuentra dentro de dicho grupo, por lo que el papel que desempeña dentro de las organizaciones es muy importante. El psicólogo del trabajo tendrá que esquematizar diversas situaciones inmersas en las empresas tales como: el comportamiento de los individuos dentro de la empresa, el cual está determinado por:

- el tipo del trabajo de que se trate,
- la organización de que se trate,
- el contexto socioeconómico en cuestión,
- la estructura organizacional, y
- la personalidad del individuo.

Hasta este momento se ha hablado de la situación socioeconómica del psicólogo en las organizaciones y las características de éstas, sin embargo es necesario superar la situación vivida de los psicólogos en empresas de países subdesarrollados dado que es muy diferente, a la situación de los psicólogos en países desarrollados, estas diferencias socioeconómicas repercuten en las condiciones que imperan en las organizaciones.

Dado que en nuestro país se presenta éste tipo de problemática para los psicólogos, se considera necesario analizarla.

"El desarrollo económico es el que va a determinar en gran medida la situación de la ciencia, por tanto de la psicología. Sin avances en éste ámbito, no existen posibilidades de éxito en el campo del desarrollo referido a la psicología del trabajo en nuestro país". (21)

Existe un estancamiento de la ciencia en Latinoamérica y como prueba tenemos lo siguiente:

- a) Foca inversión destinada a la investigación, en especial en disciplinas sociales, dada la escasez de proyectos y planes, además del reducido presupuesto destinado a este tipo de estudios.

-----  
(21) Ramírez & Zamudio. (1983) "Análisis y perspectiva de la psicología del trabajo". Tesis de Licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM. pp.38

b) Deficit de investigadores.

c) Desinterés de las organizaciones, que prefieren aprovisionarse de la tecnología extranjera, dejando a un lado la creación de la propia.

La ausencia en México de institutos de investigación dotados de recursos, impide investigar en profundidad los problemas de la organización, por lo que existe un estancamiento tecnológico global y de producción de conocimientos científicos. La intervención de la psicología en el desarrollo económico ha sido mínima, debido a que los psicólogos se han enfrentado al desempleo o carecen de una ocupación adecuada y suficiente para aplicar sus conocimientos y habilidades.

"Existen varios puntos que requieren solución urgente respecto a los psicólogos y son:

- mejorar la imagen pública de la psicología,
- reconocimiento jurídico de la profesión psicológica ya que en algunos países no esta reglamentada esta profesión,
- poner especial atención a la preparación científica y profesional,
- falta de fondos para la investigación, y
- la superproducción de psicólogos hoy en día (causando desempleo) en esta profesión, por lo que los roles que el psicólogo ha desempeñado tradicionalmente ya no se dan abasto, teniéndose que crear nuevos roles". (22)

---

(22) Ardila, R. (1977). La psicología profesional en Latinoamérica. Enseñanza e Investigación en Psicología, 3 (6), pp.5-19

## 2.3 PARTICIPACION DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL PROCESO PRODUCTIVO DEL PAIS

Las organizaciones, se encuentran inmersas en un contexto, el cual constituye la cultura y la estructura social de una sociedad determinada; consecuentemente cualquier organización, tiene y debe cumplir sus funciones generales útiles, de tal manera que engrane con la sociedad, contribuya al proceso productivo y proporcionalmente crezca y permanezca sobreviviendo.

Dichas funciones estarán de acuerdo al tipo y tamaño de la organización. Podemos decir que, las organizaciones cumplen o deben cumplir dos funciones básicas: producir bienes y servicios, y mantener el sistema.

En nuestro país, estas funciones se realizan a través de las empresas u organismos del sector privado, las instituciones gubernamentales y los organismos paraestatales. En el primer grupo, se incluyen la industria, el comercio en general y los talleres de todo tipo; en el segundo grupo, se encuentran las dependencias del sector público, incluyendo bancos, escuelas y universidades; y en el tercer grupo, se insertan organismos tales como el I.M.S.S., C.F.E., FEMEX, etc.

El desarrollo del psicólogo en este ambiente de trabajo, puede aportar múltiples contribuciones que puede realizar directa e indirectamente dentro del proceso productivo. La psicología como rama de la ciencia tiene como uno de sus objetivos, la superación con los menores costos posibles, mediante el rendimiento, la productividad y la adaptación de los individuos a las organizaciones e instituciones.

Un serio problema social lo han constituido los esfuerzos por utilizar eficientemente a la gente dentro de una organización.

El interés por la psicología del trabajo, aumentó a medida que las teorías y los métodos, le permitieron al psicólogo capacitarse gradualmente, para analizar constructivamente los problemas del individuo en las organizaciones, y poner a prueba sus ideas con la investigación empírica.

Las primeras preguntas que se hicieron tenían que ver con el problema de evaluar y seleccionar trabajadores. Así, por ejemplo, los primeros esfuerzos en los que los psicólogos del trabajo tuvieron éxito, estaban relacionados con la administración de pruebas, que les permitiera a organizaciones tales como el ejército o las grandes industrias, mejorar sus métodos de selección. El proceso de selección se hizo mucho más objetivo, a medida que se trataban de identificar las características particulares que la organización requería de cada nuevo miembro.



Con esta forma más sistemática y objetiva de hacer la selección, los psicólogos se acercaron mucho más a los problemas de carácter organizacional, y trataron de ponerle orden al proceso de diseño y organización del trabajo.

Los psicólogos del trabajo tuvieron que empezar a trabajar más de cerca con los ingenieros para analizar las características básicas de cada trabajo, y poder así, asignarle a cada persona el cargo que: optimizara sus capacidades físicas y humanas, aumentara la coordinación y el trabajo en equipo, y garantizara eficiencia en todos los aspectos.

Se llevaron a cabo estudios de "tiempos y movimientos" para determinar la forma como un trabajador competente hace su trabajo, se analizaron los distintos "cargos" con el objeto de estandarizarlos y facilitarles así al empresario, la selección y entrenamiento del personal. Se estudiaron también, las facilidades locativas, los niveles de ruido, fatiga, monotonía y otros aspectos, para determinar su posible efecto en la cantidad y calidad del trabajo.

A medida que los psicólogos estudiaban al trabajador, descubrieron que el sistema de premio y castigo que las organizaciones estaban utilizando, afectaban considerablemente la eficiencia del trabajador. Particularmente se interesaron entonces, por estudiar los efectos, que como motivador o facilitador del aprendizaje, pudieran tener premios, tales como, los aumentos salariales o los ascensos; y castigos, tales como, las reprimendas.

Los tipos de incentivos que los empresarios estaban utilizando se convirtieron entonces en materia de estudio para los psicólogos del trabajo.

Al estudiar las motivaciones del trabajador, se encontró que las relaciones entre ellos afectaban la productividad y la moral de trabajo, mucho más de lo que se había pensado. Por ejemplo, la cantidad de trabajo que una persona hace depende más de la cantidad de trabajo que sus compañeros hacen, que del dinero que ganen individualmente, o de la presión que el jefe ejerza para hacerlos trabajar.

Cada vez se hizo mucho más evidente que cada organización tiene dentro de sí, muchos grupos que generan sus propias normas, sobre el tipo y cantidad de trabajo que se debe hacer.

Cuando los psicólogos empezaron a analizar de nuevo los cargos directivos, encontraron que en ellos también existían grupos en virtud de sus funciones, niveles de jerarquía o localización geográfica. En algunos casos, se encontraron grupos dentro de la organización, que en su afán por competir, redujeron su nivel de eficiencia y el de toda la organización.

El interés por la organización, como sistema total, se presentó a raíz de los estudios que se hicieron sobre la motivación del trabajador, los sistemas de incentivos, las políticas del personal y las relaciones intergrupales.

Los psicólogos se dieron cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como una estructura, ante la cual sencillamente reaccionan para realizar una determinada actividad que les ha sido asignada. La cantidad y la calidad del trabajo que realizan, están relacionadas con la imagen que se tiene de la organización como un todo, y no con la de sus características inmediatas de trabajo o de los incentivos salariales del momento.

Aún más, el individuo no está sólo en su relación con la organización, sino que aparece integrado a varios grupos que entre sí, guardan patrones de cooperación, competencia o relaciones indiferentes entre uno y otro.

Este reconocimiento ha sido una gran preocupación del psicólogo y es lo que se llama "calidad de vida laboral". En otras palabras, entre más estudian los psicólogos el comportamiento de las personas en la organización, más pruebas se reúnen, para probar que la organización, es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal, si se quiere lograr un mayor desarrollo del sector productivo del país.

Dado que, están en proceso de expansión los sectores industriales y de servicios, se requiere no solo de insumos económicos, sino también de un fuerte impulso en el desarrollo tecnológico y en la formación de recursos humanos altamente calificados, para así poder lograr competitividad interna y externa.

Ya que en México, urge el crecimiento industrial y económico acelerado para satisfacer la creciente demanda de bienes y servicios, así como ofrecer empleos a millones de jóvenes mexicanos e impulsar el desarrollo social. Esto significa, crecimiento de la actual planta productiva y la creación de nuevas empresas productoras y de servicios.

Actualmente, en nuestro país el 80% de las empresas son pequeñas y medianas, necesitando de mucho apoyo para crecer y ser más productivas, además de requerir recursos humanos altamente calificados.

En este contexto el psicólogo del trabajo tiene oportunidades muy altas para participar en el sector productivo, en aspectos tales como: selección y ubicación del personal, entrenamiento y capacitación, así como, en el diseño técnico de ambientes laborales que sean higiénicos, seguros, satisfactorios y estimulantes para los trabajadores.

Igualmente, puede participar en el diseño de nuevas formas de estructuras organizativas, de políticas y estrategias de gestión empresarial, para facilitar el desarrollo humano en el trabajo, elevando así, la calidad de vida del mexicano.

Castañón (1984), menciona que México ya contaba con más de 700,000 instituciones de trabajo, entre las llamadas pequeñas, medianas y grandes empresas. En estas últimas, se cuenta con importantes corporaciones que agrupan poblaciones de trabajo de más de 20,000 personas. Los miles de trabajadores del sector privado, así como muchos empleados de oficinas de gobierno, laboran en organizaciones que se encuentran en importantes procesos de modernización.

Como ha podido observarse, el campo de trabajo para el psicólogo del trabajo se presenta muy prometedor en todos los sectores industriales del país, sin embargo, cada sector cuenta con características propias, las cuales en muchos aspectos no son comunes; dichas características hacen a su vez que las condiciones laborales en cada sector tengan sus diferencias persiguiendo cada uno diferentes fines.

**CAPITULO III**

**CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS SECTORES**

**INDUSTRIALES DEL PAIS**

### 3.1. SECTOR PUBLICO

Los sectores industriales del país, público y privado, tienen como finalidad la de prestar o producir un servicio al público, característica que comparten entre sí ambos sectores. Pero cada sector para llegar a su propio fin lo hace de una manera propia, con políticas y reglamentos también propios.

Es indudable que la esfera de acción del Estado, se ha extendido a la agricultura, industria, transporte, comercio y a un sinnúmero de actividades en las cuales interviene directa o indirectamente. Así, vemos que el gobierno ha asumido un papel importante en la economía de diversos países y que sus actividades determinan, en gran medida, el impulso económico.

Hoy en día se espera que la actividad del sector público o gobierno, pueda promover el crecimiento; es decir, ser el acelerador de la transformación económica y social. Existe la confianza en que esta función de promotor y estimulador del desarrollo nacional, haga llegar en la medida de sus posibilidades, los beneficios del progreso económico y social a las mayorías.

Para fines de la presente tesis, empezaremos por describir la estructura y funcionamiento de la Administración Pública Federal, la cual es la resultante de la función Ejecutiva del Estado.

Esta se compone de tres organismos, que son los poderes de la unión:

a) El Poder Ejecutivo, está formado por el Presidente de la República, el cual es auxiliado en el ejercicio de sus funciones por su gabinete, integrado por las Secretarías y Departamentos de Estado, la Procuraduría General de la República y el Regente del Distrito Federal, así como los Organismos Descentralizados, empresas de Estado y fideicomisos públicos. Este organismo lleva a la práctica los postulados constitucionales, planteados en leyes; para ello establece un sistema administrativo encabezado por el Presidente de la República.

b) El Poder Legislativo, se divide a su vez en dos cámaras:

- Diputados. Representan a la población ciudadana.
- Senadores. Representan a las entidades federativas, incluyendo al Distrito Federal.

Y es el encargado de elaborar las leyes encaminadas a lograr la existencia del país y la convivencia entre sus habitantes.

c) El Poder Judicial. Es el poder cuya función es vigilar el cumplimiento de las leyes elaboradas por el poder legislativo. está constituido por la Suprema Corte de Justicia, que es la que representa y da legalidad a la actividad nacional, y está conformada de la siguiente manera:

- Por 21 Ministros.
- Cuatro salas: civil, federal, administrativa y laboral.

Así mismo, contiene los siguientes tribunales:

- Tribunal Supremo de Justicia.
- Tribunales Unitarios de Circuito en materia de apelación (9 circuitos y 11 tribunales).
- Tribunales Colegiados de Circuito. Revisan sentencias que dictan los jueces civiles o familiares y revisan apelaciones o amparos.
- Juzgados. Que pueden ser civiles y familiares; son 66 en toda la República y 10 en el Distrito Federal.

La Administración Pública, realizada por el Estado, requiere de una gran división acorde al ámbito de desarrollo. Esta división da a la administración sus características de central o paraestatal.

#### SECTOR CENTRAL

Este sector está compuesto actualmente por 18 Secretarías de Estado, la Procuraduría General de la República y el Departamento del Distrito Federal, que constituyen el Poder Ejecutivo.

Las actividades de las dependencias de la administración pública centralizada, están regidas y apegadas a lo expuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), además de las políticas y lineamientos establecidos por el Presidente de la República, quien funge como titular del Poder Ejecutivo.

En lo que respecta al Distrito Federal, el Presidente es el que está encargado de gobernarlo, pero delega facultades en el Jefe del Departamento del Distrito Federal, también llamado Regente.

