

95
2ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**TESTIMONIOS DE VOZ VIVA SOBRE ALGUNOS
ASPECTOS DE LA FORMACION ACADEMICA
DE PSICOLOGOS DEL TRABAJO EN LA
FACULTAD DE PSICOLOGIA, U. N. A. M.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**P R E S E N T A :
CRISTINA MARTINEZ HERNANDEZ**

**ASESOR
DR. JAIME GRADOS ESPINOSA**

**DIRECTOR DE LA FACULTAD:
MAESTRO JAVIER URBINA SORIA**

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

PRESENTACION

Para los verdaderos historiadores o estudiosos de la historia de la Psicología en México, su enseñanza, evolución y aplicación a nivel profesional —y en especial de la Psicología del Trabajo—, el presente documento les podría parecer tedioso, cansado o incluso aburrido, por que realmente para ellos no aporta ningún conocimiento nuevo.

Sin embargo, para aquellos que conocen tanto o menos que yo sobre el tema en cuestión, puede resultarles aportador, enriquecedor, —y mostrándome con mucha pretensión— acaso, hasta interesante.

El material revisado y las consultas personales hechas me han permitido elaborar un proceso de conocimiento, entendimiento y cuestionamiento sobre el tema que elegí para investigación de tesis. Y es éste proceso el que aparece a lo largo del presente trabajo. A través del cual pude entender que hablar de his tor ia, leerla y escribirla tratando de relacionar una cosa con otra, no es sencillo, sobre todo cuando comprendemos que nosotros mismos somos parte de esa historia.

Este trabajo es al mismo tiempo dos tipos de investigación: longitudinal —por la revisión documental—, y transversal —por las entrevistas realizadas—.

Tiene por lo tanto muchos puntos de crítica:

- que la revisión documental-histórica que se hizo sea incompleta;
- la muestra poblacional elegida y la forma de seleccionarla;
- y las conclusiones que de la investigación se pueden obtener.

Por lo tanto considero pertinente, no justificar, pero sí aclarar algunos puntos:

- 1.-La presente investigación surgió de inquietudes personales de quien ésto escribe.
- 2.-Esas mismas inquietudes son compartidas por otros compañeros.
- 3.-Puedo afirmar que las finalidades por las cuales fué realizada (en cuanto a un mayor conocimiento histórico, académico y profesional; un mejor entendimiento de esos sucesos; un acercamiento a quienes de ésto conocen, dar respuesta a interrogantes específicas, y generar nuevas interrogantes en quienes lean éste trabajo), se cumplió, si no en su totalidad, sí en su mayor parte.

Presento entonces, con gusto, mi trabajo de investigación de tesis a nivel -
Licenciatura.

CRISTINA MARTINEZ HERNANDEZ
Primavera de 1992.

INDICE

- 1 **Introducción** 1
- 2 **Orígenes** 3
- 3 **Marco Teórico** 9
 - Testimonio de voz viva 10
 - La entrevista 13
 - Finalidad 14
 - Tipos de entrevistas 15
 - Estudio de encuestas 16
 - Metodología de las encuestas 18
 - Muestreo 18
 - Distintos tipos de muestras 19
 - Tipos de análisis 22
- 4 **Historia** 25
 - La historia sentida 26
 - El sentido de la historia 28
- 5 **Cronología** 31
 - Una cronología sobre la Psicología en México 32
 - Referente a la cronología 32
 - Cronología 34
 - Referencias bibliográficas utilizadas en la cronología 54

6 Metodología	59
Planteamiento del problema	60
Planteamiento de los objetivos de investigación	61
Sujetos	61
Diseño de investigación	62
Procedimiento	64
Materiales	66
Formato del curriculum	68
Preguntas	70
7 Entrevistas	75
Arias Galicia, Fernando	77
Cárdenas Rodríguez, Lucio	89
Castillo Contreras, Rita del Carmen	105
Grados Espinosa, Angel Jaime	119
Jiménez Osornio, Alvaro	145
Laffitte Breton, Luz Maria Eugenia	159
Mouret Polo, Ramón Eduardo	193
Patiño Peregrina, Humberto	207
Ruiz Silva, Martha Susana	237
Ruiz Trujillo, Graciela	247
8 Análisis de datos	261
De la revisión histórica	262
Datos personales	269
Campo laboral del psicólogo del trabajo	271
Formación profesional del psicólogo del trabajo	274
Historia laboral	284
Prospectiva de la Psicología del Trabajo en México	285

9 Conclusiones 291

10 Discusión 305

11 Bibliografía 319

12 Anexos 331

Maestro; tú siempre nos cuentas historias
y nunca nos dices su significado,
y el maestro replicó:
¿te gustaría que alguien te ofreciera fruta,
y la masticara antes de dártela?

INTRODUCCION

INTRODUCCION

La idea de llevar a cabo ésta investigación se originó en la propia necesidad de conocer de cerca qué puede realizar en la actualidad un psicólogo del trabajo, cómo es su formación académica, y cuál es su posibilidad de subsistencia como profesionista ya en el campo laboral; todo ello, a través del juicio de expertos y de una breve revisión documental de la que se obtuvo una cronología sobre la Psicología en México, y también, la opinión que sobre el tema tienen diferentes autores.

Los profesionales que participaron en ésta investigación son todos: psicólogos titulados, del área del Trabajo, con por lo menos 10 años de experiencia y que cuentan con reconocimiento a nivel profesional, por lo que se les puede considerar como expertos en la materia.

¿Quiénes son?

¿Qué hacen?

¿Cuál ha sido su trayectoria de trabajo?

¿Dónde estudiaron?

¿Dónde aprendieron a hacer lo que hacen?

¿Cuál es la opinión que tienen de la formación académico-profesional que recibe el psicólogo, y en especial, el psicólogo del trabajo?

y en base a su experiencia y su propia manera de pensar y visualizar,

¿Qué perspectiva consideran que tiene la Psicología en México?

A éstas y otras interrogantes se trato de dar respuesta a lo largo de la investigación.

**No hay ni bueno ni malo,
solo consecuencias.**

ORIGENES

ORIGENES

El juicio crítico es muy importante en la formación de un profesionista. Este, es la manera en que asimilamos los conocimientos y somos capaces además, de -- discernir sobre ellos; lo que significa que no se trata sólo de repetir aque-- llo que nos enseñan, sino de someterlo a una valoración personal a través de -- documentarnos y escuchar diferentes puntos de vista sobre un mismo tema.

Es por ello que gran parte de éste trabajo se encuentra orientado a presentar argumentos de diferentes autores y con diferentes puntos de vista, con la fina lidad de proporcionar al lector material que le permita el ir formando su pro pio juicio sobre el tópico que nos ocupa.

Para comenzar, revisemos un poco algunos conceptos que nos permitirán el ir en marcando la razón de ésta investigación documental y de campo.

Paulatinamente al ir adquiriendo la psicología un carácter institucional, los psicólogos dejaron de ser investigadores salidos de la filosofía o de la medi cina para convertirse en profesionales exprofeso. (Harrsch, C. 1985 p.129-130) Los fines de la Psicología como profesión, son eminentemente sociales, preten de ayudar con sus teorías, metodologías y técnicas a elevar el nivel de vida y bienestar social de quienes son objeto de sus servicios profesionales. (Gutierrez, M. 1989 p.277)

Entonces, ¿cómo surge una profesión dentro de una sociedad?; la profesión surge como un fenómeno de demarcación, de distribución y de especialización de -- las tareas a realizar dentro de un grupo social. Este proceso se encamina fun damentalmente al beneficio del mismo grupo. (Harrsch, C. 1985 p.142)

Así pues la Psicología del Trabajo aparece en México en 1923 con la fundación del Departamento Psicotécnico en el Departamento del Distrito Federal, y surge de las necesidades de desarrollo de la tecnología industrial. El psicólogo se insertó así en el ámbito empresarial, atendiendo a los problemas de la relación obrero-patronal, de la selección, del nivel de eficiencia y de la seguridad del personal, así como de optimar el desarrollo de las organizaciones en cuanto a producción y condiciones diversas que se encuentran en una situación de trabajo. (Harrsch, C. 1985 p.145)

El psicólogo del trabajo incursiona en el estudio de las condiciones que determinan una de las actividades de interés central en la mayoría de la gente: el trabajo.

Estudia la correspondencia entre satisfacción y niveles de eficiencia; la influencia de los factores ambientales, y particularmente de la tecnología del trabajo en la calidad de vida laboral; y los factores motivacionales que aumentan la voluntad y la habilidad humana.

Las funciones específicas del psicólogo del trabajo en el nivel de Licenciatura son: definir las características de los organismos y sistemas de trabajo nacionales con el propósito de identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal y crear estrategias de intervención acordadas con las necesidades del país. La evaluación de instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo con el fin de determinar su ubicación dentro de la empresa para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos.

Planear programas y manejar diferentes técnicas de desarrollo organizacional enfocadas a promover el crecimiento, a transformar las actitudes, a predecir el rendimiento y a incrementar la producción que es el fin común de la interacción

individuo-empresa.

El psicólogo del trabajo en el nivel de posgrado se especializa en investigaciones de campo en las áreas de administración empresarial y desarrollo organizacional. Una de sus funciones básicas es la búsqueda de métodos para incrementar la eficiencia y satisfacción en el trabajo, la responsabilidad, y otras características deseables en la vida ocupacional. Desarrollar técnicas gerenciales y formas para evaluar objetivamente el progreso.

Es muy amplio el campo de aplicación de la Psicología del Trabajo, ya que se dirige a cualquier individuo o grupo de individuos que realicen una actividad de trabajo.

La mayor parte de los expertos laborales reconocen que obtener satisfacción en el trabajo es imprescindible para los empleados por lo que se trata de crear condiciones dentro de las cuales las personas o grupos encuentren mayor versatilidad en el trabajo; mayor participación en la toma de decisiones que los afecten, y la mayor armonía y autonomía posibles.

A través de éstas condiciones las personas encontrarán estímulos e interés en la situación laboral y al comprometerse intelectual y emocionalmente con su responsabilidad hallarán un mayor significado a su quehacer, así como un medio fértil para desarrollar su creatividad y alcanzar la plenitud o la realización personal en la vida laboral.

El psicólogo del trabajo puede llevar a cabo sus funciones de asesoría y capacitación en las industrias y empresas públicas y privadas.

Tomado de: Harrsch, C. 1985 p.150-151

Todo esto suena muy bien, y en realidad esto es lo que debería ser, pero por el contrario nos encontramos con que:

El psicólogo que trabaja en ambientes laborales participa dentro del sector -- terciario de la producción, el de servicios, pero su presencia y trascendencia resulta tan precaria, que si su actividad profesional desapareciera de improviso, su ausencia apenas se notaría.

Esta situación inherente al ejercicio profesional del psicólogo del trabajo, - puede expresarse a través de datos: generalmente la preparación de éste profesional es a tal punto incompleta, difusa y deficiente, que las actividades que tradicionalmente deberían ser realizadas por ellos --en función del pretendido conocimiento de la psicología diferencial y, en general, del comportamiento humano--, son realizadas con similaridad o mayor éxito, al decir de los contra--tantes, por técnicos o profesionales que no son psicólogos. (Gutierrez, M. 1989 p.278)

Y es que en la formación universitaria del psicólogo radica la génesis de su - problemática global; en México ha habido un gran crecimiento universitario, -- cuantitativo, más que cualitativo, con un enfoque ecléctico que produce un --- egresado con un perfil social y profesional amorfo. Además, debe reconocerse - que los niveles de enseñanza de la Psicología son relativamente pobres y cualquier esfuerzo por elevarlo requiere de un esfuerzo nacional y regional por -- parte de las instituciones involucradas. (Ribes I. 1984 p.14) Partiendo del reconocimiento de la situación crítica que vive la Psicología en México, - es indispensable asumir las responsabilidades del caso, no como personas aisladas, sino como miembros de una colectividad que deben trascender los intereses individuales mediante acciones institucionales y gremiales, so riesgo de que - al correr de los años la dimensión de los problemas haya rebasado toda posibilidad de solución, aún cuando ésta sea parcial. (Ribes I. 1984 p.20)

Estas son las realidades que enmarcan al investigación que nos ocupa. Y con la encuesta y revisión documental realizada se busca dar respuesta a algunas interogantes. Entremos pues, en materia...

**El problema del ser humano
no es el ser o no ser,
sino el transformarse o no transformarse.**

Rogelio Díaz-Guerrero

MARCO TEORICO

MARCO TEÓRICO

EL TESTIMONIO DE VOZ VIVA

El testimonio de voz viva se define como: un instrumento legalizado que da fe de un hecho presenciado; y fuera de parámetros jurídicos, es únicamente la aseveración de un hecho que ha sido presenciado. Es utilizado por historiadores e investigadores sociales como parte de su metodología, y es poco empleado por el psicólogo (al menos el psicólogo del trabajo).

Pero ¿c.é finalidad tiene el emplear el testimonio de voz viva en una investigación sobre Psicología del Trabajo?

Bueno, existen varias razones:

En primer lugar dejar los libros cerrados. Conocemos, crecemos, discutimos y nos formamos profesionalmente a través de los libros. Evaluamos las corrientes teóricas, y armamos y desarmamos el mundo a nuestro antojo desde un sólo lugar ...el aula.

Cuando se buscó la separación de la Psicología como carrera distinta e independiente de Filosofía y Letras en la UNAM. El principal argumento utilizado fué el que la Psicología es una ciencia aplicable; y su objeto y sujeto de estudio es el hombre y su relación con el entorno en todas las facetas que ésta relación comprende.

¿Y con qué nos encontramos en la curricula actual que nos rige?

Que sólo tenemos prácticas aisladas, muy estudiadas y controladas que nos permiten confirmar que lo que nos están enseñando es cierto; bueno..., sólo bajo esos parámetros controlados.

Y es válido que sea así en tronco común, cuando estamos adquiriendo los conoci

mientos y habilidades distintivas de nuestra profesión. Pero lo que no se vale es que ese aprendizaje siga siendo tan delimitado en el área o semiespecialidad.

Y dije delimitado, no orientado, que en realidad eso debería ser: una adquisición de conocimientos y habilidades bien orientadas. Pero ¿orientados hacia -- donde?; buena pregunta, y merece una mejor respuesta.

Y esa respuesta no creo que la puedan dar quienes no han salido de esa caja de cristal en que se ha convertido nuestra Facultad.

Y como sólo vamos a entender qué sucede, cuando conozcamos cómo es que llegamos allí; pues hay que comenzar por el principio:

"Puesto que toda situación social es resultado de un proceso, ningún conocimiento de tal situación puede producirse al margen del estudio de sus fases de formación: el conocimiento de las circunstancias a partir de las cuales se gesta una coyuntura histórica es indispensable para captar las peculiaridades de ésta". (Pereyra C. 1985 p.19)

Estudiar historia puede resultar tedioso y aburrido, sobre todo cuando no le encontramos relación alguna con el presente. Y lo que no tomamos en cuenta es que el hombre y su entorno han evolucionado por que generación tras generación no han tenido que comenzar nuevamente a partir de cero.

Y afortunadamente nos han enseñado a investigar, y sabemos que para conocer un determinado tema hay que remontarnos hacia los antecedentes, y poder ir armando así, de manera coherente el cuerpo de la investigación. Igual sucede con la Psicología como profesión. Hay que favorecer la curiosidad del estudiante por buscar su propia identidad.

Catalina Harrsch en su libro "El psicólogo, ¿qué hace?", nos habla un poco de ello:

"La psicología como disciplina, debe propiciar la formación académica y responsabilidad del psicólogo como agente de su propio desarrollo".

"Ser psicólogo tiene consecuencias sociales de tal trascendencia que no se pueden visualizar sólo como un individuo que se especializa en conocimiento de la conducta humana, sino con plena conciencia de que su ejercicio profesional debe ser contemplado en el contexto de la realidad social que le circunda. Tomar conciencia significa para el psicólogo la obtención de una identidad profesional".

"El sentido de responsabilidad del psicólogo con la sociedad se dará en la medida en que éste crezca y se desarrolle como persona; en que se cuestione los objetivos de su quehacer científico y en que experimente un sentido de identidad dado por la integración gradual de sus conocimientos y experiencias como persona y como profesional".

"De ahí la importancia de conservar y respetar el derecho y la capacidad del individuo para cuestionar. Dicha capacidad es una de las características que distinguen al hombre como tal en la escala evolutiva. Cuestionar es el comienzo de la propia experiencia de identidad".

(Páginas: 12, 13, 19, 20 y 21).

Una vez que entendamos quienes somos profesionalmente y con qué contamos, podremos cuestionar en qué fallamos y hacia donde vamos.

Por eso el interés de conocer y reflexionar sobre los antecedentes más próximos de nuestra carrera.

Existen dos formas de hacerlo; y una no excluye a la otra: la primera, los li

bros y todo documento escrito que nos pueda aportar algo al respecto. La segunda, aprender a escuchar, y sobre todo a los que saben de esto, y que han vivido a lo largo de su vida profesional los cambios situacionales que se han venido dando en los últimos años en nuestro país.

Cursamos la carrera así como en letargo dentro de un invernadero, y llegando al final de la misma, nos asustamos de lo que encontramos ahí afuera; ya que no nos sentimos preparados para competir, por que no hemos tenido un contacto con la realidad. Son muchos los factores que intervienen en ésta situación, - pero el que corresponde a nosotros como estudiantes, es quizá...el más importante.

Hay que despertar y mirar alrededor. El compromiso por nuestro propio crecimiento es personal. Tenemos que reflexionar hacia donde vamos a encaminar --- nuestros pasos. Seguir a los que saben, a los que viven de la Psicología, de - la Psicología del Trabajo. Escucharlos, reflexionar, y lo más importante...actuar. Y la entrevista como técnica, nos ofrece un buen medio para lograrlo.

LA ENTREVISTA

La entrevista en éste trabajo ocupa un papel muy importante, ya que fué a través de ella que se obtuvo la información necesaria para llegar a conclusiones. Y podemos definir a ésta de la siguiente manera:

"La entrevista es una confrontación interpersonal, en la cual una persona (el entrevistador) formula a otra (el respondiente) preguntas cuyo fin es conse--guir contestaciones relacionadas con el problema de investigación".(Kerlinger, F. 1987 p.338)

"Cada entrevista en particular tiene un objetivo específico, el cual debe estar predeterminado para poder precisar el procedimiento a seguir, la información previa requerida, el ambiente en el que se realizará y su duración". --- (Arias G. 1987 p.265)

Las entrevistas y los programas (cuestionarios) suelen ser muy directos. Eso constituye una ventaja por que gran parte de la información que se requiere - en la investigación social científica se consigue mediante preguntas directas a las que responden los sujetos. Por lo regular los respondientes proporcionan mucha información directamente, si bien la formulación de las preguntas - requiere gran cuidado. Sin embargo, hay datos de carácter confidencial que no pueden o no quieren dar y lo hacen con renuencia.

FINALIDAD

Las entrevistas pueden emplearse para alcanzar tres fines principales. En primer lugar puede ser un instrumento de exploración que ayuda a identificar variables y relaciones, a sugerir hipótesis y a guiar otras fases de la investigación. En segundo lugar, puede ser el principal instrumento de la investigación, y en tal caso las preguntas encaminadas a medir las variables quedarán incluidas en el programa de la entrevista. En éstas circunstancias las preguntas se han de considerar reactivos de un instrumento de medición y no simples medios de captación de datos. En tercer lugar, puede completar otros métodos, profundizar en las motivaciones de los respondientes y en sus razones para -- contestar en determinada forma. (Kerlinger, F. 1987 p.338)

En lo que respecta a éste trabajo, la entrevista se utilizó para alcanzar las primeras dos finalidades: la de ser un instrumento de exploración, y la de --

ser el principal instrumento de la investigación, por lo que las preguntas -- fueron consideradas como reactivos elaborados con un fin específico, y no se optó por la mera obtención de datos; sino que esos datos fueron agrupados en categorías.

TIPOS DE ENTREVISTAS

Existen diferentes tipos de entrevistas: las entrevistas no estandarizadas o no estructuradas, las entrevistas semiestandarizadas o semiestructuradas, y las entrevistas estandarizadas o estructuradas.

LAS ENTREVISTAS NO ESTANDARIZADAS.- Se utilizan en etapas exploratorias de la investigación, ya sea para detectar las dimensiones más relevantes, para determinar las peculiaridades de una situación específica y para generar hipótesis iniciales. El rasgo esencial de éste tipo de entrevistas es la reflexión en la relación entrevistador-respondiente, lo que permite un margen tanto en reformulación de preguntas como en la profundización de algunos temas y, por lo general, la ruptura en cualquier orden en cuanto a la secuencia en que las preguntas deben ser presentadas. Las preguntas son ya muy generales o muy específicas, y el respondiente es colocado en una situación en la cual se expresa con grados de libertad relativamente amplios.

Las ventajas que ofrece el abordaje más preciso en un respondiente en particular, contiene al mismo tiempo las desventajas de éste tipo de entrevista en los diseños de investigación, ya que se requiere entrevistar a un gran número de respondientes para fin de obtener la información de manera más o menos confiable.

LAS ENTREVISTAS SEMIESTANDARIZADAS.- Son algo menos flexibles que las no es--

tandarizadas. Aquí existe margen para la reformulación y la profundización en algunas áreas, combinando algunas preguntas de alternativas abiertas con preguntas de alternativas cerradas de respuesta. Por lo general existe una pauta de guía de la entrevista, en donde se respeta el orden y fraseo de las preguntas que están planteadas para permitir un margen de variabilidad en las respuestas de los sujetos, donde se da a éstos oportunidades para que contesten según su propio margen de referencia, su propia terminología, etc., anotando, por lo general textualmente las respuestas, las que seguramente serán sometidas a posteriori a un análisis de contenido, o bien, de frecuencias.

LAS ENTREVISTAS ESTANDARIZADAS.- Los cuestionarios son prácticamente la misma cosa, solamente que se habla de entrevista estandarizada en situaciones en las que el cuestionario se aplica por un entrevistador que leerá las preguntas a un respondiente. Las preguntas son presentadas exactamente como figuran en el cuestionario y en su mismo orden. Las preguntas pueden ser, y por lo general están, "cerradas"; ésto es, se le proporcionan al sujeto alternativas de respuesta donde deben seleccionar unas u otras, ordenarlas, expresar su grado de acuerdo o desacuerdo, etc. (Clasificación tomada de: Padua, J. -- 1987 p.17 y 18)

ESTUDIO DE ENCUESTAS

Las entrevistas pertenecen a un tipo de investigación al que se llama "Estudio de Encuestas". Y existen diferentes tipos de encuestas como se aprecia en el siguiente cuadro sinóptico:

TIPO DE INVESTIGACION

E
S
T
U
D
I
O

D
E

E
N
C
U
E
S
T
A
S

Tipos de encuestas de acuerdo a los métodos de obtención de información

1. Entrevistas personales
2. Panel (o consulta a grupo de expertos)
3. Cuestionarios por correo
4. Entrevistas por teléfono
5. Observación controlada

¿En qué consiste?

Se utiliza la elaboración cuidadosa y laboriosa de un programa o cuestionario. Los datos del programa incluyen información factual (basada en hechos) opiniones y actitudes, así como las razones que explican la conducta, las opiniones y las actitudes.

Se selecciona y entrevista una muestra de respondientes; se les vuelve a entrevistar y a estudiar más tarde. Esta técnica le permite al investigador examinar los cambios operados en conductas y actitudes.

De uso común en pedagogía; adolece de graves inconvenientes si se le usa sin otras técnicas: --- 1) la posible omisión de respuestas, 2) la incapacidad de comprobar lo que se reciba, 3) el reducido número de contestaciones impide efectuar generalizaciones válidas.

Existe una falta de cooperación y negativa a contestar preguntas que no sean sencillas y superficiales. Su principal defecto es la incapacidad de conseguir información detallada.

Inmerso en el ambiente investigado, por lo que se puede influir fuertemente en la situación que es investigada.

La encuesta estudia poblaciones (llamadas también universos) grandes y pequeñas mediante la selección y análisis de muestras, para descubrir la frecuencia, la distribución e interrelaciones de las variables sociológicas y psicológicas del tema a investigar.

METODOLOGIA DE LAS ENCUESTAS

Las encuestas han hecho grandes aportaciones a la metodología de las ciencias - sociales. Probablemente las más importantes son: los procedimientos rigurosos - de muestreo, el diseño general y su aplicación, la definición y especificación clara del problema de investigación y el análisis de datos.

Los investigadores emplean un "plan de flujo" o esquema para delinear el diseño y la realización de una encuesta. El plan comienza con los objetivos de la encuesta, listando etapa por etapa y termina con el informe final.

Una de las misiones más importantes del investigador consiste en especificar y clarificar el problema. Debe hacer además preguntas específicas, dirigidas a -- los diversos aspectos del problema. Todas ellas se incorporan en el guión de la entrevista.

Se define el universo que se va a muestrear y a estudiar. Una vez definido el -- universo, se toma la decisión sobre la manera de extraer la muestra y sobre el número de casos que abarcará. (Tomado de: Kerlinger, F. 1987 p.292 y 293)

MUESTREO

"Universo" o "población" son palabras utilizadas técnicamente para referirse al conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico. Lo -- que constituye la población total está delimitado, pues, por problemáticas de - tipo teórico.

El problema del muestreo surge cuando la población a estudiar es demasiado numerosa como para implicar costos en energía y dinero insuperables. Se trata entonces de seleccionar a un subconjunto que minimice esos costos al mismo tiempo -- que no se produzca pérdida de precisión.

La teoría de muestreo tiene como propósito establecer los pasos o procedimientos a través de los cuales sea posible hacer generalizaciones sobre la población a partir de un subconjunto de la misma, con un grado mínimo de error. Sin embargo, no toda muestra tiene como propósito "sacar conclusiones" acerca de la población; existen varios tipos de muestreo que se ocupan de selección de muestras para otros propósitos. (Tomado de: Padua, J. 1987 p.63 y 64)

DISTINTOS TIPOS DE MUESTRAS

Existen diferentes tipos de muestras que pueden ser agrupados en dos grandes -- bloques: MUESTRAS PROBABILISTICAS Y MUESTRAS NO-PROBABILISTICAS.

No es la intención de ésta tesis el ahondar demasiado en un estudio de técnicas de investigación social, por lo que sólo se mencionarán algunas características importantes que distinguen los distintos tipos de muestras, para retomar más -- adelante en otros capítulos aquellos datos requeridos para la explicación del -- presente estudio.

MUESTRAS PROBABILISTICAS

En éste tipo de muestra todos los elementos que componen el conjunto total o -- universo, tienen una probabilidad conocida de ser incluidos en la muestra.

Son 4 los tipos de muestras probabilísticas: 1) Muestreo simple al azar; 2) Muestreo sistemático; 3) Muestreo estratificado; y 4) Muestreo por conglomerados.

1) Muestreo simple al azar

En el muestreo simple al azar, todas las muestras y todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Cuando la población a estudiar es finita (o sea que se conoce el número total de elementos que la conforman), se elabora un listado de todos los elementos de la población.

2) Muestreo sistemático

Es muy similar al muestreo aleatorio simple. Hay que confeccionar un listado de todos los elementos que incluyen la población; la diferencia estriba en el método para la selección de los casos, que es un procedimiento más mecánico que representa un gran ahorro de tiempo.

3) Muestreo estratificado

Este tipo de muestra es conveniente cuando la población o universo puede ser dividido en categorías, estratos o grupos que tienen un interés analítico, y que por razones teóricas y empíricas presentan diferencias entre ellos. La ventaja que ofrece la estratificación es que mediante ella se logra una mayor homogeneización de la muestra final.

4) Muestreo por conglomerados

Hay bastante similitud entre las muestras estratificadas y las muestras por conglomerados, aunque existen diferencias importantes en cuanto a los métodos de selección en uno y otro caso. En términos generales el investigador considera al muestreo por conglomerados en aquellos casos en los cuales la población a estudiar está dispersa a lo largo de áreas geográficas extensas o situaciones similares, donde los costos para alcanzar las unidades resultan ser muy elevados.

MUESTRAS NO-PROBABILISTICAS

Recordemos que éstas muestras tienen poco valor en términos de estimación, ya que no es posible a partir de ellas calcular el error de estimación de parámetros. Sin embargo, muchas veces resultan de gran utilidad en términos de --- inmersión por parte del investigador en el tema. En éste caso las muestras se utilizan para proponer hipótesis sustantivas.

Consideramos aquí 3 tipos: 1)Muestras casuales; 2)Muestras intencionales; y 3)Muestras por cuotas.

1)Muestras casuales

Son la técnica favorita de muestreo de reporteros de canales de televisión y de la radio, además de algunas agencias de investigación del mercado. La técnica consiste simplemente en entrevistar a sujetos en forma casual.

2)Muestras intencionales

Son el producto de una selección de casos según el criterio de algún experto; por medio de éstos se seleccionan algunos casos que resultan ser "típicos". - Este tipo de muestra resulta de importancia en las etapas exploratorias de -- una investigación, sobre todo si se utiliza a éstos casos como "informantes - claves" sobre situaciones específicas.

3)Muestreo por cuotas

Son muy utilizadas por algunas agencias de investigación de mercado. Y consisten en que a una serie de entrevistadores (profesionales o no), les es fijada una cuota de individuos a entrevistar, especificando sus características. --- Cada entrevistador selecciona por su cuenta y entrevista a los sujetos según un cuestionario, hasta completar su cuota.

(Clasificación tomada de: Padua, J. 1987 p.63-83)

Una vez recabados los datos, sin importar el tipo de muestreo que se haya utilizado, éstos deberán pasar por un procesamiento de datos que es el término - con el que se describe el traslado de las contestaciones e información proporcionada por cada sujeto a las categorías específicas cuyo fin es el análisis. (Kerlinger, F. 1987 p.293)

La codificación, considerada como operación aislada, consiste en la atribución de un determinado símbolo a una determinada respuesta. Pero considerada desde el punto de vista lógico, parecería ser el resultado de la categorización, puesto que cada respuesta se ubica en una determinada categoría. (Padua J. 1987 p.124)

TIPOS DE ANALISIS

Existen diferentes tipos de análisis de datos, entre los que destacan: el análisis de contenido, y el análisis por frecuencias (empleado en la presente investigación).

ANALISIS DE CONTENIDO

El análisis de contenido es un método para analizar y estudiar las comunicaciones de una manera sistemática, objetiva y cuantitativa, que permite medir las variables. Este tipo de análisis no se hace con la finalidad de medir las variables como tales, sino para estimar la significación o frecuencia relativa de varios fenómenos de la comunicación: propaganda, tendencia, estilos, -- cambios de contenido, legibilidad, etc. (kerlinger, F. 1987 p.367)

Es un método objetivo y cuantitativo que consiste en asignar datos de tipo -- verbal a ciertas categorías. (Kerlinger, F. 1987 p.293)

ANALISIS POR FRECUENCIAS

Este análisis consiste en designar el número de casos con un determinado valor, o entre algunos valores, en una tabulación o categorización para posteriormente obtener de ellos conclusiones por la acumulación de casos, ya sea por coincidencias o diferencias de opinión. (Merani, A. 1983 p.66)

Este es el marco teórico empleado para realizar la presente investigación. Y puesto que ya hemos mencionado que también se hará referencia a una revisión histórica, es preciso conocer antes los dos sentidos con los que considero -- que se le puede aprehender: la historia sentida, y el sentido de la historia.

**Si no sabes que dirección tomar,
es porque no te has dado cuenta en donde estás.**

HISTORIA

LA HISTORIA SENTIDA

Cuando hablo de la "historia sentida", me estoy refiriendo a la impresión que deja el pasar del tiempo y suceder de los acontecimientos, en aquellos que lo vivieron.

El recoger ésta impresión, ya sea de manera escrita o verbal, es lo que se -- convierte en una narración de primera mano..., en un testimonio de voz viva.

La historia vista desde ésta perspectiva sería: la medida en que se fijan los hechos en un tiempo y lugar precisos, se establecen relaciones entre varios - acontecimientos y distinguen causas y resultados. Estos, se convierten en tes timonios de la forma como sus autores percibieron o desearon que se percibiera la temporalidad, la relación y causalidad de los acontecimientos; es decir, son registro de las operaciones que realiza el hombre para apreciar el cambio histórico y grabarlo en su memoria. (Florescano, E. 1985 p.104)

Esa es la razón del que debemos de tener presente al revisar historia o al es cu ch ar opiniones y narraciones históricas, que en ese pasar del tiempo y suce der de los acontecimientos se entremezclan ideologías, posturas y emociones; y nos encontramos entonces con que:

Los datos de la historia no pueden ser puramente objetivos, ya que se vuelven datos históricos precisamente en virtud de la importancia que les concede el historiador. La objetividad en la historia —si es que queremos usar este vocablo convencional—, no puede ser una objetividad del dato, sino una rela--- ción entre dato e interpretación, entre el pasado, el presente y el futuro. - (Carr, E. 1990 p.162)

Ya que: la interpretación en la historia, viene siempre ligada a juicios valorativos, y la causalidad está vinculada a la interpretación. (Carr, E. 1990 - p.144) Y es que: el historiador es necesariamente selectivo. Y su condición de hecho histórico dependerá de una cuestión de interpretación. Y éste elemento interpretativo interviene en todos los hechos históricos. Por que, - historiar significa...interpretar. (Carr, E. p.15-17, 32)

Sin embargo: quienes participan en la historia que hoy se hace, en una forma conciente, están colocados en mejor perspectiva para intervenir en su época - cuanto mayor es la comprensión de su origen. Planteada así la función central de la historia, resulta claro que el estudio de los últimos cien años tiene - más repercusiones que el de los siglos y milenios anteriores. (Pereyra, C. -- 1985 p.20-21)

Otro factor que no debemos dejar de lado es el que es muy importante el buscar nuestros orígenes a través de una revisión histórica; aunque hay que tomar en cuenta que necesariamente cualquier revisión histórica por muy ambiciosa que sea siempre resultará parcial por que: ningún historiador cuerdo intenta nada tan fantástico como abarcar "el conjunto de la experiencia"; no puede abarcar más que una reducidísima fracción de los hechos, aún dentro de su sector propio o del aspecto de la historia que ha escogido. El historiador destila de la experiencia del pasado, o de tanta experiencia pasada como llega a conocer, aquella parte que le parece reducible a una explicación y una interpretación racionales, y de ello deduce unas conclusiones que podrán servir de guía para la acción. ((Carr, E. 1990 p.139)

Esto sería para mí la historia sentida, pero veamos entonces cuál es el sentido de la historia.

EL SENTIDO DE LA HISTORIA

Tomando en cuenta los aspectos anteriores y reconociendo además la importancia de estudiar o —cuando menos— conocer de historia; sería bueno analizar ¿qué es la historia de acuerdo a los conceptos de algunos autores?, y ¿de qué manera nos sirve su conocimiento? :

—La historia comienza cuando los hombres empiezan a pensar en el transcurso del tiempo, no en función de procesos naturales —ciclo de las estaciones, lapsos de la vida humana—, sino en función de una serie de acontecimientos específicos en que los hombres se hallan comprometidos conscientemente y en los que conscientemente pueden influir. La historia es la larga lucha del hombre, mediante el ejercicio de su razón, por comprender el mundo que le rodea y actuar sobre él. Pero el hombre en el período contemporáneo se propone comprender y modificar, no sólo el mundo circundante, si no también a sí mismo; y ésto ha añadido, por así decirlo, una nueva dimensión a la historia. La época actual es, de todas, la que más se ocupa de la historia y —más piensa en términos históricos. El hombre contemporáneo es consciente de sí mismo, y por lo tanto de la historia, como nunca lo ha sido antes. (Carr, E. 1990 p.182-183)

—El historiador, al examinar su presente suele plantearse preguntas concre--

tas. Trata de explicar tal o cual característica de su situación que le importa especialmente, por que su comprensión permitirá orientar la vida en la realización de un propósito concreto. La historia nace de necesidades de la situación actual, que incitan a comprender el pasado por motivos prácticos. (Villoro, L. 1985 p.39)

—El historiador no trabaja con absolutos de ninguna clase. Para el historiador, lo único absoluto es el cambio.

Nuestro sentido de la dirección y nuestra interpretación del pasado están sujetos a modificación y evolución constantes conforme vamos adelante.

La interpretación que da el historiador del pasado, su selección de lo importante y lo significativo, evolucionan conforme van emergiendo gradualmente nuevas metas. Y la historia adquiere significado y objetividad sólo cuando establece una relación coherente entre el pasado y el futuro. (Carr, E. 1990 p.162-176)

—Y aunque: no todos los datos acerca del pasado son hechos históricos. Según el punto de vista del sentido común, existen hechos básicos que son los mismos para todos los historiadores y que constituyen, por así decirlo, la espina dorsal de la historia. (Carr, E. 1990 p.13-14)

—Claro que datos y documentos son esenciales para el historiador. Pero hay que guardarse de convertirlos en fetiches; por sí solos no constituyen historia, ni brindan por sí sólo ninguna respuesta definitiva. (Carr, E. 1990 p.25-26)

—Y debe uno abstenerse de cometer el solecismo de llamarse estudiante de his toria o historiador. El estudio de la historia es un estudio de causas. El historiador, pregunta continuamente ¿por qué?; y mientras espera dar una -- contestación, no hay descanso para él. (Carr, E. 1990 p.117)

—Podría decirse además, que no existe verdad histórica "objetiva". Ya que en vez de la teoría de que la historia carece de significado, se nos ofrece -- aquí la teoría de su infinidad de significados, ninguno de los cuales es me jor ni más cierto que los demás. (Carr, E. 1990 p.36)

—Por último, la historia es progresiva en los dos sentidos de la palabra: co mo curso de los acontecimientos y como documentación de su constancia. (Carr, E. 1990 p.155)

Con ésta breve recopilación de conceptos sobre la historia podemos concreti-- zar que su conocimiento y estudio dista mucho de ser una simple memorización de fechas, nombres y sucesos ordenados de una manera cronológica. Y se con--- vierte en toda una relación coherente entre lo acontecido en el pasado, nues- tro presente, y el futuro al que aspiramos llegar.

A continuación nos ocuparemos de una revisión histórica en particular...

La convicción de que provenimos de alguna parte
está estrechamente vinculada
a la creencia de que vamos a algún lado.

Edward H. Carr

CRONOLOGIA

UNA CRONOLOGIA SOBRE LA PSICOLOGIA EN MEXICO

Libros de historia de la Psicología en México, casi no existen como tal, pero sí una serie de documentos tales como: tesis, ensayos, artículos y escritos - que aportan información al respecto.

Ahora bien, la finalidad que cumple el conocer de historia en la presente investigación es el que:

"Parecería que de no remitirnos a un pasado con el cual conectar nuestro presente, éste resultará incomprendible, gratuito, sin sentido. Remitirnos a un pasado dota al presente de una razón de existir, explica el presente". (Villoro, L. 1985 p.37)

REFERENTE A LA CRONOLOGIA

La siguiente cronología representa un esfuerzo por recabar la principal información que debiera (a mi juicio), ser conocida por todo psicólogo —en especial el del área del trabajo—, como base para estructurar todo el acervo de conocimientos y acontecimientos que conforman nuestra carrera, la Facultad de Psicología como parte de la UNAM, y la currícula que nos rige actualmente. Y aunque, desde luego, no puede considerarsela como completa, sí reúne un -- buen número de datos que nos permiten de una manera accesible hacer una breve revisión histórica.

Cabe mencionar dos aspectos importantes:

1. Que es el año de 1910 el elegido para dar principio a la presente cronología, por que es, a partir de esa fecha, cuando, de alguna forma la --- UNAM comienza a ser lo que nosotros conocemos.

2. Y que se menciona de manera reiterada a la Universidad Nacional Autónoma de México, por ser éste, el tronco común en la creación o formación de - otras universidades que también imparten la Psicología como carrera, y - manejan a la Psicología del Trabajo como área o semiespecialidad.

"La historia de la Psicología Mexicana ha sido la historia de confrontaciones ideológicas, ha sido dependiente de circunstancias y de intereses, así como - de su propia problemática". (Dr. Luis Lara Tapia, 1983; primer Director de - la Facultad de Psicología 1973-1977)

- 1910 El Presidente Díaz inauguró oficialmente la Universidad Nacional (propuesta por Justo Sierra , y queda incluida la Psicología como disciplina en el área de humanidades de la Escuela Nacional de Altos Estudios, como una asignatura complementaria de los programas de ésta. (1)
Es invitado a México el fundador de la Asociación de Psicólogos, Balwin, y redacta su "Psicología Experimental". (2)
- 1916 La Psicología se incorpora a la subsección de Filosofía, Ciencia y Arte - en la Educación; en la Escuela Nacional de Altos Estudios. (3)
Enrique O. Aragón funda el primer laboratorio de psicología en la Universidad Nacional, por lo que se le considera el pionero de la psicología experimental en México. (4)
En Coahuila, en el mes de septiembre, se expidió un decreto por el cual - se creó, dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo y al mes siguiente se expidió una ley sobre accidentes de trabajo; y se abre también, la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, lo que se ha considerado como la primera ley sobre éste tema. (5)
- 1917 La Constitución de 1917 consagra los derechos sociales de los trabajadores. (6) Ya que en la nueva Constitución Política se comienzan a legislar:
- las horas de una jornada de trabajo
 - las condiciones humanas de trabajo
 - el salario justo
 - garantías para los riesgos de trabajo
 - la facultad de asociarse, y
 - el derecho de huelga . (7)
- 1918 El Dr. Rafael Santamarina inicia en México los primeros estudios y adaptaciones sobre los test mentales. (8)

- 1920 Se publica el primer libro de texto de psicología que es original mexicano: "Los principios de Psicología" de Bernardo Castellum. (9)
- 1921 Aparece la psicología como elemento importante en el Primer Congreso Mexicano del Niño. (10)
En dicho Congreso el Dr. Santamarina presentó su primera adaptación provisional de la Escala Binet-Simon. (11)
- 1922 En la reforma al plan de estudios de la Escuela Nacional de Altos Estudios y que fué el resultado del movimiento vasconcelista; la psicología quedó nuevamente circunscrita en la Sección de Humanidades. (12)
- 1923 Año en que aparece la Psicología Industrial en México; el 1º de febrero se funda el primer departamento psicotécnico dentro del Departamento del --- Distrito Federal, el cual inició la adaptación nacional del Test de Binet. Esta adaptación del Test de Binet se aplicaba a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito, así como de otras dependencias, como por ejemplo: en la Normal Superior y otras escuelas. (13)
El psicólogo se insertó así en el ámbito empresarial, atendiendo a los problemas de las relaciones obrero-patronales, iniciando por la selección de personal. (14)
- 1924 Se divide la Escuela de Altos Estudios en: Facultad de Graduados, Normal Superior, y Facultad de Filosofía y Letras. La Psicología se incluye en el área de humanidades de la Facultad de Filosofía y Letras. (15)
- 1925 En la Sección de Psicotécnica del D.D.F., David Pablo Boder colaborador de Enrique O. Aragón, traduce y adapta la revisión de Stanford a la prueba de Binet-Simon. (16)

Luego, los Talleres Gráficos de la Nación, organismo del Gobierno del Distrito Federal, publicaron la segunda edición de la Escala Binet-Simon-Terman. La edición tuvo gran demanda en los gobiernos estatales de la República Mexicana, en los países de habla hispana, y en E.U. La Escala Binet-Simon-Terman fué utilizada en la selección de personal, y fué la primera prueba adaptada a la población mexicana. (17)

- 1926 Llega a México Lucía Montana Hastings, alumna de Thorndike, para aplicar el Test Army Beta en las escuelas secundarias. Prueba de gran auge que es -- empleada aún hoy día en sus versiones revisadas. (18)
- 1927 El 27 de septiembre de éste año, se expide un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Federales de Conciliación. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas. (19)
Dato importante pues se comienzan a legislar los derechos y obligaciones -- obrero-patronales; así como las posibles sanciones impuestas a cada uno -- por incumplimiento de lo allí expuesto.
- 1928 Se separa la Escuela Normal Superior de la Facultad de Filosofía y Letras; quedándose la enseñanza de la Psicología en ésta última. (20)
En el primer plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras; se crea la especialización en Psicología dentro del grado de Maestro en Filosofía. Se funda la Escuela de Psicología en la Universidad Nacional como especialidad en Psicología. (21)
- 1929 Ante la gran confusión que generó a partir de 1917 el que se crearan gran -- cantidad de leyes del trabajo expedidas por cada Estado. El 6 de septiembre de 1929 se modificaron el Art.123 en su párrafo introductorio y la -- fracción X del Art.73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión. (22)

- 1930 Surge la Escuela de Relaciones Humanas en México, éste movimiento hace énfasis en el ambiente social de la organización. (23)
- 1931 La Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto al que se le dió el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. (24)
- El Dr. Antonio Caso proyectó un plan de estudios en el que se consideraba a la Psicología como parte del Doctorado en Filosofía. (25)
- 1932 Se crea una Sección de Psicología dentro del plan de estudios de la carrera de Filosofía. (26)
- Ya se encuentran estandarizadas las pruebas colectivas Detroit-Engel, ----- Pinther-Cunningham y Otis. (27)
- 1934 Se crea la especialidad en Psicología en la Maestría en Ciencias de la Educación, en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. (28)
- 1937 La carrera académica de Psicología comienza con Ezequiel A. Chávez, quien inició el programa de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, y desarrolló el curriculum inicial de la misma. (29)
- Se crea el grado académico de Maestro en Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras, obra de Ezequiel A. Chávez y Enrique O. Aragón. Este programa estuvo en vigor hasta el año de 1945. (30)
- Hasta antes de éste año, el curso de Chávez en la Escuela Preparatoria y -- otros que formaban parte de los planes de estudio de otras disciplinas humanísticas (filosofía, educación, medicina, derecho) en la UNAM constitufan la enseñanza de la psicología en el país. (31)

- 1938 Se crea una sección de Psicología, diferenciada de la Facultad de Filosofía y Letras, en la UNAM. (32)
- Este año constituye la fecha de creación de la carrera como tal; compuesta por una comisión de ilustres profesores: Antonio Caso, Ezequiel A. - Chávez, Francisco Larroyo, etc. (33)
- Se inicia el auge de la Psicología Industrial bajo la política de desarrollo económico propiciada por el presidente Lázaro Cárdenas. (34)
- Esa política de desarrollo económico origina:
- aceleración en los procesos industriales
 - expansión del sistema económico
 - aumento de inversiones en sector privado y en empresas transnacionales.
- Cambian también las políticas gubernamentales, por lo que:
- se da un crecimiento burocrático, y
 - la creación de múltiples y diversas instituciones descentralizadas.(35)
- Teléfonos de México funda una escuela tecnológica que contribuye enormemente a la capacitación de sus trabajadores. (36)
- 1939 México declara su neutralidad ante la Segunda Guerra Mundial. Y llegan a México algunos refugiados; lo que permitió la entrada de nuevas corrientes ideológicas y conocimientos extranjeros. (37)
- La Psicología se constituye como Maestría, posgrado de la carrera de Filosofía. (38)
- Dicha Maestría recibe la influencia del existencialismo y la psicología -gestaltista traída por los españoles que llegaron producto de la lucha civil ganada por Francisco Franco. (39)
- 1940 Se presenta la selección técnica de personal en instituciones bancarias - en México. (40)

1942 El Banco de México inicia la selección de personal utilizando la Psicología como parte de sus técnicas, y es dirigido por el Dr. Alfonso Quiroz ----- Cuaron. (41)

Esa selección se enfoca principalmente a destacar a los aspirantes con rasgos psicopatológicos para evitar errores y decrementar los fraudes o ---- robos.

Se funda también el Departamento de Investigaciones Especiales, donde se di señaron Test Psicológicos e investigaciones diversas, referidas a la fuer za de trabajo y los procesos de trabajo propios de Banco. (42)

1943 El Banco de Comercio inicia también la selección técnica de su personal bajo la dirección del Dr. Germán Herrera. (43)

El Dr. Fernando Ocaranza, Director de la Sección de Psicología, catedrático y exrector de la UNAM, impulsó los estudios fisiológicos en psicología. (44)

1944 Se establece el servicio de Psicología Aplicada en el Banco de Comercio --- bajo la dirección del Dr. Germán Herrera, que dependía del Departamento - de Personal; y replicaba las funciones del Banco de México, pero ajustán- dolas a los requerimientos y características del Banco de Comercio. Las - funciones de ésta oficina se fueron ampliando hasta desarrollar análisis, descripción y evaluación de puestos; así como investigaciones especiales. (45)

Teléfonos de México, S.A. inicia la aplicación de exámenes para admisión de nuevo personal, y para el ascenso de empleados, a través del trabajo desa- rrollado por el Ing. David Mehel. (46)

1945 El plan de estudios de 1937 iniciado en la UNAM fué modificado por el Dr. - Fernando de Ocaranza, quien creó el primer departamento autónomo de psico- logía. (47)

Es elevada la Sección de Psicología al rango de Departamento de Psicología -

como parte integrante de la Facultad de Filosofía y Letras. Y se otorga - la especialización en Psicología a nivel de Maestría. (48)

Entra entonces en vigor un nuevo plan de estudios elaborado por el fisiólogo Dr. Fernando de Ocaranza. Este plan comprendía 3 años de estudios para la obtención de la Maestría. (49)

1949 Se aprueba un curso básico de 4 años de duración. (50); Y se incorporan al plan de estudios, por vez primera, 96 horas de práctica, llevadas a cabo en los "Centros de Aplicación". Además el Dr. Efrén Cano del Pozo estableció el primer laboratorio de fisiología. (51)

El Banco de Comercio incluyó, además de sus planes de selección; la evaluación y análisis de puestos, e investigaciones especiales. (52)

1950 El primer plan de estudios de la carrera de Psicología, seguía los lineamientos de cualquier otra carrera como filosofía, historia o letras. Se obtenía el grado de Maestría; más pedagógica que de especialización. (53)

El Maestro en Psicología Ramón Gómez Arias fundó la Escuela de Psicología - en la Universidad Iberoamericana (UIA), incorporada en esa época a la --- UNAM. (54); y comienza a preparar profesionistas a nivel Licenciatura, - siendo la primer institución educativa en proporcionar éste tipo de estudios en nuestro país. (55). Y es el Dr. Germán Herrera quien imparte también la primera cátedra en Psicología Industrial en la Universidad Iberoamericana. (56)

El mismo Dr. Germán Herrera funda el primer despacho en consultoría externa, denominado "Instituto de Personal, S.A."; institución privada que usa métodos de selección similares a los del Banco de México, y es por lo tanto el despacho que inicia los servicios de Psicología Industrial.

El tipo de servicios que ofrecía fueron asesorías en:

- selección de personal
- análisis y evaluación de puestos
- investigaciones especiales, y
- edición de folletos de asesoría técnica.

Este despacho prestó sus servicios a las empresas que lo solicitaron , y

logró un gran desarrollo y fama en el ámbito empresarial y profesional. (57)
Llegan a México grandes compañías de servicios psicológicos, como por ejemplo:

DANDO, S.A.; y
CEIR DE MEXICO

Vinculados a grandes corporaciones norteamericanas. (58)

Se fundó la Sociedad Mexicana de Psicología, teniendo como objetivo la promoción de la Psicología como disciplina científica y como área profesional dedicada a contribuir a la solución de aquellos problemas humanos relacionados con el comportamiento. (59)

Se llevó a cabo el Congreso Científico Mexicano que abarcó todas las ciencias y disciplinas filosóficas, incluyendo la psicología. (60)

1951 La fundación de la Sociedad Interamericana de Psicología dió un enorme auge a la Psicología en México. (61). Y fué fundada por Warner Wolff, Oswaldo Robles, Guillermo Dávila y Rogelio Díaz-Guerrero, entre otros. (62)

En el Hospital Colonial de Ferrocarriles Nacionales de México, se crea un Departamento de Prevención de Riesgos, Educación, Neuropsiquiatría y Medicina Psicosomática, bajo la dirección del Dr. Alfonso Millán con la estrecha colaboración de la Dra. Matilde Lemberger; en él se desarrollaban funciones de selección técnica de personal, asesoría de capacitación, estudios de inadaptación, investigaciones sobre métodos y ambientes de trabajo, prevención de riesgos y orientación psicológica. (63)

Se introduce el Test de Raven, Capacidad Intelectual de Matrices Progresivas y el Aprendizaje de Rey. (64)

En el Centro Patronal bajo la dirección de Honorato Carrasco se impartieron cursos sobre Psicología Industrial y se colaboró con la Sociedad Electromecánica en cursos de capacitación, impartiendo diversas conferencias sobre el tema de la fátiga en el trabajo. (65)

Se sientan las bases para obtener un Doctorado en Psicología, independiente de Filosofía. (66)

Dentro de la asignatura de Psicología Aplicada, en la UNAM, se encuentran algunos temas aislados de Psicología Industrial. (67)

- 1952 Se creó en la UNAM un Doctorado especializado en Psicología, independiente del Doctorado en Filosofía, encabezado por el Dr. Guillermo Dávila. Incluso, se aumentó la duración del plan de estudios inicial para la Maestría. (68)
- 1953 La Psicología en el periodo 1945-1953 es profundamente académica y con grandes limitaciones aplicadas y, por lo tanto, profesionales. (69)
En la UNAM, aparece un curso monográfico a nivel de Maestría en Psicología Industrial donde se comienza a considerar el uso de pruebas mentales para la selección de personal. (70)
La psicotécnica se utiliza en el Banco Nacional de México como una complementación de los trámites de admisión de sus empleados. (71)
- 1954 Se inicia un movimiento para solicitar que hubiera un título profesional de psicólogo. (72)
- 1955 Durante el Tercer Congreso Interamericano de Psicología celebrado en Austin, Texas, comenzaron los primeros contactos con la psicología experimental - norteamericana. (73)
En el primer plan de estudios de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, no se incluyó ninguna asignatura de Psicología Industrial, ya que éstos estudios estaban sólo considerados para el nivel de Maestría. (74)
- 1956 Una nueva legislación sienta las bases para que el Departamento Autónomo de Psicología se convierta en el Colegio de Psicología y se introduzca el -- grado de Doctor. (75)
Se lleva a cabo el segundo plan de estudio. Donde se añaden materias con bases fisiológicas. (76)
El Dr. Carlos Gómez Robleda imparte la primer cátedra de Psicología Indus--

trial en la Universidad Nacional Autónoma de México.

El Centro Nacional de Productividad, entonces llamado Centro Industrial de Productividad, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realizó asesorías en psicología laboral.

A partir de esa fecha, la consultoría externa en Psicología Industrial inició su auge con especialistas como: Elliot R. Danzing, el Dr. Carlos Gómez Robleda, Luis Haro Leeb, Krakauer Dallins Hollard, el Dr. Darvelio Castaño Asmitia, Javier Tercero, Héctor Kuri, el Dr. Pozo Pino, el Doctor Fernando Arias Galicia, la Dra. Graciela Sánchez Bedolla, el Lic. Mauro Cárdenas, el Lic. Miguel Jusidman, el Lic. Sergio Reyes, y el Dr. Victor Heredia, entre otros. (77)

1957 Se otorga el grado de Doctor en Psicología, por primera vez en dicha ciencia, (dentro de la UNAM). (78)

Aparece nuevamente un curso de Psicología Industrial dentro del plan de estudios. (79)

Se lleva a cabo el primer Congreso Latinoamericano de Psicología Profesional, en el mes de junio. En dicho Congreso se plantea por primera vez la idea de crear una Licenciatura en Psicología. (80)

La Universidad de las Américas forma su Departamento de Psicología preparando también profesionistas a nivel Licenciatura, siendo la segunda institución en otorgar éste grado en nuestro país. (81). (Recordemos que la primera institución en otorgar ese grado fué la Universidad Iberoamericana).

1958 En el Colegio de Psicología de la UNAM se incician trabajos para la estructuración de un plan de estudios que permitiera a los estudiantes obtener el grado de Licenciatura, y además se proponía un programa de posgrado de Maestría y Doctorado con especialidades en clínica, industrial y social. (82)

Se llevó a cabo la inauguración del local destinado al laboratorio psicológico en la UNAM. (83)

Comenzaron a salir al extranjero (Europa y EU) los primeros estudiantes que

iban a realizar estudios de posgrado en áreas de psicología experimental y social. (84)

1959 El Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras aprueba ese nuevo plan de estudios que implicó una verdadera reforma universitaria. (85)
Se crea el nivel profesional de Licenciatura, lo que constituyó, sin lugar a dudas, el primer marco de referencia de identidad de la disciplina. (86)
Se inicia el desarrollo de la Psicología Industrial en el sector público, - a través de el establecimiento de la Oficina de Encuestas y Servicios Sociales en la Comisión Federal de Electricidad, donde se practicaban exámenes de selección y promoción de personal. Se contrataban psicólogos para dicho fin. Y se aplicaban las pruebas de:

- Army Beta
- Dominos
- Wals
- Barranquilla

Bajo la asesoría del Dr. Luis Lara Tapia, Sara Margarita Zendejas y Rogelio Díaz-Guerrero. (87)

1960 Se aprueba la Carrera de Psicología con derecho a Título Universitario y con opción a los grados de Maestro y Doctor en Psicología, en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. (88)

La carrera tenía una duración de tres años y medio, y se expedía el título de Psicólogo; la Maestría duraba un año y el Doctorado dos años. Se podía pasar de la Licenciatura al Doctorado aún sin estar titulado, (1960-1965). (89)

Entre los Doctorados se encuentra la especialidad en Psicología Industrial, así como otras especialidades. (90)

Se presenta la tercera reestructuración del plan de estudios, (la primera - fué en 1949, y la segunda en 1952). Se incluyeron un mayor número de materias psicológicas; aunque la orientación filosófica y la psicoanalítica -- predominaban en la formación del psicólogo. (91)

Por primera vez fueron introducidos en un curriculum, cursos que intentaban estudiar científicamente el comportamiento humano. (92)

Se apreciaba un considerable incremento en la población estudiantil lo que hizo necesario abrir un turno matutino en el Colegio de Psicología de la -- Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. (93)

A su regreso del extranjero, el grupo de estudiantes de posgrado (que habían comenzado a salir en 1958), se incorporan a la enseñanza y actividades profesionales. (94)

El entonces presidente de la República favorece la participación del psicólogo dentro del sector público. Ya no sólo se le considera como psicómetra sino un elemento necesario para el desarrollo de la organización, (ésta evolución se refiere al Distrito Federal). Razón por la cual se comienzan a crear plazas para psicólogos industriales en empresas privadas; y abarcan funciones como la selección, reclutamiento de personal, y algo de capacitación.

De las empresas que comenzaron a incorporar psicólogos a su personal de -- planta, se puede mencionar, entre otras: a la "Cervecería Cuahutemoc, S.A." En el interior de la República, la imagen del psicólogo se da a conocer a través de cursos y conferencias, principalmente en las áreas industrializadas. (95)

1961 Se celebró el Séptimo Congreso Interamericano de Psicología, y en su comité organizador se encontraban, entre otros: Rogelio Díaz-Guerrero y Rafael -- Nuñez. (96)

Se formó la primera Asociación de Estudiantes de Psicología Industrial, y -- fué fundada por estudiantes de todas las universidades. El presidente fundador fué Angel Sanroman. (97)

1963 Es un momento decisivo para la enseñanza de Psicología en México; se crea la descentralización y por ende nuevas escuelas en el interior del país. (98) Rogelio Díaz-Guerrero fundó el Centro de Investigaciones en Ciencias del Comportamiento. (99)

- 1964 Sólo cinco escuelas impartían la Licenciatura en Psicología. (100) Todas ellas proporcionaban 5 años de Licenciatura, y la UNAM era la única que ofrecía la Maestría y el Doctorado. (101)
- Se crea el Departamento de Psicología en la Universidad de Veracruz, y -- es el primero con una orientación experimental (los ya existentes tenían una orientación psicoanalítica y filosófica) (102)
- 1966 Un grupo de profesores del Colegio de Psicología de la UNAM demandan cambios radicales en el plan de estudios existente. (103)
- Se crean los primeros Departamentos de Especialidad: Psicología Clínica - (con José Cueli), Psicología Social (con Héctor Capello), Psicología Experimental (con Rogelio Díaz-Guerrero), Psicología Patológica (con --- Julian McGregor), Psicología Fisiológica (con el Dr. Alberto Cuevas), y Psicología Industrial (con el Dr. Germán Herrera); como parte del nuevo plan de estudios. (104)
- Al aparecer la Psicología Industrial como Departamento o Especialidad dentro de la misma Licenciatura se sientan las bases de lo que posteriormente sería el área de Psicología del Trabajo. (105)
- Ese nuevo plan de estudios con una duración de 5 años, se encuentra cargado de materias experimentales, sin contar con profesorado capacitado -- para impartirlas. (106)
- La estructura profesional existente no va de acuerdo a las posibilidades - de trabajo, pocos psicólogos actúan en un campo profesional limitado y se acumulan en las universidades en funciones docentes por falta de opciones aplicadas. (107)
- La Universidad de Veracruz inicia la creación de un plan de estudios que permitiría obtener la Maestría en Psicología Experimental en el área de Conducta Operante. (108)
- 1967 El plan de estudios que se implantó en ese año trataba de dar una orientación netamente experimental, enfatizando aspectos metodológicos; sin em bargo, no se disponía de las condiciones necesarias para llevarlo a cabo (109)

Fueron aprobados por el Comité Académico los primeros estudios reales de posgrado para la carrera de Psicología. (110) En los primeros estudios de posgrado, existen tres especializaciones: clínica, social e industrial. (111)

Se lleva a cabo el Primer Congreso Mexicano de Psicología, realizado en - Jalapa, Veracruz; en marzo de 1967. Y fué organizado por la Sociedad Mexicana de Psicología. Esta fué la primera ocasión en que se dió a conocer el resultado de la producción de la investigación y del ejercicio profesional del psicólogo mexicano. (112)

Existen 10 Escuelas de Psicología en todo el país. (113)

1968 Se celebran en México los XX Juegos Olímpicos, lo que le permite estar a la vista de todo el mundo, y contar con reconocimiento internacional -- como país en vías de desarrollo. (114)

El movimiento estudiantil crea un clima cultural y político que ayuda mucho al Colegio de Psicología. Todo se critica y se cuestiona. (115)

Quedó instalado el Colegio de Psicología en un lugar independiente de la Facultad de Filosofía y Letras. (116)

El Colegio de Psicología de la UNAM, contaba con 1,000 alumnos. (117)

1969 El Colegio se encuentra dividido entre dos corrientes: los psicoanalistas y los experimentales. La Psicología como enseñanza es confusa y aún no tiene identidad.

José Cueli inicia sus gestiones como Coordinador del Colegio, e inicia las propuestas para independizarlo de la Facultad de Filosofía y Letras (118)

El Dr. Ricardo Guerra convierte al Colegio de Psicología en subdependencia de la Facultad de Filosofía y Letras, encausando los pasos que habrían de convertirla en Facultad independiente. (119)

1970 El plan de estudios es reestructurado nuevamente, dando lugar a 6 áreas o

semiespecialidades, 5 Maestrías y 2 Doctorados. (120)

14 Escuelas imparten la Licenciatura en Psicología. (121)

Se presenta una continuación rápida y sostenida de la expansión industrial. (122)

Se funda la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. (API); por un grupo de profesionistas, maestros y pasantes que se dedican a la Psicología Industrial en el Distrito Federal. (123)

Surge de manera legal, la capacitación y el adiestramiento en el trabajo, al señalarse en el Art.132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo - de 1970. (124)

1971 Se instituye otro programa de estudios para la carrera de Psicología en el Colegio de Psicología, de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Dicho plan de estudios es el que permanece hasta hoy sin cambios fundamentales. (125)

Se inicia la independencia de los Departamentos de Psicología de las Escuelas a las que pertenecían (Filosofía y Letras), con lo que las decisiones relativas al desarrollo de la Psicología se comienzan a tomar por los propios psicólogos. (126)

El Dr. Darvelio Castaño implanta las materias que actualmente comprenden el área de Psicología del Trabajo. (127). Y al ser nombrado Jefe del Departamento de Psicología Industrial el mismo Dr. Darvelio Castaño, -- substituye el nombre de "Industrial" por el de "Trabajo" en el plan de estudios correspondiente a ésta especialidad; por considerarse a ésta -- última denominación mucho más amplia para definir la intervención de un psicólogo en ésta especialidad. (128)

Entonces aparece el área de Trabajo como una opción más de especialidad en Psicología a nivel Licenciatura y desaparece a nivel de Doctorado. (129)

Se agrega también el área educativa como otra especialización a nivel de posgrado. (130)

El Colegio de Psicología de la UNAM contaba ya, con 3,000 alumnos. (131)

Se incrementa la investigación en Psicología, aunque en pequeña escala; y

se crean laboratorios para el estudio de animales y el estudio del desarrollo infantil. (132)

Se crea el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, A.C., organismo asesor de las escuelas de Psicología del país.(133)

- 1972 El Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM acepta la iniciativa del Colegio de Psicología para obtener su independencia - de dicha Facultad. (134)
- En ese entonces, el Colegio de Psicología contaba con 4,000 alumnos. (135)
- El Dr. Rodolfo Gutierrez lleva a cabo la aplicación académica del nuevo - plan de estudio del área de Psicología del Trabajo. (136)
- En los primeros meses de éste año se colocó la primera piedra de lo que - hoy constituyen los edificios de la Facultad de Psicología. (137)
- Se lleva a cabo el Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial, en el mes de julio, en la Unidad de Congresos del Centro Médico; y fué auspiciado por la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. (API). (138)
- Este primer Congreso tuvo como uno de sus logros el cambiar la nominación de Psicología Industrial por la de Psicología del Trabajo, ya de manera oficial. (139)
-
- 1973 El 27 de febrero de 1973, el Consejo Universitario elevó a rango de Facultad al entonces Colegio de Psicología. (140)
- La Facultad de Psicología de la UNAM, fué la primera y única en adquirir el rango de Facultad en el mundo de habla hispana. (141)
- El Dr. Luis Lara Tapia ocupa el puesto de primer Director de la Facultad de Psicología en la UNAM, su periodo comprendió de marzo de 1973 a marzo de 1977. (142)
- El Dr. Alvaro Jiménez Osornio es uno de los iniciadores de la investigación en el área de Psicología del Trabajo. (143)
- La Maestría y el Doctorado en Psicología, en la UNAM, se ubicaron en la - División de Estudios de Posgrado. (144)

La Escuela de Psicología de la Universidad Iberoamericana (UIA), bajo la dirección de Espinoza de los Monteros, obtiene de la Secretaría de Educación Pública la libertad y autonomía para elaborar sus propios planes de estudio. (145)

Son poco más de 20 las escuelas que imparten la carrera de Psicología. (146)
El profesional de la Psicología se comienza a ver aceptado y solicitado - con mayor frecuencia en los departamentos de personal o recursos humanos en las empresas. (147) Ya que existe en México un claro movimiento de tecnificación en el manejo de las medianas y grandes organizaciones; por lo que se intenta superar la improvisación y se ven de manera más notoria los síntomas de planificación empresarial. (148)

Las técnicas de Psicología aplicada al trabajo también se intensifican, - en particular, en lo referente a la selección y capacitación de personal calificado. (149)

- 1974 Se obtiene el reconocimiento oficial de la Psicología por parte de la Dirección General de Profesiones, con lo que se consigue la otorgación de la CEDULA PROFESIONAL a partir del 17 de enero de 1974. (150)
Se revisan los planes de posgrado y se elimina el área Social e Industrial (que ya habían sido incluidos a nivel de Licenciatura), en la curricula de Psicología de la UNAM. (151)
Existen 25 instituciones que ofrecen estudios de Psicología a nivel de Licenciatura en todo el país. (152)
- 1975 Se integra el área de Psicofisiología a las ya existentes en la Facultad de Psicología de la UNAM. (153)
Entra en funciones el Sistema de Educación Abierta de la Facultad de Psicología de la UNAM. (154)
Se crea el Departamento de Psicología en la ENEP Iztacala; con un plan de estudio diferente al de la Facultad de Psicología, también de la UNAM. (155)

Se llevó a cabo el Primer Congreso de Psicología del Trabajo, en Acapulco, Gro., durante el mes de mayo. El tema central fué: "El hombre y la productividad"; y se contó con la participación de más de 500 asistentes y representantes de diversos países. (156) Este Congreso fué organizado por la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. (API), con el patrocinio de varias dependencias del Gobierno Federal de nuestro país. (157)

1976 El Lic. Jaime Grados Espinosa crea los cursos extracurriculares en el área de Psicología del Trabajo; y difunde mayormente la imagen del psicólogo del trabajo. (158)

Se crea el Departamento de Psicología en la ENEP Zaragoza, donde además - se cuenta actualmente con un Doctorado en Psicología General Experimental. (159)

1977 Se registra la más larga huelga estudiantil que han vivido los psicólogos y la UNAM. (160) Esta se inició con un movimiento estudiantil al que más tarde se conocería como "Autogobierno". Por lo que se designa al decano del Honorable Consejo, Dr. Rogelio Díaz-Guerrero, como Director interino, del 27 de marzo al 8 de mayo de 1977. (161)

Luego, el 9 de mayo es nombrada la Maestra Graciela Rodríguez de Arizmendi, como Directora de la Facultad de Psicología de la UNAM. Y cubrió el periodo de mayo de 1977 a marzo de 1981. (162)

Existen cerca de 40 escuelas de Psicología en todo el país. (163)

1978 El Poder Ejecutivo Federal, por decreto publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, adicionó la fracción XIII al Art.123 constitucional, para garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento por parte de las empresas para las que laboran. (164)

Como una consecuencia natural de la adición a la Ley Suprema en materia -

de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se expidió un decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que fué publicado en el Diario Oficial el 28 de abril de 1978. (165)

- 1979 Se aprueba un curso de posgrado en Especialización del Comportamiento Organizacional creado por el CCH, con la participación de la Facultad de Contaduría y Administración, y la de Psicología; en la UNAM. (166)
Se lleva a cabo el Segundo Congreso Mexicano de Psicología (el Primero se realizó en 1976); éste se llevó a cabo en la Cd. de México, en julio de 1979. (167)
- 1981 Se lleva a cabo el Primer Encuentro Nacional de Psicólogos del Trabajo, - del 21 al 23 de enero de 1981. Y tuvo como sede la Cd. de Villahermosa, Tabasco.
Inicia la gestión de la Dirección de la Facultad de Psicología en la -- UNAM, el Dr. Darvello Castaño Asmitia; y cubre el periodo de 1981 a -- 1985. (168)
Había ya 55 escuelas de Psicología en todo el país. (169) Y estimaban en 25 mil los estudiantes de Psicología en todo México. (170)
- 1982 Se lleva a cabo el Tercer Congreso Mexicano de Psicología (el Primero fué en 1967, y el Segundo en 1979); éste fué efectuado en la Cd. de México; en julio de 1982. (171)
- 1983 Se estimaban en 70 las escuelas que imparten Psicología. Y se estimaban - en 40 mil el número de alumnos a nivel nacional. (172)
- 1984 Se realiza en México, en el mes de septiembre, el XXIII Congreso Internacional de Psicología de la Unión Internacional Científica de Psicología. (173)

- 1985** Tuvo lugar el Primer Congreso Interamericano de Psicología del Trabajo, - del 13 al 17 de marzo de 1985. Su sede fué el Oaxaca, Oaxaca.
Ocupa el puesto de Director de la Facultad de Psicología, el Dr. Juan José Sánchez Sosa; y cubre el periodo de 1985 a 1989. (174)
Se inician los trabajos de reestructuración del curriculum de la Licenciatura y de aquellos posgrados que mostraran signos de obsolescencia, como parte del Programa de Actualización Curricular en la Facultad de Psicología de la UNAM. (175)
- 1986** La Facultad de Psicología convoca abiertamente a los interesados —personal académico y alumnos—, a integrar comisiones que participaran en el Programa de Actualización Curricular, en la UNAM. (176)
- 1987** Existen 82 instituciones que imparten la carrera de Psicología (20 de ellas unicamente en el área metropolitana). (177)
- 1988** Año de doble celebración para la carrera de Psicología en la UNAM: cumple 50 años de impartirse como carrera (en 1938 se estableció el primer -- plan de estudios); y se conmemoran 15 años de existencia de la Facultad de Psicología. (178)
- 1989** Inicia su gestión en la Dirección de la Facultad de Psicología, en la UNAM; el Maestro Javier Urbina Soria. (179)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS UTILIZADAS EN LA CRONOLOGIA

- 1) Jurado C. 1982 p.17
Escalante D. 1985 p.57A
Arreola R. 1991 p.6
- 2) Aceves S. 1990 p.46
- 3) Escalante D. 1985 p.57A
- 4) Valderrama I. 1983 p.159
Arreola R. 1990 p.6
Martínez F. 1990 p.2
- 5) Dávalos, J. 1988 p.61
- 6) Dávalos, J. 1988 p.61
- 7) Gómez 1976 p.71
Varios 1979 p.2475
- 8) Escalante D. 1985 p.57A
- 9) Harrsch, C. 1985 p.125
- 10) Valderrama I. 1983 p.141
- 11) Jurado C. 1982 p.37
Valderrama I. 1985 p.87
- 12) Alfaro G. 1991 p.7
- 13) Grados E. 1988 p.43
- 14) Harrsch, C. 1985 p.145
- 15) Escalante D. 1985 p.57A
Alfaro G. 1991 p.7
- 16) Valderrama I. 1985 p.88
- 17) Grados E. 1988 p.43
- 18) Valderrama I. 1985 p.88
- 19) Dávalos, J. 1988 p.71
- 20) Sotomayor P. 1983 p.27
- 21) Harrsch, C. 1985 p.125
- 22) Dávalos, J. 1988 p.72
- 23) Aceves S. 1990 p.80-81
- 24) Dávalos, J. 1988 p.72
- 25) Escalante D. 1985 p.57A
- 26) Valderrama-Rivero 1984 p.58
- 27) Valderrama I. 1985 p. 88
- 28) Escalante D. 1985 p.57A
- 29) Robles, O. 1952 p.249
Arreola R. 1990 p.7
Martínez F. 1990 p.3
- 30) Valderrama-Rivero 1984 p.58
Harrsch, C. 1985 p.125
- 31) Harrsch, C. 1985 p.125
- 32) Aceves S. 1990 p.58
- 33) Lara T. 1983 p.29
- 34) Loo M. 1988 p.10
- 35) Loo M. 1988 p.20
- 36) Grados E. 1988 p.44
Loo M. 1988 p.11
- 37) Varios 1979 p.2583
- 38) Grados E. 1988 p.32
- 39) Valderrama I. 1985 p.88
- 40) Loo M. 1988 p.105
- 41) Grados E. 1988 p.44
Loo M. 1988 p.10, 11 y 20
Aceves S. 1990 p.65
- 42) Alfaro G. 1991 p.17
- 43) Loo M. 1988 p.11
- 44) Lara T. 1983 p.30
- 45) Alfaro G. 1991 p.18
- 46) Loo M. 1988 p.11
Aceves S. 1990 p.65
- 47) Harrsch, C. 1985 p.126
- 48) Jurado C. 1982 p.51
Lara T. 1983 p.30
- 49) Robles, O. 1952 p.250
- 50) Arreola R. 1990 p.7
- 51) Valderrama I. 1985 p.88

- 52) Grados E. 1988 p.45
53) Grados E. 1988 p.40
54) Harrsch, C. 1985 p.126
55) Martínez F. 1990 p.3
56) Gerardo P. 1989 p.681
57) Grados E. 1988 p.45
Loo M. 1988 p.20
Gerardo P. 1989 p.681
Aceves S. 1990 p.65
58) Loo M. 1988 p.20
59) Harrsch, C. 1985 p.127
60) Silva H. 1979 p.109
61) Arreola R. 1990 p.7
62) Alfaro G. 1991 p.9
63) Grados E. 1988 p.45
Aceves S. 1990 p.65
Alfaro G. 1991 p.19
64) Grados E. 1988 p.46
65) Grados E. 1988 p.46
66) Jurado C. 1982 p.68
67) Loo M. 1988 p.105
68) Harrsch, C. 1985 p.127
Arreola R. 1990 p.7
Martínez F. 1990 p.3
69) Lara T. 1983 p.30
70) Loo M. 1988 p.105
Aceves S. 1990 p.66
71) Loo M. 1988 p.14 y 21
72) Alfaro G. 1991 p.10
73) Valderrama I. 1985 p.89
74) Castaño-Sánchez 1983 p.564
75) Martínez F. 1990 p.3
76) Grados E. 1988 p.40
77) Gerardo P. 1989 p.682
78) Valderrama I. 1985 p.89
79) Castaño-Sánchez 1983 p.564
80) Grados E. 1988 p.33
Aceves S. 1990 p.48, 58
81) Martínez F. 1990 p.4
82) Martínez F. 1990 p.4
83) Grados E. 1988 p.33
84) Grados E. 1988 p.34
Aceves S. 1990 p.48
85) Lara T. 1983 p.42
86) Ribes I. 1984 p.16
87) Grados E. 1988 p.46
Alfaro G. 1991 p.19
88) Jurado C. 1982 p. 70
Martínez F. 1990 p.4
89) Grados E. 1988 p.34
Aceves S. 1990 p.49
90) Aceves S. 1990 p.66
91) Grados E. 1988 p.34
Aceves S. 1990 p. 48
92) Urbina S. 1989 p.60
93) Aceves S. 1990 p.48
94) Grados E. 1988 p.34
95) Grados E. 1988 p.47
96) Grados E. 1988 p.35
97) Grados E. 1988 p.49
98) Grados E. 1988 p.42
99) Arreola R. 1990 p.7
100) Urbina S. 1989 p.33
101) Arreola R. 1990 p.7
102) Valderrama-Rivero 1984 p.58
Martínez F. 1990 p.4
103) Arreola R. 1990 p.7
Martínez F. 1990 p.5

- 104) Valderrama I. 1985 p.89
 Aceves S. 1990 p.50
 Alfaro G. 1991 p.11
- 105) Aceves S. 1990 p.50
- 106) Valderrama I. 1985 p.89
 Aceves S. 1990 p.50
- 107) Lara T. 1983 p. 50
- 108) Martínez F. 1990 p.5
- 109) Urbina S. 1989 p.60
- 110) Grados E. 1988 p.40
- 111) Grados E. 1988 p.40
- 112) Castaño-Sánchez 1983 p.583
 Harrsch, C. 1985 p.128
- 113) Grados E. 1988 p.42
 Valderrama-Rivero 1983 p.54
- 114) Gómez E. 1976 p.78
- 115) Aceves S. 1990 p.50
- 116) Harrsch, C. 1985 p.128
- 117) Aceves S. 1990 p.52
- 118) Grados E. 1988 p.36
 Aceves S. 1990 p.50
- 119) Aceves S. 1990 p.53-54
- 120) Grados E. 1988 p.36, 40
 Aceves S. 1990 p.54
- 121) Urbina S. 1989 p.33
- 122) Loo M. 1988 p.21
- 123) Grados E. 1988 p.48
- 124) Dávalos, J. 1988 p.278
- 125) Valderrama-Rivero 1984 p.58
 Arreola R. 1990 p.7
 Martínez F. 1990 p.5
- 126) Martínez F. 1990 p.6
- 127) Aceves S. 1990 p.63
- 128) Castaño-Sánchez 1983 p.572
- 129) Loo M. 1988 p.106
 Aceves S. 1990 p.66
- 130) Grados E. 1988 p.40
- 131) Aceves S. 1990 p.52
- 132) Martínez F. 1990 p.6
- 133) Grados E. 1988 p.42
- 134) Martínez F. 1990 p.6
- 135) Aceves S. 1990 p.52
- 136) Grados E. 1988 p.37
- 137) Lara T. 1983 p.57
- 138) Grados E. 1988 p.49
- 139) Grados E. 1988 p.53
- 140) Grados E. 1988 p.36
 Aceves S. 1990 p.54-55
 Martínez F. 1990 p.6
- 141) Arreola R. 1990 p.7, 20
- 142) Grados E. 1988 p.36
 Aceves S. 1990 p.55
- 143) Grados E. 1988 p.38
- 144) Martínez F. 1990 p.7
- 145) Harrsch, C. 1985 p.129
- 146) Urbina S. 1989 p.33
- 147) Aceves S. 1990 p.67
- 148) Aceves S. 1990 p.66
- 149) Castaño-Sánchez 1983 p.568
- 150) Grados E. 1988 p.36
 Arreola R. 1990 p.20
 Alfaro G. 1991 p.13
- 151) Grados E. 1988 p.41
- 152) Valderrama-Rivero 1983 p.54
 Grados E. 1988 p.42
- 153) Martínez F. 1990 p.7
- 154) Arreola R. 1990 p.20
 Martínez F. 1990 p.7

- 155) Urbina S. 1989 p.362
Aceves S. 1990 p.73
- 156) Grados E. 1988 p.53
Loo M. 1988 p.107
Aceves S. 1990 p.67
- 157) Castaño-Sánchez 1983 p.589
- 158) Grados E. 1988 p.38
- 159) Aceves S. 1990 p.73
- 160) Grados E. 1988 p.37
Aceves S. 1990 p.55
- 161) Grados E. 1988 p.36
Aceves S. 1990 p.55
- 162) Aceves S. 1990 p.55
- 163) Valderrama-Rivero 1983 p.54
Grados E. 1988 p.42
- 164) Dávalos, J. 1980 p.279
- 165) Dávalos, J. 1980 p.279
- 166) Loo M. 1988 p.107
- 167) Castaño-Sánchez 1983 p.584
- 168) Aceves S. 1990 p.55
- 169) Valderrama-Rivero 1983 p.54
- 170) Castaño-Sánchez 1983 p.569
- 171) Castaño-Sánchez 1983 p.586
- 172) Valderrama-Rivero 1983 p.54
- 173) Aceves S. 1990 p.62
- 174) Aceves S. 1990 p.55
- 175) Urbina S. 1989 p.10
- 176) Urbina S. 1989 p.15
- 177) Martínez F. 1990 p.8
- 178) Urbina S. 1989 p.59
- 179) Aceves S. 1990 p.55

Una vez revisada la cronología los puntos fundamentales que podrían comenzar a dar significado a la investigación histórica que se realizó son los siguientes:

1. Proporcionar una cronología que permita su fácil manejo, sin ahondar en cada una de las etapas, pero que proporcione al menos, un dato importante.
2. Que surja la inquietud de profundizar más en el tema a través de la invitación a la revisión del material original.
3. Que propicie la necesidad de conocer la historia de la Psicología en México y la forma en que ha evolucionado. Ya que sólo a partir de dicho discernimiento es que se podrá lograr un mejor y mayor avance en la aplicación de los conocimientos ya utilizados, y en la implementación de nuevas y mejores técnicas e instrumentos que permitan a su vez una oportuna y acertada intervención de las nuevas generaciones de psicólogos del trabajo a los requerimientos que van surgiendo en nuestro país.
4. Además, y como punto principal para ésta tesis; el ubicar en tiempo y espacio a los y a lo aportado por cada uno de los entrevistados; ya que es considerado como retrospectivo el análisis que hagan sobre la Psicología en México.

Pasemos ahora al problema central de ésta investigación...

Todo cambio
no necesariamente es mejora
pero si,
toda mejora
necesariamente exige un cambio.

METODOLOGIA

METODOLOGIA

A) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como psicólogos del trabajo recién egresados, salimos de la Facultad con una serie de conocimientos dispersos; una especie de rompecabezas de información que - en ese momento no podemos integrar completamente, y que por la confusión que nos crea, nos resultan poco aplicables.

Sumado, además, el temor y la duda de si aquellos que aprendimos en la Facultad nos puede funcionar en la realidad.

Luego..., miramos a las empresas como enormes laberintos en los que podemos perdernos por no encontrar adecuadamente nuestro lugar y función dentro de ellas.

Bueno...al menos, esa era mi propia percepción, y es también, la de la mayoría - de los recién egresados. Y la pregunta enorme detrás de la cuál se esconden todas nuestras dudas es: "y ahora ¿qué hago?".

Es en éstos momentos cuando resulta oportuna y de invaluable ayuda la opinión de un experto en la materia, alguien que ya haya pasado por lo mismo que nosotros - estamos pasando, y que cuenta con la experiencia de las vivencias y el tiempo. Y qué decir si se trata de 10 de esos expertos, a través de los cuales podamos --- identificar: ¿cuál es la función de un psicólogo del trabajo en la actualidad?; ¿si es adecuada la preparación académico-profesional con que contamos o podría - mejorarse?; y en general ¿cuales son los aspectos importantes sobre los que habría que hacer un mayor énfasis?

B) PLANTEAMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE INVESTIGACION

- * El interés de la presente investigación se dirigió a buscar elementos o --- pautas que ayuden a evaluar la formación académico-profesional del psicólogo del trabajo.
- * Pretende aportar parámetros que nos permitan a las nuevas generaciones de psicólogos del trabajo reorientar nuestra potencialidad de desarrollo y crecimiento profesional hacia aquellas áreas donde el psicólogo de ésta especialidad está apenas incursionando.
- * Intenta, ampliar la gama de actividades o áreas en las que se puede desempeñar el psicólogo del trabajo.
- * Todo ello en base a la experiencia de expertos en la Psicología del Trabajo.
- * Y comparar los juicios de los expertos entre sí, a fin de establecer un posible consenso que surja del análisis de coincidencias (frecuencias) de lo manifestado por los entrevistados.
- * Comparar los juicios de expertos con material ya publicado al respecto, con la finalidad de encontrar coincidencias o diferencias; y a partir de ello:
- * Aportar datos que contribuyan a la reforma curricular necesaria para dar -- respuesta como profesionista de la Psicología del Trabajo, a las necesidades reales y actuales con las que se enfrenta el país.

C) SUJETOS

Se seleccionaron intencionalmente 10 sujetos que cumplieran con los siguientes requisitos para ser considerados expertos:

- * Que sean o hayan sido psicólogos del área de trabajo y se hayan desempeñado como tales.
- * Titulados.

- * Que cuenten por lo menos con 10 años de experiencia en el área.
- * Que gocen de reconocimiento profesional en términos de publicaciones, status profesional, etc.

Se cuidó de que todos los expertos cumplieran con éstos criterios (ver Cuadro 1, en el capítulo de Resultados).

Los expertos fueron clasificados, además, de acuerdo a las actividades que ejercen, según las siguientes categorías:

a) UNICAMENTE ACADEMICO

- * Público .- aquellos que se dedican a la docencia en instituciones de orden público, como sería la UNAM, etc.
- * Privado .- aquellos que ejercen la docencia en instituciones de carácter -- privado, como sería la Universidad Iberoamericana, etc.

b) UNICAMENTE PROFESIONAL

- * Público .- aquellos que trabajan en el campo profesional aplicando los conocimientos psicológicos a un campo de trabajo estatal, como sería el Seguro Social, etc.
- * Privado .- aquellos que tienen un ejercicio profesional en consultoría, despachos, etc.; o que bien, trabajen en empresas de la iniciativa privada.

c) MIXTOS

- * Quienes dentro de su desempeño profesional se dedican tanto a la docencia - como al ejercicio en el campo profesional.

D) DISEÑO DE INVESTIGACION

Esta investigación constituye un estudio de encuestas, de tipo exploratorio; utilizando la entrevista personal como método de obtención de información. Y puesto que el escenario fué fundamentalmente el área o lugar de trabajo (oficina, escuela,

la, aula de capacitación, etc.), donde se desempeñan cada uno de los entrevistados; no fué su objetivo el control de variables, ni se pretendió manipular el ambiente. Por el contrario, se emplearon datos cualitativos: al utilizar descripciones detalladas de situaciones, eventos, conductas, etc., y éstos, se tomaron como tal.

Por otro lado, no existían hipótesis anticipadas que se buscaran probar si no -- que el objetivo fué plantear explicaciones con respecto al objeto de estudio; -- las categorías de análisis surgen a partir de la recopilación de datos y no se aislan variables para mantener la realidad en su forma más auténtica y natural -- posible.

La técnica importante para ésta investigación fué la entrevista, por lo que interesa enfatizar el aspecto cualitativo de la misma.

Se utilizó un tipo de muestra intencional, que si bien no permite hacer generalizaciones a partir de ella, sí resulta de utilidad sobre todo al considerarle como inmersión en el tema y como pauta o parámetro para nuevas y más profundas investigaciones. (Padua, J. 1987 p.83) (Kerlinger, F. 1987 p.92). Este muestreo intencional consistió en elegir a los sujetos por sus características, de acuerdo a los criterios establecidos para ser considerados expertos (inciso C de éste apartado).

El diseño de muestra que fué elegido es un método llamado "Muestreo de bola de nieve", que consiste en construir una lista o una muestra de una población especial mediante el empleo de un conjunto inicial de miembros como informantes, --- quienes a su vez nos pueden remitir con otros miembros de esa misma población especial; y la muestra va creciendo hasta completar el número total de "informantes claves" que el propio investigador haya elegido como el total de elementos de esa muestra: en éste caso 10 informantes fué el total de elementos considerados para la muestra. (Kish, L. 1972 p.473).

E)PROCEDIMIENTO

Una vez realizada la revisión de la literatura pertinente, y estando ya avanzada la elaboración de la cronología comparada. Se procedió a la investigación de campo: eligiendo intencionalmente a los primeros sujetos que formaron parte de la muestra (cuidando, desde luego, los criterios fijados para ser considerados expertos).

Ya seleccionados los sujetos se estableció contacto con ellos y se les solicitó su cooperación y participación en la investigación para lo cual se les explicaron los objetivos de la misma.

Posteriormente se concertaron citas con cada uno de ellos para llevar a cabo la entrevista. En dicha entrevista se les planteó una serie de preguntas: las mismas para todos, y en el mismo orden, o sea, una entrevista semiestructurada o semiestandarizada (Padua, J. 1987 p.16).

Al finalizar la entrevista se les solicitó que proporcionaran el nombre de una persona más que cumpliera también los requisitos para considerarse experto, -- con la que pudieran remitirme, y que fuera factible de localizar.

La lista fué creciendo así, hasta completar el número total de elementos previamente designados para la muestra (10 expertos). A pesar de que todos proporcionaron a un remitido, se dió preferencia a aquellos a los que se pudo contactar más rápidamente, quedando la muestra constituida de la siguiente manera:

HUMBERTO PATIÑO ==> MARIA EUGENIA LAFFITTE

ALVARO JIMENEZ ==> FERNANDO ARIAS ==> EDUARDO MOURET

JAIME GRADOS ==> LUCIO CARDENAS ==> MARTHA SUSANA RUIZ

GRACIELA RUIZ ==>

RITA CASTILLO ==>

Las entrevistas que se realizaron a cada uno de los expertos fueron grabadas, -- con el fin de que no se fugara la valiosa información de sus respuestas.

Cabe mencionar que se presentaron algunas dificultades para poder llevar a cabo las entrevistas, dado que los candidatos ocupan puestos de importancia y -- son profesionistas de múltiples compromisos por lo que fué difícil establecer -- contacto con algunos de ellos. Razón por la que pueden resultar más interesan-- tes las respuestas proporcionadas.

Ya aplicadas las entrevistas se procedió a realizar el análisis de datos.

Las categorías de análisis surgieron a partir de los datos obtenidos en las en -- tre -- vis -- tas; todos los datos se fueron agrupando en categorías, pero a partir de sus respuestas.

Posteriormente se pasó al análisis cuantitativo a través de obtener frecuen--- -- cias de opinión en cuanto a cada aspecto que se pregunta en la entrevista, las cuales permitieron llegar a consensos, acuerdos y discrepancias.

Simultáneamente se realizó el análisis cualitativo en donde se destacaron una serie de elementos y características consideradas particularmente relevantes y principalmente propias para juzgar la formación académica, y el desarrollo pro -- fe -- sio -- nal del psicólogo del trabajo; de tal manera que se enfatizaron aquellos puntos que sin haberse preguntado surgieron y que sugieren la presencia de una inquietud, elementos que comienzan a ser considerados y que responden a las -- características reales y actuales del campo, aspectos que parezcan incongruen-- tes con la persona que lo manifiesta, etc.

Otro aspecto importante de la presente investigación es, que se procuró desta-- car la labor profesional-personal de cada experto; comenzando, desde el cono-- -- cerlos en cuanto a un breve curriculum que se elaboró de cada uno de ellos, y que se da a conocer en el presente trabajo. Además, y como factor principal: -- las entrevistas fueron transcritas de manera total y textual, cuidando sólo la redacción de las mismas; lo que permite al lector tener un verdadero testimonio

de voz viva sobre la Psicología del Trabajo en México; y conocer como piensan, como hablan y cuál es el sentir de los expertos entrevistados; y formar, desde luego, sus propias conclusiones.

Razón por la cual es tan pequeña la muestra.

F) MATERIALES

Para realizar ésta investigación se utilizó una entrevista semiestructurada -- que constó de 25 preguntas y se dividió en cinco apartados: datos personales, campo laboral del psicólogo del trabajo, formación profesional del psicólogo del trabajo, historia laboral, y prospectiva de la Psicología del Trabajo en México (ver anexos).

El primero de los cinco apartados, contiene información referente a la trayectoria académico profesional de cada uno de los expertos; para lo cual, fué solicitado a cada entrevistado su curriculum vitae por escrito. De él se extrajeron los datos requeridos para conformar un breve curriculum personal a manera de presentación formal de los expertos entrevistados; de acuerdo a un formato previamente establecido. Esto facilita la sistematización de los datos, y permite, al mismo tiempo, el poder hacer un análisis comparativo de los 10 entrevistados; (aparece de manera gráfica, en el Cuadro 1 de Análisis de Datos).

El resto de los apartados es de hecho, lo que conforma la entrevista.

En dicha entrevista las preguntas elaboradas constituyeron tópicos o puntos a ser explorados; sin embargo, fué semiestructurada por que el entrevistador pudo actuar con cierta flexibilidad en cuanto a decidir el momento en que debían hacerse las preguntas, retomar lo expuesto anteriormente, aclarar o solicitar

que las respuestas fueran más amplias o precisas; y en general, tratar de establecer un buen rapport a lo largo de la entrevista, que como ya se mencionó anteriormente, fueron reproducidas de manera textual y total, cuidando la redacción únicamente.

El objetivo de tener el formato de la entrevista fué el que se facilitara la sistematización de la información, aunque puede tener la desventaja de que se hayan omitido tópicos que puedan ser de importancia. Fué necesario hacerla en forma semiestructurada también con el fin de que se pudieran organizar los datos y que éstos no fueran tan abiertos que resultara muy difícil la categorización, la comparación o el análisis.

Al mismo tiempo la entrevista tuvo como propósito indagar acerca de las experiencias personales de los entrevistados y solicitar a los expertos su opinión sobre diferentes aspectos; ésto es lo que se considera como testimonio de voz viva.

Para llevar a cabo las entrevistas se utilizó una grabadora-reproductora portátil (de tipo reportera) y audiocassettes.

En seguida se presenta el material utilizado para recabar la información. Tanto para la elaboración del currículum, como el cuestionario que fué empleado para guiar la entrevista.

A. DATOS PERSONALES

Nombre: _____

Carrera: _____

¿De qué Institución de Enseñanza Superior es egresado?

¿En qué año? _____

Otros estudios: _____

¿Pertenece al alguna Asociación, Grupo de Profesionistas, -
Publicación, etc.? _____

¿Años de experiencia en el área de Psicología del Trabajo?