La centralización es la forma de organización administrativa en la que, las unidades, órganos de la administración pública se

ordenan y acomodan bajo un orden jerarquico a partir del Presidente de la Republica, con el objeto de unificar las decisiones, el mando, la acción y la ejecución.

A continuación se enlistan las principales características que distinguen a la organización centralizada.

- Carecen de personalidad jurídica propia y representan al titular del Poder Ejecutivo.
- Dependen jerárquica y administrativamente del Poder ejecutivo.
- El titular del órgano es nombrado y removido libremente por el propio Presidente o por un funcionario subordinado a aquél y legalmente autorizado.
- Actúan exclusivamente por facultades delegadas por el Presidente.
- Carecen de patrimonio propio y sus recursos se derivan exclusivamente de las asignaciones establecidas en el presupuesto de egresos de la federación, sin que puedan ejercer otros recursos.

#### ORGANISMOS DESCONCENTRADOS

Así mismo, como integrantes de la administración pública centralizada se tiene a los órganos desconcentrados, que son el resultado de una creciente complejidad de los fenómenos económicos, aumento de la población e incremento de actividades del Estado entre otros.

Estos elementos requieren de un desplazamiento de facultades de las dependencias centrales hacia organismos desconcentrados que poseen mayor autonomía.

Las principales características de los organismos desconcentrados, es que no pierden relación jerárquica o su relación de centralizados, a pesar de poseer facultades que les dan cierta libertad de acción.

Los órganos desconcentrados pueden presentarse de diversas formas y de nominaciones, por ejemplo:

Instituciones: Colegio Nacional, Lotería Nacional, etc.

Juntas: Mejoras materiales, mejoramiento moral, cívico y material.

Consejos: Consejo de Salubridad General, de Recursos Naturales no Renovables, etc.

Institutos: Instituto Politécnico Nacional, Instituto Nacional de Bellas Artes, etc.

Direcciones: de correos.

Patronatos, Uniones, Comisiones: Comisión Nacional de Valores, Nacional Bancaria, Comisión de Libros de Texto Gratuito, etc.

También puede llegar el caso de que, un organismo descentralizado desconcentre territorial o periféricamente sus servicios.

Por lo que la descentralización administrativa, se entiende como descender la facultad de decisión al nivel más bajo posible.

Y la desconcentración administrativa, es desintegrar a la unidad de administración y separarla del centro.

De este modo, la desconcentración es una forma de organización administrativa en la que se otorgan al órgano desconcentrado, por medio de un acto materialmente legislativo (ley o reglamento), determinadas facultades de decisión y ejecución limitadas, que le permiten actuar con mayor rapidez, eficacia y flexibilidad, así como tener un manejo autónomo de su presupuesto, sin dejar de existir el nexo de jerarquía, con el órgano superior.

El organismo desconcentrado depende de un órgano central: de la Presidencia, de una Secretaría o Departamento de Estado, tiene cierta autonomía; pero si no es con el acuerdo de órganos del que depende, no podrá llevar a cabo decisiones trascendentales.

#### DESCONCENTRACION REGIONAL

Además de existir la delegación de facultad a los órganos inferiores, estos se distribuyen geográficamente dentro del territorio.

#### **SECTOR PARAESTATAL**

Al principio cuando el estado fue puramente administrativo, poca fue su intervención paraestatal; pero a partir de los postulados de servicio contemplados por el Constituyente del 17, el Estado Mexicano se aboca a la inversión y a la creación de organismos descentralizados y paraestatales, a fin de mejorar los servicios a la comunidad.

Este sector paraestatal tiene su origen en el Banco de Avío creado en 1830. Sin embargo, es hasta 1925 cuando el Poder Ejecutivo Federal se convierte en socio mayoritario y minoritario de empresas de producción y servicio.



Este sector está integrado por las siguientes entidades que cita la LOAPF (artículo 45):

- Organismos descentralizados.
- Instituciones u organismos auxiliares nacionales de crédito (antes de la nacionalización bancaria).
- Empresas de participación estatal, mayoritarias y minoritarias.
- Sociedades asimiladas a las empresas de participación estatal.
- Fideicomisos.

Las características que definen a la administración paraestatal son:

- a) Tienen personalidad jurídica propia, derivada de una ley, de un decreto o de un acto jurídico de derecho privado, como la creación de una sociedad anónima.
- b) Sus funcionarios principales son nombrados y removidos por el consejo de administración de la entidad, propuesta, por lo general, del Presidente de la República. El nombramiento y la remoción deben cumplir los requisitos establecidos en los estatutos constitutivos o en las leyes que rigen las actividades de las sociedades, cuando se trata de entes jurídicos.
- c) Las entidades no dependen jerárquica ni administrativamente del Presidente, sino de sus propios órganos de gobierno: consejo de administración, asamblea de accionistas, etc., según el caso.
- d) No actúan por facultades delegadas, sino con base en las leyes y disposiciones de carácter general que rigen las actividades del campo en el que las entidades actúan.
- e) Tienen patrimonio propio y ejercen un presupuesto cuyos recursos provienen básicamente, de la venta de mercancías y servicios que constituyen el objeto de su actividad.

Las características que definen las formas de organización administrativa de descentralización y desconcentración son:

### Descentralización

1. Órgano que depende indirectamente del Ejecutivo Federal.
2. Tiene invariablemente personalidad jurídica.
3. Siempre tiene patrimonio propio.
4. Posee facultades limitadas.

### Desconcentración

1. Órgano inferior subordinado a una Secretaría, Departamento de Estado o a la Presidencia.
2. Puede contar con personalidad jurídica o no.
3. Puede contar o no, con patrimonio propio.
4. Posee facultades más autónomas.

Todos los sectores son encabezados por alguna secretaria de estado; así los lineamientos descienden en cascada y la administración se hace congruente y organizada, para ello, las cabezas de sector han implementado diversos mecanismos de administración que les permite llevar un sistema similar en todo el Gobierno Federal. (23)

### EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL

Son empresas en las que el gobierno federal aporta o es propietario de parte del capital social o de las acciones de la empresa, es frecuente que en estos casos existan acciones (series especiales que solo pueden ser suscritas por el gobierno federal).

También se consideran de este tipo, aquellas empresas en las que al gobierno federal le corresponde la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del consejo administrativo, junta directiva u órgano equivalente, o designar al presidente, director o gerente, o cuando se reserva facultades para vetar los acuerdos de la asamblea general de accionistas, del consejo administrativo, junta directiva u órgano equivalente.

---

(23) Pérez, R. (1982). Funciones del Psicólogo en la Administración y Desarrollo de Personal. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM. pp. 27-38

## EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MAYORITARIA

Son aquellas que reúnen cualquiera de las siguientes características que para el efecto cita la LOAPF (artículo 46):

- Que de manera conjunta o independiente, aporten o posean 50% o más del capital social del gobierno federal, el gobierno del D.F., uno o más organismos descentralizados, otra u otras empresas de participación estatal, una o más instituciones nacionales de crédito u organismos auxiliares nacionales de crédito, una o varias instituciones nacionales de seguros o de finanzas, o uno o más fideicomisos.
- Que en el capital social figuren acciones de serie especial únicamente suscritas por el gobierno federal.
- Que el gobierno federal tenga exclusivamente la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del consejo de administración, junta directiva u órgano de gobierno, así como de vetar los acuerdos de la asamblea general de accionistas, del consejo de administración o cualquier órgano equivalente.

En este grupo de empresas públicas, la LOAPF incluye las instituciones nacionales de crédito y organizaciones auxiliares así como las instituciones nacionales de seguros y de finanzas, que se rigen por sus propias leyes.

## SOCIEDADES NACIONALES DE CREDITO

Dado que a raíz de la nacionalización bancaria las sociedades nacionales de crédito fueron incluidas como empresas de participación estatal mayoritaria, se considera relevante citar sus principales características constitutivas:

- Son creadas por decreto presidencial.
- Tienen personalidad jurídica y patrimonio propios.
- Su capital está representado por certificados de aportación patrimonial y son nominativos.
- El 66% de su capital está suscrito por el gobierno federal.
- El 34% restante de su capital, puede ser suscrito por el propio gobierno federal; por algunas entidades del sector paraestatal; por los gobiernos de los estados y de los municipios; por los usuarios y por los trabajadores de las mismas sociedades nacionales de crédito.

- Su capital mínimo lo fija la SHCP con base en la situación económica del país o de la región donde se orienta significativamente la prestación de servicios bancarios, así como de los capitales pagados y las reservas de capital.

#### EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MINORITARIA

Son aquellas que reúnen las siguientes características:

- Que uno o más organismos descentralizados u otras empresas de participación estatal mayoritaria, posean de manera conjunta o independiente acciones o parte de capital menores de 50% y hasta 25%.
- Que la vigilancia de la participación estatal se encargue a un comisario designado por el gobierno federal.

#### SOCIEDADES ASIMILADAS A LAS EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL

Son aquellas en las que una o varias instituciones nacionales de crédito, uno o varios organismos descentralizados, u otras empresas de participación estatal consideradas conjunta o separadamente, poseen acciones de capital que representa 50% de éste o más.

#### FIDEICOMISOS

Un fideicomiso es el acto mediante el que una persona física o moral, entrega determinados bienes a un banco, para que éste los administre de acuerdo a las condiciones que establece quien hace la entrega de bienes. Esta operación se constituye en un contrato de fideicomiso.

Antes de analizar las características del sector público señalaremos, que el vocablo "sector público" es un término general, cuyo significado cubre una amplia gama de actividades gubernamentales. Ahora bien, se puede decir que el sector público de cualquier país, es el conjunto de actividades que en cualquier nivel o función realiza el gobierno.

Se entiende por empresa pública, a todo organismo controlado directamente por funcionarios del Estado y dedicado a la producción de bienes y servicios mediante un proceso de mercado; la empresa pública en realidad existe en todas partes.

Las razones generales que puede tener un gobierno para asumir la responsabilidad de fomentar la propiedad pública en algunos sectores son, entre otras:

1. Acelerar el desarrollo nacional.
2. Aumentar la productividad y el empleo, elevando con ello el nivel de vida.
3. Abrir fuentes de crédito para financiar la producción agrícola, industrial y de comercio.
4. Proporcionar servicios básicos que faciliten el desarrollo industrial, como por ejemplo: los servicios públicos de energía eléctrica, agua, transportes y comunicaciones.
5. Reducir el grado de dependencia en que se halle el país con respecto al capital y a la dirección extranjera, mediante la compra de las empresas de propiedad extranjera.
6. Lograr el control oficial de algunos sectores de la economía, por principio de política nacional.

Para comprender bien la importancia decisiva que el sector público tiene en el desarrollo económico, es necesario conocer las tareas tan diversas que el Estado o sector público está llamado a desempeñar en un país subdesarrollado, mientras dura el proceso de desarrollo.

Singer (1979), menciona con respecto a lo anterior que:

- El sector público tiene directamente a su cargo un 60% más o menos del total de las inversiones del país. Incluso en el caso de que algo de la producción de artículos de consumo en la agricultura y la industria se deje en manos del sector privado, bien sea, por razones políticas o por razones prácticas. En cualquier supuesto y de modo general puede afirmarse que la formación de capital que actualmente se considera de un modo invariable, que corresponden al sector público, son: las inversiones de infraestructura en transportes, energía, edificios públicos, servicios urbanos, obras públicas, etc.
- El sector público puede, así mismo, verse obligado a llevar a cabo la producción directa de bienes de consumo. En las economías de esta clase -en las que el sector público penetra hasta cierto punto en la producción de bienes de consumo-, la participación de dicho sector en las inversiones totales suele cifrarse en el 60% y hasta en el 70% del total.

- El sector público es el que determina también, la forma y el volumen de la inversión privada. Cuando las inversiones públicas tienen predominantemente un carácter de infraestructura, como sucede con los transportes, la energía y los servicios urbanos. La educación y la especialización son también inversiones de infraestructura vitales que el sector público realiza, y constituyen igualmente una condición previa para ciertas actividades privadas.
- Los gastos corrientes que el Estado pueda tener suelen cifrarse en un 10% como mínimo de la renta nacional; pero pueden llegar a representar más. El que esos gastos corrientes se planeen de modo eficiente tiene, por supuesto, una importancia capital; pero todavía tiene más importancia el que se distribuyan como si formaran parte de un programa de inversiones públicas, habida cuenta de que gran parte de esos gastos públicos son, en realidad, susceptibles de contribuir al desarrollo.
- Uno de los elementos esenciales del desarrollo económico de un país es el establecimiento de instituciones apropiadas, pues en efecto, el desarrollo económico a de basarse en una red de instituciones y asociaciones que van desde los sindicatos a las cooperativas, desde un servicio de extensión agrícola a un sistema bancario; organismos todos ellos integrados por personas de muy variada condición. Incumbe, por tanto, al Estado establecer las instituciones apropiadas o bien crear el clima adecuado para que nazcan y se desarrollen las instituciones más convenientes.
- El Estado tiene que acordar y seguir normas que conduzcan al desarrollo económico, las cuales pueden ser, por ejemplo el desarrollo de políticas monetarias para evitar la inflación.
- El Estado debe prestar además, un gran número de servicios preliminares de gran importancia, sin los cuales las actividades productivas no pueden funcionar como es debido.
- Otro de los cometidos del sector público consiste en señalar las metas y objetivos, los cuales deben estar bien definidos a fin de que los estrangulamientos y el despilfarro sean mínimos.

- Planificación. La planificación del desarrollo consiste en llevar a efecto las funciones previamente señaladas, considerandolas como un todo relacionado y congruente; y en exponerla en forma de documento público tanto para informar a los ciudadanos, como para conocimiento de los gobiernos extranjeros que puedan tener interés en conceder su ayuda o en desarrollar sus actividades en el país autor del plan. (24)

Además de lo anterior se tiene que el sector público cuenta con trabajadores administrativos, obreros, etc.. personal que colabora con él, a este personal se le denomina "servidores públicos" que, de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es "toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal". (25)

De este capítulo podemos concluir que las principales características del sector público son:

- Promover y estimular el desarrollo nacional.
- El ser un organismo controlado directamente por funcionarios del Estado, dedicado a la producción de bienes y servicios mediante un proceso de mercado.
- Es propietario de más de un 50% del total de las inversiones del país.
- El personal que labora en el sector público se encuentra sujeto las más de las veces a un horario determinado, que el mismo personal exige, se cumpla.
- El sector público es el que determina forma y volumen de la inversión privada.
- Los gastos que se originan en cada una de las instituciones del sector público son manejados por el gobierno, y es el pueblo el que proporciona el capital a través de los impuestos.

Algunas de las características citadas anteriormente resultan de gran interés para el presente estudio, pero para poder tratar mejor con ellas, se hace necesario saber también, cuáles son las características que distinguen al sector privado.

---

(24) Citado por Ministerio de Hacienda. (1980). Op. cit. pp. 73-75

(25) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1977). Art. 108. México: Porrúa, 8a. Ed.

### 3.2 SECTOR PRIVADO

Las empresas que constituyen la iniciativa privada están regidas por una asamblea de accionistas como máxima autoridad, aunque ésta es en sí una instancia administrativa que representa y compone el capital.

El nivel de participación en la asamblea de accionistas es proporcional a la aportación de capital. Las acciones que representan el capital social de una empresa pueden ser al portador o nominativas, según el punto de vista del poseedor.

Dentro de la iniciativa privada hay tres tipos de empresas las cuales son: empresas de producción, de servicios y comerciales.

#### EMPRESAS DE PRODUCCION

La empresa de producción o transformación es la que recibe materias primas y las transforma en producto terminado, por ejemplo productos químicos, muebles, coches, encendedores, cigarrillos, etc. Es decir, empresas que mediante un proceso productivo agregan un valor económico a los productos que elaboran, a fin de obtener utilidades por las operaciones o inversiones efectuadas.

#### EMPRESAS DE SERVICIOS

Este tipo de organización se dedica a la venta de intangibles o la prestación de servicios. Pueden ser agencias de viaje, empresas de seguros, consultorios médicos, psicológicos, despachos de contadores, de auditores, radiografías industriales, etc. El área de mayor relevancia en las empresas de servicios son los recursos humanos, ya que de la inteligencia y de la experiencia laboral de estos va a depender la fuerza de la empresa.

#### EMPRESAS COMERCIALES

Este tipo de empresas se dedica a la exposición y distribución del producto, por lo que es un intermediario entre el fabricante y el consumidor. Por ejemplo, una empresa comercial puede abarcar tiendas de abarrotes, de autoservicio, departamentales, etc.

#### CARACTERISTICAS DEL SECTOR PRIVADO

En el presente apartado se proporciona la información dividida en aspectos sociales y económicos, resumiéndola en lo posible; posteriormente se hace una comparación entre ambos sectores industriales del país con el fin de presentar información encaminada al objetivo de la presente tesis.



#### Aspecto económico:

En el sector privado hay que destacar, en primer lugar, la búsqueda constante de la más alta productividad de todo el aparato empresarial.

El empresario privado se guía por consideraciones estrictamente de tipo interno, razón que le lleva a desprenderse del "lastre" que pueden suponer las consideraciones de extramercado, e intenta maximizar la productividad de todos los factores productivos para conseguir a su vez el máximo beneficio pecunario.

La pretensión constante es mejorar al sector, eliminando para ello en lo posible despilfarro, ineficiencia y negligencia.

Con respecto a la estructura legal de la industria privada, se tiene, que un punto de vista generalmente sustentado por las instituciones que representan a este sector, es el que los accionistas poseen y por tanto pueden ejercitar el derecho de controlar la compañía. La ley da a dichos accionistas el derecho de hacer o sancionar nombramientos, remuneraciones, controlar políticas, etc., dentro de la empresa sustentada por ellos.

#### Aspectos sociales:

Algunos aspectos ha tener en cuenta en este apartado, son el de la calidad del servicio que presta la empresa privada, que históricamente ha sido superior al de la empresa pública, y el de un mayor intento por parte de las instituciones del sector privado en complacer a las personas que de alguna manera tienen contacto directo o indirecto con ellas.

En la búsqueda de la mayor adaptación al gusto de las personas los empresarios privados pretenden contar con personal eficiente, amable y con gran capacidad; esto, como se sabe, se logra siempre y cuando se mantenga contento a dicho personal, tanto en sueldo como en condiciones de trabajo y ambiente laboral, con el fin de aumentar la productividad haciendo partícipe al personal en el mantenimiento y mejoramiento de los intereses del empresario.

Una de las grandes diferencias entre el sector público y el sector privado, es que en el primero el personal que labora sirve al gobierno o Estado, mientras que el personal del segundo está bajo las órdenes de particulares, es decir de los accionistas de las instituciones privadas.

Para definir al personal que labora en el sector privado se retoma parte de la definición que la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos dá de los servidores públicos, modificando parte de esta definición, quedando de la siguiente manera: el personal del sector privado, es toda persona que desempeña un empleo,

cargo o comisión de cualquier naturaleza con el propósito fundamental de aumentar la producción, participando en el mantenimiento y mejoramiento de intereses pertenecientes a los accionistas de determinada empresa.

El Estado puede, por su propia iniciativa, emprender cuando se requiera, una nueva empresa. En cambio la empresa privada, necesita aguardar a que se cree un clima favorable, que permita conseguir los resultados que desea; es por ello que las instituciones del sector privado tienen especial cuidado en la toma de decisiones que afecten su economía.

Una ventaja a favor del Estado es la de la supervivencia; una empresa pública puede, en una u otra forma seguir funcionando las más de las veces independientemente de sus altibajos financieros e incluso con pérdidas grandes y persistentes. Además, el Estado puede usar medios coercitivos que a una empresa privada le están vedados.

Por otro lado, la empresa pública ha sido en todos los países inmune a presiones automáticas que la forcen a mejorar sus métodos.

Cualquier institución privada, como no sea que forme parte de los "monopolios naturales" puede verse sometida a presiones competitivas, ya que si no logra mantener los costos controlados tiene que lamentar pérdidas; mientras que la empresa pública no tomará la cuestión muy en serio, porque las pérdidas se subvencionan, a fin de cuentas, por el mecanismo fiscal.

Si hay pérdidas a nivel empresa pública se afecta al pueblo en general, mientras que si hay pérdidas a nivel empresa privada, afectan sólo a unos cuantos particulares.

Otro factor diferencial es la competencia. El Estado no suele mostrarse muy propicio a tolerar la competencia, una vez que ha establecido sus propias empresas en cualquier rama de la industria, considera que están por encima y a salvo de las tácticas competitivas que privan en el mundo de los negocios.

En consecuencia la ley castiga severamente toda concentración o acaparamiento de artículos de consumo necesario y que tengan por objeto el alza de precios. El Estado al no tolerar la competencia, intenta evitar que empresas privadas monopolicen artículos de consumo necesario.

Se han mencionado ya, las características, así como las diferencias que existen en los sectores industriales público y privado; además de considerar que dichos sectores industriales, son los que mayor campo de trabajo ofrecen no sólo al psicólogo del trabajo, sino también a otros profesionistas.

Sin embargo, una vez que se analizan los elementos propios de cada sector, se encuentra que las posibilidades de desarrollo profesional pueden ser diferentes, es por ello que tratando de conocer más acerca de ello, el objetivo del presente trabajo es el de:

Investigar en qué sector industrial, público o privado existe un mejor campo de acción para el trabajo desempeñado por el psicólogo del trabajo.

## CAPITULO IV

### METODOLOGIA

## M E T O D O L O G I A

### Problema de investigación :

Cuál es la proyección y alcance que ha tenido el psicólogo del trabajo en los sectores público y privado del área metropolitana de la Ciudad de México ?

Se entiende por "proyección y alcance", a las condiciones favorables (sueldo, nombramiento, actividades a desempeñar, etc.) que han proporcionado hasta el momento las instituciones de cada uno de los sectores contemplados, para el desarrollo profesional de los psicólogos del trabajo.

### Expectativas :

1. El psicólogo del trabajo tiene mayor campo de acción en el sector privado, comparativamente con el sector público.
2. Dentro del sector público, el psicólogo del área del trabajo puede llegar a desempeñar puestos a nivel operativo y medio únicamente, en cuanto al organigrama institucional.
3. Dentro del sector privado, el psicólogo del trabajo percibe mejores ingresos.

### Tipo de estudio :

Fué un estudio ex post facto, de campo y exploratorio, dado que se investigó el tipo de puesto desempeñado actualmente por el psicólogo del trabajo, además de que la aplicación del instrumento se realizó en el mismo lugar de trabajo y solo para la población que nos interesaba: psicólogos que laboraran en el área del trabajo.

### Muestra :

Fué un muestreo no probabilístico por cuota, debido a que la elección de las instituciones no pudo ser al azar, dada la dificultad que se presentó para tener acceso a ellas, y por cuota, porque estuvo limitado de antemano el número de instituciones que constituirían la muestra en cada sector.

Dicha muestra estuvo constituida por 20 instituciones del sector privado y 20 instituciones del sector público, en las cuales estuvieran laborando psicólogos que desempeñaran funciones del Área del trabajo, sin importar la universidad de la que fueran egresados.

Instrumento de investigación :

El instrumento utilizado se tomó de un cuestionario preliminar de una investigación anterior (Girón y Urbina, 1989) Ver anexo 1. Del cual se tomaron únicamente, aquellos reactivos que interesaban para el presente trabajo. Constituyéndose un cuestionario con 10 reactivos, que fueron los siguientes:

REACTIVOS :

1. Nombre de la institución.
2. Sector industrial al que pertenece.
3. Nombre o cargo de las personas que proporcionan la información (con la finalidad de comprobar la confiabilidad de ésta).
4. Número de personas al servicio de la institución.
5. Número de profesionistas al servicio de la institución.
6. Número de psicólogos que se encontraran laborando en el área del trabajo, dentro de la institución.
7. Area o Departamento asignado a los psicólogos del trabajo, en la institución.
8. Principales pruebas y requisitos generales que deben cubrir los psicólogos, para ingresar en la institución.
9. Nombramiento, horas contratadas y sueldo para los psicólogos del trabajo.
10. Perfil de ingreso para los psicólogos del trabajo.

(Ver Anexo 2)

## INSTITUCIONES MUESTRA DEL SECTOR PUBLICO

INSTITUCIONES :	SECTOR :
- Instituto de Seguridad y Servicio Social para los Trabajadores del Estado I.S.S.S.T.E.	Paraestatal
- Instituto Mexicano del Seguro Social I.M.S.S.	Paraestatal
- Procuraduría General de la Justicia	Central
- Procuraduría General de la República	Central
- Cámara de Diputados	Central
- Departamento del Distrito Federal	Central
- Desarrollo Integral de la Familia D.I.F.	Paraestatal
- Secretaría de la Reforma Agraria	Central
- Secretaría de Programación y Presupuesto	Central
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología	Central
- Secretaría de Relaciones Exteriores	Central
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Central
- Secretaría de Educación Pública	Central
- Secretaría de Gobernación	Central
- Secretaría de la Contraloría Federal de la Nación	Central
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Central
- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos	Central
- Secretaría de Pesca	Central
- Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal	Central
- Petroleos Mexicanos	Paraestatal

\* La actividad general que desempeñan las empresas aquí contempladas es la de Servicios.

## INSTITUCIONES MUESTRA DEL SECTOR PRIVADO

INSTITUCIONES :	ACTIVIDAD :
- Vidriera Mexico, S.A.	Producción
- Servicios Industriales Peñoles, S.A. de C.V.	Producción
- Fibras Sintéticas, S.A. de C.V.	Producción
- Aseguradora Mexicana, S.A.	Servicios
- Cajas Corrugadas, S.A. de C.V.	Producción
- Probursa, S.A. de C.V.	Comercial
- Phillips Mexicana, S.A. de C.V.	Producción
- Televisa, S.A. de C.V.	Comercial
- Roberto Dinner y Cia., S.A. de C.V.	Producción
- Gigante, S.A. de C.V.	Comercial
- Colgate Palmolive, S.A. de C.V.	Producción
- Fundiciones de Hierro, S.A. de C.V.	Producción
- Grupo Dando, S.A. de C.V.	Servicios
- Casa de Bolsa Prime, S.A. de C.V.	Comercial
- Johnson & Johnson, S.A. de C.V.	Producción
- Nabisco Famosa, S.A. de C.V.	Producción
- Chicle Adams, S.A. de C.V.	Producción
- Carnet Promoción y Operación, S.A. de C.V.	Servicios
- American Express Company (México), S.A. de C.V.	Servicios
- 3M México, S.A. de C.V.	Producción

\* NOTA : Tanto en el sector público como en el sector privado, las instituciones no se encuentran en el orden en el que serán presentadas en los resultados de la investigación, por respeto a la confidencialidad de la información proporcionada, por cada institución.



### Procedimiento :

El procedimiento que se llevó a cabo para la recolección de los datos, no fué el mismo para sector público y privado, además de que las fechas de recolección de datos fueron diferentes.

En el sector público, se llevó a cabo la aplicación del instrumento en Enero de 1989. La información obtenida en el Sector Público fue retomada de una investigación realizada por la Unidad de Planeación, Programación y Evaluación de la Facultad de Psicología de la UNAM, en la cual participamos al unísono con otros colaboradores.

Dicha investigación fue realizada con el objeto de detectar la situación del psicólogo, dentro de este sector. El procedimiento para la aplicación del instrumento se llevó a cabo localizando primeramente, los números telefónicos en el Directorio (Sección Amarilla), de las Direcciones de Recursos Humanos o de Personal, de cada una de las Secretarías de Estado o Dependencias Gubernamentales.

Se hizo el contacto telefónico con el objeto de conocer si existían psicólogos del trabajo laborando ahí, si ésto ocurría, se preguntaba el domicilio y persona a la cual pudiéramos solicitarle su colaboración. De esta manera se realizó, dada la diversidad de dependencias que tienen las instituciones gubernamentales a fin de simplificar el procedimiento de recolección de información.