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: _____

Actualmente se desempeña con el cargo de: _____

Realizando las siguientes actividades: _____

En la empresa o Institución:

¿Desde que año?:

ENTREVISTA

B. CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

1. ¿Cuales son los escenarios en que se desempeña un psicólogo del trabajo en la actualidad?
2. ¿Cuales son aquellas áreas en que labora un psicólogo del trabajo?
3. Desde que usted comenzó a ejercer: ¿cuál considera que ha sido la evolución que han tenido las funciones o actividades que desempeña como psicólogo del trabajo? Explique.
4. ¿Sigue utilizando usted las mismas herramientas o instrumentos de cuando comenzó a ejercer o éstos han ido evolucionando? Explique.
5. ¿Sigue utilizando usted las mismas técnicas de cuando comenzó a ejercer o éstas han ido evolucionando?, y de ser así: ¿en qué aspecto?
6. ¿Que diferencias hay entre lo que hace la Psicología del Trabajo en México en comparación con otros países? en cuanto a investigaciones, docencia, trabajo de campo, etc.

C. FORMACION PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

7. ¿Cuales considera que son las profesiones con las que compete un psicólogo del trabajo?

8. ¿Cuales considera que son las profesiones con las que colabora el psicólogo del trabajo? y explique de qué manera se da ésto.
9. En comparación con otras profesiones: ¿considera usted que el psicólogo del trabajo se encuentra mejor preparado para el campo real de trabajo? si o no y, ¿por qué?
10. ¿Usted considera que el psicólogo del trabajo se encuentra en desventaja o con deficiencias con respecto a otras profesiones? Si o no y, ¿por qué?
11. ¿Cuales considera que son las ventajas competitivas que tiene el psicólogo del trabajo con respecto a --- otras profesiones? (Técnicas, instrumentos, etc.)
12. ¿Considera, por lo tanto, adecuada la formación académica del psicólogo del trabajo en la actualidad? ---- Explique.
13. ¿Usted considera que debería darse alguna formación adicional a lo que curricularmente se imparte? y ¿que podría sugerir al respecto?
14. ¿Cuales considera que fueron sus problemas o limitaciones para relacionarse con otras profesiones ya en el campo de trabajo?
15. Usted, de manera personal: ¿que ha tenido que aprender adicional a su formación académica para poder desempeñarse mejor en su trabajo?

16. ¿Qué ha tenido que olvidar por que en su aplicación -- práctica no tenía ninguna utilidad?

D. HISTORIA LABORAL

17. ¿Donde aprendió, de manera personal, los conocimientos instrumentos y técnicas que utiliza usted en su trabajo?
18. ¿Considera que la Psicología del Trabajo en México ha hecho aportaciones de trascendencia mundial? Explique
19. ¿Cuales considera que son las aportaciones que usted - ha hecho como profesionista de la Psicología del Trabajo?
20. ¿Podría decirme cuales son sus objetivos y resultados típicos en un mes, un semestre y un año de su trabajo en la actualidad?

E. PROSPECTIVA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN MEXICO

21. ¿Cuales considera que son aquellas áreas o actividades donde el psicólogo del trabajo está apenas incursionando?
22. ¿De qué manera se podría propiciar el desarrollo del psicólogo del trabajo en dichas áreas?

23. ¿Cuál sería la proyección que considera usted para el psicólogo del trabajo en sector público? a 5, 10 y 15 años.
24. En comparación: ¿cuál sería la proyección del psicólogo del trabajo en iniciativa privada? a 5, 10 y 15 años.
25. De acuerdo a su experiencia personal: ¿cómo visualiza la perspectiva de la Psicología del Trabajo a nivel nacional?, ¿qué estaremos haciendo en el año 2000?, ¿cómo estaremos trabajando?

A continuación tenemos las entrevistas.

Para facilitar su lectura a cada uno de los reactivos se le asignó un rótulo que aparece con número y letras más oscuras, y van seguidos de las respuestas que proporcionaron los entrevistados.

No Hay

Hoja

No. 74.

En ésta vida
existen dos tipos de personas
unos,
los que esperan que las cosas sucedan
otros,
los que hacen que las cosas sucedan.

ENTREVISTAS



FERNANDO ARIAS GALICIA

Maestro en Psicología, egresado de la UNAM con mención honorífica, en el año de 1960.

Estudió además: la Maestría en Administración en la Universidad de California, Berkeley. Y el Doctorado en Psicología en la UNAM, obteniendo también la mención honorífica.

Pertenece a: la Asociación de Psicólogos Industriales (como presidente), a la Sociedad Iberoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones -- (también como presidente), y al Colegio Nacional de Psicólogos.

Cuenta con 30 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

se ha desempeñado como seleccionador, capacitador, psicólogo-investigador, docente, ejecutivo y asesor de Recursos Humanos en algunas de las empresas más grandes del país; así como conferencista.

Dentro de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, ha ocupado puestos importantes tales como Subjefe de la División de Estudios de Posgrado y Coordinador del Doctorado. Fundó y dirigió el Centro de Investigaciones, y el de Perfeccionamiento Académico.

Es además, autor de diversos libros y artículos en revistas técnicas o especializadas para las que escribe de manera regular.

Actualmente se desempeña con el cargo de Jefe de la División de Perfeccionamiento Académico en la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** Realmente es muy amplio en la actualidad el campo de trabajo que abarcamos dentro de las organizaciones. Inclusive hay psicólogos que están trabajando como gerentes, y evidentemente aparte de la Psicología, se están aplicando los conocimientos provenientes de otras disciplinas.
2. **Areas de trabajo** Hay psicólogos que se desempeñan dentro de la psicología -- del trabajo y que están laborando en selección, en capacitación, en comunicación, en desarrollo organizacional, en publicidad, etc., es muy amplio el campo de trabajo.
3. **Evolución de funciones** Yo he trabajado en muchas áreas de la psicología del trabajo, prácticamente en todas las que he mencionado. Creo que donde no he in cursionado mucho es en el área de prevención de riesgos de trabajo. Sí ha habido evolución en cuanto a que hemos abarcado más afeas.
4. **Evolución de instrumentos** Después de 30 años de estar en el campo las cosas han cambiado mucho, sobre todo por que yo he creado y generado una serie de he rramientas que antes no existían, y las he generado precisamente por la necesidad existente.

Desgraciadamente, éste no es el caso en términos generales, muchos de nuestros colegas siguen utilizando los mismos instrumentos, las mismas herramientas de hace 40 o 50 años. Es más, conozco organizaciones en las cuales se vienen utilizando las mismas pruebas desde hace 40 años y ni siquiera han hecho una es-- tandarización, en otras palabras, siguen usando baremos de EU y eso es lamentable.

Tal vez también se ha sofisticado más el empleo de algunas herramientas, por ejemplo: en capacitación, cuando yo empecé a ejercer no había computadoras, o al menos no eran tan accesibles como ahora. En la actualidad las computadoras personales se han desarrollado tanto que, incluso sé de psicólogos que están -

elaborando programas de capacitación por medio de computadoras.

5. **Evolución de técnicas** Evidentemente no ha habido muchas innovaciones, por ejemplo: cuando yo empecé a ejercer no tenían tanta difusión algunas cosas como los centros de evaluación, los ejercicios vivenciales, los juegos de negocios, no eran tan comunes en aquella época.
6. **México y otros países** Yo creo que la diferencia fundamental podríamos establecerla en la comparación con dos bloques de países: los países desarrollados como pueden ser EU, Inglaterra, Suecia, Japón, etc., y los subdesarrollados. Y las grandes diferencias se encuentran en relación a los desarrollados, ahí realmente se hace mucha investigación y además se publica!, cosa que no ocurre ni en México ni en los países subdesarrollados. Existen intentos estamos haciendo algunas cosas, en ese sentido vamos progresando, pero todavía -- nos hace falta muchísimo al respecto; de tal manera que desgraciadamente seguimos copiando lo que hacen en EU y en Japón; peor aún trasplantandolo sin siquiera llegar a adaptarlo. En lugar de analizar nuestras propias peculiaridades, nuestra propia cultura y construir nuestra propia psicología del trabajo; y ésto sólo lo podemos lograr si nos fundamentamos en la investigación. Y claro, en la docencia, estamos enseñando cosas que tal vez sean válidas para otros países pero no para el nuestro. Por que estamos traduciendo, estamos leyendo, estamos trayendo conceptos e ideas de otros países en vez de dirigir la mirada a los nuestros.
7. **Profesiones con las que compete** Fundamentalmente sona dos: LRI y LAE. En algunas investigaciones que hemos realizado se ha encontrado que : el 50% de -- las personas que trabajan en el área de capacitación en algunas empresas son administradores y no psicólogos.
También hay en éste campo algunos ingenieros, algunos contadores, pero gene--

ralmente las dos primeras, y creo que se debe a que tienen una preparación -- más amplia que la del psicólogo.

8. Profesiones con las que colabora La colaboración también es frecuente con . éstas dos carreras que mencioné (LRI y LAE) por que ellos tienen algunos conocimientos que a nosotros nos faltan y viceversa. Entonces hay una complementación en éstos campos.

9. Preparación acorde a la realidad Creo que nos hace falta en nuestra formación una serie de elementos: a los psicólogos nos enseñan a hacer psicología, pero no sabemos algunas de las modalidades o algunas de las disciplinas que se necesitan en las organizaciones. Por ejemplo: en nuestra carrera ni siquiera analizamos la Ley Federal del Trabajo, que es un aspecto trascendente para los psicólogos y para la vida del trabajo dentro de las organizaciones. Nunca nos enseñan como elaborar un presupuesto o algo semejante, y cuando se llega a la empresa, pues hay que empezar a lidiar con todos éstos elementos. Entonces otras carreras están mejor basadas, mejor documentadas en cuanto a éstas necesidades.

10. Deficiencias Yo daría una preparación en aspectos legales, aspectos administrativos, aunque se nos da un poquito, pero creo que deberíamos profundizar un poco más en ello; aspectos contables y financieros y algunos aspectos económicos, por ejemplo: en nuestra carrera no analizamos lo que son los mercados de trabajo y sin embargo hacemos reclutamiento y selección, y esto es a ciegas mientras no conozcamos qué son esos mercados de trabajo y cómo funcionan.

11. Ventajas competitivas Yo creo que tenemos varias ventajas que no hemos aprovechado suficientemente bien; por ejemplo: tenemos la posibilidad de hacer mejores investigaciones; en otras palabras, de proporcionar conocimientos que -

sean más acordes a la realidad en la cuál estamos funcionando; ésta perspectiva científica desgraciadamente no la hemos utilizado adecuadamente, no la utilizamos ni siquiera para hacer evaluación y seguimiento de nuestras propias actividades.

Otra ventaja, claro, está en el manejo de algunas herramientas de tipo psicológico que desafortunadamente tampoco hemos utilizado adecuadamente, pues como sabemos, estamos usando test de hace 50 años desarrollados en otros países.

12. Formación académica No es adecuada, yo creo que deberfan dársele otra serie de elementos conceptuales y prácticos que no están recibiendo en la actualidad como aspectos legales, por ejemplo.

13. Formación adicional Retomando lo anterior; aspectos legales; ya que hacemos capacitación pero no nos metemos a estudiar la Ley Federal del Trabajo al respecto, por lo tanto no hacemos planes de capacitación acorde con lo que demanda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que los vamos a necesitar en las empresas.

Y también hablaría un poquito de aspectos contables, financieros y económicos; por ejemplo: en muchas empresas industriales se utilizan sistemas diversos de costos y lo que no sabemos los psicólogos es que éste sistema de costos de alguna manera está relacionado con el comportamiento humano en las organizaciones. Lo mismo que la preparación de presupuestos que crea grandes conflictos, y el conflicto es un área en la cuál podemos hacer algo pero como no sabemos cómo se prepara un presupuesto, etc., son situaciones que nos pasan desapercibidas.

14. Propias limitaciones Cuando llegué al campo de trabajo me dí cuenta de que no entendía yo muchas cosas; para mí parecían algo así como situaciones extra terrestres. Por ejemplo cuando mencionaban "en ésta empresa existe un sistema

de costos estandar", yo no tenía la menor idea de qué era eso, y peor aún, no me daba yo cuenta de cómo éstos costos estandar afectan el comportamiento humano en las organizaciones.

Había muchas palabras, incluso, que yo no entendía en lo más mínimo, como por ejemplo: "presupuestos", "valor presente dentro de una organización", etc. No entendía yo muchas cosas; es más, me decían algunos contadores: "todo lo que - tú haces es bien subjetivo" y evidentemente lo es, en cambio me decían: "nuestros estados financieros ...bla, bla, bla". Ahora me dicen eso y yo les contesto: "si es cierto, lo que hacemos los psicólogos es bien subjetivo, aunque no tanto como tus estados financieros ¿eh?". Y es que ahora puedo argumentar, sé cómo se preparan los estados financieros y sé todas las deficiencias que tienen.

15. Aprendizajes adicionales propios Precisamente por que me faltaban muchos elementos decidí hacer una maestría en administración en el extranjero. Y eso me abrió los ojos de una manera insospechada, entendí mucho mejor toda una serie de cuestiones desde diversos ángulos. Por que por ejemplo: al estudiar economía llegué a la conclusión de que los fenómenos económicos en su mayoría tienen un trasfondo bien psicológico y que los psicólogos ni siquiera nos damos cuenta de eso.

Esta maestría en administración tuvo una concentración en comportamiento humano en las organizaciones. Todo lo que aprendí ahí me abrió enormemente mis --- perspectivas como psicólogo; considero que nunca he dejado de ser psicólogo, pero ahora conozco mejor lo que ocurre dentro de las organizaciones.

Y evidentemente desde un punto de vista informal, yo he tenido que seguir mi preparación, con la lectura de muy diversos libros, con el análisis de artículos en revistas especializadas, asistiendo a cursos, etc. En pocas palabras, - siempre hay que seguir aprendiendo. Cosas que no recibí en la Facultad o que -

no recibí con la intensidad que yo hubiera querido como: metodología de la investigación, estadística, aspectos computacionales, lo he tenido que aprender por mi cuenta.

16. Carencia de utilidad Considero que ésto no constituye un factor importante, y creo que todo lo que aprendí me sirvió. ¡Claro!, a nivel de licenciatura estudié algunas materias que no he aplicado, por que mi campo es otro; por ejemplo: todo lo que se refiere al aspecto psicoanalítico, prácticamente no lo he utilizado en mi formación como psicólogo del trabajo.

17. Aprendizaje personal Cuando empecé yo a trabajar, llevaba todo el equipo conceptual que había adquirido en la Universidad y me sirvió del algo. Posteriormente lo he tenido que aprender por las propias inquietudes: por ejemplo: en la Facultad en aquella época no se hablaba de los centros de evaluación, eso lo tuve que aprender yo por mi cuenta en libros, en revistas, en cursos, etc. No podría yo en éste momento, diferenciar que fué lo que específicamente aprendí en la Facultad y que he aprendido a través del desempeño, excepto aquello de lo que ya he hablado anteriormente.

18. Aportaciones de México al mundo Desgraciadamente no creo que hayamos aportado mucho en éste sentido. Por que hacemos muy poca investigación y muy poca difusión.

Yo asisto con frecuencia a congresos internacionales, y la participación de los psicólogos del trabajo en ellos es prácticamente nula. Sobre todo cuando son congresos internacionales donde el idioma no es el español, es bajísima la participación; es un poquito más amplia cuando el congreso es en español, por ejemplo: los congresos interamericanos de psicología; pero queda en un ámbito más reducido, por que las personas que hablan inglés no se interesan de lo que pasa en los países de habla española, entonces, el idioma es una barrera importante y si nosotros no vamos a donde se habla inglés y no hacemos algo en ese

sentido no vamos a tener difusión. Y como siempre hay un comité científico que se encarga de seleccionar las ponencias y si éstas no están basadas en investigación menos aún se exponen.

Entonces, yo creo que es un círculo vicioso: no hacemos investigación, por lo tanto, no participamos, por lo tanto, no nos conocen y por lo tanto, no hacemos aportaciones.

19. Aportaciones personales Creo que he hecho varias cuestiones. Por ejemplo: y tal vez lo más interesante, lo más trascendente, sea el haber diseñado un sistema para evaluar el beneficio-costos de la capacitación. Este es un problema fuerte, y no sólo en México, si no en otros países. Entonces, a mí se me ocurrió la manera de hacerlo y publiqué un libro al respecto. Tal vez esto podría ser una aportación mundial, pero, nuevamente la limitante: éste libro está escrito en español, y es difícil que éntre al mercado norteamericano, por ejemplo, y luego pues, aunque sea una aportación, finalmente no se conoce, queda reducida; y además no me voy a meter al trabajo de traducirlo por que creo -- que tengo otras cosas también por hacer; y lo que pasa es que se vuelve un dilema de prioridades.

Y quizá otra de mis aportaciones: sea mi insistencia en que hagamos investigación y en poner la muestra en éste sentido. Algunos de los libros que he escrito tratan de reflejar ésta tendencia mía. En éste momento estoy preparando una nueva edición de mi libro de Recursos Humanos que va a estar más basada todavía en investigación y además va a tener un ámbito mayor, no nos vamos a concentrar tanto en México, si no pretendo hablar de recursos humanos también en Latinoamérica, en España y en Portugal.

Aparte de todas las investigaciones que he realizado.

20. Objetivos, resultados y planes Tengo un objetivo muy bien establecido y es el de publicar dos investigaciones al año: una por semestre; esto no siempre -

se cumple por que las revistas frecuentemente andan atrasadas. Pero sí envié - por lo menos un artículo de investigación a una revista al año.

Trato de publicar en español, por que me importa mucho que nosotros hagamos - nuestra propia psicología para nuestra cultura; publico también en inglés pero es menos frecuente, y ocasionalmente publico en revistas internacionales tanto en inglés como en español.

Otro de mis objetivos: es dar un cierto número de cursos al año, cosa que hago. Otro de mis objetivos: es adelantar en un año varios capítulos para los libros que estoy escribiendo. En éste momento casi estoy a punto de terminar un libro de Didáctica, y estoy escribiendo al mismo tiempo un libro de Estadística Multivariada, etc. Entonces mis objetivos son ir acumulando capítulos para éstos - libros.

Planes: Seguir publicando, seguir investigando, seguir formando gente, seguir propugnando por que nos dejemos de copiar lo que se hace en otros lados y hagamos cosas apropiadas a nuestras características. No trato de ser exclusivista, no trato de ser "chovinista", pero no trato, tampoco, de copiar indiscriminadamente.

Creo que tenemos muchas cosas en nuestra cultura que son muy favorables para - el trabajo, pero que no las hemos utilizado por estar copiando cosas de fuera.

21. Areas apenas incursionadas Yo creo que hay muchas áreas que ni siquiera hemos tocado, por ejemplo: lo que se refiere a riesgos de trabajo, en México poco ha sido realmente lo que se ha hecho.

Y en otras muchas esferas ni siquiera hemos incursionado, por que ni siquiera sospechamos que existen, por ejemplo: en algo en lo que yo creo que el psicólogo tiene mucho que hacer y mucho que aportar es en las discusiones de contratos colectivos de trabajo y en la administración posterior, ahí se plantean con---

flictos; y el conflicto es un área del psicólogo, y en eso, que yo sepa, nadie está haciendo nada. Y además habría que entrar en otros aspectos de tipo económico, contable, y es un área virgen totalmente para el psicólogo.

Otra área sería la ergonomía: diseño de herramientas, de máquinas, de equipos ajustados a la forma en la cuál actúa el ser humano, en vez de hacerlo al revés; todavía se siguen diseñando muchas máquinas, equipos, etc. y el ser humano tiene que adaptarse a la máquina lo cuál no deja de ocasionar toda una serie de problemas: de fatiga, de cansancio, de menor productividad, en fin. Así como mejorar los métodos, procedimientos y tiempos de trabajo. Y esa es un área muy poco incursionada.

Otra área: es la psicología económica. ¿De qué depende que las personas ahorren o no ahorren? ¿De qué depende el que algunas personas sean empresarias o no empresarias? ¿Cuales son los determinantes de la demanda de algunos artículos? - Todo ésto tiene un trasfondo psicológico, y ahí hay muchísimo quehacer.

La mercadotecnia social: ¿cómo hacer que los mensajes lleguen mejor al público al cuál están dirigidos? o ¿por qué algunas personas utilizan algunos productos y otros no?, cosas de ésta naturaleza, que claro, pueden servir para establecer mejores estrategias.

Creo que hay otros campos también poco explorados o poco conocidos, por ejemplo: preparaciones de estados financieros, preparación de presupuestos, y ¿cómo manejar ésta preparación de presupuestos de tal manera que los conflictos sean menores? ¿cómo llegar a tomar decisiones en grupo al respecto de tal manera que haya menores escisiones y menores roces dentro de la organización?

Y como éstas yo creo que hay toda una serie de áreas que, insisto, nos pasan desapercibidas por que no nos hemos metido a estudiar algunos de éstos elementos o fenómenos de las organizaciones.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Yo creo que tenemos que empezar por que nuestros profesores tengan mayores experiencias interdisciplinarias por que de ellos dependerá la formación de las nuevas generaciones.

Conozco algunos psicólogos que están siguiendo mi mismo camino, no porque yo se los haya dicho, si no por que ellos sintieron la necesidad de hacer una --- maestría o doctorado en administración.

23. Proyección en sector público Yo creo que el psicólogo tanto en sector público como en el sector privado tiene que irse ganando poco a poco su papel, en otras palabras, tiene que ir demostrando la vigencia y la efectividad de lo -- que hace.

En el sector público la situación es un tanto diferente, por que (y parece que está cambiando paulatinamente en éste sexenio la perspectiva), en general, has ta ahora, no importaba tanto la efectividad: si lo que una persona hacía o dejaba de hacer, tenía o no efectividad, realmente no tenía tanta importancia. - Se le daba más relevancia por ejemplo, al aspecto de la fidelidad: que el subordinado fuera fiel al jefe y formara un equipo, y que dentro de ese equipo - no se hicieran notar las deficiencias y no se hablara de evaluación, por que casi por definición todo debería estar bien y quien señalara una falla o una deficiencia a veces era tomado como infiel, y ésto tenía repercusiones en los -- ascensos y en la forma de relacionarse.

Insisto, creo que está cambiando poco a poco, o por lo menos a nivel de discur so, se le quiere dar prioridad a la efectividad; si ésta tendencia continúa den tro de 5, 10, 15 años en el sector público, tendremos que acabar mostrando --- nuestra efectividad.

24. Proyección en iniciativa privada En las organizaciones, sobre todo del sector privado, existe una cultura especial que va en el sentido de que las cosas

que se hagan sean prácticas, sean efectivas, etc., tenemos que luchar contra -
ésto por que frecuentemente existe una confusión respecto a lo que es práctico
de lo que no lo es, dentro de las propias organizaciones.

Pero de una manera o de otra tenemos que mostrar que lo que hacemos sirve, ---
mientras no lo demostremos nos vamos a encontrar con muchas dificultades. En--
tonces, una mística de los psicólogos del trabajo, como de cualquier profesio-
nista, debe ser precisamente: evaluar y mostrar la efectividad de sus acciones.
Yo creo que tenemos que luchar mucho, tenemos competencia, y ésto vale para el
sector público y para el sector privado, los LAE, los LRI son nuestra competencia
más fuerte, están mejor preparados que los psicólogos para enfrentar una -
serie de actividades que tenemos que ver, analizar y resolver dentro de las or-
ganizaciones.

25.El psicólogo en el año 2000 Desgraciadamente yo creo que tenemos bastantes -
limitaciones, en éste momento dentro de nuestra Facultad de Psicología en la -
UNAM, no tenemos ni maestría, ni doctorado, ni especializaciones en psicología
del trabajo.

A nivel nacional, me parece que hay una o dos Universidades que lo tienen. En-
tonces, tal parece que la situación termina a nivel licenciatura, y que más a-
delante no hay nada, por lo tanto veo un panorama un tanto gris, un tanto obs-
curo para nuestra especialidad; por lo que si las personas no tienen iaunque -
existe la necesidad!... imucha gente quiere hacer maestría y doctorado en Psi-
cología del Trabajo!, por lo menos en lo que yo he podido captar en pláticas -
privadas (no tengo investigación al respecto), pero imucha gente quiere seguir
estudiando y se encuentra con que no tiene manera de hacerlo!, entonces, ¿qué
va a suceder en el futuro?, creo que la gente se va a ir precisamente a otros
posgrados, en administración fundamentalmente.

FEBRERO 1991.

que se hagan sean prácticas, sean efectivas, etc., tenemos que luchar contra - ésto por que frecuentemente existe una confusión respecto a lo que es práctico de lo que no lo es, dentro de las propias organizaciones.

Pero de una manera o de otra tenemos que mostrar que lo que hacemos sirve, --- mientras no lo demostremos nos vamos a encontrar con muchas dificultades. Entonces, una mística de los psicólogos del trabajo, como de cualquier profesionalista, debe ser precisamente: evaluar y mostrar la efectividad de sus acciones. Yo creo que tenemos que luchar mucho, tenemos competencia, y ésto vale para el sector público y para el sector privado, los LAE, los LRI son nuestra competencia más fuerte, están mejor preparados que los psicólogos para enfrentar una serie de actividades que tenemos que ver, analizar y resolver dentro de las organizaciones.

25.El psicólogo en el año 2000 Desgraciadamente yo creo que tenemos bastantes - limitaciones, en éste momento dentro de nuestra Facultad de Psicología en la - UNAM, no tenemos ni maestría, ni doctorado, ni especializaciones en psicología del trabajo.

A nivel nacional, me parece que hay una o dos Universidades que lo tienen. Entonces, tal parece que la situación termina a nivel licenciatura, y que más adelante no hay nada, por lo tanto veo un panorama un tanto gris, un tanto oscuro para nuestra especialidad; por lo que si las personas no tienen iaunque - existe la necesidad!... imucha gente quiere hacer maestría y doctorado en Psicología del Trabajo!, por lo menos en lo que yo he podido captar en pláticas - privadas (no tengo investigación al respecto), pero imucha gente quiere seguir estudiando y se encuentra con que no tiene manera de hacerlo!, entonces, ¿qué va a suceder en el futuro?, creo que la gente se va a ir precisamente a otros posgrados, en administración fundamentalmente.

FEBRERO 1991.



LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ

Licenciado en Psicología (como segunda carrera), egresado de la UNAM, en el año de 1973.

Médico (como primera carrera), egresado de la UNAM en el año de 1968.

Maestro en Criminología por parte del Instituto Nacional de Criminología. -- Cuenta con diversos cursos de actualización y especialización en Psicología - del Trabajo, en Criminología, Medicina Forense, etc. Cursa actualmente el Doctorado en Antropología Social en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Pertenece a: la Asociación de Personal Académico de Carrera de la UNAM (APAC), a la Sociedad Mexicana de Psicología, a la Asociación Psicológica Americana, al Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, a la Sociedad Mexicana de Criminología, y a la Sociedad Mexicana de Medicina Forense, Criminología y Criminalística, entre otras.

Cuenta con 18 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Se ha desempeñado como: docente en la Facultad de Psicología de la UNAM desde 1972 en diversas materias. Como psicólogo-investigador en la UNAM, en el Instituto Nacional de Ciencias Penales. Como consultor laboral, capacitador laboral, conferencista, perito judicial, seleccionador y asesor en la selección de personal de alto riesgo, entre otros.

Es además, autor de diversas publicaciones realizadas en libros y revistas -- técnicas o especializadas.

Actualmente trabaja como docente, psicólogo-investigador, escritor y conferencista.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. Escenarios de Trabajo Habría que ver varias cuestiones:

1.-Habría que considerar lo que es el trabajo, digamos, tradicional del psicólogo laboral. Yo diría que en éste sentido habría dos grupos de psicólogos: -- los psicólogos que se manejan en el campo estrictamente tradicional, reclutamiento, selección y capacitación, que son las funciones tradicionales.

2.-Y por el otro lado tendríamos lo que son las funciones más nuevas o más novedosas, por ejemplo: asesoría, auxilio en la toma de decisiones, todo lo que se refiere a sistemas de control de línea que de alguna forma están fundamentados en todos los principios teylerianos y demás.

Yo diría que uno es trabajo de oficina y el otro es trabajo en línea de montaje, y es la diferencia en cuanto a los escenarios de trabajo, pero todo se desarrolla dentro de las organizaciones.

2. Areas de Trabajo Ahora, ¿en qué funciones específicamente?, yo hablaría de - que trabaja desde la planificación de ambientes laborales, en la elaboración - de análisis y descripción de puestos, el establecimiento de perfiles de puesto. Luego, estaría en la construcción de escalas de sueldos y salarios. Vendría -- después el reclutamiento, selección de personal, que son las áreas tradicionales; luego vendría todo lo que son procesos de inducción, capacitación, y luego todos los programas de tipo motivacional para mantener trabajando o produciendo dentro de cierto ritmo, dentro de cierto nivel al trabajador y a la empresa.

Y por el otro lado estaría la parte de evaluación del desempeño, que antiguamente se llamaba calificación de méritos, y es, valorar que tan bien o que tan mal esta trabajando, o que tan bien o que tan mal está rindiendo y en todo caso la administración de consecuencias, que es otra del las áreas en las cuales actualmente se involucra mucho el psicólogo laboral sobre todo por ejemplo des

de el establecimiento de contingencias hasta la elaboración de sistemas de des-
pido para determinar causales, para determinar métodos remediales y demás.

3. **Evolución de funciones** Las funciones del psicólogo del trabajo se han amplia-
do, evidentemente se han ampliado! Antiguamente el psicólogo laboral única-
mente era reclutador y seleccionador y nada más, y además reclutaba y seleccio-
naba personal en función a teorías o sistemas de tipo tradicional: solamente -
en base a pruebas.

Actualmente se hace reclutamiento y se hace selección en base a técnicas nue-
vas. Tenemos por ejemplo: algunos basados en sistemas de tipo operante, algunos
basados en sistema de tipo dinámico, centros de evaluación, todo éste tipo
de cosas; y estoy hablando solamente de la selección.

Pero también hablaría por ejemplo, de que de alguna forma otras actividades se
han ido desarrollando, se han ido ampliando en la medida en que incluso tam-
bién ha habido ampliaciones tecnológicas. Yo diría que cada vez hay más activi-
dades y con más variedad de posibilidades en cada tipo de actividad.

Yo siento que ha sido también, un trabajo, el ir luchando por sentar presencia
en el campo, es decir, en la medida en que algunos psicólogos han demostrado -
eficiencia por ejemplo: en asesoría, otros van siendo llamados a cuestiones de
asesoría, en la medida en que algunos han demostrado que además de seleccionar
saben capacitar se ha, incluso, puesto de moda la capacitación, o puesto de mo-
da la evaluación del desempeño, calificación de méritos, todo éste tipo de co-
sas.

4. **Evolución de instrumentos** Las herramientas con las que yo salí de la escuela,
a lo mejor me sirven a nivel histórico, de antecedente y nada más. Pero siento
que: Las herramientas han ido evolucionando, han ido perfeccionandose o han --
ido siendo substituidas por otras nuevas, tal vez más eficientes.

Incluso las pruebas psicológicas, es decir, cuando uno aprendió ciertas pruebas a lo mejor existía la forma "X" y ahora existe la "XR" y la "XR" de la --- "XR" y cosas por el estilo.

5. **Evolución de técnicas** De alguna manera las técnicas han evolucionado, se han perfeccionado, se han hecho más precisas. Y esto le da más posibilidades también de ser más preciso el psicólogo en su trabajo si se actualiza. ¡Es muy importante el mantenerse actualizado!

6. **México y otros países** Yo pienso que en cuanto a trabajo de campo estamos --- bien, casi, casi al nivel de lo que se hace en todos los países, salvo países muy avanzados como EU, donde lo que hacen, lo hacen con una tecnología fenomenal, tremenda.

Nosotros a nivel de países tercermundistas, en ese sentido estamos limitados. yo diría que el trabajo se realiza con la misma calidad pero con menos tecnología, más de "talacha".

Por el otro lado, también en México hace falta investigación propia, eso sí es muy importante por que generalmente lo que hacemos es referir investigaciones o adaptar resultados de investigación o nosotros y es muy poco y muy pocas gentes son las que hacen investigación aquí en México y lo peor de todo es que la poca investigación que se hace no se publica, entonces, yo siento que ahí es -- donde falta también hacer énfasis.

7. **Profesiones con las que compete** Con el LAE y el LRI fundamentalmente.

Aunque yo siento que también el psicólogo del trabajo tiene la ventaja de una orientación más humanística y que los otros no tienen, y si uno maneja bien su orientación se los puede llevar de calle, por que ellos funcionan tecnológicamente hablando. El problema es que a veces no sabemos hacer uso de nuestra ventaja y nos dejemos comer un poquito el mandado en ese punto, que es nuestro nivel de balance y control de equilibrio.

8. Profesiones con las que colabora El psicólogo colabora con las mismas y con todas la demás profesiones.

Yo he tenido la oportunidad de por lo menos trabajar en igualdad de circunstancias e incluso a nivel de dominio de situaciones con: médicos, abogados, ingenieros, contadores, químicos, administradores de empresas, trabajadores sociales; y yo he sido jefe de todos. Y de alguna manera siento que en un momento dado hemos llegado a establecer equipos de trabajo muy eficientes, en donde ya no está de por medio el yo soy mejor que tú o mi carrera es mejor que la tuya. Si no que entendemos en cierto momento que somos un equipo, estamos trabajando para un fin común y nos apoyamos.

A la fecha yo tengo gente con la cuál trabajo o he trabajado mucho, así que -- nos vemos un poquito como padres e hijos o hermanos con hermanos y somos de -- las profesiones más disímbolas del mundo, entonces, creo que se puede colaborar de hecho con todas las profesiones; con algunas de ellas hay tal vez más resistencia por que no saben que es lo que les puede aportar un psicólogo, pero una vez que aprenden que el psicólogo les puede aportar algo, forman dependencia de nosotros. Sobre todo por que les llevamos mucha ventaja en el aspecto de manejo metodológico, que muchas profesiones como los abogados, los médicos, los dentistas y demás no tienen. Entonces, para ellos el que haya alguien que maneje cuestiones metodológicas les resulta de mucho apoyo, les es muy importante.

9. Preparación para la realidad Yo pienso que el psicólogo se encuentra tan preparado como cualquier otra profesión. Tal vez el problema del psicólogo en general, yo no personalizaría al del trabajo, es que, a nosotros no se nos ha enseñado amor a la camiseta, es decir, lo que sucede es que en otras profesiones a uno se le enseña a hacer ciertas cosas y se le dice: éste es tu terreno, --- y quierete a tí mismo, nunca agredas a un compañero, tú apoya a tu compañero y

ustedes son un gremio unido. A nosotros no, a nosotros se nos enseñan ciertas cosas, pero también se nos ha enseñado una especie de temor generalizado a otras profesiones, a actuar siempre así como ayudantes o subprofesionales y entonces a veces actuamos como tales.

Cuando en realidad, y se los digo por que tengo muchos años en éste asunto, y en ocasiones les hemos demostrado que somos bastante más eficientes que los -- que tienen carreras de muchos siglos, incluso de tradición y cosas por el estilo, entonces, de alguna forma yo siento que no hay ventajas, en todo caso más bien es que tanto queremos a nuestra profesión, que tanto nos han enseñado a defenderla, que tanto nos han enseñado a valorarla.

Yo pienso, de manera personal, que aquí en la Facultad se nos enseñan muchas cuestiones de tipo teórico-práctico pero no hay ninguna materia que nos hable sobre ética profesional, no hay ninguna materia que nos hable sobre trabajo de equipo, no hay ninguna materia que nos hable sobre la integración de grupos y cosas por el estilo. Ahí es donde estamos fallando, es más, no hay ninguna materia que nos diga: tú debes cobrar de ésta manera y es en lo que otras profesiones si saben exactamente como cobrar, como valorarse, como apoyarse los unos a los otros, y eso es muy importante.

10. Deficiencias ¿Que si considero que el psicólogo del trabajo se encuentra en desventaja con respecto a otras profesiones? No, definitivamente no, al contrario.

11. Ventajas competitivas 1.-Nuestras técnicas son mucho más precisas que las -- que usan por ejemplo, los psiquiatras y que son muy estimativas y muy evaluativas.

2.-Manejamos elementos metodológicos que no manejan, prácticamente nadie, más que los egresados de ciencias. Y de alguna manera también nuestra orientación en el sentido del humanista, del manejo del recurso humano es muy importante y

siento que ésta sería una ventaja fundamental de nosotros y que deberíamos aprovecharlo.

- 12. Formación académica** No es adecuada, yo le daría al psicólogo una clara orientación de en qué está en ventaja y aprovecharlo por encima de los otros. Y le daría también la sensación de que está en posibilidades de competir con ventaja con cualquier otra profesión y lo haría para que de alguna manera no sintiera que es un subprofesional. Pues muchas veces el problema de aquí es que salen sintiéndose menos, y no es que realmente lo sean, si no simplemente no se les enseña a valorarse, es más bien un problema autoconceptual.
- 13. Formación adicional** Sobre todo enseñarles lo que se da en algunas carreras - como medicina, en donde se le enseña a la gente a trabajar en equipo, a ser interdependientes, a tener una ética profesional, a tener incluso una ética en el momento de cobrar. ¡Claro!, aquellas son profesiones muy organizadas a través de muchos siglos, pero de todas maneras se puede aprovechar la experiencia.
- 14. Propias limitaciones** Primero: que no confiaban en uno, segundo: que yo no -- confiaba en mí, y tercero: que de alguna manera ellos no sabían que les podía yo aportar, y a veces yo no estaba seguro de si se los podía aportar ¡sí, esa es la realidad!
- Pero en el momento en que uno se enfrenta a ciertas situaciones prácticas, --- dice: "no, pues ésto se puede sacar más fácil por éste lado", y se va uno dando cuenta de que se puede comer vivos a los otros ¡pero fácil! Y al final de cuentas, por lo menos en los equipos de trabajo en que a mí me ha tocado estar y me ha tocado coordinar grupos; desde grupos de investigación interdisciplinaria; y no hay ventaja, los grupos funcionan muy bien y los psicólogos de alguna manera, son muy altamente valorados.
- 15. Aprendizajes adicionales propios** Yo tengo la sensación de que aquí en la es-

cuela hay varias cuestiones a considerar:

1.-Se le da a uno información teórica que puede ser importante para que tenga una especie de, digamos, cultura profesional. Se nos enseñan algunas cosas --- prácticas para que sepamos actuar propositivamente en la resolución de situa-- ciones. Pero, aquí es donde yo cuestionaría un tanto la formación, a veces se nos da demasiada teoría y yo diría que nos volvemos demasiado teóricos, es decir, nos cultificamos en grado excesivo a nivel de teoría y ya no somos efi--- cientes.

2.-La práctica que se nos da no es eficiente por que se nos enseñan cuestiones prácticas que después no sirven en la realidad, por ejemplo: ¿de qué sirve que aquí se me enseñe a manejar una prueba como Kagan? cuando en la vida se va a a plicar allá afuera en la calle. Y en cambio sí me hace falta que me enseñen a manejar una prueba como 16PF de Catell o como un Beta IIR o pruebas de ese tipo que a cualquier trabajo que vaya uno a pedir en el área laboral le dicen: - "¿sabes manejar éstas pruebas?", y pues las tiene uno que aprender por fuera. Yo siento que la formación práctica de la escuela debería ser coherente con -- las necesidades del mercado: ¿qué es lo que allá le compran a uno como produc-- to?

16.Carencia de utilidad ¿Qué he tenido que olvidar? Lo que no sirve, lo que me enseñaron y que a la mejor nada más era ejemplo curioso de ciertas cosas que - después nunca más volví a utilizar. Es decir, yo me acuerdo haber aprendido -- pruebas que ni tenían ninguna base teórica, ni práctica, ni normas nacionales, ni servían para nada y además en ningún lado se usaban. Pues ya se me olvidaron y ¡las tuve que olvidar a fuerzas! en beneficio de aprender cosas más prác-- ticas.

17.Aprendizaje personal Aprendí en todos lados:iendo a cursos, asistiendo a -

congresos, asistiendo a seminarios, simposiums, a talleres poscongresos, estudiando por mi propia cuenta, además haciendo estudios de posgrado.

18. Aportaciones de México al mundo Si definitivamente, de alguna manera nosotros en México hemos demostrado que una serie de cosas que se daban por hechas a nivel mundial como es, por ejemplo: escalas de valores, motivaciones, etc., no son válidas para todo el mundo como decían los americanos, y ésto de alguna manera ha sentado una presencia internacional.

Ahora hay investigaciones trascendentes a nivel transcultural como lo que ha hecho Rogelio Díaz Guerrero, como lo que ha hecho Victor Alcaraz en cuanto a sueño, etc., que nos da una presencia mundial-internacional de primera línea.

Por ejemplo lo que ha investigado Fernando Arias Galicia con respecto a aspectos motivacionales, a la no coherencia con la teoría de Maslow de lo que plantean los americanos con lo que serían los satisfactores en México, ésto es perfectamente aplicable. Igual que es aplicable por ejemplo: todas las teorías fisiológicas de Victor Alcaraz a cuestiones de fatiga en el trabajo y demás, y -- son mundialmente reconocidas y sólo en México no les hacemos caso, eso es paradójico ¿no?

19. Aportaciones personales Yo diría que abríles camino a los que vienen detrás. De alguna manera a nosotros nos ha tocado ser una especie de etapa de transición, me refiero a mi generación los de más o menos mi tiempo; una etapa de -- transición entre la gente que salió muy antes que nosotros, con una orientación muy filosófica, muy psicoanalítica y a la mejor con ciertas formas de actuación muy "chamanísticas". Yo siento que de alguna manera a nosotros nos ha tocado ir borrando la imagen de aquel psicólogo así medio-brujo, medio-chamán, medio-psicólogo, medio-psiquiatra, medio-psicoanalista y nada de todo ello; y demostrar que se saben hacer otras cosas, si se desempeña uno eficientemente.

Y por el otro lado, en la medida en que uno ha ido teniendo éxito, ha ido jalandando a sus gentes y ha ido colocando grupos, y en ésta forma, ha sido abriendo el paso a los que vienen. Yo pienso que en la medida en que nosotros hemos tenido éxitos o fracasos les hemos abierto o cerrado los espacios a la gente -- que viene después.

20. Objetivos, resultados y planes Mis objetivos ya son más a nivel de autorrealización, es decir, tendríamos que hacer una serie de aclaraciones que creo -- que son importantes:

1.-Yo llegué aquí a la Facultad como segunda carrera, obviamente, yo ya traía una serie de objetivos diferentes a cualquier gente cuando llega.

2.-Yo egresé de la carrera en 1973, estamos a casi 18 años de que yo salí. Ya de alguna manera, superé una serie de etapas en las cuales uno pica-piedra, -- busca darse a conocer. Yo siento que en el momento actual, y queriendo que no parezca como inmodestia: ya pique-piedra, ya demostré en ciertos lugares, en -- ciertos niveles de lo que podía ser capaz, y de alguna manera, ya establecí: -- que soy capaz, qué puedo dar realmente y en donde, y la gente lo sabe, me busca por ello.

Y entonces ya estoy en una etapa en la cual: 1.-Tengo un empleo perfectamente estable, en donde yo soy titular definitivo por oposición (es más fácil que me jubilen a que me corran). Pero me ha costado desde presentar exámenes de oposición, desde estudiar, actualizarme y adquirir un nivel, una antigüedad.

2.-En éste momento, yo estoy en una posición, hasta de poder, dentro de la Facultad: soy consejero técnico, soy coordinador de varias materias dentro del -- Departamento y tengo una presencia fuera, incluso a nivel de organizaciones -- profesionales. Entonces, de alguna forma si yo digo ciertas cosas, es posible que me escuchen más fácil que a otros.

Por lo tanto, en éste momento está uno más en situación de autorrealización; -hago las cosas que me gustan por que me gustan, por que estoy convencido de --ellas. Pero así como que: ¿para lograr un trabajo? pues ya lo tengo, ¿para lo--gar un prestigio? ¡20 años de trabajo me ha costado tenerlo!, ¿para formar --gente? ya las tengo a mi lado y ¡bien formadas!, y es un grupo de gente a la que me he llevado desde que eran estudiantes y han trabajado conmigo desde el servicio social, prácticas y después las he ido llevando por todos los puestos hasta que los he dejado ubicados a nivel de jefes. Entonces, ahora siento que simplemente ya estoy en un nivel, incluso de capitalizar los esfuerzos que uno tiene que hacer al principio. Al principio le toca a uno luchar mucho, "echar mucha talacha", trabajar hasta "de gratis".

Ahora esta uno en posición de dejarse querer un poquito, pero es obvio, es producto del tiempo, de la experiencia, de exposición a ciertas situaciones, in--cluso también una serie de luchas a lo largo del tiempo en el sentido profesional.

Planes: Lo que quiero es permanecer vivo durante el tiempo suficiente para ver cristalizadas algunas cosas.

21. Areas apenas incursionadas Yo siento que hay áreas en las cuales no se había pensado. Y son precisamente aquellas áreas en las que va a haber mayor posibilidad de desarrollo:

Tenemos todo lo que es el psicólogo del trabajo en instituciones de tipo atípico como es por ejemplo: cárceles, delegaciones, procuradurías que son instituciones atípicas por que se manejan ante y frente a situaciones problemáticas. Aquí el psicólogo del trabajo ha tenido mucho que ver en cuestiones de capacitación, en cuestiones de formación de personal, en cuestiones, incluso, de formación académica. Nos encontramos con gentes que han trabajado mucho en capacidad

tación de personal penitenciario, de custodios, cocineros dentro de una prisión, de un consejo tutelar y todo ese tipo de cosas; y han dejado claramente sentado que el psicólogo del trabajo no solamente puede trabajar en una empresa si no incluso en situaciones o instituciones de orden atípico como éstas. Y esto es una cuestión importante por que (y creo que ésta es una aportación personal) algunas gentes hemos abierto brecha en éste terreno. Y de alguna manera nos ha tocado, incluso, participar en la elaboración de legislaciones nuevas a nivel penal, esto sentó ciertas bases.

Como muestra: cuando se modificó el actual Código Penal, nosotros como estábamos asesorando a la Cámara en el momento en que se hizo la modificación legislativa, pues "metimos nuestra cuchara" y por ejemplo, establecimos en las modificaciones a los Art. 62, 64 donde se establece que un juez no puede dictar --sentencia a menos que previamente consulte un peritaje psicológico, psicológico, esto generó cerca de sesenta mil plazas aproximadamente por parte de la defensa, más o menos otras tantas por parte del ministerio público a nivel acusación, otras tantas a nivel de prisiones para la clasificación psicológica de los internos para su tratamiento y luego plazas para la capacitación del personal que labora directamente en la rehabilitación de los internos, a nivel de -cárceles, de consejos tutelares y todo éste tipo de cosas; estamos como de doscientas mil plazas en las cuales, solamente existen unas 40 o 50 gentes profesionalmente capacitadas, egresadas de las diferentes instituciones del país y unas 30 o 40 habilitadas; y lo demás son plazas que estan ahí, que está legislativamente establecido la necesidad de que existan y que por el otro lado no hay quien las cubra. Nosotros ya hicimos nuestra parte: el ponerlo en la legislación para que sea una necesidad y una obligación, pero resulta que ahora a los que se nos ha cargado la chamba son a los que hacemos peritajes. Y hace --falta que la gente esté capacitada en esto, habría que capacitar en éstas li--

neas.

También de alguna manera, se está incursionando ahora de manera nueva en toda una serie de técnicas novedosas en todo lo que son sistemas computacionales, - los sistemas a nivel de inteligencia artificial, simuladores y demás. En donde evidentemente la participación del psicólogo es muy importante en cuanto a establecer principios y procesos de aprendizaje.