Una vez obtenida dicha información se procedía a acudir al domicilio citado y con la persona indicada para que diera respuesta al cuestionario. Si en el momento no podía ser contestado, se acordaba una nueva cita para recogerlo.

Fue labor de la presente tesis depurar la información obtenida en esta investigación seleccionando y analizando sólo aquellos datos que eran de nuestro interés: información de los psicólogos que desempeñaran funciones del área del trabajo, de acuerdo al Departamento asignado; es decir, que realizaran actividades comprendidas dentro de su área de especialización.

En el sector privado, la recolección de datos se llevó a cabo en Diciembre de 1989, realizándose de la siguiente manera : se hizo el contacto con las instituciones a través de personas conocidas que tuvieran una relación directa o indirecta con las mismas; tales conocidos informaron si había o no psicólogos desempeñando funciones del área laboral, en caso de ser afirmativo, colaboraron para facilitar el acceso a éstas, además, de proporcionarnos el nombre de la persona a la cual acudir para la contestación del instrumento. En caso de no poder ser contestado en el momento, se solicitaba nueva cita para recogerlo.

Una vez obtenida la información en cada una de las instituciones, se procedió a dar las gracias por la ayuda prestada.

### Tratamiento Estadístico :

El tratamiento que se le dió a los datos, fué únicamente a través de la estadística descriptiva . Por lo que se presentan a continuación, los resultados de cada uno de los reactivos en términos de frecuencia.

## RESULTADOS Y CONCLUSIONES

## RESULTADOS

Los datos obtenidos fueron descritos a través de frecuencias o porcentajes, y en aquellos datos en que era necesario y permitido se obtuvieron promedios, debido a que hubo algunas instituciones investigadas que no proporcionaron toda la información solicitada.

Las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado, fueron analizadas por tópicos, los cuales son:

- 1.- Número de empleados al servicio de la institución.
- 2.- Número de profesionistas al servicio de la institución.
- 3.- Número de psicólogos que se encontraran laborando en el área del trabajo dentro de la institución.
- 4.- Área o departamento asignado a los psicólogos del trabajo en la institución.
- 5.- Principales pruebas y requisitos generales que deben cubrir los psicólogos del trabajo para ingresar a la institución.
- 6.- Nombramiento que reciben los psicólogos del trabajo en la institución.
- 7.- Número de horas contratadas a los psicólogos del trabajo por parte de la institución.
- 8.- Sueldo percibido por los psicólogos del trabajo en la institución.
- 9.- Perfil de ingreso requerido a los psicólogos del trabajo.

Para cada tópico se presenta un cuadro, en donde se encuentra concentrada la información analizada, con el fin de facilitar al lector la pronta localización de la misma; además de remitir a gráficas (anexos) en algunos de ellos.

En primer término y con respecto a la actividad que desempeñan las instituciones investigadas de ambos sectores se encontró lo siguiente:

En el sector público el 100 % de la muestra presentó como actividad la de servicios, dentro de esta muestra y en lo que respecta al sector al que pertenecen se encontró que el 80 % son empresas centralizadas y el 20 % restantes corresponden al sector paraestatal.

En lo que respecta a las instituciones del sector privado el 60 % de éstas tienen como actividad la producción o transformación de productos, el 20 % desempeña la actividad de servicios, y el 20 % restante se dedica a la actividad comercial.

En el sector público se encontró un número mayor de empleados (630,795) con respecto al sector privado, en el cual el número total fue de (40,727), considerando las 20 instituciones de cada sector que constituyeron la muestra. (Ver cuadros 1 y 2)

Sin embargo, para un análisis más confiable de los datos, se tomaron únicamente en cuenta aquellas instituciones que proporcionaron la información requerida, obteniendo la proporción de éstas. Por lo que para el sector público, el análisis de datos se hizo en base a 13 instituciones, y en el sector privado en base a 18 instituciones, quedando la población del sector público en 333,570 y en el privado de 40,677.

Respecto al número de profesionistas, se observó que éste fue mayor en el sector público que en el sector privado, considerando los totales reales de las poblaciones (20 instituciones) de ambos sectores. Sin embargo, tomando en cuenta únicamente las instituciones para el análisis de datos (sector público 13, y sector privado 18), se puede decir que el número de profesionistas del sector privado (27%), es casi igual a la del sector público (22%), existiendo muy poca diferencia entre ambos sectores. (Ver gráfica 1)

En cuanto al número de psicólogos, como puede observarse en la gráfica 3, éste es mucho mayor en instituciones del sector público en comparación con el sector privado, aunque es necesario considerar que la población tanto de empleados, profesionistas y psicólogos es mayor en el primero.

En el sector privado es mayor el número de psicólogos (1.1%) (en relación a los profesionistas 27%) que se encuentran trabajando en estas instituciones, en comparación con el sector público, en donde el número de psicólogos es del (.7%) con respecto al número de profesionistas (22%). (Ver gráfica 2)

La comparación entre empleados y profesionistas es considerablemente proporcional en cada uno de los sectores, sin embargo, entre profesionistas y psicólogos existe una gran diferencia. (Ver gráficas 4 y 5).

Se encontró que en 10 instituciones del sector público, el número de profesionistas es menor al 50% del total de los empleados y sólo en 3 de ellas es mayor al 50%. Así mismo, en 7 instituciones que constituirían el 35% de la muestra, desconocen el número total de profesionistas, tal vez debido a la magnitud en cuanto al número de empleados o al poco control en el ingreso de éstos. (Ver cuadro 1)

En 13 instituciones del sector privado, el número de profesionistas es menor al 50% del total de los empleados y solo en 5 de ellas es mayor al 50%. Solamente en 2 instituciones que representan el 10% de la muestra, desconocen el número total de profesionistas. (Ver cuadro 2)

CUADRO 1

## SECTOR PUBLICO

INSTITUCION	NO. DE EMPLEADOS	No. DE PROF.	No. DE PSIC.
1	19,213	-----	8
2	8,400	-----	15
3	8,767	5,615	57
4	2,600	900	2
5	49,500	12,455	132
6	-----	-----	16
7	12,500	-----	4
8	2,073	985	5
9	6,500	4,550	1
10	130,000	28,677	7
11	5,300	1,500	2
12	3,695	726	5
13	29,796	2,293	265
14	10,663	3,377	52
15	78,641	11,193	6
16	249,112	-----	66
17	8,000	-----	20
18	6,000	1,500	7
19	35	25	1
20	-----	-----	1
TOTALES	630,795	73,796	672

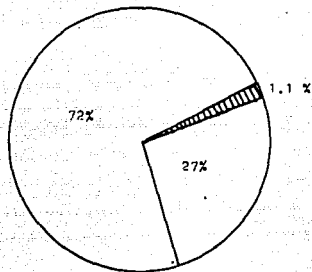
CUADRO 2

## SECTOR PRIVADO

INSTITUCION	No. DE EMPLEADOS	No. DE PROF.	No. DE PSIC.
1	700	70	2
2	—	—	2
3	50	—	1
4	800	288	9
5	13,000	2,600	6
6	22	13	5
7	300	200	4
8	700	130	2
9	1,700	70	2
10	1,600	200	2
11	830	564	12
12	1,525	200	3
13	2,000	817	24
14	1,200	55	4
15	1,070	800	3
16	950	350	1
17	2,500	175	3
18	4,500	1,000	30
19	5,000	2,000	9
20	2,080	1,800	9
TOTALES	40,727	11,332	133

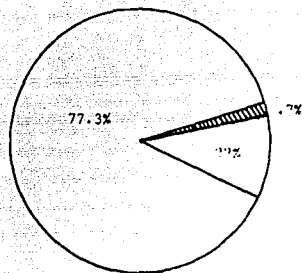


SECTOR PRIVADO



- TOTAL DE EMPLEADOS 40,677
- 27% EQUIVALE A 11,332 PROFESIONISTAS
- 1.1% EQUIVALE A 130 PSICOLOGOS

SECTOR PUBLICO



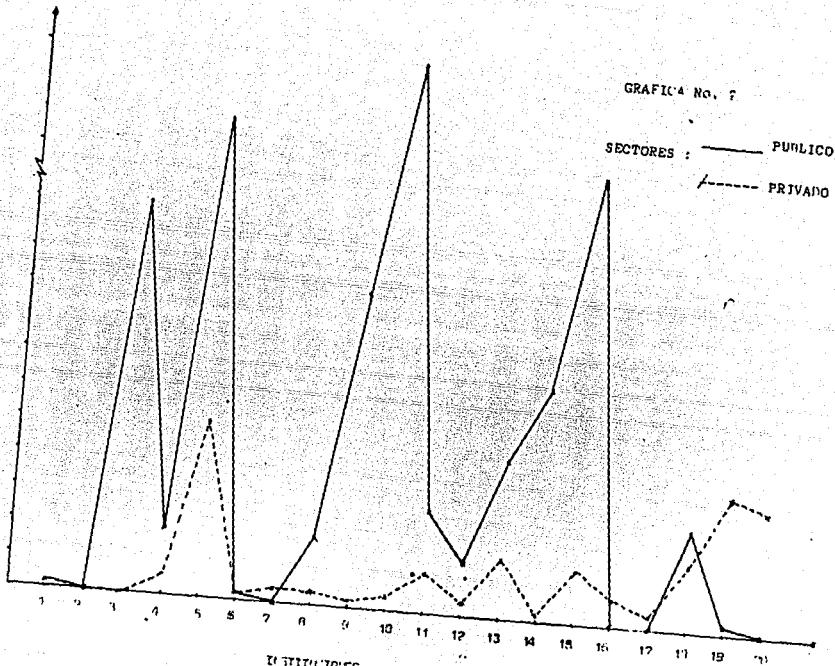
- TOTAL DE EMPLEADOS 333,500
- 22% EQUIVALE A 73,796 PROFESIONISTAS
- 0.7% EQUIVALE A 513 PSICOLOGOS

NOTA: EL PORCENTAJE QUE SE TOMO FUE SOLO DE LAS INSTITUCIONES QUE SE CONSIDERARON EN EL ANALISIS DE DATOS.

SALIR DE LA BIBLIOTECA  
 ESTE TESIS NO DEBE

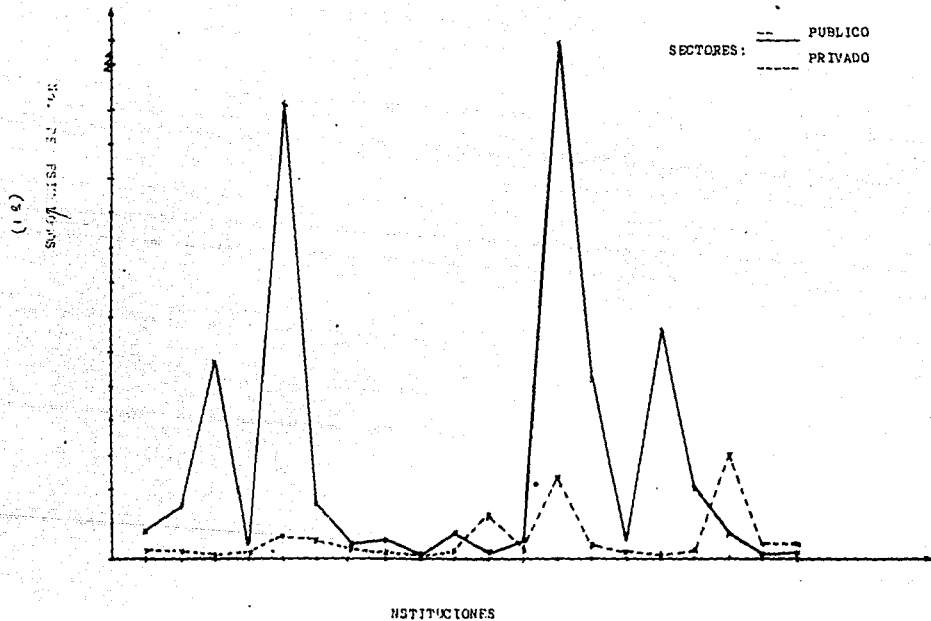
(08)

ANEXOS 3, 30334



ENTIDADES

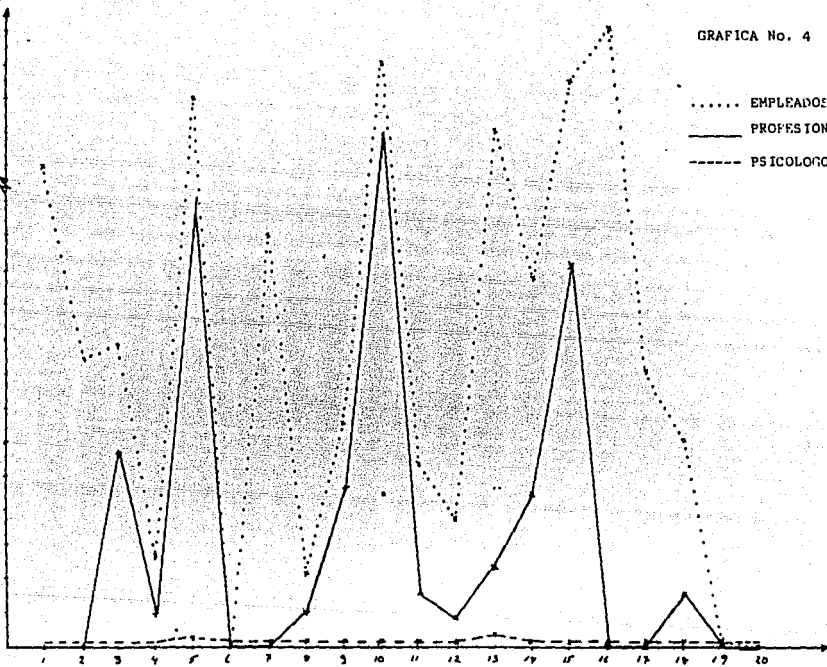
GRAFICA No. 3



GRAFICA No. 4

(83)  
 INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO

..... EMPLEADOS  
 ——— PROFESIONISTAS  
 - - - - - PSICOLOGOS

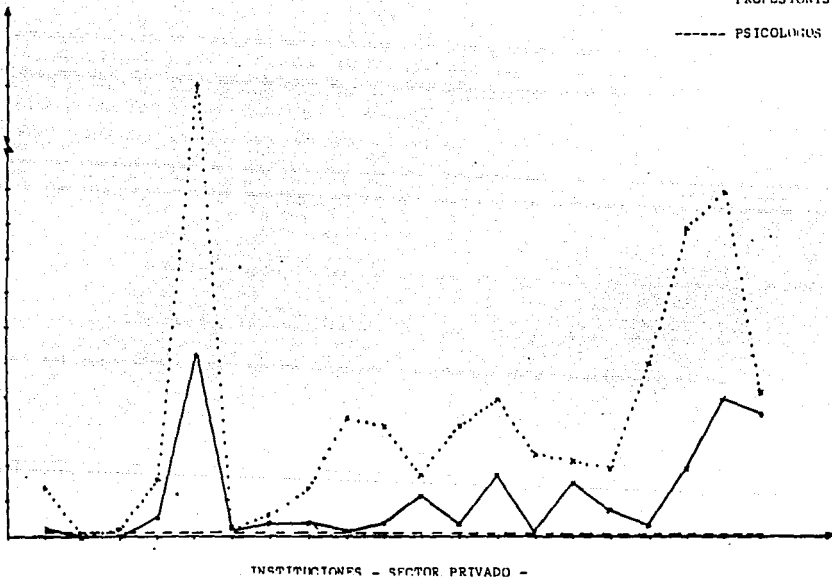


INSTITUCIONES - SECTOR PUBLICO -

GRAFICA No. 5

No. de personal que labora en las instituciones  
(83)

..... EMPLEADOS  
—— PROFESIONISTAS  
- - - - - PSICÓLOGOS



En relación a los Departamentos o Áreas asignadas a los psicólogos en ambos sectores industriales, se pudo observar que respecto al sector privado, a los psicólogos se les puede concentrar en áreas específicas y delimitadas propias del psicólogo del trabajo, tales como capacitación, reclutamiento, selección de personal, etc. en las cuales se observa con claridad las funciones que el psicólogo desempeña. Siendo muy pocas las instituciones que englobaron las actividades de este profesionista en el área de recursos humanos en general. (Ver gráfica 7).

Mientras que en el sector público no ocurre lo mismo dado que las áreas en las que se localizan los psicólogos del trabajo, son muy generales en la mayoría de las veces, por lo que se dificulta delinear las funciones a las cuales el psicólogo está avocado, y que en la mayoría de las veces no son propias de su área de especialización, concentrándose generalmente en las áreas de administración y servicios, y en algunos casos, en recursos humanos. (Ver gráfica 6)

Dentro de las actividades que se desempeñan en el área de recursos humanos se encuentran:

- Reclutamiento y selección de personal,
- capacitación y adiestramiento de personal,
- programación de ambientes laborales,
- análisis y valuación de puestos, y
- desarrollo organizacional.

CUADRO No. 3

ASIGNACION DE LOS PSICOLOGOS A LOS DEPARTAMENTOS O AREAS DE LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO

INSTITUCION	No. DE PSICOLOGOS	AREA O DEPARTAMENTO
1	4 4	Desarrollo de Personal Capacitación de Personal
2	4 1 10	Prestaciones y Servicios Coordinación Administrativa Capacitación y Desarrollo
3	24 6 3 24	Direcc.Gral. de Recursos H. Prevención de Contaminación Conservación Ecológica 1 Psic. por cada Dirección
4	2	Capacitación y Desarrollo
5	3 4 4 67 64	Proc. Fiscal de la Fed. Contraloría Interna Tesorería de la Federación 1 Psic. por cada Dirección Adminis. Fisc. Regionales
6	10 1 5	Oficinas Federales Subsecretaría de Educación Educ. Técnica Agropecuaria
7	2 2	Depto.de Servicios Sociales Departamento de Empleo
8	5	Subdirecc. de Capacitación y Empleo
9	1	Educación y Capacitación
10	7	Subdirección de Evaluación

CUADRO No. 3  
(CONTINUACION)

INSTITUCION	No. DE PSICOLOGOS	AREA O DEPARTAMENTO
11	1	Selección y Capacitación
	1	Prestaciones Sociales
12	4	Reclutamiento y Selección
	1	Capacitación de Personal
13	6	Central de Abastos
	3	Contraloría General
	13	Construcción y Operación Hidráulica
	64	1 Psic. por cada Delegación
	97	1 Psic. por cada Dirección
	48	Depto. de Protección Social
34	Protección y Vialidad	
14	9	Asistencia Jurídica
	6	Inst. Nac. de Ciencias y Tecnología
	29	Promoción y Desarrollo
	8	Depto. de Recursos Humanos
15	6	Selección y Evaluación
16	66	Depto. de Recursos Humanos
17	2	Depto. de Informática
	12	Reclutamiento y Selección
	2	Apoyo Psicológico en Direc.
	2	Estudios de la Personalidad
	2	Apoyo a Estudios Superiores
18	7	Integración, Reclutamiento y Selección de Personal
19	1	Reclutamiento y Selección
20	1	Reclutam. y Capacitación



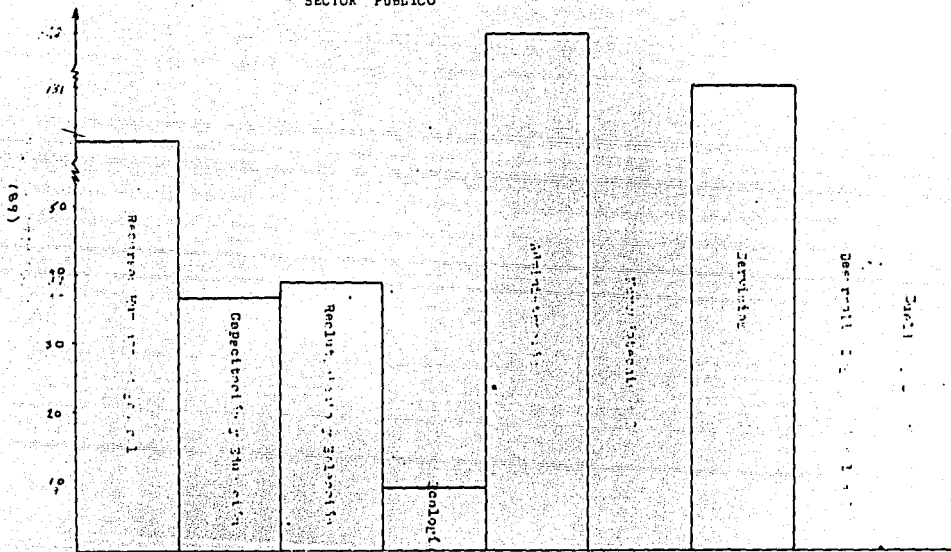
## ASIGNACION DE LOS PSICOLOGOS A LOS DEPARTAMENTOS O AREAS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PRIVADO

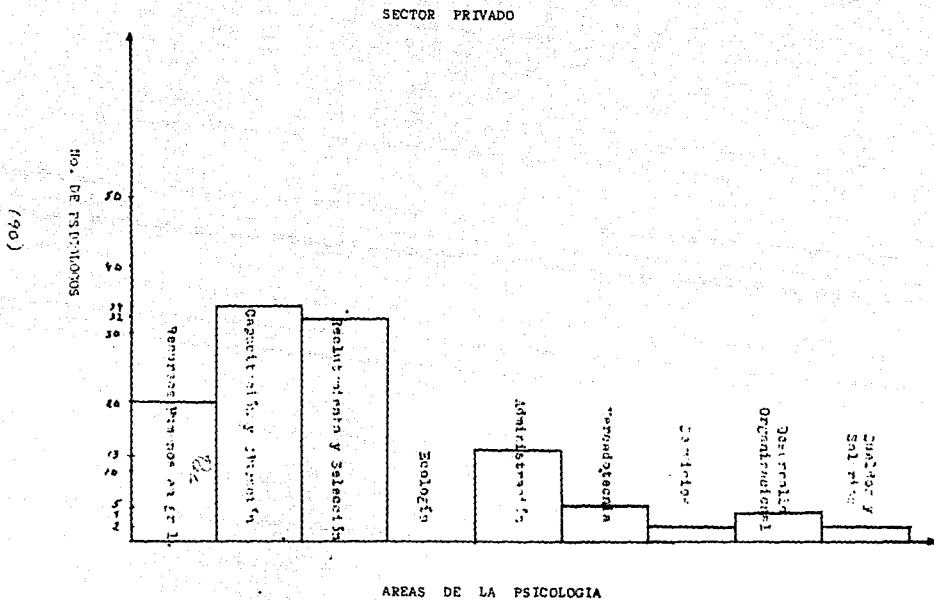
INSTITUCION	No. DE PSICOLOGOS	AREA O DEPARTAMENTO
1	1 1	Capacitación y Desarrollo Selección e Integración
2	2	Subdirec. de Relac. Indust.
3	1	Formación de Instructores
4	3 5 1	Reclut. y Selecc. de P. Capacitación de Personal Promoción y Cap. Instituc.
5	3 1 2	Contratación e Integración Registro y Control de P. Jefatura de Adiestramiento
6	5	Selecc. y Evaluación de P.
7	2 2	Reclutam. y Selecc. de P. Capacitación y Desarrollo
8	2	Area de Recursos Humanos
9	1 1	Plan de Salud Area de Recursos Humanos
10	1 1	Reclutam. y Selecc. de P. Capacitación de Personal
11	3 4 2 2 1	Selecc. y Reclut. de P. Capacitación y Desarrollo Relaciones Laborales Personal Administrativo Capacitación de Sistemas
12	3	Reclut., Selecc. y Capacit.

CUADRO No. 4  
(CONTINUACION)

INSTITUCION	No. DE PSICOLOGOS	AREA O DEPARTAMENTO
13	1	Dictaminación y Liquidación
	1	Supervisión de Emisión
	5	Capacitación de Personal
	2	Sistemas
	1	Suscripción
	1	Reasenso
	2	Selección de Personal
	1	Secretaría de Gerencia
	2	Secretaría de Subdirección
	1	Secretaría de Jefatura
	1	Ventas (Funcionario)
	2	Recursos Humanos
	1	Proyecto de R. H.
2	Psicología y Planeación	
1	Gerencia Técnica Normativa	
14	1	Proyectos Especiales
	3	Reclut., Selecc. y Capacit.
15	2	Desarrollo Organizacional
	1	Reclutam. y Selección de P.
16	1	Recursos Humanos
17	2	Capacit., Reclut. y Selecc.
	1	Prestaciones
18	5	Departamento de Personal
	4	Mercadotecnia
19	7	Capacitación y Desarrollo
	3	Admisión de Personal
20	4	Reclutam. y Selecc. de P.
	3	Capacitación de Personal
	2	Desarrollo Organizacional

SECTOR PUBLICO





Respecto a las principales pruebas y requisitos generales que deben cubrir los psicólogos del trabajo para ingresar a las instituciones en ambos sectores industriales, se encontró, que los tests de inteligencia y personalidad más conocidos y manejados por éste profesionista, son los que frecuentemente utiliza en su trabajo, tal es el caso de las Escalas Wechsler para adultos (WAIS), Test de Dominós y Wonderlick, para medir inteligencia; el MMPI de Minessota, Figura Humana de Machover y Frases Incompletas de Sacks, para medir personalidad.

Así mismo se encontró, que a diferencia del sector público, en el sector privado no se aplican pruebas de intereses a los psicólogos en las instituciones que se tomaron como muestra, y en sólo 4 de ellas (el 20%) se aplican pruebas para medir habilidades, dado que en el 80% restante se mide esta categoría, sin necesidad del uso del test. (Ver cuadros 5-A y 6-B)

Generalmente en el sector privado se aplica una batería de pruebas psicométricas de acuerdo a las características principales de cada puesto, independientemente de que pueda ser ocupado por un psicólogo; no sucediendo así en el sector público, en el cual en la mayoría de las instituciones de la muestra, se aplica la batería psicométrica en forma indiscriminada.

En ambos sectores industriales se clasificaron las pruebas industriales en base a la información proporcionada, sin embargo se encontró que algunas de las pruebas se encuentran ubicadas en una clasificación incorrecta, además algunos de los test mencionados corresponden a la medida de inteligencia (Test de Goodenough) y de personalidad (test de Jedressyk) para niños sin existir el mismo test para adultos; por lo anterior se considero conveniente anexar 1 cuadro para cada sector en el que se ubicara la forma correcta de clasificación de los test. (Ver cuadros 5-B y 6-B)

Ahora bien, tomando en cuenta los requisitos generales que se les pide a los psicólogos en el área del trabajo, se observó, que en el 100% de las instituciones tanto del sector público como privado, se solicita que los psicólogos manejen adecuadamente la entrevista, y realicen la interpretación de un caso.

Cabe hacer hincapié que en 6 instituciones del sector privado, se aplica el 30%, se les aplica a los psicólogos, entrevista y prueba de conocimientos, además de preguntarles: lo que harían en determinada situación o contestar preguntas relacionadas al puesto en cuestión, sin tener que aplicarles pruebas psicológicas. Mientras que en el sector público sólo en una institución sucede lo anterior. (Ver cuadros 5-A y 6-A)

En el sector público sólo el 30% de las instituciones señalaron como otro requisito que los psicólogos fueran titulados

(Ver cuadro 5-A); mientras que en todas las instituciones del sector privado, las cuales constituyen el 100%, se consideró no necesario este requisito, admitiendo pasantes que tuvieran como mínimo un año de experiencia laboral. (Ver cuadro 6-A)

En el sector público, en la mayor parte de las instituciones que constituyeron la muestra, no se consideró indispensable la experiencia, dado que se mencionó que de ésta manera los psicólogos se podrían adaptar más fácilmente a las reglas, políticas y procedimientos propios de la institución.