Ahí está la necesidad, y a lo mejor deberíamos capacitar más a nuestros psicólogos con esa orientación. Y abandonar algunos sistemas tradicionales que ya - han dejado de ser operantes, a lo mejor ya olvidarnos un poquito de la selección en el sentido tradicional y meternos a otras cosas.

Yo puedo asegurar que por ejemplo: en México, en cualquier área va a disminuir el trabajo, menos en el área penal, ¿por qué? por que como están las cosas lo único que no va a disminuir son los delitos, y entonces mientras el psicólogo - laboral esté capacitado para incidir en éste terreno va a tener cada vez más - trabajo.

Ahora, en el área de capacitación, de manejo de inteligencia artificial, cada vez las computadoras estan siendo más utilizadas, bueno, pues es un campo en - el cual hay que incursionar, y definitivamente ésto es un campo fundamental. - También hay que aprender o incidir en aquellas técnicas que están encaminadas a problemas de tipo práctico, por ejemplo: la atención a situaciones de desastre, a situaciones de guerra, situaciones de crisis; nuestros egresados no es - tán preparados para enfrentar ese tipo de situaciones ni desde el punto de vis - ta laboral, ni desde el punto de vista clínico, y aquí es donde debería hacer énfasis por que eso es cada vez más nuestro pan de cada día.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Primero capacitando y segundo vendiendo la información afuera, de que ese psicólogo está capacitado en eso, y de que -

se podría aprovechar en el exterior.

Muchas veces los empresarios, los jefes, los directores de áreas no piden psicólogos por que no saben qué les puede solucionar, y cuando uno les dice: "mira te podría hacer ésto y ésto y ésto" se dan cuenta de que en realidad nos requieren. Entonces muchas veces no consumen el producto por que no tienen idea de a que sabe.

23. Proyección en sector público ¿En el sentido tradicional? no muy venturoso, - yo siento que cada vez se están saturando los puestos o las tareas tradicionales, pero entonces, por eso es que hay toda una serie de cuestiones adicionales en las cuales se podría incidir con mucho éxito, con mejores posibilidades de realización y mejor pagadas.

24. Proyección en iniciativa privada Yo siento que más venturosa. El empresario a nivel privado está más conciente de lo que quiere y de alguna manera, también está más interesado en obtener beneficio por las cosas nuevas o que le -- dan a ganar algo.

25. El psicólogo en el año 2000 Muy tecnologizados, muy cientifizados, y muy controlados a nivel de un sistema de eficiencia nacional, es decir, actualmente - nosotros en nuestro país actuamos como Dios nos dió a entender, si nos equivocamos no hay nadie que nos diga: ésto está mal hecho, o que nos de un apoyo a nivel profesional.

Existe ya un Colegio Nacional de Psicólogos, que se está encargando de certificar la calidad del trabajo de un psicólogo o pseudopsicólogo, e incluso puede - proceder penalmente contra él cuando se dice psicólogo y no lo es, y pone en mal a la profesión.

Vamos a llegar a situaciones, como sucede en EU o en Francia que para poder ejercer se necesita no solamente el tener el título y la cédula, si no además - estar certificado por el gobierno o por el Estado, y además tener la licencia

para actuar en cierto tipo de situaciones y problemas; y eso de alguna manera, le dará al psicólogo, por un lado, una cobertura protegida para su tarea, el ser responsable; y por el otro lado, va a tener como consecuencia el que el -- psicólogo se va a tener que preocupar la fuerza! por mantenerse actualizado; -- por que por ejemplo para obtener la certificación: ésta no es permanente, hay que renovarla cada cierto tiempo, entonces si yo no me actualizo va a llegar -- un momento en que ya no me certifica la Asociación Profesional y ésto es impor-- tante. Sucede como por ejemplo con los médicos, con los cirujanos en México, -- en EU, la gente tiene que pasar exámenes cada cierto período para que se eva-- lue si todavía está apto, si conoce las técnicas, los adelantos y demás; el -- que todavía sea un eficiente profesionalista. La Psicología no tiene por que ser una excepción en ese aspecto. Creo que estaríamos trabajando más responsablemen-- te, pero también con más elementos técnicos y con más conocimiento de la comu-- nidad con respecto a nosotros, por que siento que se nos empieza a perder el -- miedo que se nos tenía como psicólogos antes, cuando veían a un psicólogo y -- decían: "¡ay, no me vaya a psicoanalizar!"...para nada, yo no me dedico a eso y además no estoy en horas de oficina.

FEBRERO 1991.



RITA DEL CARMEN CASTILLO CONTRERAS

Licenciada en Psicología, egresada de la Universidad Iberoamericana, en el -- año de 1979.

Cursó la Maestría en Administración Pública, en el Instituto de Estudios Superiores en Administración Pública; un Diplomado en Alta Dirección, en el Instituto de Especialización para Ejecutivos; así como diversos cursos de perfeccionamiento y actualización profesional, en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Cuenta con 12 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: seleccionador, en la Dirección de Personal; Jefe de selección, Capacitación y Desarrollo; Jefe del Departamento de Relaciones Industriales; Subdirectora de Capacitación y Desarrollo; todos desempeñados en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Así como: asesora de capacitación, en el Instituto Nacional de Capacitación - Fiscal, y en el Servicio Postal Mexicano. Como instructora, diseñando e impartiendo cursos de capacitación en empresas e instituciones tales como: Hotel - Stouffer Presidente, Grupo Corporativo Hermanos Flores, Grudeca, Asesores y - Consultores Asociados, Servicio Postal Mexicano, y Secretaría de Marina. Además de docente en la Licenciatura de Administración, y en Psicología, en la Universidad Nuevo Mundo.

Actualmente se desempeña con el cargo de: Directora de Desarrollo de Personal, en la Dirección de Personal, dentro de la Secretaría de Hacienda y Crédito -- Público.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** Se desempeña en instituciones tanto públicas como privadas, que manejen aspectos de cualquier índole en general.
2. **Áreas de trabajo** Nos han encasillado en aspectos de selección de personal. -- Sin embargo, la tendencia actual en el sector público (que es donde estoy yo -- trabajando), ha sido el ir abarcando cada día más áreas; o sea, no reducirnos únicamente a ser contratadores o psicómetras, si no entrar, incluso en el campo de la investigación. Se está pretendiendo que se hagan cosas nuevas.
Es preocupante que cuando hemos trabajado, por ejemplo: en el área de selección; no encontramos instrumentos diferentes, más que los ya conocidos; entonces, si hay la preocupación de algunas instituciones por fomentar la investigación en - ese sentido.
Básicamente labora en recursos humanos, además de los aspectos administrativos; en iniciativa privada: tienes que hacer todo el proceso, comenzando por la aplicación de las pruebas; en cambio, por lo general, en las secretarías de Estado: el psicólogo hace casi siempre, nada más la parte técnica, y dejamos un poquito de lado lo administrativo.
Pero ya ahora se están manejando otras áreas: en aspectos didácticos que antes se les dejaba a los pedagogos únicamente, y ahora ya hay una gran participación de los psicólogos.
Ciertas ramas muy especializadas, como por ejemplo: yo estoy en un área de capacitación fiscal, y aunque no sabemos de aspectos fiscales; tu propia licenciatura y el conocimiento de la gente, te permite el que te puedas meter en ámbitos que son diferentes a los ya tradicionales, y empezar a conocer un poco sobre lo que es administración tributaria. O sea, ya no se maneja el que: "como no es mi área, no voy a estudiar, no voy a participar"; por que el hecho de trabajar, -- por un lado, en selección, y por otro en capacitación, te permite el poder entender aspectos de contenido de muchas materias.

3. **Evolución de funciones** Lo principal sería el que ya no se reduce a ser solamente aplicador de pruebas, en el caso de selección; o de ser coordinadores, en el caso de capacitación; o aplicadores de cuestionarios, para evaluación de desempeño.

Siento que ya se participa en todas las fases que implica cada uno de éstos aspectos: en el diseño, en la aplicación, y en el seguimiento posterior. E incluso, hay profesionistas de otras áreas que de alguna forma saben que estamos invadiendo parte de las funciones, por ejemplo de un LAE, de un LRI, de un ingeniero industrial, o de un licenciado en relaciones comerciales, y que ésta tendencia es positiva por que las diferentes carreras coinciden en las materias que tratan. Esa es la evolución que yo he visto, cada vez se abarca más, cada vez nos preocupamos más por conocer otras cosas; y el que surjan nuevas inquietudes. A muchos colegas, como a mí, les pasa lo mismo: han ido tomando una segunda carrera, maestrías en otras especialidades, etc.; como que ya hay una visión de superarse en áreas afines.

4. **Evolución de instrumentos** Habría primero que clasificarlas: en áreas de selección, desafortunadamente se sigue utilizando los mismos instrumentos; son muy pocos los nuevos, y cuando llega una prueba nueva, todo mundo la usa y ya se quemó, por ejemplo: el Cleaver, causó furor hace algunos años y ya todo el mundo se la sabe.

Yo en lo personal no he encontrado instrumentos nuevos en selección, a tal grado que en mi caso, por ejemplo, he tenido que recurrir al polígrafo (que es un detector de mentiras), como un método más de selección, ante la imposibilidad de tener pruebas estandarizadas en México, y que sean diferentes a las que normalmente venimos utilizando; o sea, que son muy pocas las que hay para las características de nuestra población.

En capacitación, en cambio, hay avances fenomenales: en cuestión de metodología,

en cuestión de criterios para manejar un área de capacitación, en tecnología. Cuando yo comencé en el área, había proyector de cuerpos opacos, y ahora ya estamos usando hasta video-disco para los cursos.

5. **Evolución de técnicas** Creo que han ido evolucionando mucho, conforme nos hemos ido preparando en áreas que a lo mejor no son ni de psicología; uno va tomando - cursos, en general, de diversas materias, aprendes diferentes técnicas.

Ya mencionábamos la evolución que ha habido en capacitación. Ahora, en técnicas administrativas; el hecho de desarrollar diferentes habilidades, ha cambiado la forma de manejar los grupos, y es algo que hay que hacer notar por que se piensa siempre que en sector público nos quedamos atrasados, obsoletos, y al menos en - ésta Secretaría sí se ha ido avanzando mucho. En éste momento estamos aplicando también técnicas de control de calidad, de productividad, enfocadas a las áreas de Psicología del Trabajo.

6. **México y otros países** En investigación estamos en pañales, y creo que no es un problema de la psicología, si no un problema nacional: estamos muy por debajo de lo que han hecho otros países.

Yo he tenido oportunidad de visitar algunos con la finalidad de ver, precisamente, que es lo que hacen y cómo lo hacen. Y en tecnología te puedo decir que la - diferencia es el dinero, nada más; tenemos el mismo conocimiento, conocemos las mismas estrategias, tenemos las herramientas, las técnicas, los instrumentos, y a veces no es posible aplicarlas o adquirirlas por falta de recursos; estamos -- bastante bien en comparación con otros países y mucho mejor que algunos otros, - inclusive.

En trabajo de campo se ha realizado muy poco; falta interés, y creo que se debe al hecho de que en algunas Universidades sea tan tajante la especialidad en psicología, lo que ha impedido que los psicólogos del trabajo éntren a campos diferentes, como sería el trabajo de campo.

En donde creo que estamos bien es en aspectos de estrategias, tecnologías, teorías, que nos llegan con la misma velocidad que en otro país.

7. **Profesiones con las que compete** Basicamente con el LAE y el LRI; mucha gente piensa que ellos tienen más herramientas para poder manejar toda el área de recursos humanos completa. Todavía existe la tendencia en muchas instituciones a darles trabajo más amplio a ellos.

Creo que competimos también con los pedagogos; y a pesar de que no cuentan con la visión tan amplia que el psicólogo tiene, hay competencia por que siento que ya quieren llegar a desarrollar las labores de un psicólogo, aunque creo que esta carrera no se ha desarrollado tanto como la nuestra.

8. **Profesiones con las que colabora** Creo que la gama de profesiones con las que uno puede colaborar es amplísima.

De nuevo caigo en el aspecto de administración, el apoyo aquí basicamente es en los factores que ellos carecen, que es el comportamiento humano, en el enfoque que le da el psicólogo.

Colaboramos con áreas, incluso, de sistemas como sería la informática, al desarrollar sistemas educativos; ya que ellos no tienen los conocimientos para poder establecer: qué es un programa, un objetivo y cómo definirlo.

Con contadores públicos, ya que ambos incidimos en áreas de personal, y el trabajo que se puede lograr es mucho más completo: nosotros aprendemos aspectos numéricos y ellos, el trato con la gente.

Con médicos; hay instituciones que tienen de manera conjunta las áreas de evaluación médica con la evaluación psicométrica, y existe un entendimiento muy grande por que se da mucho más afinidad que la que pudieramos tener con los aspectos administrativos.

Con el pedagogo, para diseñar o elaborar programas.

Con investigadores, quizá, sociólogos, o cualquier otra profesión que incida su

trabajo con el nuestro, por que compartimos e intercambiamos el aspecto de campo (que está tan descuidado por los psicólogos), y aportamos una metodología más -- clara con respecto al factor humano.

9. Preparación acorde a la realidad Varía mucho; en el aspecto universitario, he notado mucha diferencia entre egresados de diferentes instituciones; siento que no es el mismo nivel de preparación el que se tiene. Hay universidades que no manejan todas las áreas de psicología, o si las tienen, el enfoque es diferente entre unos y otros. No podría decir cuales son mejores o peores, pero sí hay diferencias; sí creo que haya gente mejor preparada, que lo demuestra en el campo, y que puede competir al nivel de cualquier otra profesión.

Sin embargo, sí siento que hay aspectos académicos que están un tanto descuidados.

Cuando se quiere dar a la psicología como algo global, y tu interés de antemano es un área en especial, no funciona igual, se nota una carencia; por que debe existir una rama, una especialidad.

Mucho se debe también, a la buena preparación en los primeros años de la carrera o a lo largo de toda ella; por que nos encontramos con psicólogos del área industrial a los que se les dió sólo una embarradita de todo, y les falta mucho para llegar a establecer competencia con otras profesiones.

En resumen te diría que las diferencias son de instituciones educativas, y ahí lo que habría que revisar son los programas de estudio, y que el estudiante desde el momento en que ingrese a la carrera ya tuviera una idea clara de lo que quiere hacer, que no fuéramos empíricos; por que salimos, y en lo primero en que encontramos trabajo, empezamos a aprender, aunque sea de otra rama; entonces, de eso se derivan los problemas: "estudié una rama, pero como no la hago, o no encuentro trabajo, pues, le entro a otra".

Y todo eso se puede combatir con una adecuada orientación del estudiante desde -

el momento en que empieza la carrera. Y por otro lado, con la revisión de planes y programas; por que creo que seguimos con los mismos patrones viejos, o cuando se quiere innovar, se hace tan general ... que la gente no sale bien preparada.

10. Deficiencias Las desventajas de nuestra profesión, dependen de qué es lo que me interesa hacer, si me quiero dedicar al área de investigación, probablemente tenga muchas deficiencias por que no estamos entrenados para ello los psicólogos del trabajo; entonces, depende mucho del enfoque que uno le quiera dar en el ámbito profesional para poderte definir las desventajas.

11. Ventajas competitivas En primer lugar: el conocimiento del ser humano, por que por ejemplo, el estudiar una entrevista, ya sea en el ámbito educativo, clínico o de trabajo, es una gran ventaja si la sabemos aprovechar.

Desde el momento en que uno puede ser capaz de tener una hipótesis o una idea -- más clara del comportamiento humano, tenemos una gran ventaja; lo más difícil de cualquier institución es la gente, es lo más complejo; es el recurso que cuesta más trabajo entender, concientizar, tratar, y esa es nuestra principal ventaja - sobre cualquier profesión.

El hecho de ubicar a las personas, primero como individuos y ya después como empleados. A otras profesiones les es muy difícil entender que la gente requiere - de un desarrollo, de una superación, de satisfacción personal, de clima de trabajo; ellos ven sólo números, resultados, papeles, y se olvidan de ese aspecto tan importante que nosotros sí podemos detectar.

12. Formación académica Creo que no en todas partes está al parejo. Hubo un tiempo en que las universidades privadas eran mejores, en éste momento siento que algunas han decaído, creo que mientras haya intereses económicos en algunas escuelas, no habrá uniformidad de criterios, igual que ocurre cuando hay intereses políticos.

Lo importante sería el que los maestros no sean académicos de siempre, o sea, un

maestro que está sólo en la universidad, que puede tener el mejor curriculum unversitario del mundo, de nada le sirve si no ha tenido la práctica, la experiencia en el ámbito laboral; por que lamentablemente nos encontramos con maestros - de tiempo completo que se pasan años en la universidad y no llevan a cabo otras actividades que puedan enriquecer a sus alumnos.

13. Formación adicional Yo propondría los estudios de campo; o sea, que las prácticas fueran sobre aspectos reales, que las universidades exigieran que la prestación del servicio social fuera con trabajos relacionados al ámbito que se está - estudiando. Yo lo viví, y me tocó ver a los de servicio social haciendola de -- mensajeros, de secretarías, de todo aquello que no cubría la dependencia.

Que las materias se fueran actualizando de acuerdo a lo que va pasando en el mundo, en el aspecto laboral. El que si surge una nueva teoría de motivación, sería importante conocerla, pero más importante sería saber cómo se está aplicando esa teoría ya en el campo de trabajo en otros países y aquí, en México.

14. Propias limitaciones En mi caso personal fué el que yo estaba muy influida por el área clínica, traía una serie de términos muy específicos que no me podía quitar; y nos sucede a todos por que como pasamos por esa preparación; ya se sien--ten psicoanalistas, y utilizan mucho los términos de frustración, resistencias, - etc. y lo que origina es que nos vean como bichos raros; y entonces, lo que cuesta trabajo es adaptarte a otras profesiones.

En mi caso lo principal, fué mi falta de interés en manejar aspectos en relación a números; yo le tenía aberración a ver números. Y ya en un mundo sistematizado (como el actual), si no tienes una base adecuada, no puedes aprender a manejar - una computadora; que ya es una herramienta más del trabajo de cualquier profesio--nista.

15. Aprendizajes adicionales propios He tenido que aprender sistemas, teoría de -- sistemas; aspectos legales, por que cuando trabajas en área de personal, ésta

no se desliga de lo que son las relaciones laborales; aspectos didácticos que mejoraría un pedagogo; aspectos administrativos, en cuanto a teorías ajenas a las que nos enseñan en psicología, y que de algún modo también se aplican al desarrollo y manejo de personal.

Y disminuir mi fobia famosa a los números.

16. Carencia de utilidad Tanto como olvidar, yo creo que nada. Dejar de utilizar... en general todo lo que es los aspectos de psicología social, a pesar de lo importante que es en capacitación el hablar de liderazgo, de grupos y dinámicas; - la teoría que te enseñan en la escuela, ¡para nada te sirve en la práctica!, ya que lo importante es su aplicación, no las teorías.

Y en general muchos aspectos más que olvidarlos, los he tenido que adaptar; --- todo lo demás yo lo considero útil.

17. Aprendizaje personal En primer instancia en la escuela, y ya posteriormente - en la institución donde ya he prestado mis servicios.

Por que, ya sea por tu interés personal o institucional, vas tomando cursos y te actualizas, vas adquiriendo siempre cosas nuevas.

Yo estudié en escuela particular, y siento que, personalmente, las bases académicas que tuve fueron excelentes, sigo utilizando hasta la fecha mis apuntes para muchas cosas, sobre todo las que no han evolucionado, las teorías básicas.

18. Aportaciones de México al mundo En la información que yo tengo respecto a otros países, en especial EU y Canada. ¡Parece mentira! ... a veces no lo creemos, somos muy escépticos de que podemos nosotros aportar algo a los países tan avanzados como ellos; sin embargo, yo creo que sí lo hemos logrado, sobre todo en lo que se refiere a estrategias.

Como en México utilizamos todo aquello de lo que podemos echar mano, y somos muy improvisadores, y aplicamos la creatividad; creo que es lo principal que hemos aportado: nos las ingeniamos y a veces, por accidente (que no es lo correcto) o -

por necesidad nos surgen cosas nuevas.

Y ésto yo lo viví en Canada, donde para dar atención en capacitación a las provincias, nos era imposible hacerlo con instructores y cursos directos; hicimos paquetes de video-enseñanza (que no es ninguna novedad), y sin embargo la estrategia como tal, que lleva su manualito, una serie de prácticas, evaluaciones, todo a través de televisión, les resultó maravilloso y se quedaron impresionados de que se nos hubiera ocurrido eso para llevar la capacitación a otros lugares. En aspectos importantes como el ecológico; si bien no hemos hecho aportaciones, de alguna manera colaboramos de la mano con otros países que se preocupan por manejar ambiente en el área de psicología; si no hacemos algo maravilloso, cuando menos algo que sí valga la pena.

19. Aportaciones personales Uno trae la formación, la mentalidad de que la gente no permanezca estática, y a pesar de que en el sector público es tan difícil. Mi principal aportación y satisfacción sería, el promover todos los programas de psicología, como son desarrollo, evaluación, adecuada selección, etc., dentro de la institución en la que he estado laborando. Y lograr que de alguna forma se valore más el trabajo del psicólogo del trabajo, y el que nos permitan intervenir en otras áreas. El abrir campo a otros psicólogos para que les den oportunidad de hacer otras cosas diferentes.

Otra aportación es la selección de funcionarios, por que ellos más bien son impuestos, y no pasan a través de un proceso de selección.

20. Objetivos, resultados y planes Es muy variado, yo estoy en un área de proyectos especiales, y una de mis funciones es el llevar a cabo el comité de selección y evaluación de funcionarios en niveles altos, y ésto me parece benéfico para la institución.

Programas muy definidos no los tengo, si no que va en función de las necesidades de la dependencia, día a día.

Planes: Por necesidades de mi trabajo, he tenido que abandonar la docencia; -- y me gustaría seguir en clases. El dedicarme a la capacitación como instructora y posteriormente independizarme. Me gustaría establecer escuelas de capacitación para dar servicio no sólo a empleados, si no también a sus familiares.

21. Áreas apenas incursionadas En el aspecto de sistemas, mucha gente se está preocupando por aprender informática.

En los demás aspectos que está incursionando, es en aplicar técnicas nuevas en cualquier área. Están aprendiendo cosas frescas que están sucediendo en el mundo y se están aplicando en México; por que no se pueden quedar fuera de los contextos actuales; incluso hasta en neuropsicología que era un área a la que no se le daba mucha importancia, y yo lo estoy viviendo con el polígrafo. Las técnicas de calidad, todas las teorías que llegaron de Japón que ya van de salida en México; y a lo mejor en EU ya hay nuevas, pero todavía estamos en plan de absorberlas. Como áreas yo creo que no hay nuevas, por que no es tanto el ámbito del psicólogo, si llega a abarcar aspectos de otras carreras, pero parcialmente, y muchas veces ese aprendizaje se da por necesidad de beneficio propio o de la institución.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Es muy importante la escuela; si en la escuela a tí no te enseñan que vas a llegar a trabajar a un área donde vas a tener que aprender a manejar una nómina, vas a salir y no vas a saber ni por donde empezar; y vas a aprender con el compañero de trabajo, a lo mejor bien, a lo mejor mal, si el que te enseñó lo hizo como él sabía.

Yo me remitiría de nuevo a la escuela, tratando de implementar investigaciones como ésta, para poder determinar qué otras áreas manejamos y cómo las podemos meter en un programa, un proyecto de estudio.

23. Proyección en sector público Desgraciadamente no es muy adecuada si tu interés es llegar a ocupar un alto nivel; el problema del sector público es que los pla-

nes son sexenales y generalmente cuando eres un funcionario de alto nivel, en el momento en que llega la nueva camada te vas con ellos.

Yo he tenido la suerte de estar aquí 3 sexenios, y me han ratificado o simplemente cambiado de afea, y he seguido; pero no es el caso de todos los psicólogos, - entonces la proyección es a 6 años, y eso, si no hay cambios antes, por que desafortunadamente las razones son ajenas a tu capacidad.

Ahora como perspectiva de trabajo a futuro, varía mucho, dependiendo de la institución en la que estés trabajando; yo tengo la suerte de estar en una Secretaria con bastantes recursos, con el interés de promover la superación y el desarrollo de la gente, y en donde se está pretendiendo establecer incluso, un servicio de carrera, que en pocas instituciones gubernamentales las hay.

Te podría hablar de la Secretaria de Marina, que se preocupa extremadamente por la preparación de sus empleados; pero en general, no hay posibilidades de proyectarse mucho, a menos que la gente verdaderamente lo intente, y busque diferentes expectativas.

Por ejemplo: la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que tiene una Dirección General de Capacitación y Productividad; como institución ... ino hace nada por su gente!, por eso siento que sólo en algunas instituciones públicas verdadera--mente se promueve el desarrollo.

24. Proyección en iniciativa privada Creo que en iniciativa privada puedes tener - la posibilidad de la permanencia; aunque no puedo generalizar, por que depende - de las características propias de la institución y del mismo empleado.

Creo que la estabilidad es una diferencia y una ventaja que te puede dar la iniciativa privada; la ventaja de que conforme vas avanzando, asciendes a otros --- puestos diferentes, abarcas otras áreas; que a lo mejor, son ajenas a la psicología.

Las oportunidades de proyección (al menos en la gente que yo conozco en éste sec

tor), es igual ... al sector público. Se forman igual equipos, y hay instituciones que te promueven y otras no.

No creo que haya grandes diferencias; tal vez el sector público te limite en el aspecto de ser sexenal, y de estar un tanto sujeto a los cambios, y esto es evidente cuando estás a un nivel de mando. Aunque si tu trayectoria es buena, no -- tienes ningún problema en colocarte en otro puesto.

Claro que cuando estás empezando, cuando sales de la carrera, ino te afecta en -- lo más mínimo!; y en esa etapa es al revés ... el sector público te da muchas -- ventajas, por que tienes plaza y no te corren ipor nada del mundo!; en cambio en el sector privado ante tu ineficiencia ... te pueden dar las gracias.

Público y privado es lo mismo, salvo la característica de la estabilidad, que -- tienes más "probabilidades" de lograrla en el privado, sin que esto ... se pueda generalizar.

25. El psicólogo en el año 2000 Yo creo que cada vez más tendemos a la era de la -- sistematización; ya es importante dejar nuestras técnicas un tanto manuales, en -- muchos aspectos. Creo que debe ser imperativo el que el psicólogo del trabajo aprenda esto.

Por los mismos volúmenes de información que se manejan día a día en cualquier ám -- bito y en cualquier carrera, es necesaria la sistematización. Y es mi esperanza que el psicólogo no se quede calificando 20 minutos un Minnesota, si no que salga de la licenciatura sabiendo que como herramienta de trabajo debe utilizar una computadora.

Creo que debe haber un cambio en selección: ya no pensar que las pruebas son la Panacea; yo nunca he creído que lo sean, y a lo mejor tu mismo director de tesis no está de acuerdo conmigo, por que él se ha dedicado a compilarlas e incluso a elaborar alguna. Yo creo que se tienen que buscar métodos de selección dife-- rentes, que sean más predecibles, que no te diga lo que la gente es en ese momen

to e infieras, cómo se va a comportar en un ambiente determinado; no se me ocurre qué otra cosa le pueda dar más objetividad a nuestro trabajo, pero indefinidamente!, con base en la experiencia y en la investigación se tienen que cambiar muchas técnicas.

Es importante incrementar la investigación: que ya los psicólogos no estén atentos a lo que nos llegue de otro lado, por que tenemos la tecnología y la infraestructura para hacer nuestras propias investigaciones, nuestra propias herramientas, y en el momento en que éstas se den, puedan funcionar. Por que hasta la fecha lo que yo veo es que seguimos teniendo parámetros extranjeros; que sólo algunos maestros de la Nacional (UNAM) están estandarizando y traduciendo pruebas, y de ese grupito ino salen! Va a ser muy difícil si no contamos con gente ya -- más preocupada por investigar.

Mi deseo también es, que los psicólogos del trabajo se abrieran a ser más interdisciplinarios, por que, por el contrario, el volvernos super-especialistas, lo único que logra es limitar a la gente en muchas posibilidades; ino por que se ha estudiado psicología no se tiene la capacidad para aprender cosas nuevas!

FEBRERO 1991.



ANGEL JAIME GRADOS ESPINOSA

Licenciado en Psicología, egresado del Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras en la UNAM, en el año de 1964.

Cursó la Maestría y el Doctorado en Psicología Social, en la Facultad de Psicología de la UNAM. Ha tomado, además, diversos cursos de especialización desde el año de 1963 a la fecha, entre los que se pueden mencionar: Psicología y Actividades Afines, Mercadotécnica, Ley Federal del Trabajo, diversos cursos relacionados con Capacitación, Dirección de Grupos, Formación de Facilitadores del Aprendizaje, y Calidad en el Servicio, entre otros.

Ha participado en congresos, reuniones, simposiums, panels, coloquios, ciclos de conferencias, seminarios, y en general todo tipo de reuniones profesionales, ya que su interés siempre ha sido el estar constantemente informado y actualizado con respecto a la profesión.

Pertenece a: la Sociedad de Psicología Aplicada, A.C. (SPAAC), de la cual es el presidente desde 1986 a la fecha; al Colegio Nacional de Psicólogos (CONAPSI) ocupando el puesto de vocal de eventos especiales; y es miembro del Consejo Consultivo Nacional del Congreso de Salud Mental.

Entre sus publicaciones se pueden enumerar: "Sobre los procedimientos de investigación, una revisión bibliográfica" (Sociedad de Psicología Aplicada, 1979); "Calificación de méritos" (Trillas, 1980); Manuales de "Temas y Técnicas de Psicología del Trabajo" Tres Tomos (Facultad de Psicología, 1985); "Inducción, reclutamiento y selección de personal" (Manual Moderno, 1988). Y la Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria (FIGS), editada por Manual Moderno.

Cuenta con 29 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: orientador, psicólogo-investigador, psicómetra, asesor de la Dirección General de varias empresas como son: Control de Calidad, S.A.; Turica, S.A.; Adicionantes para Concreto, S.A.; Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, (BANOBRAS); Vidrios y Cristales Industrializados, S.A.; Banco Nacional de México, S.N.C.; Dirección General del Autotransporte Federal; Secretaría de Congreso del Trabajo CEDUCT; Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, ASPA; y Secretaría de Programación y Presupuesto, CAPYDE.

En el aspecto académico, es Profesor Titular de Tiempo Completo en la Facultad de Psicología de la UNAM; ha impartido materias de Psicología General, -- Técnicas de Investigación en la Industria, Reclutamiento y Selección Técnica de Personal. Dirige tesis de titulación a través de seminarios. Así mismo, en dicha Facultad ha sido Consejero Técnico y Funcionario.

Actualmente se desempeña con el cargo de Jefe del Departamento de Psicología del Trabajo, en la Facultad de Psicología de la UNAM. Y se desarrolla al mismo tiempo como consultor, conferencista, y psicólogo-investigador.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. Escenarios de trabajo Hay dos grandes empleadores: la iniciativa privada y el -- sector gobierno. Existen posibilidades de trabajo también en sindicatos, aunque -- son muy pocos los psicólogos que trabajan ahí.

Y algunos más que están trabajando en lo que son los ejidos, y lo que es el trabajo comunitario-participativo, y que es el sector social.

Resumiendo tenemos: la iniciativa privada, el sector gobierno y el sector social.

2. Areas de trabajo La iniciativa privada nos ha abierto un abanico muy amplio de ocupaciones; tenemos: reclutamiento, selección de personal, que yo pienso que -- fué la tarjeta de presentación de lo que es la Psicología del Trabajo.

En la década de los 80s se da un desarrollo y un desenvolvimiento con relación a lo que es la capacitación de personal. Capacitación, también es un personaje importante en cuanto a ser otra actividad para la que nos contratan.

Nos contratan también, para establecer clima de trabajo, sueldos y salarios, seguridad industrial, para hacer intervenciones de plan-carrera, mercadotecnia.

En fin, creo que es un abanico muy amplio, pero seguimos teniendo dos fuertes en tradas, y las actividades van cambiando en función del tamaño de la empresa. Por que en una empresa pequeña un sólo psicólogo realiza muchas funciones: hace el - reclutamiento, la selección, la capacitación, la revisión de sueldos y salarios, supervisa lo de higiene y seguridad, ve lo de comisiones mixtas; todo en un sólo puesto. O sea, que es más amplia la variedad de funciones que se tienen en una -- empresa pequeña, que en una grande.

En una empresa grande se van especializando las actividades que se tienen que -- hacer; así como los departamentos específicos: el departamento de reclutamiento, que nada más se dedica al puro reclutamiento de personal; hay un departamento de selección que nada más se dedica a puros aspectos de evaluación; hay un departamento, subdirección o gerencia de capacitación de personal, etc.

Más allá, puede haber el departamento de clima de trabajo o consultoria de proce

sos; entendiendo por consultoría de procesos, lo que está haciendo una oficina - staff como apoyo a diferentes organizaciones operativas del sistema, donde se -- elaboran proyectos especiales que pueden ser: desde la opinión del cliente, el -- clima laboral, estudios de sueldos y salarios, distribución de cargas de trabajo, revisar programas de incentivos; en fin, el tamaño de las empresas macro, va pro vocando que se vaya especializando la gente. Eso es en iniciativa privada.

En el sector gobierno, se repiten los mismos modelos: reclutamiento, selección, y capacitación de personal; y creo que se debe a que es donde está educado el -- empleador. A veces nos vemos en otros niveles en sector gobierno, como asesores de algún funcionario, en la Dirección General, Dirección de Area de algún subse-- cretario; y trabajamos tomando roll o especialidad de las actividades especifi-- cas de esa área; pero la función es de consejero. Puede dictaminar: qué tipo de cuestionario se puede hacer, cómo se pueden hacer opiniones, cómo se puede hacer un diagnóstico; señalar tipos de intervención y tipos de evaluación.

En los sindicatos o en el sector social se está ganando el terreno metro a metro, haciendo ver al empleador que somos importantes en las actividades que podemos - hacer. En un sindicato ¿qué es lo que hacemos?, podemos asesorarlos sobre lo que son prestaciones, programas prejubilatorios; lo mismo que pueden ser análisis de puestos, lo mismo que organización; por que llega un momento en el que el sindi-- cato también se vuelve patrón, cuando él tiene que administrar su propio sindica to; pero también cuando tiene que discutir su contrato colectivo de trabajo, por que es muy bueno que tenga gente que lo esté asesorando en las diferentes espe-- cialidades, y ahí es donde aparecemos nosotros.

Yo mismo fui asesor de un sindicato, de la Asociación Sindical de Pilotos Aviada res (ASPA).

3. Evolución de funciones Cuando yo comencé a ejercer (que fué en 1963). Lo que - me enseñaron en el Colegio de Psicología, en la Facultad de Filosofía y Letras -

de la UNAM, fué una orientación eminentemente clínica. Lo que sabíamos que podía hacer un psicólogo en área de trabajo, era selección de personal; ésta era prácticamente la única función que se desempeñaba en aquella época; y algo de capacitación que se comenzó a aplicar con más interés por parte de las empresas a partir de 1978, y se sintió un poco la preocupación de los psicólogos hasta 1983, - 1984. Eran muy singulares los psicólogos que se dedicaban a la capacitación.

De tal forma que se ha abierto el abanico de actividades, y fuertemente. En un estudio que hicimos, se enumeraron 70 funciones para las que se requerían psicólogos del área a través de anuncios en el periódico. Es decir, no es sólo mi sentir, en ésta investigación vimos cuales eran las funciones para las que se requiera a un psicólogo del trabajo.

Las áreas más solicitadas fueron: reclutamiento, selección, capacitación de personal. Pero hay gente en estudio de incentivos, conducta del consumidor. Afortunadamente el abanico ya es muy grande, y ésto nos habla de la calidad de egresados; que necesitan mejorarse, pero hemos sacado de ésta Facultad buenas generaciones que han ido justificando: el ser contratados; y a la vez, cuando dan buenos resultados, provocan el que se contrate a otros psicólogos.

4. Evolución de instrumentos Yo creo que básicamente sigo utilizando los mismos instrumentos, en cuanto a evaluación de personal.

En lo que se refiere a psicometría hemos evolucionado en dos o tres herramientas y otras siguen igual: Raven, Dominos, Wais, TAT, Machover, Rorschach, Bender; y - que son las baterías que todavía se utilizan.

¿Dónde hemos cambiado?, por ejemplo: en evaluación de personal, aplicando instrumentos nuevos, como sería mi prueba de frases incompletas (FIG), que yo pienso - que es una innovación; el Cleaver (que surgió en 1980).

Antes nos acostumbrábamos a ver una herramienta, nos conformábamos con que fuera del extranjero, y ni la validábamos; y es por eso que pienso que sí hemos ido --

evolucionando; poco, no lo deseable, pero sí hemos evolucionado.

Y el avance tecnológico, como sería el uso de ésta grabadora; como serían las -- computadoras, para permitir que se hagan sistemas interactivos de selección de -- personal.

En capacitación yo siento que el avance ha sido muy bueno. El encontrar en cada uno de los apoyos audiovisuales, cuales son sus ventajas, y cuales son sus des-- ventajas; la aparición de la computadora: que me permite dosificar el aprendizaje, y me permite tener un programa aquí en México D.F., y multiplicarlo en toda la República Mexicana, en las diferentes sucursales, el poder estandarizar la in formación; y que sería el medio para dar capacitación en forma simultánea.

Pero también aparecen sistemas donde el participante puede interactuar con la -- computadora por medio de instrucción programada.

Y también puede aparecer el participante, con la computadora más el video; y se convierte en sistema-programado, más sistema-interactivo. ¿Donde se hace esto?, pues, para entrenar gente en lo que sería manejo de cuentas de cheque.

Se pueden utilizar sistemas de intercomunicación que antes eran el poder implantar en una sala; como son los walkie-talkie (radioteléfono portátil), que se -- pueden poner de una a otra sala de capacitación, y escuchar lo que está diciendo el grupo al que se puso a trabajar; por ejemplo, en sensibilización de mercado e investigación de mercados; ver que es lo que se dice en ausencia del facilitador. El cañón electrónico; el retroproyector de nítidos, donde puedes proyectar lo -- que está apareciendo en la computadora y pasa la gama de todos los colores en la pantalla.

El señalador de rayos laser; el señalador de luz electrónica.

Todos los cambios que se han dado, y aunque esos sistemas no hacen mejor a un -- buen instructor, o un buen facilitador; sí resulta un buen apoyo para quien lo -- sabe utilizar. Eso es como glamour: viste mucho una computadora o un señalador

de rayos laser.

Las diapositivas, la videocasetera, donde puedo mostrar una película; y antes -- era muy difícil que pudiera hacerlo o tener el acceso.

La cámara de video, con la que puedo grabar que es lo que está haciendo mi grupo; congelar imagen. Y que me puede servir como retroalimentador, para ver cómo estoy dando mi exposición: cómo estoy timbrando la voz, cómo la estoy modulando.

Para selección de personal, donde yo puedo tomarle videos a diferentes candidatos y mandárselos al cliente.

Aquí están los instrumentos, y lo que los hace útiles es la creatividad del psicólogo.

5. **Evolución de técnicas** Siento que hemos cambiado, principalmente en evaluación de personal: en lo que sería Centros de Evaluación.

En capacitación, yo siento que el avance ha sido sensacional. En la década de -- los 60s, 70s; nuestras herramientas o técnicas para trabajar con grupos eran meramente expositivas, de tipo conferencia. Y el "boom" que se hizo de la capacitación provocó el que se fueran descubriendo otras modalidades de dar cursos: las dinámicas de grupo, las técnicas de enseñanza-aprendizaje. La evolución de las técnicas grupales nos obliga a estar continuamente informados y actualizados.

Ahora se imparte la capacitación de forma participativa; hemos ido convirtiendo al instructor en facilitador. Eso, más los apoyos en instrumentos, nos han permitido el convertir de la enseñanza una oportunidad para aprender; que es diferente a una cuestión académica.

6. **México y otros países** Hasta donde yo sé, y he tenido oportunidad de estar en -- dos congresos.

Yo creo que lo que hacemos aquí en México está bastante actualizado. Ahora, el -- psicólogo del trabajo, en comparación con otros países; en México tenemos más -- funciones a desempeñar, de las que tienen en Francia, por ejemplo, por que allá

de rayos laser.

Las diapositivas, la videocasetera, donde puedo mostrar una película; y antes -- era muy difícil que pudiera hacerlo o tener el acceso.

La cámara de video, con la que puedo grabar que es lo que está haciendo mi grupo; congelar imagen. Y que me puede servir como retroalimentador, para ver cómo estoy dando mi exposición: cómo estoy timbrando la voz, cómo la estoy modulando.

Para selección de personal, donde yo puedo tomarle videos a diferentes candidatos y mandárselos al cliente.

Ahí están los instrumentos, y lo que los hace útiles es la creatividad del psicólogo.

5. Evolución de técnicas Siento que hemos cambiado, principalmente en evaluación de personal: en lo que sería Centros de Evaluación.

En capacitación, yo siento que el avance ha sido sensacional. En la década de -- los 60s, 70s; nuestras herramientas o técnicas para trabajar con grupos eran meramente expositivas, de tipo conferencia. Y el "boom" que se hizo de la capacitación provocó el que se fueran descubriendo otras modalidades de dar cursos: las dinámicas de grupo, las técnicas de enseñanza-aprendizaje. La evolución de las técnicas grupales nos obliga a estar continuamente informados y actualizados.

Ahora se imparte la capacitación de forma participativa; hemos ido convirtiendo al instructor en facilitador. Eso, más los apoyos en instrumentos, nos han permitido el convertir de la enseñanza una oportunidad para aprender; que es diferente a una cuestión académica.

6. México y otros países Hasta donde yo sé, y he tenido oportunidad de estar en -- dos congresos.

Yo creo que lo que hacemos aquí en México está bastante actualizado. Ahora, el psicólogo del trabajo, en comparación con otros países; en México tenemos más -- funciones a desempeñar, de las que tienen en Francia, por ejemplo, por que allá

está muy delimitado que es lo que tiene que hacer cada una de las profesiones. - Y aquí como psicólogos podemos estar metidos con negociación sindical, en selección, en capacitación; en fin, en "n" tipo de actividades; y en otros países no. Por que ahí entienden que si el psicólogo es evaluador de personal, ahí lo confinan y toda su vida hace lo mismo; o piensan que nada más da capacitación, y ahí se quedaron, en capacitación para siempre.

Nosotros estamos trabajando con sindicatos, con modelos comunitarios, con la investigación-acción, y ésto abre mucho más las posibilidades.

Creo que tenemos en México un estatus como psicólogo del trabajo, que no lo tienen en otros países. Y aquí hay muchas generaciones que ya están perfectamente bien colocados en cuadros de dirección.

Obviamente el país donde uno está, es la caja de resonancia de la actividad que uno está realizando. En EU la infraestructura que tienen para publicar los paquetes educativos, para publicar los estudios, en fin. Hace que se vea muy vestido lo que están haciendo.

Creo que en investigación estamos muy pobres, y es que a nosotros como psicólogos del trabajo, no nos pagan para investigar, nos pagan para resolver problemas, y a veces tenemos investigaciones de tan alto calibre, que a la empresa tampoco le conviene publicarlo; por que es parte del trabajo para el que contratan al -- psicólogo, y no lo puede publicar por que a veces daña los intereses de la empresa, o las estrategias que tienen de desarrollo.

Nos hemos encontrado con problemas en los congresos para que las gentes lleguen con publicaciones; sí las hay, pero son pocas. Y lo que te puedo decir es que, - por ejemplo, en la Facultad de Psicología de la UNAM, casi todos los profesores hemos publicado. Y que éstos libros que se han publicado, sirven como ejemplo -- para otros países de latinoamérica, y para todos los estados de la República Mexicana.

Se da el que a veces las investigaciones en las escuelas, no se hagan directamente por el académico, si no a través de los alumnos en tesis, al carecer de personal que les ayude directamente a investigar.

En cuanto a docencia, yo creo que nos hemos desempeñado bien. Creo que nuestra currícula está reflejando mucho de lo que nos ocurre en la realidad; que tenemos que afinarla y perfeccionarla, yo creo que sí, pero...creo que ha resistido perfectamente bien el paso del tiempo.

7. Profesiones con las que compite Con las que trabaja, más que competir, son: -- LRI, LAE, el pedagogo, el ingeniero industrial, comunicólogo (ultimamente), creo que son las profesiones con las que a veces compite, y a veces trabaja.

Y cuando digo compite, me refiero a efectos de reclutamiento de personal; sería para contratarse como profesionista, por que a veces para un mismo puesto solicitan profesiones a las que consideran afines.

8. Profesiones con las que colabora Yo creo que son excelentes clientes los ingenieros químicos, los ingenieros civiles, contadores; son profesiones con las que se complementa mucho la actividad. Por que ellos son muy técnicos, y nosotros damos atención a la parte humana, el factor humano. Y en muchas cuestiones de que carecemos nosotros, ellos nos complementan: conocimientos técnicos, números, etc. Colaboramos con el LAE por que ellos conocen muchos métodos o actividades administrativas, y desconocen muchas de las técnicas que nosotros tenemos.

9. Preparación acorde a la realidad Yo creo que como especialidad, el área de Psicología del Trabajo, se encuentra bien preparada, por que...la muestra lo tenemos en los anuncios del periódico. Ha habido mucho desempleo en nuestro país, y sin embargo, todavía se siguen ocupando a los psicólogos del trabajo; lo que sucede con otras profesiones como por ejemplo: los abogados, los odontólogos, y a veces...los mismos psicólogos de otras áreas, quienes no tienen otra actividad que no sea la docencia, y los programas estatales.

Para nosotros no solamente son los programas estatales, si no que también tenemos los programas de iniciativa privada; con todo y que nuestro país ha pasado por un problema inflacionario, nosotros como profesión y especialidad, lo hemos resistido perfectamente.

10. Deficiencias Yo creo que tenemos una deficiencia muy grande en el manejo de los números, por que a veces nos piden hacer programación de presupuestos millonarios, y como que no estamos acostumbrados a cómo administrar miles de millones de pesos.

Creo que es otra deficiencia el no conocer la parte normativa: y me estoy refiriendo a seguro social, y me estoy refiriendo a nóminas, y me estoy refiriendo a la Ley Federal del Trabajo; a ese tipo de cosas.

El desconocimiento que tenemos de algunos modelos administrativos que en cierto momento se hacen presentes en el mercado de la consultoría, y que nosotros a veces, ni siquiera los conocemos o no los manejamos.

Ya es exigible el que la gente conozca de computación, o por lo menos que sepa solicitarle a una computadora la información que requiere. Y esa es una deficiencia que yo noto en nuestra formación actual.

11. Ventajas competitivas También tenemos muchas ventajas. En la información de toda la administración y sobre todo, la administración participativa, la administración creativa, el desarrollo organizacional, los círculos de calidad y la excelencia.

Todo esto nos da un estatus sensacional al psicólogo del trabajo; y esas serían nuestras ventajas competitivas.

Estamos muy bien preparados para enfrentar los cambios. Por que la evolución que ha registrado la administración y la organización, siempre ha sido a favor de lo que es nuestra profesión.

2. Formación académica Sí considero adecuada nuestra formación, aunque debemos de dicar más atención a las lagunas que tenemos.

Normalmente, como profesión, como psicólogos, traemos una educación como para empezar a prepararnos...comenzamos a buscar cursos; por que ya nos dimos cuenta de que en la carrera tenemos las bases pero debemos de tener complementos.

A mí me da mucha satisfacción ver alumnos que dicen: "ando buscando cursos que - tomar"; comparado con otra gente a quienes se les ofrece un curso y se da uno -- cuenta de que están muy atrasados por que no tienen la costumbre de seguirse do- cumentando.