En el sector privado el 90 % de las instituciones solicitan que los candidatos tengan una edad que fluctúe entre los 22 y 40 años, para poder ingresar a éstas. (Ver cuadro No. 6-A)

PRINCIPALES PRUEBAS Y REQUISITOS GENERALES QUE DEBEN CUBRIR  
LOS PSICOLOGOS DEL TRABAJO PARA INGRESAR A LA INSTITUCION

## SECTOR PUBLICO

INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	HABILIDADES	INTERESES
Test de Dominós	Inventario Multi- fásico de Perso- nalidad (MMPI)	Test de Hedver	Test de Thurstone
Cuestionario Ver- bal y Abstracto	16 factores de Catell	Test de Moss	Test de Kuder
Test de Raven	Figura Humana de Machover	Test de Frotin	
Escala Wechsler para Adultos	Test de Aptitud Diferencial (DAT)	Test de Jedressyk	
Wonderlick	Familia de Colman	Test de ODT	
Goodenough	Frases Incomple- tas de Sacks (FIS)	Test de PIV	
Army-Beta II	Test de Cleaver		
Test de Terman	Test de IDARE		
	Inventario y Perfil de Gordon		
	Test de Jackson		
	Test de Guilford		

\* La colocación de las pruebas psicométricas se llevo a cabo en base a la información proporcionada por las instituciones, aunque esta información no corresponda a la clasificación adecuada.

CUADRO No. 5-A  
(CONTINUACION)

OTROS REQUISITOS	No. DE INSTITUCIONES QUE LO SOLICITAN
Ser titulado	6
Antecedentes penales	2
Documentación comprobatoria	15
Curriculum vitae	8
Comprobante de grado académico	18
Recomendaciones	16
Manejo y conducción de grupos	6
Manejo de entrevista	20
Conocimiento en integración de estudios psicológicos	14
Aplicación e interpretación de pruebas psicológicas	12
Disponibilidad para el puesto a desempeñar	20
Estado civil : preferentemente solteros	6
Area de especialidad: Del Trabajo	7
Cultura general aceptable	1
Experiencia en el ramo y/o exposición de un caso	6
Deseos de superación personal	18



ACOMODO CORRECTO DE LAS PRINCIPALES PRUEBAS Y REQUISITOS  
 GENERALES QUE DEBEN CUBRIR LOS PSICOLOGOS DEL TRABAJO PARA  
 INGRESAR A LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO

INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	HABILIDADES	INTERESES
Test de dominos	Inventario Multi- fásico de la Per- sonalidad MMPI	Test de Aptitud Diferencial D.A.T.	Test de Kuder
Cuestionario Ver- bal-Abstracto	16 Factores de Catell	Frostin (percepción visual)	
Test de Raven	Test de frases incompletas FIS	PIV	
Escala Wechsler para adultos	IDARE	ODT	
Wonderlick	Test de Gordon	Thurstone (habilidad mental primaria)	
Army-Beta II	Test de Jackson		
Terman-Stanford	Test de Cleaver		
	Test de Moss		
	Test de Thurstone (rasgos tempera- mentales)		

PRINCIPALES PRUEBAS Y REQUISITOS GENERALES QUE DEBEN CUBRIR  
LOS PSICOLOGOS DEL TRABAJO PARA INGRESAR A LA INSTITUCION

## SECTOR PRIVADO

INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	HABILIDADES	INTERESES
Pruebas de conocimientos en gral.	Test de Cleaver	Exposición de un tema	No se les aplica
Test de Raven	Test de la Figura Humana de Machover	Test DAT (Verbal v abstracto)	
Test de Dominós	Inventario Multifásico de la Personalidad. MMPI	Test de Moss (sólo en 4 Instituciones se aplica a los psicólogos pruebas de habilidades)	
Escala Wechsler para adultos	Test de Manchas de Tinta Rorschach		
Prueba de Intelligencia de HM	Frases Incompletas de Sacks (FIS)		
Test de Stranford Binnet	Test de Apercepción Temática (T.A.T.)		
Test de Meili	Test de P.O.I.		
Test de Army Beta 2-R	16 Factores de Catell Test de Moss Persona Bajo la Lluvia		

CUADRO No. 6-A  
(CONTINUACION)

OTROS REQUISITOS	No. DE INSTITUCIONES QUE LO SOLICITAN
Documentación completa	18
Entrevista con jefe inmediato	20
Disponibilidad inmediata	15
Titulado o pasante	4
Deseos de superación	20
Exámen médico	13
Investigación socioeconómica	7
De 22 a 40 años de edad	18
Experiencia en el campo profesional	16
Manejo del idioma inglés en un 80 % como mínimo (para puestos a nivel jefatura)	1
Estudios realizados en la UNAM *	2
Preferencia por el sexo femenino *	8
Manejo de entrevista y/o exposición de un caso	20

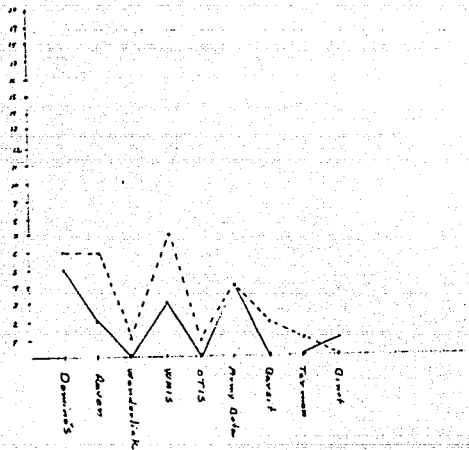
\* Requisitos proporcionados sólo por algunas instituciones del sector privado.

ACOMODO CORRECTO DE LAS PRINCIPALES PRUEBAS QUE DEBE CUBRIR  
EL PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

INTELIGENCIA	PERSONALIDAD	HABILIDADES	INTERESES
Pruebas de conocimientos en gral.	Test de Machover	Exposición de un tema	No se aplican
Test de Raven	Test de Minessota MMPI	Test de aptitud diferencial D.A.T.	
Test de Dominos	Test de Manchas de tinta Rorschach		
Escala Wechsler para adultos WAIS	Frases Incompletas de Sacks FIS		
Test de Stranford Binnet	Test de Apercepción Temática T.A.T.		
Test de Meili	Test de Cleaver		
Test de Army-Beta	16 Factores de Catell		
	Test de Moss		
	Persona bajo la lluvia		

GRAFICA No. 8

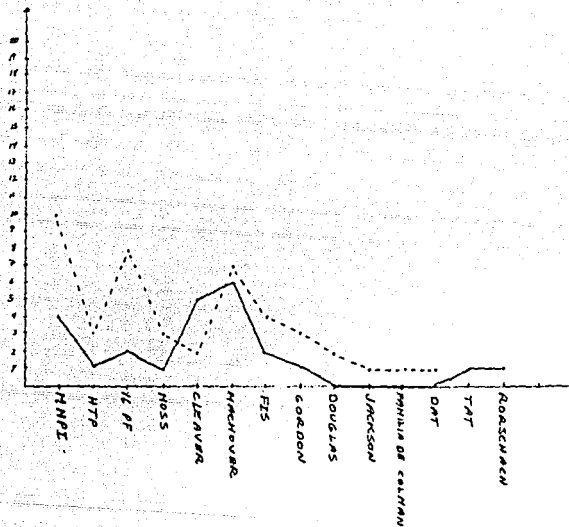
SECTORES:  
—— PRIVADO  
----- PUBLICO



PRUEBAS DE INTELIGENCIA

GRAFICA No. 9

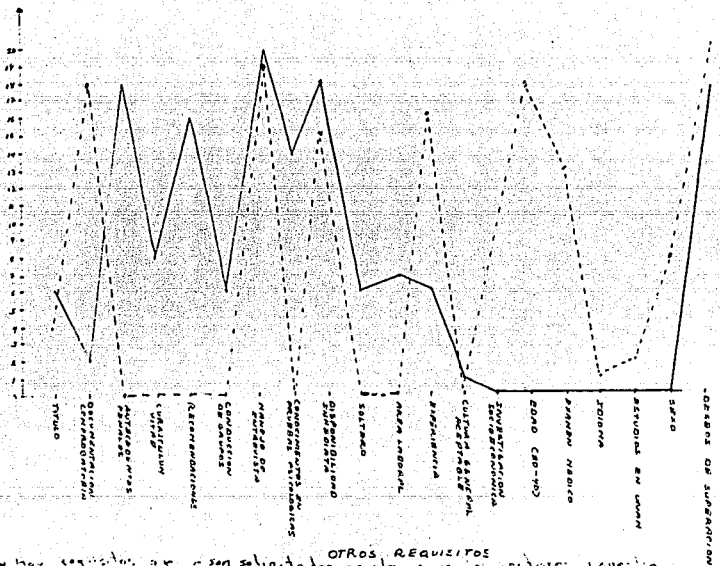
SECTORES:  
—— PRIVADO  
----- PUBLICO



PRUEBAS DE PERSONALIDAD

GRAFICA No. 10

SECTORES :   
 — PUBLICO   
 - - - - - PRIVADO



OTROS REQUISITOS

Los requisitos que se solicitan en el ...

El resultado obtenido en las instituciones investigadas del sector público con respecto al nombramiento y sueldo de los psicólogos del trabajo se comparó con el registrado en la nómina oficial para empleados del sector gobierno, información proporcionada por la Secretaría de Programación y Presupuesto. De dicha comparación se obtuvo lo siguiente:

En la administración pública, los nombramientos son registrados por niveles, los cuales agrupan distintos tipos de puestos, quedando constituido así: Del nivel 1 al 26 les corresponde puestos técnico-operativo tanto de base como de confianza. Del nivel número 27 en adelante se refiere a puestos técnicos especializados, jefes de sección u oficina, jefes de departamento, mandos intermedios, subdirección, dirección y gerencia.

En el caso de los niveles que ocupa el psicólogo de acuerdo a las instituciones investigadas, éstos son a partir del nivel 22 que corresponde al técnico medio, siguiéndole el de técnico especializado, hasta llegar al nivel mandos intermedios (jefes de departamento).

#### **Técnico Medio**

- Auxiliar de reclutamiento y selección de personal
- Asistente de Capacitación
- Entrevistador
- Psicometra

#### **Técnico Especializado**

- Analista técnico
- Jefe de sección u oficina
- Instructor coordinador
- Investigador de plaza

#### **Mando Medio**

- Jefe de departamento
- Coordinador de Técnico especializado.

Como se puede apreciar, un nombramiento puede llegar a englobar varios puestos, por lo que no se puede especificar las actividades que se realizan en un puesto determinado, por ejemplo: Técnico Especializado. Mientras que en el sector privado no ocurre lo mismo, ya que en los nombramientos que se le asignan al psicólogo denotan la actividad que se va a realizar, como ejemplo tenemos: Coordinador de Capacitación y Asistente de reclutamiento y Selección de Personal.

En el sector público se tiene que, si bien existe un mayor número de psicólogos trabajando, éstos generalmente reciben nombramientos hasta un nivel técnico o profesional medio, como jefe de Departamento (Ver cuadro No.7).



Con respecto al nombramiento asignado a los psicólogos en el sector privado, se encontro que este profesionista llega a ocupar niveles más altos en el organigrama de la institución, teniendo así, la oportunidad de obtener mayores logros, así como la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. (Ver cuadro No. 8)

Las horas contratadas son las mismas en promedio para ambos sectores industriales, quedando la jornada laboral de trabajo para el Psicólogo de 35 a 40 horas semanales, a excepción de 7 Empresas del sector privado (14% de la muestra) en las cuales se trabaja 6 días a la semana, dando un total de 45 horas laborables (Ver cuadros No. 7 y 8).

Otra diferencia en ambos sectores estriba en el horario de trabajo, dado que en el sector privado el horario generalmente es de 9:00 Hrs. a 18:00 Hrs., ocupándose gran parte del día contando con una hora de descanso; en el sector público en cambio, el horario generalmente es de 8:00 Hrs. a 15:00 Hrs. ocupando practicamente toda la mañana, pero sin hora de descanso.

En relación al sueldo percibido se obtuvo lo siguiente:

En el sector público el sueldo mínimo promedio percibido por el psicólogo fue de \$ 386,103 ocupando el puesto de Analista, alcanzando una diferencia de 1.6 veces el salario mínimo vigente en los meses de Enero y Febrero de 1989 \* (que fue la fecha del levantamiento de datos del sector público) y como máximo \$ 2'030,297 en el puesto de jefe de Departamento, alcanzando una diferencia de 8.4 veces con respecto del salario mínimo. (Ver cuadro 7).

El sueldo promedio mensual proporcionado por las 20 instituciones del sector público, no muestra mucha variación en relación al sueldo establecido en la nómina oficial para empleados públicos, tomando en cuenta que el sueldo proporcionado por dichas instituciones fue el regido para el año de 1990, mientras que el proporcionado por la Secretaría de Programación y Presupuesto fue del presente año. (Ver cuadro 9)

En cuanto al sector privado, el sueldo mínimo promedio percibido por el Psicólogo fue de \$ 574,500 como jefe de Sección, alcanzando una diferencia de 1.89 veces con respecto del salario mínimo vigente en el mes de Diciembre de 1989 \* (que fue la fecha del levantamiento de datos de éste sector) y como máximo \$ 8'000,000 ocupando el puesto de Gerente Corporativo, alcanzando una diferencia de 26.45 veces con respecto de éste salario mínimo. (Ver cuadro No.8)

\* El salario mínimo vigente en Enero de 1989 fue de \$ 240,000.00 mensuales y en Diciembre de 1989 fue de \$ 302,400.00.

CUADRO No. 7

## SECTOR PUBLICO

NOMBRAMIENTO	HORAS CONTRATO	SUELDO M. DE	A	SUELDO PROMEDIO MENSUAL	COMP. AL SUELDO MIN
Analista Tec.	35	295,524	754,052	524,788	2.9 veces
Psicólogo	35	300,000	736,000	518,000	2.2 veces
Psicómetra	35	354,101	512,180	433,140	1.8 veces
Analista Especializado	40	372,206	400,000	386,103	1.6 veces
Coord. Técnico Especializado	40	683,000	861,505	772,252	3.2 veces
Jefe de Oficina	40	388,000	445,000	416,618	1.7 veces
Instructor Coordinador	40	506,961	529,640	518,300	2.2 veces
Evaluador de Selección	40	560,318	623,394	591,856	2.5 veces
Investigador de Plaza	40	612,098	1'025,172	818,635	3.4 veces
Jefe de Depto.	40	1'560,594	2'500,000	2'030,000	8.4 veces

## SECTOR PRIVADO

NOMBRAMIENTO	HORAS CONTRATO	SUELDO DE	M. A	SUELDO PROMEDIO MENSUAL	COMP. AL SUELDO MIN
Jefe de Sección	40	\$574,500	----	\$574,500	1.8 veces
Aux. de Reclut. y Selección	40	700,000	750,000	725,000	2.4 veces
	45	1'300,000	----	1'300,000	4.3 veces
Asistente de Capacitación	40	700,000	1'000,000	850,000	2.8 veces
Superv. Comer. y Financiero	40	732,000	----	732,000	2.3 veces
Instruc. de Cap.	40	732,000	1'000,000	916,000	3.0 veces
Psicólogo	25	800,000	----	800,000	2.7 veces
Encargado de Selección	40	1'300,000	----	1'300,000	4.3 veces
Coord. de Selec. e Integración	42	1'710,000	----	1'700,000	5.7 veces
Analista	40	1'000,000	----	1'000,000	3.3 veces
Gte. de Cap.	40	1'900,000	5'000,000	3'450,000	11.4 veces
Superintend. de Selec. y Cap.	45	1'305,630	----	1'305,630	4.3 veces
Coord. de R.H.	42	1'350,000	----	1'350,000	4.5 veces

CUADRO No.8  
(CONTINUACION)

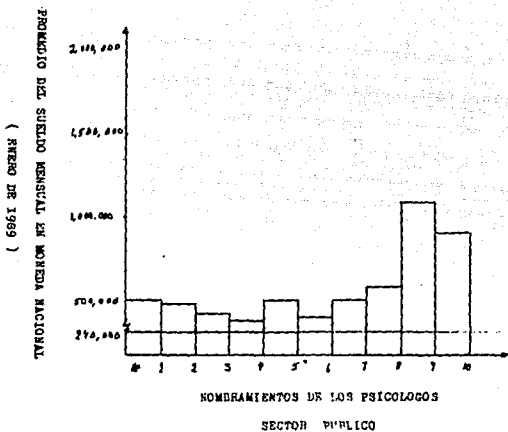
NOMBRAMIENTO	HORAS CONTRATO	SUELDO M. DE	A	SUELDO PROMEDIO MENSUAL	COMP. AL SUELDO MIN
Jefe de Depto. de Selec. y Cap.	40	1'073,000	3'000,000	2'036,750	6.7 veces
	45	1'500,000	3'500,000	2'500,000	8.7 veces
Aux. Admva.	40	1'600,000	----	1'600,000	5.3 veces
Coord. de Cap. y Desarrollo	42	1'710,000	----	1'710,000	5.6 veces
Gte. de Reclut. y Selección	40	1'900,000	----	1'900,000	6.9 veces
Coord. de Proy. Especiales	30	2'500,000	----	2'500,000	8.7 veces
Subdirector de Planeación	40	2'800,000	----	2'800,000	9.3 veces
Subdirector de Capacitación	40	2'800,000	----	2'800,000	9.3 veces
Gte. de Prog. Institucionales	45	3'000,000	----	3'000,000	10 veces
Ejecutivo de Inv. de Mercados	40	3'500,000	----	3'500,000	11.6 veces
Gte. Divisional	40	5'000,000	----	5'000,000	16.5 veces
Gte. de Cap. de Sistemas y Comp.	40	5'500,000	----	5'500,000	18.9 veces
Gte. Corporativo	40	8'000,000	----	8'000,000	26.5 veces

## SECTOR PUBLICO

NOMBRAMIENTO	SUELDO PROMEDIO	SUELDO NOMINA PARA EL SECTOR PUBLICO
- Analista técnico (Técnico especializado)	524,788	661,663
- Psicómetra (Técnico medio)	475,570	567,018
- Analista especializado (Técnico especializado)	386,103	661,663
- Coordinador técnico	772,252	886,314
- Jefe de sección (Técnico especializado)	416,618	661,663
- Instructor coordinador (Técnico especializado)	518,300	661,663
- Evaluador de selección (Técnico especializado)	591,856	661,663
- Investigador de plaza (Técnico especializado)	818,635	661,663
- Jefe de departamento	2'030,000	2'500,000

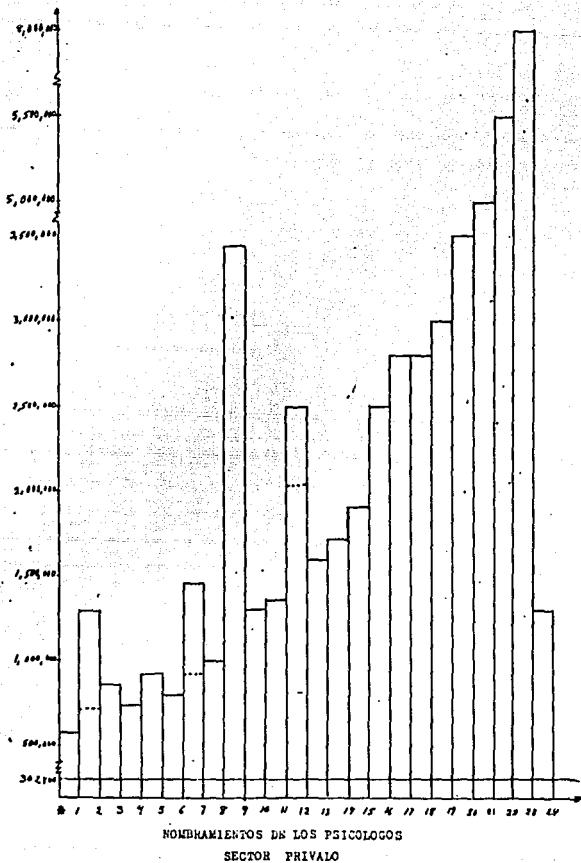
\* Los nombramientos que aparecen entre parentesis corresponde al nivel otorgado por la nomina oficial, para las actividades desempeñadas por el psicólogo del trabajo en el sector público.

ANEJO 4



Salario mínimo vigente: \$ 240,000 mensuales.

( TEX DE 9 )  
PROMEDIO DEL SALARIO MENSUAL EN M/\$



Salario mínimo vigente: \$ 302 400 mensuales

\* NOMBRAMIENTOS DE LOS PSICOLOGOS DEL SECTOR PUBLICO

(Gráfica 4)

1. Analista Técnico
2. Psicólogo
3. Psicómetra
4. Analista Especializado
5. Coordinador de Técnico Especializado
6. Jefe de Oficina
7. Instructor Coordinador
8. Evaluador de Selección
9. Jefe de Departamento
10. Investigador de Plaza

\* NOMBRAMIENTO DE LOS PSICOLOGOS DEL SECTOR PRIVADO

( Gráfica 5 )

1. Jefe de Sección
2. Auxiliar de Reclutamiento y Selección de Personal
3. Asistente de Capacitación de Personal
4. Supervisor Comercial y Financiero
5. Instructor de Capacitación
6. Psicólogo
7. Coordinador de Selección e Integración
8. Analista
9. Gerente de Capacitación
10. Superintendente de Selección y Capacitación
11. Coordinador de Procesos de Recursos Humanos
12. Jefe de Depto. ( Reclutamiento, Selección o Capacitación)
13. Auxiliar Administrativo
14. Coordinador de Capacitación y Desarrollo de Personal



15. Gerente de Reclutamiento y Selección
16. Coordinador de Proyectos Especiales
17. Subdirector de Planeación
18. Subdirector de Capacitación
19. Gerente de Programas Institucionales
20. Ejecutivo de Investigación de Mercados
21. Gerente Divisional
22. Gerente de Capacitación de Sistemas y Computación
23. Gerente Corporativo
24. Encargado de Selección

Respecto al perfil de ingreso (características deseables) que deben cubrir los psicólogos del área del Trabajo, es el mismo en todas las instituciones de ambos sectores industriales: público y privado, solicitando en su mayoría, características similares:

- Manejo de relaciones interpersonales
- Estabilidad emocional
- Capacidad en la toma de decisiones. (Ver cuadros 11 y 12)

Además de lo anterior, se encontró que en un 40 % de las instituciones de los sectores público y privado, no se cuenta con un perfil de ingreso específico para los psicólogos, e incluso en dos instituciones del sector público, cuentan únicamente con la descripción del puesto, que incluye las características deseables para ocuparlo, por lo que cualquier otro profesionista además del psicólogo del trabajo puede cubrirlo.

## PERFIL DE INGRESO (CARACTERISTICAS DESEABLES) DE LOS PSICOLOGOS

## SECTOR PUBLICO

REQUISITOS	No. DE INSTITUCIONES QUE LO SOLICITAN
Buena actitud hacia superiores	12
Organización y motivación hacia las actividades a desempeñar en el puesto	8
Iniciativa y creatividad	10
Coeficiente intelectual alto	6
Potencial de desarrollo	4
Manejo de grupos	7
Estabilidad emocional	12
Relaciones interpersonales	12
Sentido común	4
Capacidad en toma de decisiones	12

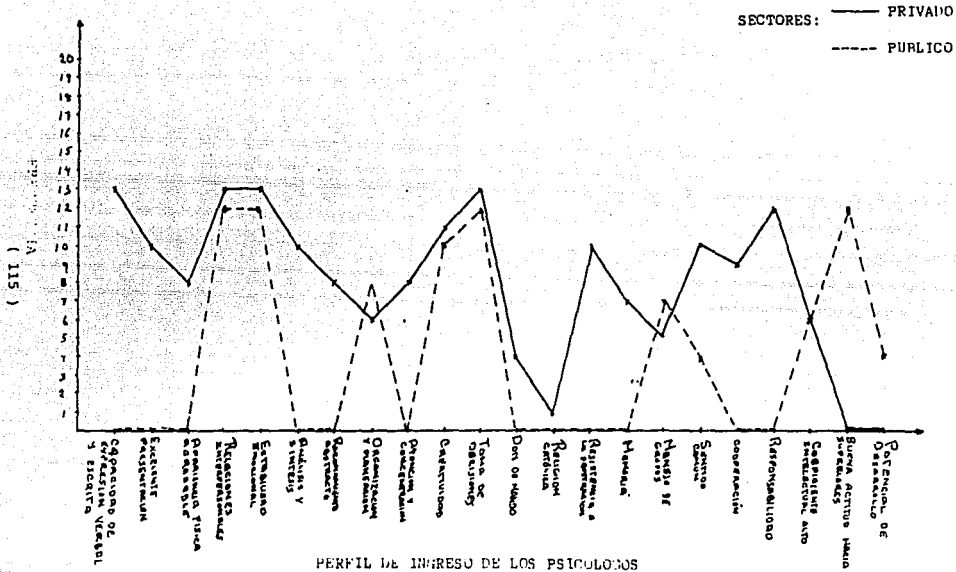
\* Solamente en 12 instituciones del sector público, cuentan con un perfil de ingreso para los psicólogos.

PERFIL DE INGRESO (CARACTERISTICAS DESEABLES) DE LOS PSICOLOGOS  
SECTOR PRIVADO

REQUISITOS	No. DE INSTITUCIONES QUE LO SOLICITAN
Capacidad de expresión verbal y escrita	13
Excelente presentación	10
Apariencia física agradable	8
Buena capacidad para las relaciones interpersonales	13
Estructura de personalidad estable	13
Capacidad intelectual de análisis y síntesis	10
Razonamiento abstracto	8
Capacidad de organización y planeación	6
Capacidad de atención y concentración	8
Creatividad	11
Toma de decisiones	13
Don de mando	4
Religión católica	1
Alta resistencia a la frustración	10
Capacidad de memoria	7
Capacidad para el manejo de grupos	5
Sentido común y tacto	10
Actitud de cooperación	9
Responsabilidad	12

\* En 13 instituciones del sector privado cuentan con perfil de ingreso.

GRAFICA No. 11



## CONCLUSIONES GENERALES

## CONCLUSIONES GENERALES

En la actualidad se ha observado el creciente interés por parte de las instituciones tanto públicas como privadas, por contar con psicólogos laborales dentro de su equipo de trabajo. Esto se ha visto incrementado, primordialmente, dentro del área de recursos humanos, que es donde se encuentra el mayor campo de acción para los mismos. Es por lo anterior que nos hemos avocado a la tarea de conocer e investigar la situación actual del psicólogo del trabajo dentro de las instituciones, exponiendo a continuación las conclusiones obtenidas al comparar tal situación en ambos sectores industriales:

Con respecto a la muestra tomada en esta investigación, que estuvo conformada por 20 instituciones del sector público y 20 más del privado, es posible apreciar que los profesionistas y psicólogos del trabajo que laboran para el sector público, son más numerosos que aquellos que trabajan en el sector privado.

Por otro lado, se tiene que el sector público se ocupa de la mayor parte de los procesos productivos comerciales y de servicios del país; esto coincide con lo expuesto en el capítulo 3 de la presente investigación en la que se exponen algunas de las características principales de ambos sectores industriales, y del cual retomamos lo que Singer (1979) menciona sobre el tema:

"El sector público tiene directamente a su cargo un 60% del total de las inversiones del país, a pesar de que alguna parte de la producción de artículos de consumo se deja en manos del sector privado "... El sector público es el que determina también la forma y el volumen de la inversión privada ".

Lo anterior confirma el porque es el sector público el que cuenta con más personal de distintos niveles académicos con respecto al sector privado.