Comparando la curricula de otras universidades, yo siento que la nuestra está -- bien. Donde yo siento que se va a vivir o se está viviendo una laguna es en lo - que se refiere a la computación; por que eso sí, en las universidades privadas - lo están llevando a cabo; y además lo están pidiendo ya en los ámbitos de traba- jo.

Yo tengo la oportunidad de hacer dos comparaciones: de cuando yo estudié Psicología, y ahora que yo estoy impartiendo la Psicología.

El egresado de hoy sabe de la Ley Federal del Trabajo, sale con una batería de - pruebas psicológicas muy amplia; con sistemas de evaluación, conoce de capacita- ción de personal, sabe de análisis de puestos, de lo que es un organigrama, sabe lo que es planeación estratégica; en fin, yo creo que tiene muy buenas herra---- mientas para defenderse en la actividad ocupacional.

Aunque, yo creo que tenemos que reestructurar las materias para no dejar de lado algunos conocimientos. Y quizá, documentar a los alumnos a través de folletitos hechos de traducciones, de artículos o técnicas nuevas que les permitan actuali- zarse más rápidamente.

13. Formación adicional Yo creo que es muy importante el dar una formación adicio- nal, por que tenemos muy abandonado lo que es la publicidad, tenemos muy abando-

nado lo que es mercadotécnica, tenemos muy abandonado el manejo de nóminas, la parte normativa, los trámites que se tienen que hacer para lograr el registro de los planes y programas de capacitación.

Y por ello, creo que es importante el reestructurar las materias y hacer algunas publicaciones al respecto, y algunos seminarios que complementen ésto. Difundir más a los alumnos aquello que estamos haciendo o que podemos hacer.

Yo no daría las materias fraccionadas en la semana: 2 horas los miércoles, 2 horas los jueves. Yo lo haría de tipo modular, como cursos de capacitación, lunes, martes y miércoles tal materia; miércoles, jueves y viernes tal materia. Y hacer por ejemplo: 3 semanas de selección de personal, 2 semanas de administración de personal, 1 semana de Ley Federal del Trabajo, etc.

Por que en la forma en que están organizados por tradición los horarios, nada más son salpicaditas del conocimiento que se le da a la gente. No hay compromiso del maestro para elaborar las clases; no rescata a la gente que se va quedando rezagada; no tienes una instrucción escolarizada, que yo creo que beneficiaría tanto al maestro como a los alumnos.

La forma de hacerlo sería a través de una capacitación-participativa; donde se comprometan por medio de técnicas de enseñanza grupal a participar. Y que vayamos abandonando las enseñanzas tradicionales de un sólo expositor.

14. Propias limitaciones Cuando yo comencé a ejercer una de mis limitaciones fué - mi malformación clínica. Por que a veces yo sacaba mi jerga psicológica y quería que el cliente entendiera lo que yo estaba diciendo. Usaba mucho eso de esquizoide, paranoico, etc. Por que mi formación fué totalmente clínica y con orientación freudiana..., que tenía sus cosas buenas, pero en el momento en que yo me relacionaba con otra profesión, me bloqueaba la comunicación.

15. Aprendizajes adicionales propios Yo corregiría: no sólo he tenido que aprender, sí no que sigo aprendiendo.

tuvé que aprender todo: lo que es capacitación, las pruebas psicológicas para evaluación de personal (por que no las aprendí aquí en la Facultad); análisis de puestos, lo que era un organigrama, lo que era administración; toda la parte normativa, Ley Federal del Trabajo, etc.

Todo lo tuvé que aprender afuera, tuvé que aprender, y sigo aprendiendo lo que es mercadotecnia, lo que es publicidad; y sigo aprendiendo lo que es capacitación, si me piden un curso de algo que no domino, pues me tengo que poner a estudiar, a leer y a perfeccionarme en lo que estoy haciendo.

Pero yo sí salí con todas las carencias del mundo; yo no salí preparado para ser psicólogo del trabajo; yo salí preparado para atender enfermitos mentales, y me enseñaron a que yo debía de estar bajo la férula de un psiquiatra. Era la imagen que teníamos, por que casi todos los maestros eran psiquiatras, y nos daban esa orientación a creer que podíamos atender enfermitos, pero siempre bajo la supervisión de ellos, y nos decían que para psicoanálisis y psicoterapia nunca íbamos a estar preparados para manejarlo.

La oportunidad que tuvé de ir a empresas y conocer los diferentes tipos de aplicación, fué lo que me orientó, y me puse a trabajar hacia lo que era la Psicología Industrial.

Y en Comisión Federal de Electricidad, ya como psicólogo industrial, yo fui aprendiendo lo que eran las pruebas, lo que era selección de personal; ahí hacíamos investigación; y gracias a que vino una administración poco comprensible hacia lo que era el psicólogo, dieron de baja a todo el departamento. Se echaron a perder muchas investigaciones que se estaban haciendo, se perdió mucho trabajo muy bien llevado, metodológicamente realizado.

Trabajaban con nosotros Sara Margarita Zendejas, Rogelio Díaz Guerrero, Luis Lara Tapia; que era la gente que nos asesoraba en aquel tiempo, y lo que estábamos haciendo era una estandarización de las pruebas, y lo triste fué que tiraron

a la basura toda esa información, por que cayó en manos de burócratas y para ellos fueron experimentos. Todo ésto ocurrió bajo la administración de Guillermo Martínez Dominguez.

Pero en base a eso aprendí y ya me fui desempeñando con diferentes herramientas.

16. Carencia de utilidad Hay cosas que realmente no me han servido; por ejemplo: - yo siento muy ingrato saber estadística muy complicada, yo creo que hay personas que tienen esa especialidad y a las cuales, de profesión a profesión, yo las puedo contratar para que hagan estadística por mí; y más teniendo las computadoras ahora; siento ingrato todo el tiempo que invertí en aprender estadística; siento que para mí, fué un mal momento.

Y algunas materias de tipo filosófico que a mí me dieron, ahora veo que fueron - muy pobres, y que el maestro nunca investigó para aprenderlas, y luego venir a enseñarlas.

Me hicieron sufrir la fisiología, que a pesar de que me ha sido útil; muchos detalles de colocación de electrodos, o de base antero, postero, lateral, etc., y que me pedían que fuera aprendido de memoria; lo considero un conocimiento inútil, me hubiera bastado un enfoque más macro, saber donde está el hipotálamo, -- que función tiene, y no tantos detalles. Yo pienso que es una grosería si todavía lo están enseñando así; a mí, no me sirvió de nada.

17. Aprendizaje personal Yo aprendí con cada cliente las técnicas que conozco. Por ejemplo: todo lo que fueron pruebas psicológicas, y hacer estandarizaciones de - pruebas psicológicas, en Comisión Federal de Electricidad.

Entrevistas y forma de hacer conclusiones, entregar reportes sin la jerga psicológica; en Comisión Federal de Electricidad.

Intervenciones como asesor, en mi despacho; en una empresa que se llama Control de Calidad, donde tuvé que hacer diagnóstico, intervención y evaluación; y dure como 8 años haciendolo.

Definitivamente todo lo que aprendí sobre Psicología del Trabajo, lo aprendí fuera de la carrera. Por ejemplo, mi cliente me pedía: "oiga ¿de qué color hay que pintar las oficinas?". En ese momento me metía a la biblioteca, para buscar qué es lo que había sobre colores, y cómo debían de pintarse las oficinas; y la experiencia es...el que yo veía que se tomaban en cuenta mis recomendaciones, y observábamos los resultados que se obtenían y las opiniones de los clientes sobre los diferentes ambientes.

Y así es como fui aprendiendo; y fui aprendiendo que mis decisiones eran respetadas y valuadas por el cliente.

Los cuestionarios los fui diseñando por primera ocasión en Automotriz Internacional, donde trabajamos realizando las primeras encuestas de opinión, sin que yo supiera que se llamaban encuestas de opinión.

En la Secretaría de Programación y Presupuesto me tocó ser asesor del Centro de Capacitación (CAPIDE), ahí ya tuve la oportunidad de ver todo lo que era el presupuesto global, macro. Darle cuenta...para mi sorpresa, de que en algunos sectores la capacitación es una oportunidad y que la gente no acude. Y la forma en cómo buscábamos que los diferentes funcionarios le dieran respaldo a la capacitación. Y a veces, la gente estaba interesada, pero los jefes inmediatos no; entonces, sí fué trabajar con el cliente, con el usuario, y dar presupuesto.

Y ya en forma de gabinete empezar a trabajar en consultoría de procesos; ahí ya tuve la oportunidad de ver un sistema muy grande, a nivel nacional, y ver el impacto que tenía; y tuve la oportunidad de aplicar diferentes técnicas y métodos. Hacíamos cursos de multiplicación para que lo fueran dando en diferentes Estados de la República, y estrategias muy bonitas que fracasaron. Y todo fué aprendizaje, todo lo estaba aprendiendo en el campo de trabajo.

Círculos de calidad, todo lo que es la administración japonesa, lo que es calidad total, excelencia; todo lo he aprendido enfrente del cliente, a demanda del

cliente.

La demanda del cliente es lo que me ha incitado a estudiar, y son ellos (los - clientes) los que me han dado permiso de meter los programas a sus empresas, y afortunadamente los resultados que se han obtenido han sido satisfactorios.

18. **Aportaciones de México al mundo** México es un país que no tiene mucha proyec-- ción internacional. Pero yo creo que lo que hacemos aquí en México son cosas - valiosas. Te podría citar por ejemplo: al profesor Alvaro Jiménez, que ha creado un modelo totalmente diferente, con concepciones totalmente diferentes a lo que es la capacitación tradicional o la selección tradicional, pero no han trascendido mucho las investigaciones que ha realizado. Sé que hay usuarios, gente que utiliza sus métodos, pero no hubiera sido lo mismo si ésto se da en Nueva York, o cualquier otro lugar de EU.

Yo creo que sí hemos hecho cosas interesantes, pero no hemos aprendido, y nadie nos ha enseñado, a publicar. Somos muy pocas las personas que publicamos. Y yo sé que en muchas empresas hay gente que tiene cosas interesantísimas, pero le - tiene miedo a la aventura autoral. Al ¿cómo se publica?, ¿qué es lo que se tiene que hacer?

Y a veces nos enfermamos mucho de la cuestión experimental. Y antes de que ellos sientan que lo que están pensando hay que hacerlo público, ¡quieren someter su idea a 25,000 pruebas!... son muy autocríticos; son tan autocríticos, ¡que no - publican! ¡En cambio tenemos teorías extranjeras que nunca han sido validadas y sin embargo, las seguimos repitiendo aquí en nuestro país! ¿Cómo cuáles?, como la de Douglas MacGregor, como la de Maslow, etc., que en nuestro país no han sido validadas, e inclusive en el país de origen, tampoco han sido validadas y se les considera totalmente anecdóticas.

Pero aquí, a un alumno de Psicología del Trabajo cuando se trata de hacer su inves

tigación de tesis le piden que haga más estadística que la pueda sustentar. ----
Como que el modelo metodológico-científico a veces...aplasta las ideas.

Otra aportación que México ha dado es el desarrollo profesional que el psicólogo del trabajo tiene, en lo que se refiere a la posibilidad de ocupar puestos altos a nivel jerárquico, y un estatus que en otros países no lo tienen.

19. Aportaciones personales Yo creo que en el ámbito docente, soy la primera persona que le dió mucho énfasis al aspecto de la Ley Federal del Trabajo.

Soy la persona que ha metido el modelo autogestionable en grupos académicos participativos, con los que ya hemos publicado algunos libros.

Las dinámicas de grupo. Me han costado mucho trabajo, y yo creo que mucha gente no lo entiende. Y cada vez voy viendo que no solamente en nuestra afea, si no - en otras áreas se están aplicando las dinámicas de grupos como una forma de ---- aprender, como una forma de vivenciar diferentes sistemas de conocimiento.

Yo creo que el modelo de investigación-acción aplicado al ámbito laboral y al ám bito docente, ha sido otra de mis aportaciones.

Trabajar en investigaciones de dinámicas de grupo.

Mis Test de Frases Incompletas (FIG), es otra aportación.

Mis libros de Técnicas y Métodos de Investigación, en forma creativa, dándole -- permiso a todos los autores de que lo pudieran hacer como sintieron que se debía hacer, y además son autores muy jóvenes; y creo que es otra aportación que yo he hecho. Además de mis otras publicaciones.

Las formas en como estoy trabajando con métodos como: computadoras, y con la -- video, para aplicarlos a los sistemas de capacitación para los grupos, yo creo - que fui de las primeras personas que estuvieron trabajando con eso. Es más, en - el grupo de docentes soy la primer persona que en forma permanente a lo largo de un semestre está trabajando con videos que esperamos editar, para que se vea no sólo de forma escrita, si no el poder armar un laboratorio con diferentes técni-

cas grupales.

Yo creo que todo es una labor de grupo, y he tenido siempre la suerte de conjuntarme como un equipo con mis alumnos... con mis amigos; y podría entonces corregir el "soy" por el "somos".

20. Objetivos, resultados y planes Me tengo que ubicar en diferentes niveles.

En la docencia.- Mis objetivos serían: ver que los alumnos hayan captado la información, y que la hayan transformado de acuerdo con su propia óptica y forma de pensar.

Yo soy enemigo de que la gente memorice las cosas. Hay aspectos básicos que es importante que los entienda, los adopte y después, los pueda transformar a su propia forma de ser.

Ver que hagan su tesis profesional, por que para mí ese es un resultado; el ver un examen profesional yo creo que corona los esfuerzos, muchos esfuerzos del sustentante y del director de tesis.

Mi objetivo como consejero, como asesor: es ver a mis clientes, ver las intervenciones que se van a hacer, y de acuerdo con ellas, convenir los resultados que se van a alcanzar. Es definir perfectamente los estándares, si es de calidad, si es de cantidad. Dicen que calidad es la satisfacción del cliente, entonces, hay que definir ¿qué es lo que quiere el cliente?, y esa es una de mis preocupaciones. Y de acuerdo al cronograma que armemos, lo voy alcanzando.

Mi objetivo en capacitación, como instructor, pues es: elaborar mis manuales, cuidar el día en que va a ser el curso, llevarlo a efecto, y que me puedan evaluar mis participantes bien, para que mi contratante quede interesado en volverme a invitar a los cursos.

Introducir nuevas técnicas, por que hay un momento en que uno siente que ya está repitiendo los mismos discursos; entonces, revisarme y empezar a meter otros ejercicios, otras técnicas. Todo esto lo hago periódicamente, cada mes busco la

forma de que ésto suceda.

Contacto con mis clientes, hablo por teléfono.

En el Centro de Capacitación: ver que se ejecuten los cursos que se tienen programados, que haya asistencia, que llegue el instructor, que haya los materiales necesarios, que se haya hecho la promoción del curso, que con oportunidad haya gente inscrita. Tenerlo todo muy diseñado. Esa es mi forma de actividad.

Luego me reuno con mis alumnos para ver qué es lo que se va a hacer de publicaciones, y ver que se lleve a cabo.

Luego se me ocurre, también, hacer seminario de tesis en la noche, y ver que se titulen los que estuvieron en el seminario.

21. Areas apenas incursionadas Yo creo que en la computadora, en la informática, - apenas estamos iniciando; ya hay colegas que se la saben muy bien, pero muchos que ya tenemos cierta edad estamos acostumbrados a trabajar de otra manera; entonces, sí nos ha costado trabajo podernos incorporar a lo que es el uso de la computadora.

Y sobre todo, las nuevas generaciones, como que no siento que estén entrenadas - en ésto; en la Facultad por ejemplo: no siento que los estemos entrenando en la computadora, contra la preparación que yo creo que se está dando en otras universidades particulares, o incluso en otras carreras como los LAEs y los LRIs, donde ya la computadora es una actividad cotidiana.

El uso de la computadora en la planeación y programación de recursos humanos; -- ahí yo siento que no nos hemos metido mucho.

También en los sistemas interactivos, creo que muy poca gente lo conoce. El --- cañón electrónico, que es una élite quien lo maneja, por el costo y por que son pocas las instituciones que lo tienen.

Creo que debemos meternos más en las partes normativas, ahí siento que nos falta mucho, y que debemos de introducirnos por que eso va a provocar que el empleador

nos busque más; ahora nos busca, pero que nos busque más.

En mercadotecnia y publicidad, ahí está un empleador y un campo de trabajo que - hemos dejado virgen.

Lo que son cooperativas, también lo hemos dejado virgen.

Los sistemas comunitarios, de trabajo en zona urbana; de cómo empedrar una calle, cómo pintarla, trabajos habitacionales, etc. Cómo crear un fideicomiso; para empezar los psicólogos estudiantes, y a veces los profesores, no saben cómo se --- constituye un fideicomiso. Y es muy fácil poder echar a caminar un cambio urbano. Un fideicomiso tiene organigrama, un fideicomiso tiene recursos humanos, tiene - objetivos, y no hemos penetrado mucho en esos terrenos.

Yo creo que los sindicatos van a ser excelentes empleadores nuestros, somos muy útiles para ellos, nada más que los sindicatos no lo saben; entonces, es tarea - nuestra enseñarle al empleador las bondades que nuestra profesión les ofrece; en lo que se refiere a la calidad de vida de los miembros sindicalizados, y que lo descuida mucho el sindicato.

El ramo de la hotelería, sobre todo en hotel de 5 estrellas, donde al huésped lo incorporan a actividades de tipo grupal; se manejan dinámicas de grupo, se provoca que se conozcan entre ellos rápidamente, que se estén divirtiendo pero no estén aislados, respetando siempre su propia individualidad. Es un área muy importante, y yo he visto mucha gente improvisada en esto. Y el psicólogo podría entrar y hacer cosas sensacionales, por que con lo que sabemos...los ponemos de -- cabeza.

En la rama de hotelería tenemos cabida no sólo en atención al huésped, si no también, en todo lo que es calidad del servicio, supervisión, tener detalles para - con el personal y para con el cliente.

Podemos trabajar organizando ejidos, sobre todo cuando están entrando en la parte de producción básica, de transformación, es cuando podemos ayudar mucho.

Por que el psicólogo del trabajo siente que es forzoso que éntre a una institu--
ción, y la verdad es que tiene mucho donde desarrollarse, no sólo en empresas u
organizaciones ya establecidas.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Yo creo que mucho depende del aspecto do-
cente; de que existan profesores que tengan esa preocupación, y que ese entusias-
mo se los transmitan a los alumnos.

Mucho es también, a través de los seminarios, o de los cursos que se dan en el -
ámbito laboral.

Publicaciones.- Creo que la publicación de revistas es muy importante, y nuestra
área no tiene una. Durante todo el tiempo que tiene de existencia, y con todos -
los logros que ha alcanzado no cuenta con una revista permanente, ni tiene libros
y vuelvo a repetirte, por que a veces el psicólogo del trabajo está haciendo la
actividad que le pidieron para ayer, siempre está con urgencias y no escribe. Y
ojalá que los pudieramos canalizar para eso, por que los logros, iy aún los fra-
casos que tienen las otras empresas me enseñarían a mí qué es lo que puedo o no
manejar! Pero no publicamos, no reportamos; y lo que tenemos que hacer es cons-
truir una revista de Psicología del Trabajo. Y no solamente la modalidad de re--
vista, si no en videocassette, en cassette de audio, que por ahí ya deberían de
estar apareciendo. Y yo me imagino que alguien los va a tener que editar, y a lo
mejor soy yo.

Yo creo que sería importante la creación de una maestría en nuestra área. Tam---
bién el doctorado o la especialización complementarían la formación del psicólogo
del trabajo.

Pero una maestría es para preparar docentes, o sea, para preparar maestros que -
se queden dando clases en la misma institución. El doctorado es una preparación
de investigadores. La ausencia que hemos tenido en relación a ésto ha sido por -
falta de apoyo institucional en todas las administraciones de ésta Facultad, que

nunca nos han dado los recursos necesarios para poder instrumentar la maestría y el doctorado o la especialidad. Sumado a la burocracia universitaria, que requiere mucho tiempo para que se pueda aprobar un plan de estudios; contra lo que hacen en las universidades privadas, donde yo pienso en proponer un cambio, una maestría o un doctorado, y en 9 meses ya está caminando. Aquí son 2 años, para que pueda echarse a caminar.

Pero sí, yo creo que sería una respuesta, primero: preparar 2 años que pudieran multiplicar ésto, y gente que tenga vocación para enseñar, ique también tenga -- experiencia, y que esté dispuesta a ganar la fabulosa cantidad de \$ 1'500,000.⁰⁰ de sueldo mensual! En nuestra área, un alumno, con 1 año y medio, o 2 de experiencia, igana \$ 1'500,000.⁰⁰ !; un técnico académico, aquí, gana \$ 300,000.⁰⁰ - en medio tiempo, que es el salario mínimo de un obrero. Esa desfase en cuanto a recursos es lo que no ha permitido captar gente con la experiencia que nos -- ayude a hacer la preparación del diseño curricular de nuestra área. Yo, en algunos momentos estoy encargado de hacer eso en ésta Facultad, pero no me han dado apoyo para desarrollarlo.

23. Proyección en sector público En el sector público, yo creo que necesitamos conocer un poquito más de administración pública, que nos eduquen o educarlos a ustedes para que hagan actividades meramente técnicas, por que entonces el techo de desarrollo es muy pobre; como máximo podrían llegar a ser directores de recursos humanos.

No veo que se hallen preparados en el quehacer político, ¿qué significa un partido?, ¿cuáles son las fuerzas que existen dentro de las centrales?, ¿cómo se con-juga el laberinto del poder?, para que como otras profesiones nos podamos dar -- apoyo gremial, tal y como hacen los economistas, los contadores, los LAEs, etc. Más conciencia gremial para que podamos tener una proyección de éste tipo. Conocer más de administración pública, darnos cuenta de que si estamos en sector

público es costo-social para lo que estamos trabajando, y no costo-beneficio. Y que la trayectoria que vamos a tener es en función del conocimiento, disponibilidad y relaciones que tengamos. Conocimientos y disponibilidad en el sector gobierno, por sí solos a veces, no deciden los destinos de la gente. A veces una buena relación, un buen contacto es lo que determina el destino y el éxito de -- una persona. Los cambios de poder sexenales, hacen que a veces un amigo esté en buen puesto y que me pueda ayudar.

Creo que ahí el problema también es que podemos saber que hay mandos intermedios, niveles de dirección; y lo importante es tender siempre...a estar en mandos de - dirección. No hemos logrado tener puestos escalafonariamente altos en el número que fuera deseable; sí hay psicólogos con puestos importantes en el sector go--- bierno, pero no en el número que fuera deseable. Y creo que en el sector gobierno somos de una ayuda sensacional por que muchas instituciones son de servicio, es una venta de intangibles y servicio: en las prisiones, en la Procuraduría del Distrito Federal, en la Secretaría de Recursos Hidráulicos, etc.; somos de mucha utilidad. El problema es que a veces no lo entiende el sector gobierno. Sin embargo, los psicólogos que han logrado estar ahí, han tenido buena trayectoria. Yo creo que sí existe una buena proyección; he visto gente con buenos puestos en sector público, con buena trayectoria, con buen desempeño, y con mucha capacidad de logro.

Es un empleador muy fuerte; hay ocasiones que de acuerdo con los quehaceres, con los problemas económicos, resulta un empleador más fuerte que la iniciativa privada.

Como en sector gobierno son instituciones de servicio, nosotros, los psicólogos, hemos hecho muy buenas aportaciones: en selección, en capacitación de personal, en controles administrativos, clima de trabajo, desarrollo de recursos humanos, - implantando programas de eficiencia, campañas de imagen, clasificación de perso-

nal, etc. Tratando de atacar siempre, el fenómeno de la burocratización, dándole más elementos de nacionalidad, el que los trabajadores se den cuenta de que ---- están pagados por el pueblo, y que al pueblo le tienen que dar servicio; que no vean en el cliente un problema, si no una oportunidad. El darse cuenta de que - la corrupción no es sólo un problema de los demás, si no que intervinimos todos, y que hay que buscar la manera de resolverlo.

24. Proyección en iniciativa privada Yo creo que la iniciativa privada no tiene límite de desarrollo; todo va en función de la capacidad y creatividad que tenga - la gente.

Puede desempeñarse en línea, trabajando como empleado, como asesor. Y su trayectoria puede ser infinita; siempre y cuando siga pensando que la buena suerte se levanta temprano, se acuesta tarde, trabaja sabados y domingos, y no tiene vacaciones, hasta que la meta sea alcanzada; que es cuando uno merece tomar un respiro, antes de volver a empezar a trabajar hacia una nueva meta.

Yo conozco gente que ha tenido mucho éxito económico y profesional en el ámbito privado. Con despachos propios, o en empresas a muy buenos niveles. Que tienen - ingresos que como alumnos nunca pensaron que los fueran a alcanzar, que tienen - realización profesional, que es respetada su jerarquía, que tiene la capacidad y posibilidad de hacer investigación, que puede hacer intervenciones, y que cuenta con un estatus más allá del de otras profesiones.

Dependiendo de la rama de la empresa, es el lugar que ocuparemos en ella; digo, si es una industria química, es obvio que el director muy seguramente será químico.

Pero en lo que se refiere a aspectos administrativos de manejo de personal, siempre serán puestos importantes para la empresa, los que nosotros ocupemos.

25. El psicólogo en el año 2000 Creo que en el año 2000, a nivel nacional (y aun-- que ya lo estamos haciendo, pero en ese año va a ser más común); va a estar más

comercializado y resultar más popular: las conferencias via satélite, a través de las que se pueda multiplicar en diferentes lugares las conferencias que se -- estén llevando a cabo en algún país; o en una empresa, y en todas las sucursales se esté replicando a través de bajar las señales via-satélite, con su parabólica. O sea, se va a multiplicar mucho la capacitación.

Se va a multiplicar también, a través de las computadoras, tal y como lo hemos - mencionado.

Por que cada vez se vuelve más frecuente el trabajar, por ejemplo, con fax; mandar evaluaciones a diferentes lugares, presupuestos, o pruebas. Y yo creo que el fax va a ser también un instrumento de trabajo muy cotidiano; donde voy a poder ver pruebas proyectivas, o las pruebas gráficas; que las pueda estar haciendo el examinado y al mismo tiempo las pueda estar recibiendo yo. Y pueda, entonces, ha- cer las integraciones de las baterías más rápidamente, y con mucha más facilidad. Creo que vamos a estar metidos también en los modelos de investigación-acción; y entre más se vayan endureciendo los sistemas, más importante es estar con los gru- pos para ver qué es lo que quieren, y cuales son las soluciones que ellos encuen- tran con respecto al trabajo que desarrollan y el nuevo empleo de maquinaria moderna, que de alguna forma consideran que los va a desplazar.

Y abandonar un poquito más el aspecto paternalista que hemos tenido tanto a ni- vel de organización, y volverse más autogestionario. Por que en las organizacio- nes ya no se trata solamente de que el director piense y los demás deban de eje- cutar. Los mediadores en las organizaciones (como seríamos nosotros), deben de - considerar que las bases pueden pensar qué es lo que se debe realizar, para que los funcionarios o los mandos intermedios sean amables gestores de lo que están pidiendo los puestos de trabajo operativos.

Creo también que vamos a sacar nuevas pruebas, y las pruebas van a estar traba- jando (como ya se está haciendo), a través de la computadora, para poder obtener

resultados rápidamente. Y con el cuestionario va a pasar lo mismo.

Vamos a poder hacer entrevistas a larga distancia, por medio de la televisión, - o el videoteléfono; además de poder grabar las entrevistas, y todo ésto creo que va a estar comercializado más o menos para esas fechas.

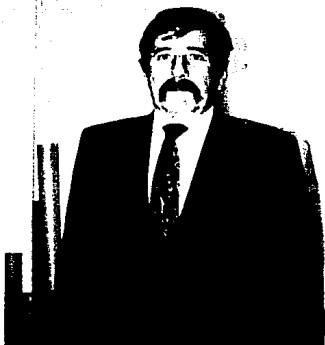
Yo creo que va a ser más la posición de facilitador que de instructor.

Que la calidad de vida de un trabajador pueda ir, en función de lo que nosotros podamos aportar a una organización.

En general, un psicólogo del trabajo va a encontrarse más comprometido con su -- realidad circundante.

Eso es lo que yo veo para el año 2000.

ENERO 1991.



ALVARO JIMENEZ OSORNIO

Licenciado en Psicología, egresado de la UNAM, en el año de 1964.

Realizó la Maestría en Psicología Educativa, la Maestría en Análisis Experimental de la Conducta, y el Doctorado en Psicología Clínica; todo ello en la UNAM. Además de haber asistido a diversos cursos impartidos en diferentes instituciones en México y el extranjero, a lo largo de 23 años de trabajo. Ha participado en todo tipo de reuniones profesionales que le han permitido estar constantemente actualizado con respecto a la profesión.

Pertenece a: la Asociación de Psicólogos Industriales, a la Asociación Mexicana de Análisis Conductual Aplicado, a la Asociación Mexicana de Capacitación y Adiestramiento, al Colegio de Personal Académico del Area de Psicología del Trabajo, a la Asociación Nacional de Psicólogos, y a la Sociedad de Profesores e Investigadores de al UNAM.

Cuenta con 27 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: Subgerente de Relaciones Industriales, en Cannon Mills; Gerente de Personal, en El Herald de México; Director de Enseñanza, en Grupo CIA; entre otros.

Se ha desempeñado además, como psicólogo-investigador, y docente en: la Universidad Autónoma de Puebla, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez; y en la Universidad Nacional Autónoma de México, donde es Profesor Titular "A" de Tiempo Completo, desde 1971.

Ha asesorado de manera externa a grandes y diversas compañías; y ha impartido por lo menos 44 cursos diferentes en repetidas ocasiones.

Es autor de varios artículos publicados en revistas especializadas, y memo---

rias de Congresos; así como de tres libros en casas editoras; y por lo menos cinco textos que han sido utilizados en la Facultad de Psicología de la UNAM.

(Curriculum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** El campo laboral del psicólogo está dado en la industria, lo tenemos en instituciones del sector público, en organizaciones privadas, trabajando como consultores independientes, y en diferentes tipo de actividades.
2. **Areas de trabajo** Selección y reclutamiento de personal, el área de la capacitación, algunos menos, en aspectos de consultoría, es decir, atendiendo algunos problemas de productividad, aspectos de calidad, aspectos relacionados con la integración y formación de equipos de trabajo en las organizaciones y muy pocos en aspectos de mercadotecnia, y unos menos, todavía, tienen que ver con aspectos de seguridad.
3. **Evolución de funciones** Fundamentalmente cuando comencé a ejercer en esta profesión, eramos asignados directamente a los departamentos de selección de personal, las habilidades de los propios psicólogos que cayerón en estas áreas fué lo que permitió comenzar a tener información acerca de las áreas administrativas de personal, propiamente, salarios y algunos aspectos de tipo laboral, lo que les llevó a colocarse dentro de las áreas de personal pero ya como jefes, controlando - un mayor número de actividades a las que tenían originalmente asignadas.
En la curricula de 1971, ya se comienza a contemplar el hecho de formar a los alumnos también dentro de estas mismas habilidades que el anterior psicólogo había adquirido en el campo, como sería el caso: de aspectos de personal, administración de personal, una idea muy clara acerca de qué es la organización a través de teoría de la organización, y darle más técnicas y más métodos que pudiera ayudarle a transformar su entorno en el trabajo. De hecho el campo actual del -- psicólogo ha surgido por añadidura de trabajos que se han venido realizando en cada área, por ejemplo: el área de capacitación de personal estaba restringida a los ingenieros; en la industria no pensaban que un psicólogo podía ayudarles en capacitación, creían que la capacitación básicamente debería recaer en los departamentos de ingeniería o en los departamentos técnicos.

4. **Evolución de instrumentos** El que ha ido evolucionando isoy yol, las técnicas ya habían evolucionado. Ahora ya no se emplean o cuando menos, yo de manera personal y profesionalmente, ya no empleo ninguna de las técnicas que utilizaba cuando salí de la escuela. Han sido reemplazadas total y absolutamente.
5. **Evolución de técnicas** En todo, la metodología ha sido más rigurosa, ha habido más riqueza en la instrumentación de éstas técnicas y cada vez hay más evidencia empírica de su utilidad y de su posibilidad de ayudarnos para la predicción y el control, y el análisis de l comportamiento humano.
6. **México y otros países** La Psicología del Trabajo en México no tiene un rezago - con respecto a los adelantos que se van dando en otros países. En realidad hay la suficiente investigación y de la suficiente calidad como para poder hablar de una psicología mexicana a la altura de cualquier psicología del mundo; a los extranjeros bien les valdría la pena aprender algo de la psicología que se ha venido desarrollando en México, sobre todo me refiero a la Psicología del Trabajo. Ahora están llegando las innovaciones de otros países y son adoptadas o adaptadas en México, con una velocidad enorme, por que las compañías son transnacionales, entonces, lo que surge en cualquier país lo envían de inmediato y ya lo están trabajando aquí, y por eso no hay rezago. Cuando hemos tenido la oportunidad de escuchar personalidades del mundo (de EU, europeos, australianos) no vienen a enseñarnos nada, por que eso mismo lo tenemos y lo estamos desarrollando - aquí.
7. **Profesiones con las que compite** Con ninguna, por que nosotros somos especialistas en la conducta y ninguna otra profesión lo es. Si yo éntro a la competencia de administrar sueldos y salarios, probablemente -- pueda competir con un contador, con un LAE o un LRI, pero yo no tengo inada! que andar haciendo en sueldos cuando mi área fundamental es el comportamiento humano; si bien hemos llegado a considerar que tenemos área de competencia, es por que -

nosotros nos metemos al área de los otros o ellos se meten al campo de nosotros, es decir, un LAE se mete en selección de personal por que quiere competir pero - aquí, pierde, pues si alguien sabe de selección somos nosotros.

8. Profesiones con las que colabora Yo pienso que con todas, con todas las ocupaciones que comparten el escenario laboral; el psicólogo del trabajo es un apoyo como especialista en la conducta, en planes y proyectos, en programas, en el desarrollo de controles, en análisis de reincidencias, en la planeación estratégica de la administración. Es decir, el psicólogo del trabajo puede ser un verdadero apoyo a los comités de trabajo técnico y de diferentes departamentos: ingeniería, de finanzas, legales, laborales, administrativos, etc. por que se han desarrollado dentro de la industria de la transformación.

Yo creo que en toda acción que se emprende en una organización donde haya seres humanos; un psicólogo resulta ser indispensable y el trabajar interdisciplinaria mente es lo básico, nosotros aplicamos la información que tenemos de la conducta y ellos aportan la información técnica acerca de su especialidad.

9. Preparación para la realidad El psicólogo del trabajo se encuentra mejor preparado para un aspecto de selección, para lo que tenga que ver con la conducta humana; igual que el administrador está mejor preparado para aplicar el proceso administrativo a los recursos humanos; de acuerdo a eso, el psicólogo del trabajo - va a competir si sabe, si confía y si es que tiene un nivel de competencia aceptable.

Si un alumno de ésta Universidad, cuando menos en ésta currícula o en la currícula de algunas otras universidades que conozco, realmente manejara todo lo que dice su programa de estudio estaría bien preparado en su área, que es la Psicología.

10. Deficiencias El hecho de que se hayan formado malos psicólogos en las Universi dades o en los Institutos, y se les haya dado patente para salir a las calles, -

nosotros nos metemos al área de los otros o ellos se meten al campo de nosotros, es decir, un LAE se mete en selección de personal por que quiere competir pero - aquí, pierde, pues si alguien sabe de selección somos nosotros.

8. Profesiones con las que colabora Yo pienso que con todas, con todas las ocupaciones que comparten el escenario laboral; el psicólogo del trabajo es un apoyo como especialista en la conducta, en planes y proyectos, en programas, en el desarrollo de controles, en análisis de reincidencias, en la planeación estratégica de la administración. Es decir, el psicólogo del trabajo puede ser un verdadero apoyo a los comités de trabajo técnico y de diferentes departamentos: ingeniería, de finanzas, legales, laborales, administrativos, etc. por que se han desarrollado dentro de la industria de la transformación.

Yo creo que en toda acción que se emprende en una organización donde haya seres humanos; un psicólogo resulta ser indispensable y el trabajar interdisciplinaria mente es lo básico, nosotros aplicamos la información que tenemos de la conducta y ellos aportan la información técnica acerca de su especialidad.

9. Preparación para la realidad El psicólogo del trabajo se encuentra mejor preparado para un aspecto de selección, para lo que tenga que ver con la conducta humana; igual que el administrador está mejor preparado para aplicar el proceso administrativo a los recursos humanos; de acuerdo a eso, el psicólogo del trabajo - va a competir si sabe, si confía y si es que tiene un nivel de competencia aceptable.

Si un alumno de ésta Universidad, cuando menos en ésta curricula o en la curricula de algunas otras universidades que conozco, realmente manejara todo lo que dice su programa de estudio estaría bien preparado en su área, que es la Psicología.

10. Deficiencias El hecho de que se hayan formado malos psicólogos en las Universi dades o en los Institutos. Y se les haya dado patente para salir a las calles, -

no es un problema que se pueda resolver fácilmente.

Es decir, el hecho de que haya mala estructura en los sistemas de enseñanza en las escuelas superiores de Psicología hace que se generen psicólogos deficientes, pero idéficientes en Psicología!, y necesitan muchísimo estudio en el exterior - para rebasar ese "handicap" que la propia escuela les deja a éstos estudiantes; entonces les falta entrenamiento y cuando salen a la calle, creen que lo que les enseñaron en la escuela es lo básico, quieren aplicarlo y evidentemente no van a encontrar una respuesta satisfactoria; se les ve limitados en comparación con otros profesionales.

Por lo que creo que de cada 100 psicólogos que son titulados, (dejate de los que no se han titulado), el 80-85% tienen deficiencias; y que es sólo el 2 o 3% de los psicólogos los que están bien preparados y que son competitivos a nivel profesional en la calle.

11. Ventajas competitivas Hay un error, que voy a comentarlo por que es vital para que no exista la confusión: el psicólogo del trabajo no tiene competencia con -- ningún otro profesional en el área del trabajo.

Si un psicólogo del trabajo quiere meterse con aspectos de administración está -- perdiendo el tiempo, por que habrá un administrador que sepa mucho más que él -- isobre administración!; si un psicólogo del trabajo quiere meterse a cálculos de nóminas de personal, iun LRI se lo va a llevar de calle!; o si se quiere meter a seguridad en el trabajo como si fuera médico industrial, habrá también un médico industrial que se lo lleve de calle.

Es decir, el psicólogo tiene una posición con respecto a la conducta humana en -- el trabajo; un psicólogo que sepa de Psicología, ino tiene nada que andar danzan do en otras áreas!, hay bastante inada más con la conducta humana!, para tener -- que andar midiendose en otras áreas.

Muchas veces el psicólogo ha intentado competir con otros profesionales, por ---

cuestiones de dinero, en el sentido de que otras ocupaciones que revisten otra habilidad especial, están mejor cotizadas que el ser simplemente psicólogo en una organización. Es evidente de que en medida que el psicólogo se salga de su ámbito (que es la conducta humana), estará perdido, tendrá menos ventajas que otros profesionales del campo al cuál vaya a querer substituir.

12. Formación académica Se le trata de dar énfasis a una serie de herramientas que va a utilizar en la calle, pero no es uniforme su entrenamiento en todas las herramientas que necesita emplear y puede ser que algunas cosas sí le sirvan y le sean de gran utilidad, puede ser que en un momento determinado tengas muy buen entrenamiento por ejemplo: en capacitación de personal, pero eres pésima en aspectos de selección o eres pésimo en elaborar una investigación, por que no tienes las herramientas uniformes.

Hay una serie de herramientas que están contempladas en la mayoría de los programas, de la mayoría de las Universidades; sin embargo, el entrenamiento no es uniforme, si no que en algunas materias se tienen niveles de efectividad muy bajos y son tolerados con altas calificaciones, entonces, no van uniformes a la calle y esto limita, e incluso, va a dar como repercusión el que haya muy poco desarrollo de nuevas tecnologías por psicólogos mexicanos.

13. Formación adicional ¡No nada de formación adicional por parte de la misma Facultad!, yo he discutido ésto muchas veces con otros colegas, y yo creo que lo que tenemos es más que suficiente, tal vez ampliar un poco más los tiempos. Los contenidos temáticos que tiene por ejemplo: la curricula de la UNAM, son suficientes para formar un psicólogo en ésta área, aparte de los contenidos básicos de la Psicología; más bien, es el cuidado y el esmero que se pusiera para entrenarlos y formarlos adecuadamente. No tolerarles que vayan con respuestas bizarras, que saquen la respuesta exacta que deben sacar de cada materia y entonces no habría ningún problema, tendríamos un super-psicólogo, super-preparado y al -

nivel de cualquier Universidad del mundo.

14. Propias limitaciones Nunca tuve problemas, por la simple y sencilla razón de que yo siempre supe que era la Psicología y que yo era psicólogo, entonces no -- tenfa problemas. Simplemente yo decía: "usted es médico, usted es abogado, us-- ted es ingeniero", "¡y yo soy psicólogo!" Era suficientemente respetuoso de sus profesiones, yo no daba ni recetaba medicinas, así como no esperaba que él hicie -- ra un programa de reforzamiento para un paciente con problemas conductuales.

15. Aprendizajes adicionales propios Básicamente conforme va transcurriendo el --- tiempo se van desarrollando ciertos tipos de arreglos tecnológicos que puedan -- permitir acceso más rápido a ciertos problemas, y entonces, el estar acudiendo - de manera permanente a instituciones, lugares, conferencias, congresos donde se platique acerca de como otros psicólogos le están haciendo a la Psicología para poderla introducir en otros campos; te va llenando de experiencia de otros, para poderla probar tú, y ver que efectividad tiene para resolver los problemas que - se presentan en tu vida profesional cotidiana.

Quiero decirte con ésto, que cuando se está en éste negocio y quiere uno a la Psi -- cología, y quiere uno, vivir de ella, y ser honesto en ella, todos los días hay que leer y todos los días hay que estarse preparando y ver qué artículos salie-- ron, quien los escribió, cuál es su fundamentación, etc. Entonces, de cuando yo salí tanto de las maestrías como del doctorado, no ha cambiado sustancialmente - lo que era la Psicología, lo que ha cambiado son las maneras de hacer la Psicolo -- gía, y hay que estar actualizado en ellas.

16. Carencia de utilidad Los test se me han ido olvidando poco a poco.

En algún tiempo fui maestro de psicometría y además enseñé a muchos de los profe-- sores que actualmente dan clases aquí, las pruebas; por que el que se las sabía era yo, pero ya poco a poco se me han ido olvidando.

Sin embargo, si me siento frente a una de ellas, muy probablemente no falle al -

hacer la aplicación, evaluación e interpretación. Pero ahora lo considero inservible, cosas inútiles que de alguna manera se siguen enseñando pero que no sirven para absolutamente nada!, no son capaces de predecir nada de lo que va a pasar con la gente en el futuro.

17. Aprendizaje personal Creo que una gran cantidad de cosas fué de carácter autodidacta. La mayoría de técnicas e instrumentos las aprendí a través de la lectura de libros americanos, fundamentalmente; para tratar de mantenerme actualizado. Y es que todavía en épocas más o menos recientes un libro es traducido al español cuando ya han pasado 10 u 11 años de su edición en EU; entonces, yo siempre preferí estar leyendo en inglés y estar adelantándome en la nueva literatura que salía en EU sobre Psicología. Las revistas era importantes; durante muchos años estuve inscrito a revistas de análisis experimental donde veía los avances en éste medio.

Y algunos eventos de carácter público que se han celebrado en México, por ejemplo: seminarios, por que venga alguna personalidad a estar hablando sobre algún tópico de Psicología o de Administración y eso me ha permitido estarme actualizando también, y viene a ser un 15% de las técnicas o instrumentos que empleo.

18. Aportaciones de México al mundo Sí ha habido aportaciones. Creo que en algunos de los aspectos, por ejemplo: de los primeros países en utilizar el análisis experimental de la conducta aplicado a escenarios de trabajo ha sido México. Hay una mayor cantidad de información y mucho más sistematización en la psicología operante mexicana que en la psicología operante norteamericana aplicada al trabajo; ésta es una aportación que ya ha sido reconocida, aunque tardíamente, por que tenemos 15 o 20 años de estar trabajando con ella y nos la han comenzado a reconocer recientemente. Esta aportación de utilizar los principios del análisis experimental de la conducta para introducirlo en las áreas de la administración, de la Psicología en el trabajo, han sido vistas con muchos aplausos en mu-

chos lugares del mundo.

Lo más importante ha sido cómo el análisis experimental puede ser utilizado en la industria y las respuestas que hemos dado han estado llenas de ingenio, han sido respuestas talentosas a demandas concretas como la selección de personal, como los aspectos de evaluación, los aspectos de seguridad, los aspectos de capa citación, las relaciones humanas en el trabajo, la formación de los equipos de trabajo, etc., y han sido cosas que nos han venido reconociendo poco a poco en el extranjero.

19. Aportaciones personales Hemos tenido oportunidad de presentar investigaciones en la mayoría de lugares del mundo y nos han felicitado por el tipo de trabajo que estamos realizando en México, a éste nivel. Y ha sido a través de cartas, de documentos y en referencias en revistas prestigiadas donde aparecen los trabajos de mexicano(s) que hacen éste tipo de aportaciones.

Además de la docencia, la publicación de libros y artículos, y la asesoría de tesis.

20. Objetivos, resultados y planes Son metas diferentes, es decir, profesionalmente uno debe hacer un plan de vida, en el cuál debe estar entregando resultados y trabajos en términos de los comitivos a los que está uno comprometido.

Hay personas que tenemos un volumen de trabajo especial y un plan de vida muy -- claro y muy preciso que nos hace llegar a las metas en el momento requerido, en otras palabras, ¡yo ya llegué a todo lo que quería!, tengo el número total de -- trabajos que pude haber publicado, tengo el número de investigaciones suficien-- tes y necesarias para las preguntas que me he hecho sobre la Psicología.

El volumen de trabajo siempre es grande, pero ya no estoy haciendo más que repro-- ducir lo que he aprendido a través de la vida, o sea, yo ya soy un viejo en ésto. En una semana imparto 15 a 18 horas teóricas frente a un grupo, trabajo cuando -

menos unas 5 o 6 horas en mi despacho: actualizando materiales, buscando bibliografías, leyendo. Empleo unas 5 o 6 horas en revisar trabajos de investigación de alumnos de la Facultad. Trabajo unas 8 o 9 horas en asesorías a diferentes -- compañías. Este es más o menos el volumen de trabajo en el cuál estoy involucrado, pero ya son meras repeticiones de lo que ya terminé hace 5 años; 5 años de -- haber concluido todo lo que yo podía hacer.

Si no hago más es por que soy muy tonto; si fuera más listo haría más cosas, pero ya no puedo, no se me ocurre ninguna otra cosa que hacer; todo lo que me he -- preguntado ya lo tengo contestado, por lo menos 5 o 6 veces; y además de diferente manera, y me refiero a diferentes tipos de escenarios no quiero decir que he tenido contradicciones, si no que, simplemente, iel trabajo que hago es un trabajo que ha sido lo suficientemente sistemático, como para que todo haya quedado -- escrito, publicado en investigaciones, en trabajos de congresos, en libros que -- yo he escrito! Ya no se ocurre ninguna otra cosa.

21. Areas apenas incursionadas Un área que se abre como posibilidad. Pero que no -- creo que se llegue a cristalizar, es el área de la seguridad industrial, el psicólogo y la seguridad cuesta mucho dinero, y en países subdesarrollados le ponen muy poca atención; entonces, a pesar de que se le han dado fuertes impulsos a -- los problemas de la seguridad y algunas compañías, sobre todo transnacionales -- que ahora ocupan el mercado nacional, se preocupan por aspectos de seguridad, es muy relativo y creo que los psicólogos ahí van a tener muchas limitaciones, quiza llegue a haber excepciones, y alguno por ahí salga bueno y se quedará en el -- área de la seguridad.

Un área fuerte, posiblemente, sea la mercadotecnia, los puntos de distribución, investigación de mercado, etc., que son áreas en las que el psicólogo mexicano -- nunca ha dado un despegue adecuado. Muy pocos psicólogos han ido a pararen éste es un campo que se está abriendo y va a ser más necesario que nunca el hacer ésto.

Las demás áreas creo que están abiertas y seguirán manteniéndose abiertas y cada vez el psicólogo será mucho más fuerte, más sólido en la medida en que vaya ocupando posiciones de más determinación en las áreas.

Por ejemplo: capacitación, está bien formado el psicólogo en las áreas de entrenamiento de gente, le hemos dado muy buenas herramientas para que pueda hacerlo, entonces, va a desbancar a todos y cuando él llegue a ascender a los puestos directivos, va a pedir que las cosas se hagan bien y de la manera que él sabe hacerlas. Todavía hay mucha gente que controla los departamentos de capacitación e ignora totalmente lo que es éste asunto.

Pero poco a poco han sido más los psicólogos que llegan a ocupar puestos directivos y empiezan a girar directrices sobre los nuevos psicólogos que vienen para que lo hagan de una manera específica.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Creo que existe ya la vestimenta necesaria, y lo que habría que hacer es ponerla a la medida de cada estudiante. Es decir, generar un verdadero curso de mercadotecnia y de aspectos de ventas, y de aspectos de mercadeo y de publicidad, un poco más amplios, es insuficiente lo que se tiene asignado a mercadotecnia para poder cubrir todos los aspectos que ella implica!

Es insuficiente el tiempo en el que vemos tópicos fundamentales de la materia y que son los que debe manejar un psicólogo. Lo hacemos en forma muy breve y eso requiere mucho más tiempo.

Y lo mismo sería en general para todas las materias, habría que extender en tiempo para mejorar la calidad del entrenamiento y profundizar en su estudio.

23. Proyección en sector público Creo que el sector público va a seguir requiriendo del psicólogo para los aspectos fundamentales de su selección, capacitación, igual que lo requiere la iniciativa privada. Creo que en la medida en que tengamos mejores psicólogos en 5 años, habrá mejores psicólogos dentro del sector público.

blico. Aunque siendo el sector que menos paga, no necesariamente tiene a los mejores psicólogos.

24. Proyección en iniciativa privada Yo estimo que el psicólogo ha tenido una proyección más amplia dentro de empresas de iniciativa privada.

Su nivel de competencia, (y ahí sí voy a hacer notar una diferencia muy grande), su nivel de competencia debe ser superior debido fundamentalmente a que el nivel de competitividad ya no es sólo al interior del país, si no que, las empresas --- transnacionales están trayendo a su propio equipo de recursos humanos; ya no están viniendo sólo con el gerente o el director si no que también están trayendo al coordinador de recursos humanos, al director de ventas, etc. Esto hace que el psicólogo mexicano para poderse colocar en un muy buen nivel en los próximos 10 años, necesita realmente estar a un nivel de competencia con cualquier psicólogo de cualquier parte del mundo.

Ya no es el rango de cómo está él con respecto a los de la IBERO, con respecto a un LAE, con respecto a los de la Anahuac; si no es cómo está él con respecto a la psicología internacional, por que el psicólogo que viene, es un psicólogo internacional y el psicólogo mexicano debe entrar a ese nivel de competencia.

¿Que puedo aventurar?, pues que si no se mejoran los planes, los programas de estudio, y no se mejoran nuestras formas de instrucción; están perdidos los psicólogos, y habrá muy pocas oportunidades y tendrán que ir a parar todos al sector público, por que en la iniciativa privada no los van a querer para nada.

En cuanto a su mayor proyección, definitivamente considero que es en la iniciativa privada ya que tiene muchos más recursos como para poder disponer de un psicólogo.

25. El psicólogo en el año 2000 La proyección que se tiene del psicólogo es, que vamos a seguir siendo necesarios mientras exista comportamiento humano; nosotros no vamos en decadencia mientras existan humanos.

Mucho del trabajo que yo he hecho; en trabajo de investigación, en trabajo de la proyección de la psicología. Han tenido que transcurrir 10 o 15 años para que comiencen a ser adaptadas muchas modalidades, es decir, regularmente mi sistema de trabajo ha sido tan estructurado que son necesarios una serie de requisitos para poderlo hacer y han tenido que transcurrir 10 o 15 años para que lo comiencen a llevar a la práctica.

Hasta éste momento no me he equivocado en mis predicciones. Productos o instrumentos que hace 10 años establecí, fundamenté, los puse a trabajar, los llevé a muchas organizaciones, y hasta ahora es cuando comienzan a ser normales, cotidianos; por lo tanto yo espero que para cuando transcurran, ahora 10 años por que -- las demandas de una economía en crisis, aceleran el hecho de utilizar buenas cosas, entonces, yo creo que la psicología de 10 años adelante va a ser una psicología que va a utilizar muchas de las técnicas que hemos venido desarrollando en las investigaciones en las que yo he participado.

ENERO 1991.



LUZ MARIA EUGENIA LAFFITTE BRETON

Licenciada en Psicología, egresada de la UNAM, en el año de 1976.

Cursó estudios de posgrado en Psicología Educativa, en la Facultad de Psicología de la UNAM. Además de cursos de especialización como: Técnicas de Autocontrol, Cómo Entrenar en Selección por Objetivos, y Desarrollo de Recursos Humanos en América Latina; todos en la Facultad de Psicología de la UNAM.

Ha pertenecido a asociaciones como: Asociación de Psicología Industrial, Sociedad de Psicología Aplicada; y la Federación de Asociaciones, Sociedades y Colegios de Psicología.

Actualmente pertenece a Grupo CIA, S.A. de C.V. (Consultores Asociados y Centro Industrial de Adiestramiento), como instructora y consultora asociada, -- desde 1976.

Ha participado como autora de artículos en el Boletín I.I.E. (del Instituto de Investigaciones Eléctricas). Y publicó un libro de Técnicas de Evaluación. Cuenta con 15 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: Coordinadora de Programas de Capacitación, en el Banco Nacional de Crédito Rural; Jefe de Proyectos de Desarrollo de Recursos Humanos; y Jefe de Proyecto de Creación de Desarrollo Profesional, en el Instituto de Investigaciones Eléctricas; como Coordinadora -- Académica, Coordinadora de Posgrado y Subdirectora, en la Facultad de Psicología, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos; como Directora, en Desarrollo Profesional en Tecnología Avanzada, A.C. (DEPTAC); y como Gerente, en la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, A.C.

Ha participado en congresos nacionales tanto de Psicología, como de Desarrollo de Recursos Humanos.

Se ha desempeñado además, como docente en la Facultad de Psicología de la ---
UNAM; Facultad de Psicología y, Facultad de Contaduría y Administración, de -
la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Actualmente se desempeña como: asesor independiente en Psicología Laboral.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** Yo considero que son empresas e instituciones tanto del sector público como del sector privado, en los diferentes giros: cualquier rama o actividad, desde servicios, producción; creo que hemos ido interviniendo y llegando a todos esos diferentes ámbitos.
2. **Áreas de trabajo** Yo creo que estamos en todo, desde selección, seguridad, programas de motivación.
Y en capacitación, donde ya hemos entrado en todo el proceso.
3. **Evolución de funciones** En lo que respecta a la parte que a mí me ha tocado vivir, y con la gente que he tenido la fortuna de interactuar; creo que uno de los puntos en los que se pueden tomar o se pueden identificar evoluciones es: en la responsabilidad que como psicólogos se ha ido adquiriendo; se ha pasado de ser - el técnico, meramente técnico, a ocupar puestos de administración, de dirección y todo lo que conlleva la administración, desde la planeación, hasta el control. Y esto lo ha llevado a interactuar con otros profesionales, y a aprender también de esos profesionales, además de que se va teniendo un campo propicio para incidir a otros niveles.

Entonces, yo creo que del psicólogo de hace unos 15-20 años, donde nada más tenías el permiso para hablar con la gente técnica como tú, y ese era el único permiso que te daba la institución. Poco a poco se ha ido incidiendo a puestos de mayor jerarquía en las instituciones, y no se diga de la ocupación de puestos a nivel directivo; ya no es solamente el interactuar con ellos, si no el ir cubriendo y ocupando esos puestos de dirección; haciendo las mismas funciones. Claro que cuando ya estás a un nivel de dirección el porcentaje que tienes para realizar actividades técnicas es mucho menor, 20 a 30%; hay quienes hemos querido conservar ese porcentaje por mínimo que sea; y otras personas que definitivamente no lo hacen así, se dedican 100% a su actividad de administración y se rodean de gente técnica, a la que van preparando también.

4. **Evolución de instrumentos** Yo sigo, de alguna forma, utilizando las mismas herramientas o instrumentos; y lo que adquieres con el tiempo es la habilidad para poder adaptar esos instrumentos a las condiciones que te presenta el ambiente de trabajo.

En la medida en que vas aplicando todo esto y de acuerdo a los resultados que tú obtienes, vas entendiéndolo de mejor manera, y además vas obteniendo información para seleccionar de manera más rápida y más efectiva aquello que necesitas aplicar, de acuerdo a las condiciones que te está presentando el ambiente, el compromiso de trabajo.

Los registros observacionales, son ejemplo de uno de los instrumentos que se -- utilizan.

Cuando se empezaron a usar, a lo mejor, no conocías otro término para poderse lo explicar a tu usuario: "mira, éste es un registro observacional y se aplica así, y así y así". Se te quedaban mirando como diciendo: "éste psicólogo está medio - chiflado". Lo que se ha ido adquiriendo es, el seguir usando los registros, con su mismo objetivo; pero con la habilidad para hacerlo más accesible como herramienta, y poder mostrársela a tu usuario. Es obtener la pericia para poderlo ver de una manera más fácil, que te lo compren de una manera más fácil, en lugar de asustarse o considerar que los vas a meter en muchos problemas para que aplique un registro.

5. **Evolución de técnicas** Yo creo que son las mismas técnicas, con los mismos nombres, pero con más habilidad por parte de quien las aplica para adaptarlas al ambiente y obtener mejores resultados.

Vas perdiendo rigidez, y el ser cuadrada, y vas ganando el ser flexible sin perder el respeto y el sentido para lo que están hechas esas técnicas.

6. **México y otros países** Creo que sí hay diferencias, y las diferencias más que - estar determinadas por los puntos o los aspectos que te interesa investigar, es

por la infraestructura que se tiene.

Por ejemplo: la infraestructura para investigaciones, la puedes encontrar de manera muy limitada en instituciones académicas, educativas; a lo mejor es investigación que van a ir a parar ... a un trabajo de tesis, o pueden ser (con mucho trabajo) motivo de ponencias de profesores de tiempo completo.

Pero investigaciones en campo. Yo he participado en algunas, y ha sido muy interesante la experiencia en éste sentido; en la medida en que tú vas investigando, el compromiso es ir dando resultados. No es una investigación básica en la que - tú te enconches, te cierras, digamos ... un mes, y al término les voy a dar mis resultados.

En un lugar de trabajo; por que por fortuna me ha tocado participar en ambientes donde he tenido la oportunidad de hacer investigación, y también he tenido que - ir dando resultados en la medida en la que se va avanzando en la investigación. Es un poco combinar tanto la investigación básica, como aplicada. Cuando tienes la oportunidad de trabajar en instituciones como éstas, tienes (yo considero), la obligación de hacer investigación.

En éste rubro de investigación, hay gran diferencia con otros países, por que en ellos es un requisito el que tú hagas investigación; al contrario de México donde es tu oportunidad para ... realizarla.

En cuanto a la docencia, por lo menos en Psicología, y en lo que se refiere a la Nacional (UNAM), yo creo que estamos a un buen nivel, lo que pasa es que, tienes que formar cuadros de docentes, de investigadores, de gente que te refuerce en - el aspecto económico, y que éstos cuadros estén bien planeados.

Volvemos nuevamente a la misma limitante que es el aspecto económico. Sabemos que la Nacional no tiene un presupuesto asignado a la investigación. Y hay gente que a pesar de las limitaciones, se ha mantenido haciendo investigación; y tenemos - resultados interesantes e importantes para la aplicación en la organización.

Lo mismo sería para el trabajo de campo.

Ahora, yo creo que éstas diferencias en el aspecto económico, por un lado; las - diferencias, también, en el aspecto de la transferencia de los hallazgos o resul tados de las investigaciones, es más difícil en nuestro país que en otros sitios. ¿A qué me refiero?, me refiero a lo siguiente: tú haces una investigación de campo, una investigación básica en ambiente académico, y para que tú transfieras -- los resultados de ésta investigación al ambiente natural, tienes que hacer una - labor adicional de venta. En EU, y en otros países, existen programas, donde se establecen convenios entre sector académico y empresa: la empresa, si no te va a financiar el 100% de la investigación, si se va a hacer responsable de un porcentaje mayor (en cuanto al costo de la investigación), y estás comprometido como - alumno, como profesor, como investigador de carrera; a llevar esos hallazgos que tú tienes en sector académico y aplicarlos en ambientes naturales; es decir, ya tienen un destinatario tus investigaciones. El objetivo no es solamente el que - se realice, publique, vayas a un congreso, o te editen tu investigación en la re vista máxima de la casa de estudios; no te quedas ahí, tú ya tienes un usuario; y además tienes un compromiso de ver tu realidad circundante, lo que sucede aquí. En vez de mandar a los alumnos a convencer a las empresas de que les den escenarios para hacer prácticas, tú elaboras un convenio con un consorcio o con un gru po (de mínimo 5 empresas). No sé si legalmente se pueda hacer, pero hasta donde yo entiendo sí se podría in tentar.

Por que estás hablando de un beneficio, no solamente en cuanto a investigación, estás hablando de un beneficio económico también para los mismos alumnos; por -- que ellos no tienen por que ser tus cargadores de portafolios, pueden, desde que están entrenandose, en 7º, 8º semestre, estar pisando ya el ambiente de trabajo y contar contigo como ayuda.

Un aspecto importante, también, es el cómo cotizar tus servicios; no estoy planteando ésto como una alternativa de enriquecimientos de uno o más profesores, -- por que el beneficio final no sólo es la experiencia, si no el aprender a vender tu trabajo.

Creo que es una buena manera de vincularse con el ambiente tanto en iniciativa -- privada, como en sector público; el poder hacer éste tipo de convenios, que redundaría en un beneficio para todos; y es algo que se puede hacer también ... en México.

Podría pensarse que éste tipo de programas sólo caben en una Universidad particular; pero ¿por qué no pensar que la UNAM también pudiera tenerlos?, la vinculación con las instituciones: sector público, sector privado, y cualquiera que sea su rama o giro. ¡Y no poner a los alumnos a sufrir para que busquen una empresa, donde por caridad, les den chance de hacer sus prácticas!

7. Profesiones con las que compite Yo no considero que haya competencia, yo creo que la competencia te la vas a crear; ¿por qué?, por que: ¿podrías competir con un ingeniero industrial?, ¿podrías competir con un pedagogo?, ¿con un administrador de empresas?, ¿con un relaciones industriales?

Sin embargo, no considero que sea competencia; yo creo que es la idea con la que tú sales de la escuela, y además por que tus maestros te dicen: "nos han invadido los LAEs, los LRIs, y hacen pruebas, y están en selección, y están en capacitación, y bla, bla, bla". Y sales casi, casi, con tu bate y te encuentras a un LAE ¡a ese te dijeron que le pegaras!, y te encuentras con un LRI o un pedagogo, ¡a esos pégalos! ..., o sea, que te entrenaron para que identificaras en el ambiente a quién hay que agarrar a cocotazos.

Más que eso, yo creo que es identificar: ¿cuál es la parte de éste mundo para la que nos preparan a cada uno?

Por ejemplo, yo te podría decir que a mí no me interesa competir con un LRI. Y lo que marca la diferencia entre él y yo, son los conocimientos de aspectos de relaciones laborales; para poder competir con él yo me tendría que poner a estudiar todo eso; ¿me interesa?, ipues fijate que no, yo tengo muchas otras cosas que hacer!

Un LAE, no ve a través de otros ojos que no sean los del proceso administrativo, y ihasta entre ellos se agarran a guamazos!, iunos dicen que son 3 etapas!, y otros idicen que son 5!

Él tiene un panorama general; entonces lo que él sabe, lo puedo yo aplicar en cada uno de los procesos de las funciones que a mí me corresponden. Y estoy segura que él no va saber más de pruebas y además, ini siquiera las sabe aplicar! Se las han contado o ha sido victima de las pruebas. Pero yo como psicólogo tengo otras herramientas y otros instrumentos, que además de las pruebas, le puedo enseñar y hacer un equipo con él. Que él se ocupe de ver el panorama general, y yo me voy a ocupar de ver o identificar los problemas en cada una de esas etapas. Hablamos de un pedagogo, ¿voy a considerar competencia a un pedagogo?. Alguien tiene que instruir microenseñanza; a mí, ino me gusta!, ini me interesa! Entonces, que el pedagogo haga lo que tiene que hacer, y yo haré lo mío.

Un ingeniero industrial. Los ingenieros industriales están entrenados para otros aspectos. Entonces, ique se pongan a hacer eso!, iy que dejen que cada quien haga los suyos!

Y todo eso lo vas aprendiendo, con el paso del tiempo, cuando tienes que interactuar con cada uno de los profesionales. Entonces, más que competencia, más que estar me cuidando de ¿qué hace éste?, y ¿qué hace el otro? ... la habilidad que hay que desarrollar es el ubicarte y ubicar a cada profesional en lo que le corresponde: "¡ah!, ¿tú eres el que sabe hacer ésto?, ipues hazlo!, ique yo sé hacer ésto otro!

Entonces, yo creo que cuando cada quien se va ubicando en el papel que le corresponde, con el compromiso de hacer un equipo interdisciplinario ..., no patearte, ni pegarte, y cada quien en su lugar; las cosas cambian mucho.

Y creeme que eso no es nada sencillo, lo vas aprendiendo conforme pasa el tiempo; sí te cuesta mucho trabajo y muchos berrinches que a veces hacemos; y el secreto está en la postura que tú vas tomando: ¿tengo realmente competidores? ¿o no?

¡Desde luego!, no se trata tampoco de adoptar una actitud muy pasiva, cuando ya identificas que se están metiendo en tu área, por que es el momento de ponerte, y ponerlos en su lugar.

8. Profesiones con las que colabora Si hablamos de Psicología del Trabajo, es obvio que va a ser con disciplinas que están relacionadas con ese ambiente de trabajo. Me refiero a LAEs, LRIs, pedagogos, ingenieros industriales, gente en informática, y con todas esas carreras sobre licenciaturas o estudios en sistemas. Igual puede ser con ingenieros. Con contadores, aunque son de las profesiones -- más cerradas que hay.

Con todas esas disciplinas que te encuentras con más frecuencia en el ambiente - de trabajo. Puedes hacer equipo con todos.

9. Preparación acorde a la realidad El psicólogo egresado de la Nacional, yo creo que se encuentra preparado para lo que tiene el compromiso la currícula. Por --- ejemplo: un psicólogo del trabajo egresado de la IBERO, está bien preparado, pero en el enfoque clínico de la Psicología del Trabajo. Y no lo puedo comparar -- con un psicólogo de la UNAM, egresado del área de Psicología del Trabajo, por que en principio es más abierto, más diverso en Psicología del Trabajo, el de la --- UNAM.

Y por ejemplo: si tú piensas en un psicólogo del trabajo, egresado de la IBERO, sabes que va a tener una orientación clínica, si no a un 100, sí a un 98%. En cambio, en la Nacional, tienes más diversidad de enfoques o de aproximaciones; no -

es tan fácil pensar que se le pueda ubicar en una aproximación.

Es una ventaja que tenemos, y al mismo tiempo una limitación en el ambiente de trabajo, por que es lo mismo una aproximación psicoanalista que una aproximación de análisis experimental de la conducta, y es importante dependiendo de la expectativa que se tenga en el lugar de trabajo: si se han creado un concepto del psicólogo con orientación clínica; entonces, te está esperando ese ambiente para que tú uses herramientas clínicas, como los test, etc.

Ahora que, si lo que tratamos es de comparar: ¿cuál es mejor?, el psicólogo de la IBERO, respecto al de la Nacional; yo te podría decir, dependiendo de la aproximación o el resultado que esperes. Si lo que quieres es un psicólogo del trabajo con una orientación clínica, el de la IBERO es el mejor, y te costaría más --- tiempo trabajar a un psicólogo de la UNAM. Ahora, si consideramos esa variedad de aproximaciones, yo creo que el psicólogo del trabajo de la UNAM, es el mejor; por estilo, y por características propias.

10. Deficiencias Nuestra principal deficiencia radica en esa inhabilidad que tenemos en cuanto a la venta de tus servicios. Nuestro trabajo vale mucho, creeme -- ¡de veras vale mucho!, pero si eso tratamos de equiparlo con el beneficio económico que por ello obtienes... somos de las profesiones peor pagadas.

Y yo creo que es un problema que puede controlarse desde las aulas; es un poco -- la imagen, es estereotipo. Por ejemplo: piensan en un LRI para un trabajo a desarrollar, y mejor contratan un psicólogo por que es más económico: ¿por qué?, ¿en qué criterio tasas el trabajo de uno o de otro? Somos pésimos presupuestando, y lo digo por que lo he visto... en maestros míos, en compañeros, ¡y en mí misma! Pero cuando tú vas incidiendo en el ambiente y beneficiando ese ambiente, te vas dando cuenta de la utilidad que tú les reportas, y te das cuenta de que en lugar de cobrar 3 pesos, a lo mejor les hubieras cobrado 6. Como que la imagen de la carrera es la de ser muy altruistas; y pocas son las gentes que realmente han sa

cado provecho económico en nuestra profesión.

11. Ventajas competitivas Como egresado de la UNAM tienes una gran ventaja: la cartera que tú traes de posibilidades de enfrentarte a lo que te exige el ambiente, y el cómo lo puedas emplear.

Esa misma variedad te puede dar versatilidad; no para que juegues con tu compromiso como psicólogo; no para que hoy seas psicoanalista, y mañana te levantes con el análisis experimental; pero sí es una ventaja el que puedas ser versátil, y - poder ir incidiendo en tu ambiente, y poco a poco ir enseñando, que además de lo que ellos esperan, también hay ésto y ésto, y que se puede aplicar.

12. Formación académica Hasta hace unos 10 años más o menos, cuando hablabas de haber egresado de Psicología, inmediatamente te ubicaban: "¡ah! Psicología=UNAM", como que parecía que la UNAM era la única institución osada, que podía egresar - psicólogos. Pero ahora tienes "n" instituciones que están egresando también psi- cólogos; como que la UNAM, ya es una más; y podemos seguirle considerando todo - el mérito, y decir que es lo máximo nuestra casa de estudios, pero en lo que se refiere a calidad académica, yo creo que se puede mejorar; por que cada vez la - competencia es mayor, y vale la pena el que se busquen modalidades, que tal vez podrían haber... muy bien, dentro de una Universidad privada.

Valdría la pena también, reforzar en la curricula, tal vez vía talleres o confe- rencias, o intervenciones de gente que está trabajando en la calle, el poder de- cirles la experiencia que se obtiene allá afuera; no tanto el profesor que se -- mantiene encerradito, guardadito y bien cuidado; y que tiene una visión muy par- cial o limitada de las funciones en las que puede laborar y desarrollarse el psí cólogo del trabajo; claro, todo ésto con un plan organizado.

Por que esa visión tan parcializada de: "quiero entrar a esa institución, pero - nada más a personal". y si no se llama "personal" a lo mejor ya no sabes donde; y si no se llama "recursos humanos", "¡chispas! y aquí ¿donde voy a entrar?"; --

"por que ya me quitaron la plataforma que me dijeron que me iba a encontrar". Y no comprendemos que todo es dinámico, cambian las estructuras y puedes entrar a cualquiera donde tu función la puedas desarrollar.

Creo que es menos rígida la visión que se tiene ahora, pero valdría la pena, reforzar algunas cosas...

13. Formación adicional Yo sugeriría el tocar en la curricula algunos temas de los que ya he hablado.

Aprender a cotizar tu trabajo, que te den habilidades de vendedor de tus conocimientos, aprender a valorar tu incidencia y tu compromiso con el ambiente de trabajo, y el beneficio que tú puedes aportar con tu profesión; es una labor de -- venta de tus servicios. Y si tú eres el primer convencido de cuál es el beneficio que le aportas a las instituciones, con toda la tranquilidad y la seguridad te puedes poner a cotizar tu propio trabajo.

Cambiar ese concepto de "madre de la caridad" que no nos lleva a nada.

Por otro lado, considerar también el aspecto de separación de la empresa del personal jubilado; y encontrar la forma de plantearse a la organización; buscando, claro, la manera de que se revierta la experiencia del personal que se va.

14. Propias limitaciones Yo considero que era un poco el "ir preparada para enfren--
tarte al enemigo", y se perdía mucho tiempo en estar haciendo esas tonterías.

La limitación al comunicarte, dada la terminología tan rígida, tan específica -- del área; hasta que uno aprende a traducir; y eso dependiendo del momento en que te encontrabas, por que si nos encontrabamos dos recién egresados, pues, icada -- quien se entendía! Ahora que si tenías la fortuna de trabajar con gente de más experiencia que tú, que ya habían pasado por ésto, entonces ellos mismos te iban forzando a que buscaras otra manera de expresarte sin perder el contenido técnico de tu especialidad.

Aunque yo tuve la fortuna de tocar los ambientes laborales antes de terminar la

curricula; y fué difícil, encontrar mi sitio, por que uno pensaba: "de acuerdo a la estructura de ésta organización, a lo mejor, yo quepo solamente en le departamento de personal". Y realmente no, por que tenías cabida en otras áreas de la misma institución, y esa fué otra de las limitaciones; la visión tan parcial de las funciones.

Resumiendo éste punto, yo creo que: por un lado fué la terminología tan técnica; por otro lado, la visión tan rígida, más que de las funciones, de las áreas en las organizaciones donde podías trabajar; y del tipo de organización también... De todos los compañeros que entramos a básicos en esa generación, uno solamente de los más o menos cincuenta que eramos, iuno solamente! se interesó por trabajar en sindicatos. Y todos los demás, nos guiabamos por lo que algún profesor -- nos decía: "no, con sindicatos no se metan", entonces, así como que nos fueron -- creando un terror a los sindicatos, ihay que ni te invitaran a trabajar a un sindicato por que era malo!

15. Aprendizajes adicionales propios Yo he tenido que aprender desde, habilidades para poderme relacionar con la gente, con otros profesionales, no pelearme con ellos; tratar de identificar cuál es su aportación y de qué manera podemos hacer ese equipo interdisciplinario.

Por otro lado, he tenido que aprender de administración, pero no solamente la -- teoría, si no que, estás hablando de aprender a ser realmente un administrador; Incluyendo todo ésto que ya hemos comentado: desde la valoración o valuación --- real de tu trabajo como profesionista.

He tenido que aprender la terminología de otras disciplinas, para poderme comunicar.

He tenido que aprender a vender mi trabajo, a través, primero, de entenderlo y -- valorar la incidencia que puedo tener en el medio. Y eso lo sigo aprendiendo. En cuanto a técnicas, han sido las mismas; y tú te metes a adaptarlas.

Y de todo ésto, lo que siento que más trabajo me ha costado, es el hecho de aprender a ser administrador. Por que aprender a realizar nuevas y diferentes tareas, no es problema, por el entrenamiento que tenemos en capacitación. Pero con la administración, a pesar de que conocemos todos y cada uno de los pasos de ese proceso, hasta que tratas de hacerlo, o peor aún!, hasta que tratas de enseñarlo a otra gente, es que te das cuenta de si lo sabes hacer, o no.

Y nuestro otro problema sería, el que también como administradores, tomamos ese papel de "madre de la caridad"; y es que lo que hacemos es tratar de entender -- las limitaciones que otra gente puede tener, y que son por las que tú ya pasaste, y lo importante es tratar de ayudarles a que caminen bien y más rápido, y aprendan a trabajar, aunque sin caer nosotros mismos en excesos, como el volvernos de masiado tolerantes. Y eso, yo creo que difícilmente te lo enseñan en una escuela; lo aprendes en la medida en que te expones a esas condiciones, y que tienes en el ambiente quien te vaya orientando también.

16. Carencia de utilidad De nada me he tenido que olvidar, por que para todo hay - que tener respuestas, y cuando el ambiente te lo pide...tienes que correr a los libros.

Y lo importante es que te tienes que estar manteniendo actualizado constantemente, por que sí no...

Y te voy a comentar algo que es bien triste: a veces buscas en los textos información actualizada, y ¡chispas!, te das cuenta que es lo mismo, y entonces piensas "bueno, ¿o ya sé mucho, o ya se me tapo el cerebro?", ¡es lo mismo!, y te lo ponen en inglés, o traducido por una editorial española, pero pasa el tiempo y percibes que ¡es lo mismo!

17. Aprendizaje personal Te puedo decir que...¡definitivamente! lo que sé, lo aprendí en la currícula de la licenciatura.

Algunas cosas adicionales en la currícula de la maestría, pero realmente muy po-

cas. O sea, que lo que yo sé, lo aprendí en la licenciatura.

18. **Aportaciones de México al mundo** Yo creo que se han hecho aportaciones de trascendencia mundial, sobre todo en las investigaciones sobre análisis experimental aplicado a escenarios laborales. Estoy totalmente convencida de que son aportaciones que pueden revolucionar la Psicología del Trabajo, idefinitivamente!

Alvaro Jiménez, es uno de los investigadores que más ha aportado a la Psicología. Desgraciadamente, a veces, no tienes la difusión, la posibilidad de hacer llegar ésto a los escenarios de trabajo. Si no que a pesar de profesionales de su talla y su experiencia, predomina ese sentimiento de que: "lo que estoy haciendo es para favorecer, unicamente, a la Psicología", pero no sacarle más provecho personal, al difundirlo o darlo a conocer.

Claro que cuando lo piensa uno desde afuera, los objetivos que uno considera importantes...deben de ser otros; diferentes a los del propio investigador.

Jaime Herman, de quien...creo, que también ha seguido la misma línea de análisis experimental aplicado, y que ha hecho aportaciones también importantes.

Otra gente que ha trabajado igualmente en ese hacer innovaciones, o hacer adecuaciones, y no sé si lo sigue haciendo, es Carlos Gómez Rebollar; él trabajó con los centros de evaluación aplicado a ejecutivos en Teléfonos de México; ignoro - en qué nivel va con ésto.

Pero definitivamente, México si ha hecho aportaciones.

19. **Aportaciones personales** Lo que voy a comentarte, es también derivado de las investigaciones con Alvaro Jiménez, en materia de capacitación.

Y es algo que te puedes encontrar en selección, en evaluación de personal, en seguridad industrial, en sistemas de administración en general. Pero no en lo que se refiere a capacitación, que fué en lo que yo trabajé.

Se integró todo lo que son los lineamientos para diseñar el sistema modular para entrenamiento de supervisores; terminamos ese trabajo en Noviembre de 1977.

Y el siguiente año, en Marzo del 78, salió un artículo publicado en la revista - del entrenamiento del STB, con los mismos principios, el mismo programa, los mismos resultados que nosotros obtuvimos. Y fué indignante, creeme, irrealmente fué indignante!, y piensas "icaramba! tanto trabajo que nos ha costado ésto".

No supimos, y hasta la fecha, no sabemos qué fué lo que sucedió, pero tengo los registros, tengo la tesis, por que ésto se publicó via tesis de licenciatura.

Y esa revista, a la que yo estaba suscrita, me llegó y ví el artículo en Marzo - de 78, icuatro meses después!, ipoco faltó para que me diera un ataque!

Y es un trabajo que tiene difusión a nivel de la institución con la que yo después trabajé ésto, tiene difusión con la CIA, que es un centro para el que yo he trabajado dando capacitación y consultoría en capacitación; a ese nivel tiene di fusión, y seguimos usando el material, seguimos usándolo como herramienta para - mis cursos. Este estudio se realizó para Tele-industrias Ericsson, empresa holandesa de comunicación.

Esa es una de las aportaciones que yo he hecho. Lo demás lo he realizado bajo -- los lineamientos de lo que yo aprendí, de lo que he podido ir probando en el camino, de las experiencias que se han ido acumulando en la aplicación de todos és tos principios, de todos éstos procedimientos; y en la gran fortuna de comprobar que ésta aproximación sirve, que es de utilidad, que es benéfica para el ambiente de las empresas, que puedes ir moldeando poco a poco el comportamiento de la gente; tu propio comportamiento, e ir afianzando la pertenencia a ésta aproximación.

Eso es en lo que se refiere a mi trabajo como profesionista. Ahora, en lo que se refiere a formar gente nueva, fué hasta que estuvé vinculada con escenarios académicos, que fué: 10 años en la Nacional, y otros 5 años en la UAEM (Universidad Autónoma del Estado de Morelos). Yo te puedo decir que sí hay satisfacciones en haber realizado investigaciones con todo y las limitaciones que hemos tenido.

También el hacer aportaciones a la currícula de licenciatura y de posgrado de la misma Facultad de Psicología de la UNAM, y en la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEM.

También considero aportación el que cuando llegué a la Universidad de Morelos; - tenían gente para quien la dinámica de grupos, o la idea que tenía de dar "clase" ...era irse a tomar sus copas a Tepoztlán, la pasaban a "todo dar", y todos aprobaban con 10. Y el modificar todos esos malos hábitos de "estudio", es lo que -- considero yo como aportación, y más que nada...un compromiso allá; aplicando (nuevamente te lo enfatizo), lo que aprendí en la UNAM, tanto en el papel de alumna, como en el papel de docente; y fué incidir sobre ese medio, incidir sobre la misma gente, y la respuesta de los alumnos y de los profesores.

Renovar la currícula a nivel licenciatura, e iniciar los estudios de posgrado.

En la propia Facultad de Psicología de la UNAM; se hizo un trabajo para las materias de desarrollo: Desarrollo de Recursos Humanos I, II, y III; Programación de Ambientes Laborales, Técnicas de Investigación en el Escenario Laboral; todo eso se aportó, y se recibió también mucho; aunque cuando publican el temario no te - anotan; pero bueno, es un trabajo de muchos años, que también se hizo con el -- grupo de Alvaro Jiménez y de Roberto Alvarado, quien pertenecía a educativa, pero trabajaba mucho en el área.

Ahora sigo trabajando en docencia, pero via-cursos de capacitación, ya no en escenarios académicos, si no con adultos. Es otro el nivel en el que se trabaja. - es otro el compromiso que se tiene, en el sentido de la responsabilidad que tienes frente a los grupos: aquí no es el ponerles un 9 o un 5, una MB o una S; si no que el compromiso es en la compra que ellos hagan de lo que tú les vas a dar, de la información que les vas a proporcionar; y de la generalización que vayan a hacer de esos conocimientos a sus ambientes de trabajo. El compromiso está también en hacer un seguimiento con ellos, y en esos principios que tú les das, y

asegurarte de que realmente los están aplicando.

Entonces, aunque no son los alumnos, ávidos de información, o rebeldes, o que te van a retar, y todas las características que te encuentras. Son los adultos, que te están exigiendo: que si tú estás diciendo que eres especialista en esto, les aportes, y además los sepas tratar como adultos, que ya saben muchas cosas!

Es otro compromiso, y te sirve la oportunidad que hayas tenido, de trabajar en ambientes académicos; pero desde luego, no es lo mismo. Los dos ambientes te merecen el mismo respeto, pero la manera de interactuar es diferente con unos y -- otros.

Si hay diferencias en trabajar con alumnos de 6º, a alumnos de 8º, hay diferencias, y te demandan diferentes respuestas cada grupo. O cuando trabajas con alumnos de 1º semestre, que son guerrisísimos, inquietos, exigentes, que todavía -- traen el desorden medio-liberal de la prepa, y cuando te ven casi, casi te dicen: "¡ah! ¿tú eres el maestro?, pues lo que menos quiero es parecerme a tí cuando -- sea grande", o al contrario, otros te ven y te dicen: "quiero se igual a tí" y -- no te dan ningún chance de error, y no comprenden que estás igualmente expuesto a equivocarte.

Ahora, a nivel de posgrado tienes otro tipo de situaciones en general, que pueden ser problemas, sólo mientras aprendes a manejarlos. Pero siempre aprendes.

Y en la calle es otro tipo de compromiso, tienes gente de diferentes disciplinas, con un nivel de conocimiento diferente, diferentes características de grupo, donde predomina lo heterogéneo: por que igual que te puedes encontrar a un recién -- egresado, jovencito y que viene con mucho ímpetu, y que siente que ya le diste -- preferencia a otro; o gente con mucha experiencia, al que a veces no le han hecho justicia en la empresa, y desde que lo ves te das cuenta de que "éste viene a pelearse conmigo" y "¿yo qué culpa tengo?". Y entre los dos te centran; uno te centra para cuestionarte, para estarte probando, y te centra el otro pobre por --

que no tiene enfrente a la autoridad para reclamarle. Y hay que aclararles que...
...¡ni soy tu mamá!, ¡ni soy tu enemigo!

Y a mí me encanta, por que sin importar el estado anímico en el que te encuentres, desvelada, cansada, como sea; siempre aprendes de esos grupos...siempre, - siempre.

Yo creo que esas son constantes aportaciones que tú haces a la profesión, y que a lo mejor, tú no las registras, y no las vas a ir a exponer a ningún foro internacional; pero eso te va reportando un beneficio en cuanto a la credibilidad que te dan, y otro; que de alguna forma estás ayudando a ser más susceptible el ambiente al trabajo de los psicólogos que vienen después de tí. Todos los días puedes hacer aportaciones; de principio, puedes encontrar un beneficio inmediato a tu persona, y a la larga, un beneficio para tu profesión.

Con Alvaro escribimos un manual, un libro de evaluación de capacitación, ya que todo mi trabajo ha sido básicamente en capacitación. Y el hecho de tener un texto, y el hecho de que tú uses ese texto para dar clase, para muchos profesionales es un insulto! Llegas con tu libro: y "¿ah sí?, pues a ver ¿que opinas de esto?". Que bueno, no te lo dicen así, pero son las condiciones que provoca la interacción. Y tampoco vas a esconderlo, no te vas a poner en el papel de: "¡hay no he hecho nada!" ..., el traer un material impreso me compromete a ser mejor contigo, pero de ninguna manera! te autoriza a que me pesques de blanco.

Esa es la habilidad que tú tienes que desarrollar, para poder interactuar con la gente y venderle lo que tú tienes, y comprar lo que ellos te venden. Y son -- aportaciones de todos los días, mientras estés en el ambiente de trabajo. Yo te puedo decir que en un curso de 20 horas, para mí, cada momento de ese curso es un reto, y además es una aportación que yo hago a mí profesión, y que yo hago en el ambiente para ser aceptada, para que me den crédito como profesionalista. Y bueno, están además los libros y todos los otros adornos.

20. **Objetivos, resultados y planes** Mis objetivos son: por un lado, un objetivo general, es el mantenerme como profesional-independiente, atendiendo tanto asesorías, como cursos de capacitación y éstas modalidades de trabajo.

Mantener mi contacto y contrato con las instituciones y las dependencias con las que trabajo. Los objetivos son generalmente a un mes, de acuerdo con los programas que yo hago con las instituciones.

Mi interés es mantenerme en contacto con empresas de sector privado, pero también de sector público, no me interesa una u otra, me interesan las dos; y en las dos, mantener esa forma de trabajo. Ese es mi objetivo general.

Ahora, mis objetivos por períodos específicos, están en función del programa de trabajo que yo tengo con cada una de las empresas. Y en general esa es la forma de trabajo que a mí me interesa mantener; y no solamente quedarme con lo que tengo, si no ir abriendo más mi cartera de clientes; y en cada uno de ellos, mantener la posibilidad de una continuación.

También es importante mantener un balance entre asesorías y cursos, me interesan los dos, son escenarios diferentes.

Aunque en éste trabajo estás expuesto y con la tentación de que te ofrezcan nuevamente pertenecer a una nómina, pero el objetivo es otro; corrés más, vives con más sosobra: por que no tienes un ingreso fijo mensual, como estás acostumbrado cuando estás contratado en un sitio. Pero tienes otras ventajas: administras tu tiempo, tienes la posibilidad de crecer, una toma de decisión que implica más responsabilidad en lo que haces y cómo lo haces; por que ya no puedes disfrazar o culpar a la institución que está dando el servicio; ya no tienes la responsabilidad diluída, si no que la responsabilidad es directa en tí ante los resultados que obtienes. Parecería que tiene muchas desventajas todo ésto, pero no, yo creo que es interesante trabajar de ésta manera.

Es probarte a tí mismo, todos los días y cada momento. Aquí tú cotizas y si no -

sabes hacerlo, ya te ventaneaste; por que tú haces el trabajo, tú haces la presentación, tú haces todo.

Yo espero crecer éste año, por que yo sola, ya no puedo; entonces, ya hay una gente que me va a ayudar con algunos programas para no perderlos; por que ese es el problema... te engolocinas cuando te empieza a ir bien, y trabajas 15, 16 horas al día (y a veces piensas "es para que tuviera más ganancia"), y yo creo que son periodos, son etapas de ésta forma de trabajo, en la que tienes que aprender a...x,y,z; y sigues aprendiendo, no hay de otra; y aprendes de imagen gráfica, y aprendes de difusión, y aprendes de todo; por que eres tu promotor, y eres tu cobrador, y eres todo, definitivamente.

En asesoría es a veces una situación delicada por que a nadie le gusta pagar por que le digan que él tiene la culpa de que le vaya mal. Pero tu posición es, retratarle las condiciones que tú estás identificando en su empresa; no decirle -- que todo está muy bien, para que te siga pagando, por que en realidad, para eso no te contratan. Y tampoco puedes hacer diagnósticos nefastos que te asusten a -- la gente. La situación es mucho más comprometida, por que tienes que retratar -- la realidad! manteniendo la confianza, tanto del empleado, como del directivo, y hacerle ver a ese directivo cuales son las situaciones que tú ves o has identificado, y cuales son las estrategias que pueden mejorar esa situación de trabajo. Ya no es el consultor aquel que llegaba nada más con el director y que con él tomaba las decisiones, y a los demás nada más los tomaba como fuente de informa---ción; y con tal de seguir con el cordón umbilical atado con la empresa para tener una chamba segura, le decía que sí a todo, y le pintaba una realidad que él quería oír; o se dejaba usar para aplicar lo que el director ya sabía que quería aplicar, pero que temía la bronca de hacerlo sólo, y entonces, utilizaba al aseesor como escudo.

Y cuando menos, ese no es mi estilo; y es que parte de esa situación es tu respon

sabilidad, y tú has provocado esa situación; entonces, si tú no estás comprometido a tomar decisiones que a lo mejor te involucran a tí directamente... ¡mejor ni te metas! o mejor dicho, no permitas que te contraten para eso. Por que tenemos que demostrarle al comprador, que puede tener confianza en nosotros como prestador de servicio, pero que también debe de tener un respeto hacia nosotros como - profesionalista.

Y es una situación bien comprometida, por que como asesor, si hay problemas, lo que hacen los empleados es ubicarte como "parte de la dirección", y te centran, - y te atacan; y tú no te puedes pelear. O el extremo opuesto, te perciben como -- "pañño de lágrimas", o te toman como "basurero", y te sueltan todo lo que traen guardado. O te toman como "teléfono descompuesto", y: "te lo voy a decir, para - que se lo digas al director". Y hay que cuidar todas esas situaciones.

Estando de éste lado del mundo, y mientras no compres las broncas de las empresas..., vives feliz. Pero cuando ya empiezas a involucrarte, te vuelves casi, - casi, el clínico de las empresas; y entonces sí, ¡ya descompusiste todo! Y creo que somos susceptibles a ese tipo de situaciones; y lo importante es ir analizando las cosas y ponerlas en su lugar. Y luego podrás, hacer diagnósticos más objetivos, sin involucrarte en lo personal; ni con la tropa, ni con los generales. Es todo un reto, tengo año y medio en ésto, y a pesar de que he tenido la oportunidad y el ofrecimiento de puestos en varias empresas, no me interesa, ¡y mira - que algunas ofertas han sido pero bien atractivas!, con todas las promesas, de - dejarme tiempo y etc.; pero yo sé que no sucede, ya tengo la experiencia de muchos años de estar en una empresa... ¡y no quiero!

El objetivo que tengo planteado es de 5 años para consolidar ésto. Ya llevo año y medio, y no me ha faltado trabajo, e incluso tengo programas de continuación - de un año de duración, y además las posibilidades de mantenerme en ésto son prometedoras.

21. Areas apenas incursionadas Crec que con ésto que se está presentando del programa de apoyo económico a las pequeñas y medianas empresas; con todos los fideicomisos de Nafinsa y el programa de Canacindra, se tiene un campo virgen para poder realizar convenios entre empresas-universidad, para apoyo de prácticas, de investigación; y que es algo que a nosotros como profesionistas, debería interesarnos. ¡Hay que aprovechar éstas coyunturas a nivel nacional!, y poder ir cent--trando al psicólogo, y además, al psicólogo de la UNAM, no de otro lado.

También considero que lo que ha estado un poquito flojo o descuidado ha sido la inducción, o sea que, en la selección se da por hecho que lleva consigo la inducción al personal, y creo que en ese sentido no se ha incidido: establecer un primer contacto entre el nuevo empleado y el ambiente de trabajo.

Evaluación del desempeño, es otro de los campos en los que nos hemos mantenido - constantes aplicando lo que nosotros sabemos, y modificando esquemas ya hechos; como que ese campo se lo hemos dejado más al administrador: que aplica sistemas ya integrados como el Hay, como un Centro de Evaluación, pero sin intervenir --- aplicando, innovando, adaptando, de acuerdo a la información que como psicólogo manejas; y yo creo que es otro de los aspectos que valdría la pena reforzar.

Otro aspecto que sí valdría la pena tomar en cuenta es: es el momento en que los empleados se separan de una institución. ¿Por qué? o ¿para qué de mi observación? y es por lo siguiente: te encuentras con gente muy interesante en cuanto a la experiencia que tiene, y en cuanto a la posibilidad de aplicar esa experiencia, si no para fines de la institución, sí para fines, tal vez, personales, o quizá, -- combinando éstos dos aspectos. Y yo he visto a muy pocas gentes que lo estén haciendo.

Cuando tú hablas de un empleado que se separa de una institución, estás hablando de gente que ya rebasa los 60 años, y que entonces tienes que combinar con estudios de geriatría o de gerontología. Por que ese momento en que te encuentras --

con gente mayor, gente que se jubila, se separa de las instituciones por que ya tiene la edad, o por que él lo pide, o por que legalmente ya le corresponde. Y lo que sucede es que se recluye en sus casas o en actividades que no tienen el mismo grado de productividad de cuando estaban en su ambiente de trabajo, contratado, y en un puesto específico; entonces yo creo que ahí tenemos un punto para poder trabajar los psicólogos dentro de las organizaciones, con gente que se formó en las organizaciones.

No hablaría de un clínico, hablaría de un laboral que estuviera pendiente de ese momento; o que se pudieran implantar programas para preparar a la gente que se desprende de las instituciones, y que les cree condiciones para que sigan siendo productivos, tal vez no con la misma expectativa de cuando tenían 40 años, por ejemplo, que ya tenían cierta experiencia y todavía una condición física que les permitía seguir; sabemos que hay desgastes físicos, pero hay también disciplinas que ya están preocupadas por esto, y son: la geriatría y la gerontología. Y el psicólogo podría aprovechar ésta información y aplicarla en las instituciones -- antes de que la gente se jubile, y cuando la gente se jubila.