En relación a la actividad de las instituciones investigadas, se encontró que en el sector público el 100% tienen como actividad predominante la de servicios, y con respecto al sector privado, el 60% de las instituciones se dedica a la producción de bienes, mientras que el 40% restante se encuentra dividido equitativamente en las actividades comerciales y de servicio.

Por otra parte, al revisar la situación de los profesionistas que laboran en ambos sectores (público y privado), en especial, el lugar que ocupa el psicólogo del trabajo, se encontró que del 100% del personal que labora en el sector privado, el 27% son profesionistas y el 1.1% de los mismos son psicólogos laborales.

Con respecto, en el sector público, del 100% del personal, el 22% son profesionistas, y el .7% de los mismos son psicólogos laborales.

Podemos concluir que en ambos sectores industriales existe interés por contar con psicólogos del trabajo, y en un mayor grado en el sector privado.

En el Área o Departamento asignado a los psicólogos del trabajo, existe una marcada diferencia en ambos sectores. En el privado, se les distribuye en áreas específicas: como reclutamiento, selección, capacitación, etc.

En el sector público en cambio, son concentrados en su mayoría, en áreas administrativas y de servicios, sin especificar claramente que actividades realizan.

En todas las instituciones, tanto del sector público como del sector privado, es un requisito para ingresar a éstas el que los psicólogos del trabajo manejen la técnica de la entrevista, independientemente de la labor que vayan a desempeñar.

En el sector privado, no es requisito indispensable el poseer título profesional, mientras que en el público, sólo el 30% de las instituciones lo solicita.

Aunque el título profesional no es indispensable para la mayoría de las instituciones, sí es considerado como un punto a favor del psicólogo cuando este no tiene experiencia laboral; o bien cuando se tiene la opción de elegir entre un pasante y un titulado, la empresa se inclinará por este último.

Con respecto al sexo no es un factor determinante para desempeñar sus labores, como psicólogos en ambos sectores industriales, aunque en el sector privado se aprecia una preferencia por psicólogos del sexo femenino.

En relación al sueldo percibido por el psicólogo del trabajo, el sector privado supera en una cantidad muy considerable al del proporcionado por el sector público.



Lo mismo ocurre con el nombramiento que reciben los psicólogos, dado que en el sector público se llega a ocupar un puesto sólo hasta un nivel medio (Jefatura de Departamento) de acuerdo con las instituciones investigadas, mientras que en el sector privado el psicólogo del trabajo llega a ocupar puestos con nombramientos que corresponden hasta un nivel profesional alto (Gerencial).

Lo anterior lo concuerda con lo mencionado en el capítulo precedente que trata de las características del sector privado: en dicho sector se pretende, en primer lugar la búsqueda constante de la más alta productividad, por lo que su interés por contar con un personal que comparta los intereses de la misma institución es mayor, el deseo de hacer sentir al profesionista que su desarrollo profesional va acorde con el desarrollo de la institución misma, "si la institución produce más, mayor será la ganancia y por consiguiente mayor el sueldo, prestaciones, etc".

Es así como se comprueban dos expectativas planteadas en la investigación que se refieren a :

- Dentro del sector privado el psicólogo del trabajo percibe mejores ingresos.
- En el sector público, el psicólogo del trabajo puede llegar a desempeñar puestos hasta un nivel profesional medio

Continuando con el nombramiento se concluye que a los psicólogos se les emplea más como psicómetras, seleccionadores o capacitadores de personal, lo cual viene a confirmar resultados de trabajos anteriores, como los realizados por Ruiz (1973), Rosique (1983), Arias (1984) y Grados (1986). Cabe hacer mención que, a pesar del tiempo transcurrido desde entonces, la situación laboral para el psicólogo del trabajo sigue siendo casi la misma en los citados sectores. No se les brinda aun la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en otras áreas en las que se prepara académicamente, como es el caso de las áreas de Mercadotecnia, Sueldos y Salarios y Programación de Ambientes Laborales, áreas en las cuales prefieren contratar a otros profesionistas que generalmente son Administradores de Empresas o Lic. en Relaciones Industriales.

Con respecto a las pruebas aplicadas por el psicólogo se encontró que en las instituciones investigadas de ambos sectores existe un mayor interés en explorar el área de inteligencia y personalidad; y por lo general emplean pruebas psicológicas, que en su mayoría son estandarizadas: como es el caso de la Escala Wechsler para adultos (WAIS), Test de Dominos, Test de Jackson (FIS) y Test de Personalidad de Minnesota (MMPI).

En relación al sector privado, si bien es cierto que presenta mejores perspectivas de desarrollo profesional para el psicólogo del trabajo, también es cierto que se debe tomar en cuenta que existen ciertos obstáculos para tomarlo como única opción de trabajo, uno de los impedimentos es el que las plazas no son tan numerosas como en el sector público, por lo que se dificulta el ingreso del psicólogo a este sector industrial

El psicólogo una vez que egresa de la carrera, desea trabajar en las actividades en las cuales ha sido preparado, por lo que se enfrenta a la búsqueda de empleo, y es el sector público el que presenta mayores posibilidades de contratación, las funciones que se les asigna a los psicólogos del trabajo son también relacionadas con áreas determinadas que abarcan sólo una parte de la psicología como profesión.

Es labor del psicólogo, el demostrar lo que es capaz de hacer dentro de las instituciones, no solo en las áreas en las que se ha visto encajonado durante tanto tiempo sino también demostrar que puede desempeñarse eficazmente en otras áreas en las que hasta ahora no ha tenido mucho acceso.

## LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Una de las limitantes que se observó en el análisis de datos con respecto al sector público, fue que la información proporcionada no se considera del todo exacta, ya que dada la extensión de las instituciones les es difícil conocer el número preciso de empleados con los que cuentan. Además de que en algunos casos es complejo obtener los datos, debido a la variedad de puestos y a que las funciones no son del todo definidas o específicas.

El no haber obtenido una muestra representativa de la pequeña, mediana y grande empresa de ambos sectores industriales, resultó un obstáculo para generalizar los datos obtenidos. Esto se debió a la dificultad para tener acceso a éstas, por lo que nos vimos obligadas a investigar sólo en las instituciones en las que nos brindaron las facilidades para realizar esta investigación.

Asimismo, encontramos como limitante el que no todas las instituciones contestaron la totalidad de la información solicitada, por lo que no fue posible, en algunos casos, realizar un análisis estadístico más profundo.

Por lo expuesto anteriormente, se recomienda considerar los siguientes aspectos para futuras investigaciones:

1. Que el tamaño de la muestra sea mayor.
2. Tomando como base que el número de psicólogos que laboran en el sector público es mayor con respecto al sector privado, recomendamos tomar una muestra equivalente y representativa de cada uno de los sectores a investigar.

## ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

PROYECCION Y ALCANCE DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

SECTOR PUBLICO

SECTOR PRIVADO

DATOS GENERALES

1989

FECHA :

1. NOMBRE DE LA INSTITUCION :

2. SECTOR INDUSTRIAL AL QUE PERTENECE :

3. NOMBRES Y CARGO(S) DE LA(S) QUE PROPORCIONA(N) LA INFORMACION:

NOMBRE:

CARGO :

4. NUMERO (EXACTO O APROXIMADO) DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA INSTITUCION YA SEA QUE ESTEN CONTRATADAS EN FORMA TEMPORAL O DEFINITIVA :

( \_\_\_\_\_ )

5. NUMERO (EXACTO O APROXIMADO) DE PROFESIONISTAS AL SERVICIO DE LA INSTITUCION (PERSONAS A QUIENES SE LES EXIGE QUE TENGAN POR LO MENOS ESTUDIOS DE NIVEL LICENCIATURA, AUN CUANDO NO SE PIDA EL TITULO) :

( \_\_\_\_\_ )

6. NUMERO (EXACTO O APROXIMADO) DE PERSONAS AL SERVICIO DE LA INSTITUCION A QUIENES SE LES SOLICITA QUE TENGAN ESTUDIOS DE PSICOLOGIA EN CUALQUIER NIVEL, CONCLUIDOS O NO CONCLUIDOS:

( \_\_\_\_\_ )

7. ASIGNACION DE LOS PSICOLOGOS A LOS DEPARTAMENTOS O AREAS DE LA INSTITUCION :

NUMERO DE PSICOLOGOS :

AREA O DEPARTAMENTO :

8. CUALES SON LAS PRINCIPALES PRUEBAS Y REQUISITOS GENERALES QUE DEBEN CUBRIR LOS PSICOLOGOS PARA INGRESAR A LA INSTITUCION ?

ENTREVISTA :

SI ( )

NO ( )

PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS :

SI ( )

NO ( )

PRUEBAS DE INTELIGENCIA (CUALES) :

PRUEBAS DE PERSONALIDAD (CUALES) :

PRUEBAS DE HABILIDADES (CUALES) :

OTROS REQUISITOS :

9. CUALES SON LOS NOMBRAMIENTOS QUE RECIBEN LOS PSICOLOGOS Y CUAL ES SU SUELDO CONFORME A LA PLANTILLA O TABULADOR ?

NOMBRAMIENTO (CONFORME A PLANTILLA O TABULADOR )	HORAS SEMANALES CONTRATADAS	INGRESO MENSUAL SEGUN TABULADOR
--	-----------------------------------	------------------------------------

10. EN EL CASO DE QUE EXISTA(N) EN LA INSTITUCION ALGUN (OS) PERFIL (ES) DE INGRESO DE LOS PSICOLOGOS, POR FAVOR DESCRIBALO (S) ENSEGUIDA O BIEN AGREGUELO (S) COMO APENDICE

OBSERVACIONES :



## BIBLIOGRAFIA

1. Alarcón, M. & García, A. (1980). Análisis Histórico Social de la Psicología del Trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología de la U.N.A.M.
2. Ardila, R. (1977). La Psicología Profesional en Latinoamérica. Enseñanza e Investigación en Psicología, 2 (6), 5 - 19
3. Arias, M. (1984). Reportorio Básico del Psicólogo Capacitador. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
4. Arias, G. (1979). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. Trillas.
5. Arriola, G. (1984). Perfil del Psicólogo Egresado. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
6. Avila, M. (1970). Las Funciones del Psicólogo en una Institución Nacional de Crédito. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
7. Bednand, F. (1973). Desarrollo Organizacional, Estrategias y Modelos. México: Edit. Fondo Educativo Interamericano.
8. Bell, M. (1982). Merchandotecnia, Conceptos y Estrategias. México: C.E.C.S.A.
9. Blum, M. & Naylor, J. (1981). Psicología Industrial, sus Fundamentos Teóricos y Sociales. México: Trillas
10. Castaño, A. (1984). Crisis y Desarrollo de las Organizaciones: Una Aproximación al Trabajo Organizado. México: U.N.A.M.
11. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (C.N.E.I.P.). (1978, Enero-Junio). El Perfil Profesional del Psicólogo. Enseñanza e Investigación en Psicología, Vol. IV 1 (7).
12. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1988). México: Edit. Porrúa.

13. Cortés, B. (1974). Proyecciones y Tendencias del Mercado Laboral del Psicólogo del Trabajo en el Sector Privado del Área Metropolitana de la Ciudad de México. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
14. Espinoza, M. (1974). La Tesis de Psicología Industrial. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
15. Gómez, R. (1955). La Psicología del Trabajo y sus Realizaciones Mexicanas. Tesis de Licenciatura. U.N.A.M.
16. Grados, E. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. México! Manual Moderno.
17. Guzmán, V. (1970). La Psicología en la Empresa. México! Jus.
18. Haver, R. (1970). El Sector Público. Buenos Aires! Amorrortu Editores.
19. Hernández, L. (1983). Reclutamiento de Psicólogos a través del Periódico Excelsior Durante los Años de 1956, 1961, 1966, 1971, 1976, 1981. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, U.N.A.M.
20. Hernández, S., Sverdlik, Chruden & Sherman. (1983). Administración de Personal (Organización, Contratación y Remuneración del Trabajo). E.U.A.; Grupo Ed. Iberoamérica.
21. Loo, M. (1988). El Campo Laboral del Psicólogo Industrial Desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
22. Lundgren, N. (1972). Ergonomía. México! Centro Nacional de Productividad y Servicio Armo.
23. Martínez, D. & Ramírez, C. (1981). Una Aportación al Perfil Profesional del Psicólogo del Trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
24. Ministerio de Hacienda. (1980). Sector Público y Desarrollo Económico. España! Ed. Madrid.
25. Marvin, D. (1972). Psicología Industrial. México! Trillas.

25. Mouret, P. & Ribes, E. (1977, Diciembre). Panorámica de la Enseñanza e Investigación de la Psicología en México. Enseñanza e Investigación en Psicología. 3 (2).
27. Muñoz del Río, E. (1980). Las Funciones de los Responsables de los Recursos Humanos en las Empresas del Área Metropolitana. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
28. Pérez, R. (1982). Funciones del Psicólogo en la Administración y Desarrollo de Personal. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
29. Ramírez y Zamudio. (1983). Análisis y Perspectiva de la Psicología del Trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de - Psicología, U.N.A.M.
30. Reyes, P. (1982). Funciones del Psicólogo en la Administración y Desarrollo de Personal. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
31. Reyes, P. A. (1980). Administración de Personal. México: - Edit. Limusa.
32. Rosique, C. (1983). El Quehacer del Psicólogo del Trabajo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
33. Ruiz, J. (1973). La Psicología Industrial en el Área Metropolitana, Métodos y Medios Actuales. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M.
34. Seigenbaum, A. (1985). Control Total de Calidad. México: - Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.
35. Shein, E. (1980). Psicología de la Organización. México: - Ed. Prentice Hall Internacional.
36. Talcott, P. (1974). La Sociedad, Perspectivas Evolutivas y Comparativas. México: Trillas.
37. Urbina, S. (1989). El Psicólogo. México: U.N.A.M.
38. Walt, W. (1980). Empresa Pública VS Empresa Privada en Economías y en Procesos de Desarrollo. España.