Podría ser un programa interesante para las mismas instituciones, es decir, tú vas a desprenderte de una persona por que por derecho, por edad, o por antigüedad ya le corresponde su jubilación. Sabemos los índices tan altos que alcanzan los cuadros depresivos en gente de esa edad que cortan su relación con la institución, y entonces deben de adquirir otros hábitos que no tienen, que les permitan seguir siendo productivos, con una actitud anímica aceptable para su familia.

Es el modificarles el sentirse relegados o desplazados por la gente nueva de la empresa, e incorporarlos a una nueva etapa productiva para la misma empresa para la que han laborado tanto tiempo; o también para grupos que se pudieran formar. Incluso, tengo entendido que hay un centro de capacitación de la Comisión Federal de Electricidad; y una gente que ha trabajado por mucho tiempo en éste lugar, es

un ingeniero que debe tener tal vez 55-60 años; y una ocasión platicando con él, me decía que iba a promover un grupo, una asociación de ingenieros o de técnicos que hayan trabajado en éste lugar; para rescatar a la gente, darles una formación adicional y poderles ofrecer una actividad de instructores o de asesores para -- los programas.

Yo creo que ésta es una de las áreas que nos pueden dar otra oportunidad de incidir en el ambiente de trabajo. No es tan fácil, el que tendría que financiar éstos programas sería la empresa básicamente; y entonces habría que buscarle un beneficio directo para la empresa para poderle vender algo de esto. Tal vez el recuperar o reaprovechar toda la información y la experiencia que ellos tienen. Y yo creo que ésta es una de las áreas que no se han tocado; por que la importancia la hemos centrado en la persona de nuevo ingreso a un lugar de trabajo, lo cuidamos mientras está ahí, mientras nos es productivo para la empresa; y a la hora en que tiene que desprenderse de la empresa...te lavas las manos, y adiós, que te vaya bien. Y si acaso, los turnamos a las instituciones de salud que ofrecen programas de ocupación. Y se nos olvida que de gente como ellos nosotros --- aprendimos; y dentro de la currícula no estamos preparados para esto.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Yo creo que uno de los puntos importantes sería, reforzando la currícula en éstos aspectos.

Por ejemplo: el papel del psicólogo del trabajo como consultor.

La incidencia del psicólogo del trabajo en programas de vinculación a la sociedad, de personal jubilado.

El costo-beneficio de tu labor como psicólogo. ¿Cuál es el beneficio que tú aportas a las empresas? y ¿cuál es tu cotización en el mercado?, comparado con otros profesionistas con los que tú puedes integrar grupos interdisciplinarios.

Creo que esos puntos bien valdría la pena reforzarlos en la currícula.

Y si logras dentro de la misma currícula una vinculación del estudiante con el -

empleador de consultores, sea iniciativa privada o sector público. El egresado -
va a ser más receptivo a éstos aspectos de los que estamos hablando; y no tener
que esperar 10 años para entenderlos.

Ir desapareciendo esa visión altruista y de "madre de la caridad" acerca de tu -
trabajo, como cualquier otro profesionista, nuestro trabajo merece un pago justo.
Y cambiando esa perspectiva desde la misma curricula, podrías ahorrarle al psicó-
logo malos momentos de la autopercepción de su servicio. Y sería un psicólogo --
con más seguridad de incidencia en el ambiente.

Yo no sé de qué manera se pudiera instrumentar, pero ese es un reto que tiene --
que enfrentar y resolver la administración de la carrera en la propia Facultad -
de Psicología de la UNAM.

23. Proyección en sector público En sector público tienes mucho que hacer, pero un
hacer profesional, y más limpio en cuanto a la metodología.

El sector público como que tiene condiciones que le permiten relajarse con mucha
facilidad; entonces, a lo mejor tú no peleas en sector público por ocupar pues--
tos de dirección o de decisión; a lo mejor te relegas o te relegan a un puesto -
técnico. Pero si tú tienes una preparación en cuanto a técnicas de tipo adminis-
trativo, puedes fácilmente, como profesional de la psicología, llegar a puestos
de decisión.

Los psicólogos somos muy...para nosotros mismos, muy individualistas, en rela--
ción con otras profesiones. Por ejemplo: lo que ha predominado en ésta adminis--
tración sexenal en nuestro país, es la economía. Y te das cuenta de que los eco-
nomistas emergieron como grupos compactos. Y el psicólogo...cada quien vela por
su seguridad, por su beneficio, y cada quien andamos por nuestro lado.

Y para estar en el sector público tú necesitas hacer equipo; y para hacer equipo
necesitas: o formarte con otras disciplinas, o congregarte con gente de tu pro-
pia comunidad; Y eso no lo tenemos, y si no lo hacemos..., si no nos apoyamos, -

si no unimos, en sector público no tenemos nada que hacer. A pesar de que como individuo tú tengas una preparación más formal en aspectos administrativos. Si tú no buscas hacer equipo, no entras.

Como experiencia personal: en la Dirección de Capacitación, el 80% del personal que ocupan puestos de decisión en lo que respecta a las actividades de capacitación, son Licenciados en Administración Pública, y te puedo decir que hay gente, que definitivamente, hasta en su especialidad, está muy limitada. Y para que tú tengas un puesto, desde donde puedas incidir en las decisiones, itienes que hacer equipo con ellos! Y si te fijas bien, en ese mismo sitio, ves a gente que ha trabajado en otras administraciones, en otros períodos, en otros sexenios, y son gente que está relegada: haciendo trabajo técnico, o un trabajo de supervisor. Son gente que nunca ha hecho equipo con nadie, y pueden pasar administraciones y administraciones, y siguen por allá segregados.

Y puedes encontrarte 6 o 7 psicólogos, incluso, en el mismo piso, y por exagerar te algo...a lo mejor ni se conocen. En lugar de hacer un frente y decir ivamos a entrarle!; somos muy separatistas, muy individualistas.

Entonces yo creo que de las condiciones que necesitamos para incidir en sector público es: por un lado, complementar esa información técnica que tú tienes, con aspectos administrativos; es decir, hacerte un administrador. Y por otro lado: cuestionarte en el ambiente, por que de otra manera, no la hacemos.

Creo que dentro de la Psicología, los que más interés tienen por una pertenencia a un grupo, son los clínicos; y los demás, andamos cada quien, por donde se nos da la gana, y es difícil que nos unamos. Así que todo el mundo se mete en lo que tú tienes que hacer, mientras tú te la pasas peleándote, por la no coincidencia entre las corrientes de Psicología que se manejan.

24. Proyección en iniciativa privada Por lo que se refiere a iniciativa privada, - valdrían esos dos puntos: en cuanto a ser administradores, y la formación de ---

equipos de trabajo. Aunque considero que aquí también se da el ser individualista, como una forma de relacionarte con el mismo ambiente.

Aprender a moverte en escenarios de iniciativa privada, con todo el bluff que -- puede haber, por que eso es parte de éste ambiente; y por lo mismo tienes que de sarrollar otro tipo de habilidades con los requisitos que te marquen esos ambien tes; por que son ambientes totalmente diferentes, de iniciativa privada a sector público, en cuanto a: las expectativas, la infraestructura, las exigencias.

A lo mejor en sector público, tú puedes llegar más modestamente vestida, por poner un ejemplo; en cambio en iniciativa privada si te dicen "hay que ir a tal la do", y tú no sabes si hay bluff o no, pero piensas en arreglarte de otra manera, en dar otra imágen; aunque seas la misma persona, sólo que en otro ambiente.

Es cierto el que te requiere muchas más habilidades sociales el hecho de tratar con la iniciativa privada. En iniciativa privada te están calificando desde la - hora en que llegaste, hasta...la forma como te sentaste, hasta...la forma como - tomas el café. Es importante lo hábil que seas técnicamente, pero también es im- portante lo hábil que seas socialmente. Entonces, éste requisito es más difícil que te lo encuentres en sector público.

Lo que estás vendiendo es lo mismo, lo que cambia es la envoltura.

Yo creo que en las dos afeas (sector público y sector privado), existe la posi-- bilidad de un desarrollo del psicólogo del trabajo. Las condiciones ahí están, - ¿las quieres aprovechar?, ese es problema de cada uno de nosotros. Pero el com-- promiso que te establezcas, para prepararte cada vez mejor, el cumplir con los - objetivos que tengas como profesional. Las condiciones siempre han estado. El re quisito es que tú identifiques ¿qué es lo que quieres? y ¿cómo lo quieres?

Por que se puede dar el caso de decir:

-¿sabes?, trabajo en un palacio

-¿y qué haces?

-Nada, me la paso recibiendo a la gente, algo así como, recepcionista elegante

-Bueno, y ¿qué aplicas de la carrera?

-¡Pues mi trato con la gente!

-¡ ¿Nada más? !

Si el trabajo que tienes, es lo que tú quieres y lo puedes desarrollar, lo puedes hacer, además en un lugar "muy padre", con todas las comodidades, con toda la infraestructura. Y por otro lado, tienes ese otro edificio: feo, viejo y sucio, que es de sector público (aunque yo siento que ya se va cambiando la imagen) pero por comparar los extremos...resulta que la actividad que te van a dar, y -- que vas a realizar, es la misma, pero en otro sitio; y resulta que el sueldo, -- también, te conviene. Y si tú me preguntas ¿en cuál de los dos sería bueno trabajar?, ahí debería intervenir también, lo que tú quieres.

A lo mejor en sector público puedo ser "lo mejor" dentro de ese ambiente, y en la iniciativa privada a lo mejor será "término medio", y tendría que aprender mucho. ¿Qué es lo que a mí me interesa?, para tomar una decisión así, yo tendría - que estar segura de que lo técnico...lo domino, y entonces sí, no me importa donde me pongas, mi compromiso sigue siendo el mismo.

¿Qué otros requisitos sociales estoy dispuesta a cubrir?; a lo mejor me inclino por ésto por que tengo que superarme más aquí. O a lo mejor, no me interesa esforzarme; y me voy al otro lado. Siempre conciente de que sea uno o sea otro, -- tengo que hacer mi trabajo con la mayor limpieza, y con el mayor compromiso. No importa donde labore, en los dos, hay individuos; y quiza en un lado hay más carencias que en el otro, y me va a costar más trabajo aprender a allegarme los re cursos, y posiblemente esa pueda considerarse una ventaja. O me "acostumbro" a - que cuento con tal infraestructura, y ya no tengo que pedirla.

El estar en uno o en otro, te requiere diferentes tipos de intereses, de objetivos, y de habilidades sociales, no tanto como profesionista.

Y eso va a depender de diferentes etapas o momentos profesionales, por que se -- puede dar el que: "yo ya estoy cansada de estar picando piedra y de estarme peleando con la gente de la que dependo para que me den recursos, y si aquí me das los recursos que necesito, pues me vengo para acá", "¿para qué me estoy peleando?". Pero ya mi decisión está en función de otras cosas, ya no de la seguridad en saber hacer mi trabajo.

Creo que en los dos ambientes tendríamos los mismos retos: hay que aprender a -- ser administradores, reevaluar nuestro trabajo, en la incidencia que podemos tener en el ambiente, y quitarnos idefinitivamente ese concepto de poquíteros.

La ventaja que puede haber en iniciativa privada es el que te pueden ir moldeando, y si invierten en tí, les interesa conservarte. Mientras que en sector público, no.

Todo depende de preguntarte, ¿qué quieres?: ¿trabajar de mentiritas y acabar creyendote que eres el especialista?

Si tú, de recién egresado, quieres decidirte entre trabajar en una dependencia de gobierno o trabajar en una institución de sector privado. Desde ahí debes estar seguro de: ¿qué va a ser de tí en los siguientes 6 meses, 12 meses?, por que --- ésto ya te va a establecer una disciplina de trabajo. O te acostumbras a ser bonachón y tolerante contigo mismo: "pues si acabo o no, ya veré, por lo pronto ya cumplí con mi horario, ya me voy, ya páguenme". O te acostumbras a exigirte a tí mismo.

Yo no creo en el determinismo de los primeros 5 años de vida de una persona; --- pero en la vida laboral...si te marcan los primeros trabajos: o te acostumbras a ser muy baquetón, o te acostumbras a tener una disciplina.

Hay gente que ya tiene desde recién egresado bien clarito lo que quiere: "¿yo?, ¿iniciativa privada?, ¡ni loca!, si ya vi las friegas que se pone mi papá, mi -- hermano, no iyo no!".

Es un poquito el traspasar: infancia es destino, eso también pasa en la vida ---
laboral.

Yo creo que las oportunidades, los retos, y las condiciones para trabajar están
en uno y en otro. ¡En los dos hay gente, en los dos hay problemas, en los dos --
sientes condiciones a las que tú te puedes comprometer! La envoltura: ¿cómo la
quieres?

25.El psicólogo en el año 2000 Yo creo que no vamos a estar muy diferente a ahora.
Mientras no se retroalimente la curricula con-la-realidad, vamos a seguir igual,
y nos va seguir iendo...igual.

Si ves por ejemplo: las condiciones de las empresas en nuestro país, te darás --
cuenta de que las empresas van a seguir funcionando, las instituciones van a se-
guir funcionando; tal vez vamos a estar comprometidos con una mayor calidad de -
servicio; por que creo que cada vez va a ser mayor la competencia con otros paí-
ses, y con nosotros mismos. Pero si nosotros como psicólogos profesionales del -
trabajo no tenemos una retroalimentación de las exigencias del campo a las cu---
rriculas, dentro de 9 años vamos a estar exactamente igual.

Ahora, no creo que haya mucho cambio o mucha variación en las áreas en las que -
tú puedes trabajar; por que el proceso de trabajo sigue siendo el mismo; incluso
a lo mejor tienes menos trabajo, por que va a haber más procesos automatizados y
el hombre tiene menos oportunidad de incidir en ambiente de trabajo. Si entende-
mos que nuestro objeto de estudio es el hombre y las instituciones, y las condi-
ciones en las que el hombre trabaja; y lo que se pudiera requerir cambiar es el
número de hombres que estén en una institución; y a lo mejor entonces, tendremos
menos objeto de estudio en las organizaciones.

Pero no lo veo tan desastrozo por que, aunque vas automatizando todas las empre-
sas, siempre va a haber hombres que trabajen en las instituciones. Y el proceso
que nos da Taylor, desde el reclutamiento, hasta la entrevista de salida, va a -

seguir siendo el mismo proceso de trabajo. Pero los que tenemos que retroalimentar la curricula para enfrentar de mejor manera esas situaciones de trabajo, y esa responsabilidad hacia nuestro entorno, es el sector académico. De vincular ese ambiente de trabajo-a la institución, conectarte a esa realidad; tal vez, --provocarnos un sentido más crítico de la situación nacional, y no con una materia de "Problemas sociales, económicos y políticos de México" ipor favor!; y que no me vengan a hablar de la revolución mexicana.

Yo partiría de la realidad actual y me iría hacia atrás en la historia. Y no que así como se revisa, yo apenas llegué a 1800, y el semestre ya se acabó, y si le quieres seguir...pues cursa el tomo II de la materia. ¡No!

¡Definitivamente son otras las estrategias que se tendrían que implantar!

Conseguir convenios con las instituciones, para que financien las investigaciones, y que te contacten con la realidad del trabajo; para que tú veas el efecto que tiene eso que tú investigaste!, ese resultado que obtuviste del ambiente de trabajo, y te vayas retroalimentando como estudiante. Y no esperar a que tengas "licencia para circular" en las instituciones.

Con ese tipo de estrategias, yo creo que te podría dotar de más posibilidades --para que incidas en el ambiente, y no esperar que el ambiente cambie. El ambiente no va a cambiar solamente por que tú lo quieras, va a cambiar por otro tipo -de situaciones, por otro tipo de demandas; no sólo por que esté ahí un psicólogo. Te puedes encontrar con que el sector gobierno tiene mejores condiciones éste --sexenio, mismas condiciones que el próximo sexenio se van al traste. Tú como profesional: ¿cómo vas a estar preparado para llegar y enfrentar esto?: ¿como Dios te dió a entender en tu camino por ésta vida?: o con una curricula comprometida con la vinculación de TU FORMACION con las demandas del medio ambiente. O crear esas demandas, y no esperar a que se den.

Por ejemplo: un psicólogo que llegue con la cabeza cuadrada a trabajar al área -

de capacitación de una empresa, y que a la hora que quiera exponer un tema, va a tratar a la gente como si fuera un alumno de 9º semestre...; va a acabar a jito-matazos.

Pero tampoco le vas a pedir que lo haga en su primer intervención de otra manera, tiene que aplicar lo que le calificaron con 10, y en lo que se siente seguro. Lo importante es, el comprometernos a que en la academia se vincule al alumno con el ambiente; disminuir el terror que provocamos nosotros mismos como docentes. Eso es lo que, en la experiencia mínima que yo pueda tener, o muy parcial, de -- las situaciones de trabajo en las que he estado: me he podido percatar de que --- existe la necesidad de ayudar al estudiante a salir adelante; y en éste mismo -- proceso, también se ven involucrados los profesores, los investigadores de carrera. Es el conectarse con el ambiente para el cual estás formando gente.

FEBRERO 1991.

de capacitación de una empresa, y que a la hora que quiera exponer un tema, va a tratar a la gente como si fuera un alumno de 9º semestre...; va a acabar a jito-matazos.

Pero tampoco le vas a pedir que lo haga en su primer intervención de otra manera, tiene que aplicar lo que le calificaron con 10, y en lo que se siente seguro. Lo importante es, el comprometernos a que en la academia se vincule al alumno con el ambiente; disminuir el terror que provocamos nosotros mismos como docentes. Eso es lo que, en la experiencia mínima que yo pueda tener, o muy parcial, de -- las situaciones de trabajo en las que he estado: me he podido percatar de que --- existe la necesidad de ayudar al estudiante a salir adelante; y en éste mismo -- proceso, también se ven involucrados los profesores, los investigadores de carre ra. Es el conectarse con el ambiente para el cual estás formando gente.

FEBRERO 1991.



RAMON EDUARDO MOURET POLO

Licenciado en Psicología, egresado de la Universidad Iberoamericana, en el -- año de 1974.

Cuenta con la Maestría y el Doctorado en Psicología, ambos cursados en la Universidad Iberoamericana. Asi como un Diplomado en Consultoria Organizacional, INDHUCE/CELANESE MEXICANA.

Ha asistido además, a diversos cursos que le han permitido ampliar su desem-- peño profesional; entre ellos se pueden mencionar: Administración, Análisis - Transaccional, Liderazgo, Diagnóstico Organizacional, Planeación y Decisiones Estratégicas de Negociación, etc.

Pertenece a: la Sociedad Mexicana de Psicología, la Asociación de Psicólogos Industriales (API), al Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología; entre otros. Fué también, miembro fundador del Colegio Nacional - de Psicólogos, en el año de 1978.

Cuenta con 20 años de experiencia en el área de Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: Subdirector General de Capacitación en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; Gerente de Selección y Capacitación, en Banca Serfin, S.A.; Asesor de Planeación y Desarrollo del Personal de Gerencia Media, en Banamex.

Además de ser autor de diversos artículos publicados en revistas especializadas; y revisor técnico de varios libros de las editoriales: Manual Moderno, y McGraw Hill. Conferencista, y ponente en diferentes congresos; y asesor externo impartiendo cursos en varias empresas en aspectos de Administración de Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Productividad, Planeación Estratagética de Personal, Técnica Cleaver, Assessment Center, y Dirección de Personal.

También ha laborado como docente en la Universidad Iberoamericana, la Universidad Autónoma Metropolitana, el ITAM, en el Instituto de Formación Profesional, y en la Universidad Intercontinental.

Actualmente se desempeña con el cargo de: Asesor en Desarrollo Organizacional, dependiendo del Director de Desarrollo Organizacional, en Celanese Mexicana, S.A.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. Escenarios de trabajo Yo pienso que actualmente el psicólogo se está desempeñando en todo tipo de organizaciones laborales, de ahí el término de Psicología del Trabajo.

Está aplicándose en industrias, en instituciones de servicio, en empresas, inclusive, sé de aplicaciones en universidades y escuelas, por que también son organizaciones; y también en lo que son agrupaciones de trabajadores, sindicatos, cooperativas y grupos similares.

En el gobierno, en varios tipos de programas, tanto de planes, aspectos de proyección, de calidad de vida, etc.

2. Areas de trabajo Se han venido ampliando, pero sigue siendo el área de reclutamiento, selección, inducción, evaluación, capacitación, desarrollo de personal, motivación, algunas aplicaciones en higiene y seguridad industrial, en mercadotecnia; y definitivamente, en el campo de calidad y desarrollo organizacional, - que serían las últimas en las que ha tenido un crecimiento fuerte el área de psicología.

3. Evolución de funciones La evolución ha sido muchísima y muy fuerte, por que de pasar de las tareas típicas: de reclutamiento, selección y capacitación, en algunos casos; a todo lo que es mercadotecnia, calidad, desarrollo organizacional, - los programas de desarrollo de ejecutivos, inclusive; todo esto ha crecido en los últimos años.

Se podría hablar, más o menos del año 72 a la fecha, y sí ha habido cambios significativos, esto se puede constatar en algunas investigaciones que hay del psicólogo del trabajo. Una de ellas es una tesis que está en la Universidad Iberoamericana, y que elaboró Rosa Yolanda Díaz y alguna otra persona; y una tesis más viejita que es del 76 más o menos, y que es una tesis mía de maestría, que se llamó: "Enseñanza y ejercicio profesional de la Psicología en México"; ahí hay algunos antecedentes de esto.

4. **Evolución de instrumentos** Han surgido nuevas herramientas, y me refiero mucho a la cuestión de pruebas de evaluación. Ha habido revisiones, también investigación, y modificación de varias de ellas.

Lo mismo ocurre en calidad y en desarrollo organizacional, donde antes, propiamente, no había herramientas, y éstas se han venido desarrollando.

Así mismo, en capacitación, el tipo de evaluación que se hacía anteriormente no respondía a los requerimientos. Se hacían evaluaciones de reacción y actualmente ya se hacen de aprendizaje, de aplicación y de resultados en el trabajo; entonces, ha habido también un avance significativo en éste renglón.

5. **Evolución de técnicas** Actualmente se utilizan los Centros de Evaluación, y aun que no es una técnica nueva, hace 20 años no la aplicábamos consistentemente. Técnicas, también, de diagnóstico; técnicas de manejo de grupos; técnicas para la mejora de la calidad; la intervención en desarrollo organizacional, en fin, - todo ésto ha seguido evolucionando.

6. **México y otros países** De lo poco que yo conozco de Psicología del Trabajo en - otros países; enfocan la aplicación de la psicología hacia áreas diferentes, -- por ejemplo: en España, me acuerdo que estaban muy preocupados por la aplicación hacia los problemas del metro, de la ciudad y demás. Y nosotros aquí estamos por otro lado muy diferente.

No conozco mucho de la Psicología del Trabajo en otros países; sin embargo, creo que en nuestro país, tenemos buen nivel (aunque no el ideal), con respecto a investigación. En docencia, pienso que, definitivamente, no todas las universidades cuentan con los profesores preparados para formar gente en la Psicología del Trabajo.

El trabajo de campo, existe, pero tampoco creo que sea del nivel que deseáramos. Ahondando más con respecto a investigación; están las investigaciones que hace - Fernando Arias Galicia; están las investigaciones que a través de tesis se lle-

van a cabo en la UNAM, también en relación a Psicología del Trabajo; podemos mencionar a Jaime Grados, Graciela Sánchez, Silvia Vite. Y otras tesis que se han venido realizando en la Universidad Iberoamericana: sobre capacitación, sobre validación de pruebas, correlación entre instrumentos, sobre el campo profesional del psicólogo del trabajo.

7. Profesiones con las que compite La competencia ya no se limita tanto a unas -- profesiones, si las hay, pero ya compite con cualquier persona que desarrolle la función, no creo que siempre se relacione con profesiones. Hay ingenieros trabajando en desarrollo organizacional, todo tipo de ingenieros (y es de lo más común). Hay administradores, gente de relaciones industriales, pedagogos, egresados de algunas universidades como la Panamericana, donde los forman de hecho en aspectos de capacitación, de selección de personal, y todo éste tipo de cosas. En las áreas de mercadotecnia no hay profesiones específicas con las que competimos; la gente considera el área de mercadotecnia como un área de la Psicología del Trabajo; por que ahí se aplican una gran cantidad de principios. En todo lo que es publicidad y diseño de mensajes, de anuncios, tenemos un campo que no hemos explotado, y es de psicología por que es análisis de la conducta del -- consumidor; entonces, ahí competimos con mucha más gente: con comunicólogos, publicistas, mercadólogos, administradores y demás.
- En evaluación de personal, hasta las computadoras, si ya están en paquetes, los diskettes evalúan a cualquier gente. Y no lo veo como competencia, si no como algo de lo cuál no estamos teniendo control, y en un momento dado, nos va a causar problema si no lo sabemos aplicar.
- Son profesionistas, el avance tecnológico (que también lo tenemos que contemplar) y otras áreas de la psicología.

8. Profesiones con las que colabora Creo que son exactamente las mismas con las -- que en un momento dado puede competir. No hay funciones definidas, por que mu---

chas veces (y eso yo lo creo, aunque me tomen como un hereje de la Psicología -- del Trabajo), muchas veces no depende de la carrera que se haya estudiado, si no, de la sensibilidad, preparación y habilidad de la gente para hacer las cosas. Hacer entrevistas de satisfacción laboral, etc., no necesariamente son cosas que tiene que hacer un psicólogo, si las sabe bien otra persona iestá preparada para hacerlo!

9. Preparación acorde a la realidad Yo todavía dudo mucho de que la preparación sea la adecuada, pero también depende de qué es lo que se haga; en algunas empresas contratan administradores para manejar reclutamiento y selección; pero no es por que estén mejor preparados, si no que tienen un panorama más amplio de las funciones administrativas; al psicólogo del trabajo, siento que todavía le hace falta ese marco-contexto de lo que es la administración, y de que trabajan no na da más para evaluar, si no para dar resultados en una empresa: para asegurar que la gente que contrata va a tener un buen desempeño en su trabajo.

10. Deficiencias Las deficiencias que tiene son creadas sólo por sus propios pre--juicios, al considerar que un administrador, o un relaciones industriales, tiene un panorama más amplio; puede que sí, pero no en cuanto a la función que se va a desempeñar de manera específica.

Las deficiencias son: el que al psicólogo del trabajo le hace falta un marco-contexto más completo sobre lo que es administración. Y debiera haber un mayor énfasis en pensar que, si están trabajando dentro de una empresa, una institución de servicios; su misión es hacer negocio y por lo tanto, tienen que pensar en que la gente que está evaluando, contratando, capacitando; es para que dé mejores resultados, y debemos de quitarnos (ésto me lo van a criticar mucho tus compañeros de la UNAM, por que siempre lo digo, iy siempre lo hacen!), esa ideología de la explotación, etc. Para una empresa, para eso trabajamos, y tenemos que ver la --forma en que la persona sea más productiva, y a la vez, que encuentre mejor sa--

tisfacción; entonces, ese es el reto que como psicólogos del trabajo tenemos, y por eso es que muchos colegas no se ubican en las organizaciones; por que llegan con un enfoque diferente al que busca la organización o la empresa. Y si no hay comunión en los objetivos, difícilmente esa persona va a brindar buenos resultados o se le va a controlar, por que la empresa va a buscar a la gente - en la línea que ellos necesitan.

En ese caso tenemos a gente como, la que creo que todavía se forma en las ENEPS, que lleva un enfoque muy diferente; pero también debemos contemplar que sus objetivos, su plan de estudios y demás, están enfocados para satisfacer otro tipo de necesidades, que no son las mismas que está buscando la empresa. Y toda esa gente se frustra al llegar a una empresa, cuando le preguntan si sabe hacer cosas - que la misma empresa necesita, y a él no le prepararon para eso.

Por eso es que debemos buscar congruencia entre necesidades reales de hacia donde va a trabajar la gente y prepararlos de esa manera. Por que a veces sólo existe una idea en las mentes de quienes diseñan los planes de estudio, que cree que algo es bueno, pero ya aplicado a la realidad luego tenemos problemas; no digo que no sea válido lo que pueda pensar una persona, pero si así lo piensa, que ubique y enfoque a la gente a trabajar en las áreas para las cuales fué formado, y no que la gente salga totalmente descontrolada y desorientada.

11. Ventajas competitivas Definitivamente yo pienso que la preparación que tiene - un psicólogo en cuanto a herramientas de diagnóstico, de cambio de comportamiento; no las tiene ninguna otra profesión.

Lo que pasa es que nosotros no las sabemos vender, y nosotros mismos hablamos mucho de las limitaciones de nuestras herramientas; icuando todas las profesiones lo tienen!; o sea, nosotros somos más críticos y además lo divulgamos, y tantas limitaciones tienen los instrumentos de los médicos, de los abogados, los contadores, los ingenieros ..., todas las profesiones tienen deficiencias en sus téc-

nicas e instrumentos; pero nosotros, además de que las detectamos, las difundimos y no trabajamos mucho para subsanarlas. Entonces, yo creo que es más una cuestión de que no sabemos vender y aprovechar como ventaja competitiva ésto.

12. Formación académica Me ha tocado participar en la elaboración de planes de estudio de la Universidad Iberoamericana, de la UANM, de la Intercontinental del Tecnológico de Monterrey, también; y yo creo que en ese sentido, de esos diferentes planes de estudio, lo notorio es que siempre se hacen a la carrera, y generalmente (aunque no digo que en todos los casos), no se llegan a tomar en cuenta las investigaciones que se hacen para formular los planes de estudio.

Nos faltan estudios completos, que a la mejor una Universidad no puede hacerlos, pero el Colegio de Psicólogos sí puede: estudios más amplios para conocer cuales son las demandas de los contratantes potenciales del psicólogo del trabajo. Si no conocemos eso, no estamos aplicando el principio de cercanía con los clientes. Los clientes son los que nos van a contratar y si no conocemos sus requerimientos, menos podemos responder con gente formada de esa manera.

Se critica mucho a la gente del Tecnológico de Monterrey por los programas que se diseñan para ellos. Pero lo que quiero decir es que, ellos tienen perfectamente claro qué quieren, y para quien están formando a la gente, y así la forman. Eso tendríamos que hacer nosotros (y también me lo van a criticar), por que no estamos aplicando el modelo de satisfacción de necesidades de clientes. El Tecnológico de Monterrey sabe que está preparando gente para las empresas del Grupo - Monterrey, y las forma de acuerdo a lo que esas empresas necesitan. Yo no digo que tengan que ser sólo para unas empresas, pero, ¿para qué tipo de instituciones queremos formar a la gente?, y ¿qué necesitan de ellos?, y luego, elaborar planes de estudio de esa manera.

13. Formación adicional Yo considero que la formación adicional sí es necesaria definitivamente; y de eso tenemos que aprender de los psicólogos clínicos: y me re

fiero única y exclusivamente a la supervisión.

Así como al psicólogo clínico, al terapeuta, al que maneja grupos y demás; se le da supervisión del trabajo que realiza. El psicólogo del trabajo también debería tener, talleres o sesiones de retroalimentación del desempeño que haces. Por que ni tenemos la retroalimentación en selección, ni en capacitación, ni en evaluación, ni en nada; y entonces creemos que lo sabemos hacer, y luego, recibimos comentarios o instrucciones de otra gente que no sabe de esto.

Aprender a participar en grupos interdisciplinarios: con administradores, con pedagogos, ingenieros, etc.

- 14. Propias limitaciones** Yo no me acuerdo haber tenido problemas en éste sentido.- Siempre mi función ha sido muy técnica, entonces, estando bien ubicado en que -- trabajamos dentro de organizaciones laborales y no estamos nada más con el enfoque de crecimiento y desarrollo personal, desarrollo humano, no debe haber problemas. Al contrario, es saber trabajar en equipos multidisciplinarios. Hay que saber venderles también nuestro trabajo; por que mucha gente lo critica, pero lo que hace falta es decir qué es lo que sabemos hacer, en qué funciona y no - hacerle al mago.

- 15. Aprendizajes adicionales propios** Muchas cosas, yo tuve que aprender muchas cosas, por que estoy hablando de un plan de estudios 70-74 (que se tome en cuenta) y en aquel entonces fué la primera generación, o la segunda, en que empezó a haber áreas de especialidad.

Así que yo tuve que aprender posterior a la carrera, la Psicología del Trabajo; para empezar, desarrollo organizacional, muchos aspectos de lo que se da en las empresas; una capacitación práctica, y no de libro; una selección también más -- práctica, no sólo teórica; los centros de evaluación, el manejo del Rorschach -- con enfoque industrial, el Cleaver, y varias técnicas de diagnóstico. En reali--dad mucho de lo que yo tuve que aprender, lo aprendí después.

16. Carencia de utilidad La tendencia en muchas universidades, es la de desaparecer de los planes de estudio, toda la metodología; ¡y no debiera ser!, por que es formativo todo ese aspecto de metodología, diseños y estadística.

Yo lo sigo aplicando pero de una manera demasiado simplificada; además de que cuando lo aprendí, no lo aprendí aplicado, si no únicamente teórico; y en eso sí podría hacerse énfasis en los planes de estudio. Es importante conocer cosas prácticas, por que resultan muy útiles al aplicarlos como metodología, diseño y análisis de datos.

Tuve que olvidar algunos aspectos de biología, fisiología; no así de psicofisiología, que son cosas que todavía utilizo.

17. Aprendizaje personal Aprendí por muchos lados; aunque más bien ha sido en Congresos internacionales en EU; y la verdad ..., muy poco en México. Ha sido básicamente tecnología del extranjero.

18. Aportaciones de México al mundo Lo que pasa es que al no tener órganos de difusión de éste tipo, difícilmente sabría si ha habido una aportación de la Psicología del Trabajo en México.

Lo desconozco, definitivamente no tendría datos para decir algo de esto.

Aunque hay cosas muy buenas, como lo que ha hecho Fernando Arias Galicia de evaluación del beneficio-coste de la capacitación.

19. Aportaciones personales Por un lado la difusión de la técnica Cleaver y de los Centros de Evaluación; y no solamente la difusión, si no la preparación del personal para el manejo de éstas herramientas.

Son herramientas nuevas y el acceso hubiera sido muy difícil si no lo hubiéramos dispuesto de ésta forma, dadas las restricciones y toda la problemática del tipo de derechos de autor que existen, además de que la tecnología es muy cara, y hubiera resultado inalcanzable para mucha gente, si no la hubiéramos manejado de ésta manera.

También el enfoque o el sistema de planeación estratégica de recursos humanos, - es otra de las aportaciones.

Y hace tiempo: todo lo que fué evaluación de ejecutivos; y programas de desarrollo de ejecutivos, que son cosas que he trabajado desde hace varios años.

Así como dos investigaciones que están reportadas en la revista del CEMI desde el año de 1977, una que se llamó "Panorama de la Psicología en México", y otra - llamada "Enseñanza y ejercicio profesional de la Psicología en México".

20. Objetivos, resultados y planes Yo hablaría de tres grandes apartados:

-Uno es sobre planeación estratégica de recursos humanos de la empresa; que es - la proyección del personal hacia puestos de mayor responsabilidad. Y la responsabilidad concreta que yo tengo aquí, son los planes de carrera del personal que - va a cubrir los puestos del primer nivel de dirección de la empresa.

-Lo segundo es la estrategia de cambio cultural enfocado hacia lograr mayor competitividad de la organización a nivel mundial.

-Y el tercer programa es al que le llamamos estrategias de reforzamiento del sistema integral de calidad de la empresa.

Son tres macroestrategias, y esas son propiamente las que tengo en éste momento como responsabilidad. Esas macroestrategias no son para un año; están vislumbradas de 3 a 5 años, por que es cambio de cultura, y eso no se logra ni siquiera - en un año.

En calidad y aspectos de cultura organizacional, nunca acaba uno; toda la vida - tendremos que estar rediseñando o reforzando. Viendo los nuevos rumbos que debe de tomar la organización, y enfocar el comportamiento de la gente para lograr -- esos objetivos. Y desde luego ..., enfrentando la problemática del entorno que - siempre estará cambiando.

Entonces, en éstas funciones nunca terminaremos de trabajar.

21. Areas apenas incursionadas Planeación estratégica de recursos humanos, mercado

tecnia, higiene y seguridad industrial; relaciones laborales para el manejo de - conflictos.

Desarrollo de equipos de trabajo, que es algo que se presenta como común denominador de las empresas de éxito, y que el psicólogo del trabajo debe aprender el enfoque que le tiene que dar.

El desarrollo organizacional, donde propiamente no hay gente preparada para trabajar.

En calidad, yo veo muchísimas oportunidades, pero esto también lo tienen que contemplar las universidades para preparar a la gente desde ahí.

La consultoría o la asesoría, es un renglón que no hemos explotado mucho los psicólogos del trabajo.

En higiene y seguridad industrial, hay mucho que hacer y también es un afea de - la Psicología del Trabajo, por lo menos lo relativo a la motivación, a crear -- conciencia y responsabilidad del trabajador.

Es importante la capacitación para la utilización de los equipos y medidas de seguridad; y las campañas de seguridad, por que es un cambio de actitud. Entonces, tenemos mucho que hacer.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas A nivel de las universidades. Las universidades deben de tener mucho contacto con las empresas, o sea, algo que se está trabajando en ésta agrupación que se llama Mexican Chamber que habla mucho de la vinculación universidades-empresas.

Desconozco cuál es el grado de participación de las universidades o de algunas - universidades, pero creo que debiera ser íntima relación. Ver quién es el cliente, y el proveedor tiene que satisfacer al cliente; entonces, si las universidades no preparan a la gente en éstas áreas, pues no van a encontrar trabajo dentro de unos cuantos años; y limitarán sus posibilidades de desarrollarse.

23. Proyección en sector público En éste sexenio tengo noticias de que se ha incor

porado un buen número de psicólogos en el sector público. No es el primero, a mí me tocó hace 2 sexenios trabajar en la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal con la intención de incrustar gente técnica y mejorar el desempeño de la - función pública.

Pero hay mucha oposición todavía, y en sector público va a ser difícil que logre mos hablar de un cambio de cultura, aunque se están sentando las bases. Tendría que ser un enfoque muy distinto, por que el sector público no busca hacer nego- cio, pero sí son instituciones de servicio, en donde habría que trabajar muchísi mo en cambios de actitud, en aspectos de valores, en atención, servicio, resulta dos, y efectividad de la difusión.

Yo veo que esto va ir incrementandose y ¡ojalá que fuertemente!, por que ahí es donde más falta hace éste enfoque.

En otros países: Francia, EU, Inglaterra; a los psicólogos y a otros profesio-- nistas les da orgullo mostrar en su curriculum que han trabajado para institucio nes de gobierno, ahí es al revés, allá eso da prestigio y aquí, actualmente, no creo que sea mucho orgullo el poder presumir que trabajamos en el gobierno.

Yo lo digo por que trabajé en el gobierno 5 años (digo, para que no se malinter- prete). El considerar un cambio de cultura es difícil, pero tenemos que empezar a trabajar de una vez.

24. Proyección en iniciativa privada La proyección que yo visualizo es muchísima - más de la que está habiendo en éste momento, si sabemos responder a lo que la em presa pide de nosotros.

Simplemente podemos hacer un sondeo muy rápido entre 30 o 50 empresas, y darnos cuenta del número de psicólogos que están ubicados en cada una de las empresas, - y obviamente me estoy refiriendo a empresas medianas y grandes; pero en las pe-- queñas también pudieramos tener nuestro lugar; y aunque no fuera trabajando por nómina, si no dando servicios de consultoria o asesoria.

25.El psicólogo en el año 2000 Yo pienso que el psicólogo se va a ubicar más como una persona staff, como consultor; como asesor de los directores, para su mejor toma de decisiones.

Y ¡ojalá! en el año 2000, dejemos de hacer funciones como las de reclutamiento; no las de evaluación y selección, pero sí, reclutamiento. Por que el reclutamiento no es una función del psicólogo: para reclutar, para saber donde hay gente, - no creo que se necesite estudiar psicología; para selección sí, para evaluación sí, pero no para reclutar gente. Ahí vería mucho más adecuado a una persona de - relaciones públicas, comunicación, otra cosa; pero no precisamente un psicólogo. Que en capacitación estemos aplicando la tecnología educativa. Que estemos trabajando para, de verdad, desarrollar a las empresas; para buscar oportunidades de negocio, desarrollar la creatividad de la gente. El pensamiento estratégico, el formar empresarios, y formar líderes para esos años.

Todo eso veo haciendo a un psicólogo del trabajo en el año 2000; o por lo menos, yo sí lo voy a estar haciendo, no sé si mucha gente más.

FEBRERO 1991.



HUMBERTO PATIÑO PEREGRINA

Licenciado en Psicología, egresado de la UNAM, en el año de 1978.

Ha cursado estudios de posgrado tales como: Programa de Formación de Facilitadores en Calidad Total, en Pittsburgh, EU.; un Diplomado en Consultoría en Desarrollo Organizacional, INDHUCE/ECENDO; y actualmente cursa una Maestría. Además de por lo menos dos cursos de actualización y especialización por año. Ha participado en diferentes seminarios, encuentros de comunicación organizacional, foros y congresos. Es autor de diversos artículos editados en revistas empresariales como: la Revista Interna del Grupo Aluminio, CeNaPro, Revista Pedagógica para el Adiestramiento, ARMO.

Es profesor de asignatura (definitiva por exámen de oposición) en la Facultad de Psicología de la UNAM, desde 1982.

Cuenta con 13 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: Seleccionador en el Despacho - "Empleamex"; como psicólogo-asesor, en el Instituto de Investigaciones Eléctricas (IIE); como Técnico en Consultoría de Capacitación, en el Centro Nacional de Productividad (CeNaPro) División ARMO; como Coordinador Regional - de Capacitación y Adiestramiento, en Grupo Industrial Minera México (IMMSA); como Gerente Ejecutivo de Capacitación y Adiestramiento, en Organización So mex; como Gerente de Recursos Humanos de los Centros de Distribución, en Grupo Aluminio, S.A. de C.V.

Actualmente se desempeña con el cargo de: Director Académico en el Corporativo del Grupo, en XABRE Servicios, S.A. de C.V.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** La clasificación está dada por las características de las organizaciones y de los escenarios laborales, podemos hablar básicamente de que los campos laborales típicos de un psicólogo del trabajo, de un psicólogo organizacional, son las empresas: tanto el sector productivo, como el sector de servicios, es decir, aquellas empresas que como producto tienen un bien tangible, o - que otorgan algún tipo de servicio a la comunidad.

Otra clasificación sería: por la naturaleza misma de su capital y de su giro, y del sector al que pertenece: público o privado; y obviamente la mezcla de ambas, las paraestatales. Y en instituciones educativas como un segundo grupo muy importante; en ese tipo de empresas, las labores fundamentales serían: en la actividad docente, la investigación.

Podría trabajar obviamente en la línea, coordinando o dirigiendo alguna de las -- funciones típicas del psicólogo del trabajo, o bien, como asesor externo a esas organizaciones.

2. **Áreas de trabajo** Básicamente las áreas o funciones en las que ha venido trabajando típicamente o tradicionalmente dentro de una empresa o una organización -- son: en la adquisición de talento humano, y estamos hablando de reclutamiento y selección. Ya capturado ese talento humano, pasa por un proceso al que le llamamos inducción organizacional. Un área típica también ha sido la capacitación, el adiestramiento, y posteriormente el desarrollo de la persona a través de la organización, y aquí estamos hablando de la planeación de recursos humanos, los planes de carrera. En el área de sueldos y compensaciones, en el área de relaciones laborales y sindicales, en el área de comunicación organizacional.

Sin embargo, el psicólogo, dado que su razón de ser es el estudio de la conducta humana en las organizaciones, ha incursionado también en áreas que no están agru-- padas dentro del área de personal o de recursos humanos, como es mercadotecnia,

y más recientemente está interviniendo en procesos de cambio organizacional. --- como es: calidad total, desarrollo organizacional o alguna otra estrategia o metodología que pretenda un cambio integral de la compañía, en donde el factor humano sea una clave para poder obtener ese cambio.

3. Evolución de funciones Básicamente yo recuerdo que cuando comencé a trabajar en la profesión, el área típica en la cuál uno ingresaba era reclutamiento y selección, era prácticamente el área de noviciado; y a través de una legislación que hubo en 1978-79 el adiestramiento y la capacitación empezaron a adquirir --- gran fuerza, y aparentemente durante algunos años (finales de los 70^s y principio de los 80^s) fué el área en la cual también ingresaba el psicólogo a empezar a desempeñar sus funciones o actividades.

Sí han evolucionado bastante las actividades del psicólogo, por que ha existido un movimiento muy fuerte que nació en países desarrollados como Japón, como EU, y que poco a poco ha empezado a invadir todo el mundo. Y es el movimiento en el que se está tratando de lograr mayor productividad y mayor competitividad en las organizaciones, y ésto ha dado una evolución de las actividades del psicólogo, por que ya pierde un enfoque microscópico, sectorial o particular y tiene que utilizar ahora un enfoque sistémico, en donde el factor humano es uno de los elementos importantes, pero tiene que considerar otros factores como es: la cultura, el aspecto administrativo, el tipo de gerencia, lo que es la tecnología y sus características, la estructura misma de la organización e integrar a la organización más como un sistema para lograr ese cambio; entonces, las funciones del psicólogo, de ser de aplicación muy definida en alguna área de la organización y de dedicarse a resolver problemas, su enfoque de la actividad y sus actividades han cambiado ahora a tratar de prevenir esos problemas y tratar de favorecer ese cambio de la organización hacia una mayor competitividad (que es una palabrita muy

de moda), una mayor productividad hacia el logro de mejores resultados.

Entonces, si enfocamos la evolución de las funciones o actividades desde el punto de vista de ¿cuáles eran las áreas típicas? ésta sería la respuesta. Si lo enfocamos en ¿cómo ha evolucionado la tecnología? ¿cómo ha evolucionado la metodología?, ¿qué puede aplicar un psicólogo del trabajo?, yo diría que se ha enriquecido cada vez más de otras disciplinas, de otras áreas para poder desempeñar su función.

Antes se decía que el psicólogo del trabajo no debería invadir el campo de un -- LAE, por ejemplo, y el avance y desarrollo de los últimos 10 años, nos dice que un psicólogo del trabajo que no tiene conocimiento de las herramientas clásicas y típicas de la administración de empresas, pues, no sirve para nada, por que -- nunca va a entender lo que es una organización.

El psicólogo debe ser reactivo a resolver problemas; todos los libros de texto -- nos decían: el psicólogo del trabajo encuentra su justificación cuando nacen los problemas con el factor humano y !no es cierto!, la verdad es que el punto no es resolverlos, si no prevenirlos. El punto no es estar de apaga-fuegos, si no más bien en una posición de prevención, que evite pérdidas en los intereses de la -- persona y en los intereses de la compañía, hacia esa orientación han cambiado -- sus funciones. Y cada vez más tenemos que ser un poco multidisciplinarios e in-- terdisciplinarios en nuestra labor y en nuestros propios conocimientos, nunca -- perdiendo la especialización de las técnicas para poder dirigir y administrar al recurso humano.

4. Evolución de Instrumentos De las herramientas o instrumentos que empleaba en -- la época en que incursioné como profesionalista, algunas han permanecido con cam-- bios mínimos y otras sí han evolucionado.

A manera de ejemplo: yo recuerdo que en reclutamiento y selección cuando comencé

a trabajar, uno de los instrumentos típicos eran las pruebas psicológicas, y por mucho tiempo fueron consideradas como la herramienta fundamental para seleccionar al personal. Y lo que sucede es que a través del tiempo éstas han ido evolucionando y de tener un contenido mayormente subjetivo, de ser un instrumento poco vinculado con las características de cada puesto de trabajo, se han desarrollado técnicas nuevas. Por ejemplo: hace 10 años era típico aplicar el Dominos, Raven, Minnesota, para fines de selección, y ahora ya hay otras alternativas, técnicas diferentes, no novedosas en cuanto al tiempo (aunque en México sí tienen un periodo corto en el que se han venido aplicando), como es el Cleaver.

El Cleaver rompe con la generalización que se daba a las pruebas típicas, ya que lo que se hace es, analizar el puesto, derivamos una serie de requisitos por cada puesto y en base a esos requisitos, comparamos contra un perfil; entonces, individualiza las características del factor humano dependiendo de la naturaleza del puesto.

En cambio el Dominos, no importaba que fuera un director, un gerente o un nivel operativo se aplicaba por igual a todas las características, esto, era un problema metodológico serio, el segundo problema era: ¿qué tanta validez tenían las respuestas que pudiese yo tener con un cuadro típico de Dominos y con el desempeño predictivo del trabajo y de mi eficiencia? Entonces, sí ha habido un cambio en el área de reclutamiento y selección en cuanto a éstos instrumentos o herramientas.

Y cada vez más, en mi opinión muy personal, siento que las pruebas psicológicas se convierten en una información adicional, más no la principal! Otras fuentes de información son las que adquieren mucha importancia, como son las pruebas de desempeño o de simulación, como son el análisis de comportamiento en otras organizaciones, y de ahí derivar predictivamente qué será capaz de hacer el individuo, que es uno de los propósitos de la psicología del trabajo.

5. **Evolución de técnicas** Hablando de las técnicas y su evolución, nos encontramos con lo mismo, sí han cambiado.

Ahora en capacitación hay técnicas de instrucción que insisten más en la partici pación del capacitando; que insisten más en la ordenación del contenido del ma-- nual del curso que se imparte; y en esas técnicas tenemos la instrucción referi-- da a criterios, la secuenciación del contenido en base a matrices, y algunas o-- tras que hace 10, 12 o 15 años no se aplicaban. Pocas veces se investigaba el he cho de que una persona aprendiera qué beneficios tenía en el logro de los objeti vos de la empresa o en remediar una problemática en su área de trabajo. Y nunca se hacía una estimación del beneficio y un análisis del costo. Este análisis de rentabilidad o de productividad para ver financieramente ¿cuánto ganamos en lo - que invertimos? hace 10 años era teoría, todo mundo hablabamos de que debería ha cerse, pero nadie lo hacía. Y ahora ya hay un conjunto de herramientas, de técni cas, de instrumentos que nos permiten cuantificar muy concretamente los benefi-- cios para la persona y para la organización, y traducirlo en términos de pérdi-- das, utilidades, ganancias y rentabilidad.

En sueldos y compensaciones cada vez más ha adquirido fuerza el sistema Hay, y és te sistema hace 10 años, ni siquiera lo enseñaban en la Facultad.

En relaciones laborales también las técnicas han cambiado, hace 10 años era muy difícil encontrar un diagnóstico en relación con el sindicato, y a partir de eso derivar una estrategia. Las técnicas básicas eran sentarse a la mesa de negocia-- ción y ver cómo puedo obtener lo que quiero para beneficio de la empresa y en al gunos casos pasando por encima de los intereses del trabajador, entonces, el que hablaba más y era mucho mejor vendedor era el que ganaba; ahora no, ahora se uti lizan técnicas muy concretas para hacer un diagnóstico, para establecer un plan y unas estrategias, para instrumentar esas técnicas y posteriormente valuar. Aho

ra se utilizan técnicas de investigación individual, como: fichas para clasificar las características de los líderes, no con el objeto de pasar por encima de sus intereses, si no para tratar de individualizar la técnica, y eso nos permite el poder establecer una estrategia mucho más probablemente efectiva que antes. En el afea de comunicación organizacional también ha cambiado, por que, los instrumentos típicos eran: la revista interna, y los tableros, las fiestas de cumpleaños y los eventos sociales. Ahora además de esas técnicas, se emplean para desarrollar la comunicación organizacional, la comunicación lateral y el trabajo en equipos. Y en la parte metodológica lo que se hacía antes, era determinar con la alta dirección lo que se quería comunicar y se comunicaba, ahora la técnica es diferente, lo que se hace es tratar de especificar a partir de los valores culturales y objetivos de una organización, por un lado, y por otro lado, las necesidades de comunicación de la gente, y ésto lo que implica es un diagnóstico que antes no se hacía.

Otro tipo de evaluaciones en comunicación son los que tratan de estimar ¿qué tanto se está comunicando y con qué efectividad?, y en éstas técnicas encontramos el análisis de contenido de los diversos medios.

6. México y otros países En cuanto a la diferencia que hay entre México y otros países, solamente puedo hablar de América.

En el área de la investigación, una de las diferencias fuertes es que: en EU se da mucho más apoyo a la investigación que en México, y ésto medido por las variables que queramos medirlo; si lo hacemos por el presupuesto designado por las empresas o instituciones para investigar en psicología del trabajo, el presupuesto es mucho mayor. Si lo medimos por el número de personal involucrado en actividades de investigación en las empresas, es mucho mayor. Si lo medimos por los despachos externos que dan consultoría a las empresas y organizaciones en psicolo--

gía del trabajo, tienen áreas de investigación; entonces, aquí hablamos de una - diferencia básica de grado, de intensidad, de presupuesto y de importancia.

En cuanto a la docencia, hay diferencias también; aunque, no por que se estén empleando técnicas nuevas, lo que pasa es que en la educación formal, se están integrando técnicas diversas que se pueden emplear para capacitar a la gente en una organización, y en lugar de impartir las clases solamente por conferencia, se usan otras técnicas como son: juegos de negocios, trabajo en equipos, role-pla--ying, etc.; y esa es la única diferencia, la gente es igual, con los mismos ran- gos, con la misma capacidad, y lo que sucede es que en México continuamos con la tradición de impartir nuestras clases a través de una técnica expositiva, que es la más cómoda, que es la que nos permite en ocasiones evidenciar más nuestras ha bilidades como transmisor de conocimientos, y es la más inefectiva en términos - de aprendizaje.

En el trabajo de campo, también hay diferencias, y una de ellas es que: el psicó- logo del trabajo cada vez más en otros países se encuentra vinculado con las al tas direcciones y deriva sus planes a partir de los planes mismos de la compañía, y aunque no es novedoso por que se menciona en los libros de texto desde hace al gún tiempo, la diferencia sería, el que en otros países sí se lleva a cabo y en México no.

7. Profesionales con las que compete Los profesionistas con los cuales compete un - psicólogo del trabajo en las organizaciones, se pueden agrupar en términos de la frecuencia o de la intensidad con las cuales estamos compitiendo; y curiosamente nosotros, los psicólogos del trabajo, competimos contra psicólogos de otras á--reas, principalmente clínica y educativa. Y ésto no es una profesión adicional, si no una variante o rama de la Psicología como tal.

Otras profesiones concretamente serían: los LAE y los ingenieros, que junto con

psicólogos de otras áreas son con los que más frecuentemente nos encontramos dentro de las organizaciones.

Habría un segundo bloque, formado por los LRI, pedagogos, comunicólogos y sociólogos.

8. Profesiones con las que colabora En términos generales las profesiones con las que labora y colabora el psicólogo del trabajo puedo decir que son de todo tipo. Desde actuarios, físicos, ingenieros, químicos, pedagogos; vamos, no hay una tendencia, dado que las organizaciones tienen en su propio giro la orientación hacia contratar profesiones acordes a su propósito fundamental y a su misión.

En las empresas de producción, independientemente de que sean públicas o privadas, el psicólogo del trabajo labora con ingenieros. En aquellas instituciones de tipo financiero, como son: bancos, arrendadoras, aseguradoras de diversos giros o en diversos factores por asegurar, son principalmente LAE, economistas e inclusive licenciados en finanzas. Si se está en un despacho de contadores, pues lo que más habrá son contadores.

Entonces, colabora con todas las profesiones, pero dependerá del giro de la empresa en donde se encuentre laborando y el que exista más de una profesión.

9. Preparación acorde a la realidad De manera general yo opino que con respecto a la preparación que tiene el psicólogo del trabajo para enfrentarse al campo real, se encuentra más deficientemente preparado que otras profesiones.

10. Deficiencias Por que solamente veo que el psicólogo del trabajo, hoy por hoy, con la currícula que tenemos en la UNAM, contamos con ventajas competitivas en áreas como reclutamiento y selección, capacitación y adiestramiento, y desarrollo de recursos humanos; en el resto de las áreas el nivel superficial de preparación que obtenemos no nos permite competir con otras profesiones.

Ejemplo: la seguridad industrial ni siquiera existe como materia y existen ya di

plomados y maestrías en donde se ven con un nivel de profundidad sobre técnicas muy concretas de seguridad. Hay compañías líderes en seguridad como puede ser Dupont, Grupo Aluminio en México; sin embargo, nada de eso estamos enseñando, - ni estamos favoreciendo que los alumnos tengan como principios de conocimiento teorías y esquemas de intervención.

En sueldos y salarios todavía manejamos muy superficialmente una serie de técnicas; en cambio, técnicas como es el sistema Hay que tiene un mercado cautivo y que es una técnica o metodología que no puede ser considerada con un alto grado de objetividad; sin embargo, es la que más se usa y no estamos preparando a los alumnos para ello.

Con respecto a la comunicación organizacional, de la que ya habíamos comentado que se ha avanzado muchísimo, y nosotros lo que damos, son principios básicos - de comunicación.

En relaciones laborales, ¡es increíble! que todavía no tengamos materias dedicadas a ¿cómo se hace un diagnóstico de la situación laboral?, ¿cómo se hace la evaluación de un contrato colectivo?, ¿cómo se plantean estrategias de negociación con los líderes sindicales?, ¿cómo se pueden obtener fichas biográficas de cada uno de los líderes?

Por lo que yo considero que tenemos sólo competencia real en áreas como desarrollo de recursos humanos, reclutamiento, y selección. No se diga en áreas nuevas o en áreas de intervención como son: calidad total, por que ahí no se hace gran cosa, salvo algunos cursos incipientes que damos de vez en cuando a nivel inter anual y que ayuda a los alumnos a medio-entender que es ésto.

11. Ventajas competitivas Las ventajas competitivas derivan de la naturaleza y -- del objetivo mismo de su profesión; es decir, el psicólogo del trabajo es un especialista en conducta humana con respecto a las organizaciones, y ésto le da -

su propia competitividad por sí misma.

Sin embargo, como señalaba en el reactivo no.10 el dedicar tres semestres a lo que es capacitación, adiestramiento, desarrollo de recursos humanos, y administración del área de planeación de recursos humanos, le da una ventaja muy fuerte por la profundidad y especialización que obtiene.

En reclutamiento y selección, además de ser un área en donde tradicionalmente - desde hace muchos años ha sido reservada para el psicólogo del trabajo en sus - orígenes, tenemos ventaja competitiva por que estamos manejando técnicas y - métodos tales como Centros de Evaluación, como Cleaver, como una serie de estrutégias que nos permiten estar a la vanguardia de otras profesiones.

Desgraciadamente no es suficiente, puesto que otras profesiones incursionan en éstos terrenos sin tener la capacidad, o más que la capacidad, la preparación - necesaria para poderlo hacer. Como sería en interpretación de evaluaciones psicológicas, o como sería un diagnóstico de necesidades de adiestramiento y capacitación enfocado al factor humano; pero es la realidad...nos han invadido.

Otra ventaja competitiva muy fuerte es: los esfuerzos de cambio en las empresas, las estrategias integrales para lograr mayor eficiencia en las organizaciones; fundamentalmente han derivado de los movimientos psicosociales, es decir, se ve a través del factor humano la posibilidad inmediata para que las organizaciones cambien; ésto se remarca mucho en procesos como son desarrollo organizacional, - en procesos como calidad total, en procesos de productividad y otros de éste tipo, que se fundamentan básicamente en el factor humano. Y ahí es donde el psicólogo del trabajo tiene otra ventaja competitiva, por que conoce las raíces más profundas de como puede o debe ser instrumentado una serie de técnicas y de metodologías para que den resultado por y para el recurso humano.

12. Formación académica ¡no es adecuada!, y yo creo que podríamos clasificar, re-

tomando algunos puntos comentados en reactivos anteriores, y podríamos agrupar en cuatro, básicamente, los problemas que están provocando una inadecuada forma ción académica del psicólogo del trabajo, y estoy hablando de los problemas, no de las causas, a las que después me referiré.

Los problemas que he visto en éstos trece años de dar clase serían los siguientes: 1.-Hay duplicación de temas.---NO es posible que exista una materia como Análisis y Descripción de Puestos, y esa misma materia se ve como tema en Desarrollo de Recursos Humanos I, y se ve como tema en Reclutamiento y Selección, y se ve como tema en Administración de Personal. Entonces, cuando estamos viendo que un contenido instruccional se repite cuatro veces, algo debe de andar mal.

2.-Existe un problema de secuenciación, y con ésto me quiero referir al orden de las materias. --- Hay materias que deberían ser prerrequisito obligado para otras sin embargo, se deja en una libertad, a veces bastante poco productiva para el - alumno, para que él elija los módulos y la secuencia de las materias. Y lo que - provoca es confusión, y en algunas ocasiones problemas en cuanto al aprendizaje mismo. Por ejemplo: "Administración de Personal" que parte y da una panorámica - completa de las funciones del psicólogo del trabajo, podría y debería ser una ma teria inicial a partir de la cual podríamos ver ya los campos particulares y específicos de reclutamiento, selección y capacitación, etc. Pero no tomar "Admi-- nistración de Personal" en 9º semestre, cuando en 7º ya tomamos las anteriores y otras materias. Entonces, el ir de lo general a lo particular en ocasiones, y de lo particular a lo general con una secuencia más arbitraria que planeada y didá tica, provoca deficiencias en el aprendizaje del alumno.

3.-Existen, como ya he comentado, algunos temas cuya profundidad no permite que el alumno adquiera ni conocimientos sólidos y mucho menos el manejo de técnicas e instrumentos que le permitan tener una habilidad y abrirse campo en el mercado

de las organizaciones. --- Tales aspectos o tales temas podrían ser la calidad total; si se ésta viendo que es una necesidad de las organizaciones en México, - por que ya ahora no estamos en una política proteccionista, por que se ésta viendo que el GAT es una realidad, por que se ésta viendo que vamos a entrar a un acuerdo de libre comercio con EU y Canada, y si no se vuelven las organizaciones competitivas no van a progresar. Y si el psicólogo del trabajo no maneja ciertas técnicas, estrategias y metodología de una calidad total hacia la productividad ¿cómo las va a ayudar?, y eso lo estamos viendo a nivel de un tema general en algunas materias y en cursos sueltos, cuando debería de existir mucho más incidencia y profundidad en la preparación del psicólogo en éste tipo de estrategias de intervención.

4.-El otro factor son los tópicos o temas no contemplados y que al psicólogo le restan habilidad, preparación y esquema para poder trabajar en las organizaciones. --- Ejemplo: el psicólogo del trabajo por el simple hecho de estar laborando en una organización, debería entender los principios básicos de economía, -- por que la organización se ve influenciada por esos aspectos; y sin embargo, --- cuando se ha propuesto en algunas ocasiones como tema a incluir, las autoridades e incluso otros profesores dicen que esos no son temas vinculados con la preparación del psicólogo del trabajo. Y es que no se trata de temas para que él domine o intervenga, si no temas que él necesita en su acervo conductual, metodológico y de conocimientos, para poder entender lo que es una organización y ¿cómo éstas fuerzas económicas afectan internamente al factor humano?, y que es lo que justifica nuestra profesión.

Ahora, ¿qué está atrás de todo ésto?, ¿qué puede estar provocando esa ineficiencia en el diseño curricular?, y que no me siento nada feliz de comentarlo por -- que yo soy parte de esa ineficiencia, dado que pasa el tiempo y no hemos podido

de las organizaciones. --- Tales aspectos o tales temas podrían ser la calidad - total; si se ésta viendo que es una necesidad de las organizaciones en México, - por que ya ahora no estamos en una política proteccionista, por que se ésta vien do que el GAT es una realidad, por que se ésta viendo que vamos a entrar a un a cuerdo de libre comercio con EU y Canada, y si no se vuelven las organizaciones competitivas no van a progresar. Y si el psicólogo del trabajo no maneja ciertas técnicas, estrategias y metodología de una calidad total hacia la productividad ¿cómo las va a ayudar?, y eso lo estamos viendo a nivel de un tema general en al gunas materias y en cursos sueltos, cuando debería de existir mucho más inciden cia y profundidad en la preparación del psicólogo en éste tipo de estrategias de intervención.

4.-El otro factor son los tópicos o temas no contemplados y que al psicólogo le restan habilidad, preparación y esquema para poder trabajar en las organizacio-- nes. --- Ejemplo: el psicólogo del trabajo por el simple hecho de estar laboran do en una organización , debería entender los principios básicos de economía, -- por que la organización se ve influenciada por esos aspectos; y sin embargo, --- cuando se ha propuesto en algunas ocasiones como tema a incluir, las autoridades e incluso otros profesores dicen que esos no son temas vinculados con la prepara ción del psicólogo del trabajo. Y es que no se trata de temas para que él domine o intervenga, si no temas que él necesita en su acervo conductual, metodológico y de conocimientos, para poder entender lo que es una organización y ¿cómo éstas fuerzas económicas afectan internamente al factor humano?, y que es lo que justi fica nuestra profesión.

Ahora, ¿qué está atrás de todo ésto?, ¿qué puede estar provocando esa ineficien cia en el diseño curricular?, y que no me siento nada feliz de comentarlo por -- que yo soy parte de esa ineficiencia, dado que pasa el tiempo y no hemos podido

avanzar nada para corregir éstas situaciones. Sin embargo, esa es la manifiesta--
ción, ese es el efecto, ese es el problema, las causas son las que habría que a--
tacar. Y una de esas causas, y quizá la más grande, es que probablemente, y digo
probablemente por que habría que hacer una investigación más a fondo; la posi---
ción salarial de los profesores que se requiere retener con experiencia y habili--
dades necesarias para poder instrumentar éstos cambios, no es lo suficiente para
atraerles y provocar que trabajen de tiempo completo o de medio tiempo o como --
profesores de asignatura, como modalidad en la propia Facultad. Lo que podemos -
tener entonces, es un grupo de gente que se interesa por dar clase, pero que -
no tienen la experiencia laboral en las organizaciones y que no les interesa ha--
cer carrera en la Facultad, por que el nivel salarial es mínimo y raquíto, ésta
podría ser una causa.

La segunda causa que se me ocurre es, (y ésto quiero comentarlo abiertamente) no
creo que exista un nivel de conciencia en la Facultad de Psicología sobre las ca--
racterísticas, beneficios y bondades de la Psicología del Trabajo; ies más! ni -
entendimiento de qué es lo que hace el psicólogo del trabajo. En éste orden de co--
sas nos pueden ver, incluso, como un mal necesario, y lo digo sin criticar perso--
nas, pero sí inconformandome con una situación que nosotros mismos hemos ido ge--
nerando: que es la falta de información y la falta de difusión de lo que hace el
psicólogo del trabajo, además de otras especialidades de la Psicología.

Y probablemente otra causa sea, el hecho de tener un sistema de coordinación y -
administración del personal docente "débil" que a veces no logra ejercer presión
para que existan cambios en las materias y en los programas de la curricula del
psicólogo del trabajo. A manera de ejemplo, y para ser muy concreto: en ocasio--
nes se nos cita a una junta, y si uno no asiste no sucede nada; en ocasiones se
nos pide que haya modificaciones de una materia, y si no se modifican las mate--

rias, no sucede nada. Y tenemos materias que llevan 5 años o más tiempo y que no se actualizan, pero es por que no hay ninguna consecuencia para ese profesor que no cumplió con su deber. Entonces, el orden de las cosas es: no sucede nada, pues no cambio nada.

Estas serían algunas de las causas que se me ocurren mencionar.

13. Formación adicional Lo primero que se me ocurre sugerir, con "se me ocurre sugerir" no quiero dar a entender que es una idea únicamente, si no ya es una necesidad, es: la puesta en marcha de la Maestría en Psicología Organizacional, y -- con toda intención la estoy llamando Psicología Organizacional y no Psicología - del Trabajo. Esta Maestría en Psicología Organizacional:

1.-Yo creo que lo que permitiría obtener como un beneficio al egresado de la UN. en ésta área es, no incurrir, y no necesariamente estudiar para continuar su desarrollo, en Universidades cuyos costos a nivel de estudios son muy altos.

2.-El poder mantener un respaldo, una imagen, y la generación de profesionistas acordes con las necesidades de otras organizaciones, como son las empresas.

3.-Ayudaría a ampliar la formación o la curricula del psicólogo.

Concretamente debería de haber en esa maestría algunas materias que le dieran la visión general, global, sistémica al psicólogo del trabajo para entender más cabalmente lo que es una organización. Ya me refería en párrafos anteriores, a la necesidad de que estudie principios básicos de macroeconomía. Existen cursos que imparten las instituciones de capacitación como son: principios básicos de contabilidad; de la misma manera que ahora se ve la necesidad de que todas las profesiones estén estudiando computación o inglés, lo mismo cualquier profesión por - el simple hecho de trabajar en escenarios laborales debe de entender lo que es - una organización, y éste sería un primer módulo o nivel dentro de la maestría, - al que le podríamos llamar el tronco común o los cursos propedeúticos de la --- maestría.

Después de ahí, podría haber materias, (y aquí tengo duda), no tengo por el momento claro, si deban de ser de la licenciatura o de la maestría. Debería haber materias independientes con respecto a temas como: planeación estratégica, la evaluación del desempeño laboral, la administración de sueldos y salarios integralmente vista, la administración de las relaciones laborales, (puntos ya señalados en otro reactivo); la seguridad, pero no la seguridad tradicional, si no extender un poco más el estudio de la seguridad, incluyendo tópicos como son: -- contaminación ambiental, sistemas de protección-planta y prevención, que son finalmente mecanismos que intervienen también con respecto a la seguridad total o integral.

Y obviamente, podría haber en la maestría módulos, a los que yo llamaría de integración; y en ellos los que se pretendería es, de un conjunto de materias y técnicas que se vieron aisladamente, agruparlas, organizarlas, para que pudiese el psicólogo intervenir en estrategias de cambio mucho más integradas. Una de esas materias integrales podría ser calidad total; otra podría ser, cultura organizacional, y como éstas habría muchas materias, es cuestión nada más, de investigar realmente que están haciendo las organizaciones y de esas necesidades de nuestros clientes externos, retomar y derivar los nuevos contenidos de la licenciatura y la planeación y puesta en marcha de la maestría.

Los cursos aislados, como los que se han venido impartiendo interanualmente son importantes, pero yo los enfocaría desde una manera diferente: no deberían de remediar deficiencias de temas no vistos en la licenciatura, lo que debería de hacer es, incrementar la profundidad y la actualización del alumno sobre un tema que ya haya visto. En cambio, hay ocasiones en que estamos manejando los cursos interanuales sobre temas de los que no hubo antecedente en su formación; sin embargo, es obvio que son muy importantes como parte de lo que es la formación in-

tegral del psicólogo del trabajo, y es por eso que estoy interviniendo en ellos.

14. **Propias limitaciones** Yo recuerdo que en mis primeros empleos como psicólogo -- del trabajo, una de las principales limitaciones a las que me enfrentaba es el -- que yo me expresaba y me comunicaba con una serie de términos, con una serie de tecnicismos que otras profesiones no entendían; entonces, yo hablaba de la conducta operante, del reforzamiento, de la extinción, del sujeto (que inclusive la palabra puede tener connotaciones despectivas en una organización), pero que sin embargo me "atornillaron" en la Facultad; y esa era la forma en que me comunicaba, bueno al menos eso pretendía, y ahora veo que nunca me comuniqué o fueron pocas las ocasiones. Esto causaba obviamente, que otras profesiones me vieran "raro", no sabían si realmente era yo psicólogo, por que lo que ellos tenían de idea que era un psicólogo, pues tenía que ver con el inconciente y las ciencias ocultas, que son más bien áreas de la Psicología Clínica en sus orígenes; entonces, menudo problema al que me enfrentaba yo. Eso fué en mis primeros trabajos donde finalmente entra uno como un psicómetra, como un instructor, o sea, un técnico especializado.

Posteriormente, en los trabajos siguientes, se medió la oportunidad de desarrollarme como responsable de un área, y entonces me encontré con otro problema, y es que nunca me enseñaron a ser jefe. Al psicólogo del trabajo, sólo a través de temas aislados se le decía explícitamente como se comporta un jefe, tomamos materias como Evaluación del Desempeño, como Liderazgo, pero nunca algún tema integrado en que nos dijeran de "la A a la Z" los pasos básicos para administrar un área de trabajo; ni nunca nos enseñaron a elaborar un presupuesto, por que esas eran materias que no correspondían al psicólogo. Sin embargo, tuve que elaborar un presupuesto, tuve que hacer el diseño organizacional de mi área, tuve que seleccionar el personal (y aquí había bastantes ventajas sobre otros profesio--

tas), tuve que presentar informes de avance en el desempeño de mis objetivos; -- entonces, me tuve que enfrentar en hacer cosas en las que yo no tenía experiencia, ni el conocimiento, ni la habilidad.

Otra limitante sería que: cuando ya se está en una posición gerencial o directiva, cuando se está administrando áreas del quehacer del psicólogo del trabajo; - me dí cuenta de que yo no participaba, ni podía integrarme a las juntas de administración con gerentes y directores. Por que hablaban de un estado de pérdidas y ganancias, de balance de resultados, ¡y yo, ponía cara de inteligente!; todo el mundo entendía que era eso, menos yo. Cuando hablaban acerca de inflación o el - PNB, yo no sabía a qué se referían, y al cabo del tiempo te vas dando cuenta.

15. Aprendizajes adicionales propios Tuve la suerte de empezar a hacer estudios - de la Maestría en Administración en otra Universidad (cosa que lamento, pero no me daba alternativa mi propia Universidad), me empecé a dar cuenta que aprendía cosas que me hacían comprender más el lenguaje de los negocios; y que me hacían finalmente desempeñar mejor mi labor como administrador de área.

Pero eso no te lo dicen o eso no te lo comentan, y eso no te lo enseñan, entonces son problemas y limitaciones a las que tú te tienes que enfrentar, que - tienes que salvar en el mejor de los casos, pero desgraciadamente no en todos pa sas los obstáculos.

16. Carencia de utilidad De manera general, sin entrar en cuestiones muy concretas una gran parte de las materias de tronco común, no me sirvieron para nada; por - ejemplo: psicofisiología, una materia que se me hizo muy interesante, pero no ca be duda que su utilidad práctica, por lo menos para lo que yo hago como psicólogo del trabajo, es mínima; ino estoy diciendo en ningún momento que deba desaparecer de la formación del psicólogo del trabajo!, pero tal vez revisar la intensionalidad, los temas y la profundidad que realmente se requieren.

En segundo término, yo te puedo comentar que ya en el área de Psicología del Trabajo, todo lo que estudié en algún momento me sirvió. Probablemente de materias como ergonomía, nunca obtuve su utilidad práctica, pero no por que no sea práctica, si no por que no fué mi área de desarrollo dentro de la Psicología del Trabajo. Lo mismo ocurrió con todas las pruebas viejas y ancestrales, de las que se evidenció muchas veces que no tenían confiabilidad, ni validez, y que hasta abandonaron las empresas, como son: Dominos, inclusive, Minnesota en algunas ocasiones.

17. Aprendizaje personal Puedo dividirlo en dos fuentes: 1.-La propia Facultad, ya en el área de Psicología del Trabajo.-Una gran parte de instrumentos, técnicas y conocimientos me los dió la Facultad, no hay duda.

2.-Ya desempeñando funciones.-Los trabajos que he tenido en mi trayectoria me han dado, a través de la experiencia, técnicas e instrumentos nuevos para aplicar en mis funciones. Y a manera de ejemplo: cuando estás desempeñando una función en desarrollo de recursos humanos y te relacionas con los responsables en áreas afines de otras empresas, conoces estructuras diferentes, conoces técnicas diferentes para trabajar en capacitación, en adiestramiento, experiencias diferentes.

En otras áreas sí fué más la empresa la que me enseñó; concretamente: cuando estuve de Gerente de Recursos Humanos, las relaciones laborales, ni en conocimiento de la Ley Federal del Trabajo, ni de los sindicatos, ni de las estrategias, ni de seguridad, me fueron enseñados en la Facultad, o si los ví ni me acuerdo diez años después.

Aprendí también, de cursos externos en Instituciones de Capacitación tanto en México como en el extranjero; por ejemplo: calidad total, lo mucho o poco que pueda yo saber, lo estudié en EU no aquí en México; lo que sé acerca de administra

ción de sueldos me lo enseñó el despacho Hay y Asociados.

A manera de resumen contestaría diciendo: hay una parte de herramientas e instrumentos que cuando va uno despegando en su experiencia laboral, son suficientes, y son lo que te da la Facultad; pero a medida que vas progresando en las compañías, necesitas irte actualizando a través de la propia experiencia -- con tu compañía, con otras compañías y a través de cursos de actualización con instituciones externas, en México, y en el mejor de los casos en el extranjero.

18. Aportaciones de México al mundo Yo creo que en términos generales, no ha habido. Sin embargo en temas muy concretos, muy especializados, dentro de las áreas típicas de la Psicología Organizacional, sí ha habido aportaciones importantes del psicólogo del trabajo. Fundamentalmente en lo que se refiere a metodología, es decir, a la aplicación de un método científico para las funciones diarias de la Psicología del Trabajo.

Ejemplo: hasta donde yo sé por la bibliografía que conozco (y que es bastante); México fué uno de los primeros que empezó a través de gente como Alvaro Jimenez a reestructurar todo un sistema de selección y a proponer posibilidades de que a través de la aplicación sistemática de un método científico, ya no digamos de un análisis experimental de la conducta, podría mejorarse la confiabilidad, la validez o los resultados de la selección de personal; cuando en el mundo, lo que andaba de moda...eran los test psicológicos.

Pero en términos generales, México ha sido más seguidor de descubrimientos en otros países, que promotor de innovaciones.

19. Aportaciones personales Antes de contestar ésta pregunta me gustaría hacer dos aclaraciones: 1.-Como aportaciones literales, en el sentido de que no exista antecedente sobre esa técnica novedosa o esa intervención, es muy relativo contestarlo, dado que implicaría conocer a detalle todo lo que hacen las organiza--

ciones en México, y de ahí poder asegurar que uno dió una aportación, a través de una innovación.

2.-Es muy relativo el contestar ésta pregunta, por que puede ser que lo que para uno es una aportación, a juicio de otros expertos no constituya ninguna innovación, y mucho menos aportación.

Pero arriesgándome a la crítica general, te voy a contestar: yo creo que una de las cosas que en México, en el área de desarrollo de recursos humanos, en temas de capacitación y adiestramiento; no se ha trabajado y mucho menos se han difundido los trabajos de alguna investigación empírica sobre cómo estimar el costo-beneficio del adiestramiento y la capacitación, es decir, el hecho de que yo decida entrenar al personal, ¿cuánto me repercute en el impacto? y ¿cuánto aporta a la productividad de la empresa? Esto normalmente, se recomienda que se haga, y te vas a encontrar con muy poca bibliografía para saber cómo; y mucho menos -- trabajos de experiencias en que se diga: "invertí cinco mil millones de pesos, pero gané nueve mil millones de pesos; como efecto de haber manipulado un programa de adiestramiento con ciertas características", entonces, ésto lo hicimos otro -- psicólogo del trabajo y yo, en una empresa transnacional hace dos años, y lo publicamos a través del Congreso de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, ¡ojalá sea una aportación!

Otra cosa sería, el diseño de una campaña de comunicación, desde el diagnóstico mismo con un enfoque cuantificable, la derivación e instrumentación de un programa de comunicación y su evaluación, con la finalidad de lograr: el que no existiesen huelgas, cuando se iba a anunciar que no se iba a dar reparto de utilidades, por ejemplo. Entonces, toda esa metodología integral de comunicación no la conozco yo en ningún libro de texto, ni mucho menos en los materiales de la formación del psicólogo del trabajo; lo más cercano que existe a ello, es un ma-

nual publicado por la Asociación de Comunicación Organizacional, en donde no se dan resultados, pero sí el marco teórico.

Otra aportación sería el haber diseñado un sistema de selección que prescindiera de pruebas psicológicas; a lo largo de una organización de 2500 trabajadores (personal no sindicalizado) y los resultados que ésta aporta, y también los problemas a los que te enfrentas cuando lo haces y que normalmente no se te documentan en los libros de texto.

Y en lo referente a la docencia, lo que he tratado, no de aportar, si no de ofrecer, es simplemente además de los programas que se tienen diseñados oficialmente para cada materia cuando me toca darla es, siempre proporcionar ejemplos de mi experiencia, siempre incluir cuestiones reales, concretas, que no estén documentadas en los libros y que puedan servir, o como ejemplo, o como demostración de lo que se puede hacer en una organización.

20. Objetivos, resultados y planes Son varios los objetivos que se pretenden en el área de mi responsabilidad, en mi puesto, uno de ellos es: el que a partir de -- los planes estratégicos de la compañía derivar un programa de actualización directiva y gerencial, es decir, un programa de entrenamiento y formación del primer y segundo nivel de mando, dependiendo de la orientación de la compañía, éste es, del plan estratégico de negocios que se tenga.

Otro objetivo muy concreto sería la instrumentación de una metodología, de un -- proceso para evaluar el costo-beneficio o rentabilidad del adiestramiento y la capacitación, esto significa que las empresas del grupo tengan la misma manera de evaluar el impacto de las acciones de entrenamiento y de instrucción en los objetivos y resultados del área de trabajo y de la empresa en particular.

Hay otro objetivo anual que se tiene especificado y sería el de homologar el proceso de reclutamiento y selección de las empresas del grupo, esto implicaría, ob

viamente, determinar por un lado los procesos que se están siguiendo actualmente, determinar las deficiencias, establecer conjuntamente de una forma participativa la mejor manera de realizar ese proceso de selección, entrenar a la gente, y posteriormente monitorearlo y darle seguimiento.

Dentro del área de seguridad lo que se tiene es: el establecer un diagnóstico de las enfermedades que con más frecuencia están atacando a nuestra fuerza de trabajo en cada una de las empresas; y disminuir en un 15% el índice de frecuencia -- provocado por los accidentes con respecto al año anterior.

En el área de relaciones laborales y administración de personal, uno de los resultados que se pretende lograr para éste año es realizar las diversas negociaciones con los sindicatos dentro de los parámetros y dentro del máximo aprobado de acuerdo con los lineamientos de la presidencia, como incremento tanto en salario como en prestaciones.

Dentro del área de sueldos y salarios sería realizar todos los incrementos salariales producto de la evaluación del desempeño laboral y también de acuerdo a -- los movimientos de mercado, tanto de competencia, como al máximo aprobado por la compañía.

Planes: A mediano plazo 5 o 10 años, dejaría de trabajar en las empresas, en los puestos que he desempeñado a nivel gerencial, a nivel directivo, y empezaría a tratar de ejercer en un servicio a las empresas a través de consultoría externa. Sin abandonar las clases de la Universidad, hasta donde la salud lo permita.

21. Areas apenas incursionadas Antes de contestar tendría que comentar algo, el -- "apenas incursionando" podría tener dos significados: el histórico en términos de tiempo, es decir, que sean funciones en las que tenemos poco tiempo de haber empezado a trabajar, que no es al que me voy a referir.

Y la segunda acepción sería: áreas que aunque ya tienen mucho tiempo de ser típicas del psicólogo del trabajo, la frecuencia con la cuál estamos trabajando ahí es incipiente. Entonces yo creo que en las áreas definidas para el psicólogo del trabajo, en todas ha incursionado, y quizá en la que menos es ergonomía, el sistema hombre-máquina, y sobre todo por su aplicación práctica en nuestro país, a excepción de algunas empresas transnacionales.

Existen además, áreas o actividades que aunque ya tienen mucho tiempo que se definen como típicas del psicólogo, si se hace un análisis de cuál es la frecuencia con la que el psicólogo está laborando en esas actividades, veremos que es muy poca. Y me refiero al desarrollo de ejecutivos, son pocos los psicólogos que están manejando ésta área, normalmente son administradores de empresas o de otras profesiones, pero no psicólogos del trabajo.

En relaciones laborales, normalmente se le dá preferencia a un abogado, un -- LRI, o un LAE, incluso otras profesiones; pero no al psicólogo del trabajo como autoridad o como directivo del área. Y en seguridad se han mantenido más a un nivel operativo que administrativo.

El problema del psicólogo del trabajo no es tanto que tenga áreas o actividades típicas de su función en donde no haya incursionado, si no que de esas -- funciones típicas en que hace muchos años se definió; en pocas tiene una función relevante en la actualidad; o sea que ha sido desplazado por otras profesiones.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Básicamente una de las estrategias que pueden seguirse, y que ya ha sido comentada anteriormente en la entrevista es: diseñando una Maestría en Psicología del Trabajo derivada de necesidades muy concretas de las diferentes organizaciones del sector privado y público de las diversas ramas; y que pudiese realmente además de cumplir con su función típica de

maestría, el enseñar y tratar de ejercer un efecto multiplicador en otros psicólogos a través de su formación. También brindaría la oportunidad para actualizar al psicólogo del trabajo e incrementar su nivel de profundidad en cuanto a las diversas áreas, y lo más importante sería el mejorar el nivel académico de los egresados en la licenciatura a través de la formación de éstos maestros en Psicología del Trabajo.

Una segunda estrategia que se me ocurre, sería: reforzar las asociaciones de psicólogos del trabajo, que hoy por hoy son instituciones muy débiles, de poca trascendencia y de poca negociación en cuanto a su labor de difusión de la Psicología del Trabajo.

Una tercera estrategia sería el que ya hace falta desde hace muchos años, el revisar la curricula de las materias básicas de la Licenciatura en Psicología del Trabajo y darle una actualizada, en cuanto a detectar contenidos duplicados o triplicados, dar una secuencia adecuada e incluir los contenidos adicionales que no se hayan contemplado dentro de su formación.

23. Proyección en sector público No la puedo contestar con precisión, por que realmente mi experiencia no es en el área del sector público. La verdad, es que la respuesta que yo te daría sería muy subjetiva.

Sin embargo, considero que en términos generales va a permanecer igual, no creo que haya un incremento en la demanda. Y no pienso que se vaya a mejorar la proyección, por que de acuerdo al movimiento y a la estrategia que está siguiendo el gobierno en éste sexenio, está tratando de adelgazar el aparato público, está descentralizando muchísimas empresas, y en ese ir de cosas, obviamente los centros de trabajo del sector público están disminuyendo en número para el psicólogo del trabajo; lo que provoca nuevamente fuentes de trabajo al administrar al sector privado.

Segundo, las dependencias gubernamentales típicas de las que no puede deshacerse, como son Secretarías de Estado, difícilmente van a crecer, probablemente hasta disminuyan tratando de adelgazar su gasto público, y esto lo que implicaría también es menos posibilidades de crecimiento para el psicólogo del trabajo.

Aquí, más que de un crecimiento y desarrollo, tendríamos que hablar de una superación de los psicólogos que ya trabajan en sector público abriéndose campo a -- través de resultados que vayan generando; pero no creo que haya una proyección fuerte a 5 y 10 años en el sector público.

24. Proyección en iniciativa privada En iniciativa privada, por el contrario, yo siento que va a haber una oferta de psicólogos del trabajo. Es decir, hay dos movimientos a los que se está enfrentando México y que están afectando a las empresas del sector privado, uno de ellos ya lo vivimos, fué el GAT, el acuerdo de -- nuestros aranceles y que se están negociando con diversas naciones, y que ya somos parte de éste acuerdo internacional. Y el otro es, el acuerdo que se está -- pensando celebrar con Canada y EU para el libre comercio.

Estos dos movimientos lo que van a hacer es incrementar las posibilidades de que nuevas, empresas del sector privado se establezcan en México; que son de otras naciones, en coparticipación con otros capitales, o bien, tal vez 100% capitales -- extranjeros. Esto lo que traería nuevamente es la capacidad de contratar cuadros administrativos para que pudiesen éstas nuevas empresas tratar de planificar sus recursos financieros, materiales y también humanos; y aquí es donde entraría probablemente la oferta de psicólogos del trabajo calificados; y esto implicaría -- aspectos muy concretos: de además de la experiencia que demanden, el conocimiento de otros idiomas; o inclusive, el manejo de herramientas tales como la micro-- computadora, por que es tecnología mucho más avanzada que la nuestra y que va a sentar sus raíces en nuestro país, y esto va a ser algo muy fuerte.

Segundo, la situación económica propia del país está apuntando hacia una recuperación del sector productivo, ésto traería obviamente, mayor número de empresas - en cuanto a su crecimiento, y en cuanto a su establecimiento; y otra vez hablaríamos de una nueva oferta para los psicólogos del trabajo.

La clave aquí es, ¿qué tanto el psicólogo del trabajo puede difundir, promover y anunciar para qué es capaz? y ya que lo anunció, ya que lo comunicó, idemostrarlo!; pero la oferta a 5, 10 y 15 años de psicólogos del trabajo en sector privado va a ser muy fuerte.

Esperemos que no nos pase lo que en algunas ocasiones, y me refiero a que otras profesiones se encarguen de adueñarse de esas posesiones.

25. El psicólogo en el año 2000 Yo creo que dentro de 9 o 10 años, el psicólogo -- del trabajo va a ser una persona que va a estar trabajando, que va a estar labo-- rando, mucho más vinculado con los planes estratégicos de la compañía. Es decir, el psicólogo del trabajo estará mucho más enterado de los cambios, de los objetivos, de los programas de actividades de la compañía como un todo, y de ahí derivará sus estrategias de planeación y desarrollo de recursos humanos, que es una actividad que normalmente el psicólogo del trabajo descuida.

1.-Y aquí a lo que me refiero es, dependiendo de los movimientos que se tengan - previstos a unos 5 o 10 años por la compañía, el psicólogo podrá ir de una mane-- ra preventiva adelantándose para determinar el número, y la calidad y características que va a requerir la organización para cumplir con éstos planes estratégicos. Esto, entonces, lo que implicaría es trabajar mucho más prospectivamente, - (como lo señala la pregunta), que reactivamente, tendría que ser mucho más pla-- neador y mucho menos reaccionador ante los problemas de la vida cotidiana con el factor humano.

2.-El psicólogo del trabajo va a estar haciendo uso muy fuerte de la computadora para manejar sus modelos, para inclusive, computarizar muchas herramientas y téc

nicas que actualmente desarrollamos manualmente. Ejemplos de ello son: será muy común encontrar que en reclutamiento y selección algunas pruebas de Psicología del Trabajo, como es el Cleaver, se califiquen, y probablemente hasta una primera interpretación preliminar se dé a través de la computadora.

Otro aspecto es el que, probablemente, se puedan implementar cuestionarios estandarizados en computadora, en vez de la entrevista.

En el área de capacitación y adiestramiento de personal, va a ser muy factible, - encontrar a la computadora como una herramienta, o medio de instrucción para el aprendizaje de las profesiones.

Y así sucesivamente en cada una de las áreas típicas y funciones de la Psicología del Trabajo, la computadora va a ser una herramienta muy poderosa para trabajar con éste tipo de profesionistas.

Otro cambio importante va a ser: que el psicólogo del trabajo va a estar trabajando, también, cada vez más con otras profesiones, y eso lo que va a implicar y le va a demandar un conocimiento (como decíamos en otras preguntas), de manera básica, de manera introductoria sobre los conceptos y herramientas de otras disciplinas, como es la contabilidad, la administración, la economía. Las empresas poco a poco, están convenciéndose de trabajar mucho más en estrategias participativas, en equipos de trabajo interdisciplinarios, interfuncionales; y aquí el psicólogo para evitar una brecha en cuanto a comunicación, pues debe de familiarizarse en esas áreas típicas de que está formada una organización.

Creo que al psicólogo del trabajo cada vez más se le va a demandar, además de otro idioma, (por lo menos inglés); constante actualización. El nivel de avance que se tiene en los descubrimientos en materia de Psicología del Trabajo, sociología, administraciones y la organización, es muy fuerte a nivel mundial, entonces, si el psicólogo del trabajo no incrementa la velocidad, frecuencia e intensidad con la cuál va a ir preparándose y actualizándose, en el año 2000 se va a

Ver relagado en puestos y actividades de 2º nivel de importancia, y más que nada operativos y no de carácter administrativos.

ENERO 1991.



MARTHA SUSANA RUIZ SILVA

Licenciada en Psicología (como segunda carrera), egresada de la UNAM, en el año de 1977.

Estudio (como primera carrera) la Licenciatura en Ciencias Técnicas y Artes de la Radio y Televisión, en el Columbia College de los Angeles, California, EU.; del cuál egresó en el año de 1961.

Cuenta con Diplomados en: Análisis Político, en la Universidad Iberoamericana; y en Mercadotecnia y Publicidad, en el Instituto de Mercadotecnia y Publicidad. Además de cursos variados, a lo largo de toda su trayectoria profesional.

Es miembro del Colegio de Profesores de Psicología del Trabajo. Y como parte del Consejo Directivo del Instituto Nacional del Consumidor; de manera permanente, se encuentra llevando a cabo o supervisando investigaciones que relacionan, tanto el aspecto psicológico, como aspectos de mercadotecnia.

A partir de 1976 es docente de la Facultad de Psicología en la UNAM, donde imparte diversas materias del área de Psicología del Trabajo.

Es también, Subdirectora de T.V. UNAM. Así como: asesora de tesis, conferencista; e investigadora (relacionando, de manera constante sus dos carreras). Cuenta con 15 años de experiencia en el área de Psicología del Trabajo.

Ha desempeñado cargos o funciones tales como: Subgerente de Producción del Canal 5, y Gerente de Producción de Programas sin Patrocinador Fijo, en los Canales 2, 4 y 5 de Telesistema Mexicano.

Ha trabajado también, como creativa y realizadora de televisión para varias agencias de publicidad.

Actualmente se desempeña con el cargo de Directora de Radio y Televisión, en el Instituto Nacional del Consumidor.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** Los escenarios de trabajo son muy variados, dependiendo de donde esté trabajando cada persona.
2. **Areas de trabajo** Esto no te lo puedo contestar, por que siento que el preguntarle a la gente ¿dónde están trabajando los psicólogos? no nos va a dar una respuesta real y acertada, si no una estimación de acuerdo a lo que cada persona conoce, sabe, o cree que están haciendo los demás.
Una verdadera investigación debería ser: el ir a los centros de trabajo y encuestar directamente a los psicólogos; ver de qué área son y en donde están trabajando cada uno. Eso te arrojaría un resultado real y confiable, y no uno estimado.
3. **Evolución de funciones** Realmente el campo de la Psicología nunca lo he ejercido aislado; para mí Psicología es segunda carrera; yo estudié Ciencias Técnicas y Artes de la Radio y la Televisión, estudié Mercadotecnia y Publicidad; y entonces lo que hice fué: estando en el campo de la psicología, aplicar los primeros conocimientos a lo segundo.
Entonces yo no he aplicado la Psicología del Trabajo directamente, si bien me --sirve mucho para hablar sobre dinámica de grupos, sobre capacitación, etc. La base de mi trabajo es la comunicación.
4. **Evolución de instrumentos** Definitivamente aquel psicólogo o aquel profesionista que sigue utilizando las mismas herramientas de cuando comenzó, iestá loco!; por que la evolución en la investigación y una serie de cosas, hacen que tengas que ir a la par con los cambios, entonces, desde luego que no puedes seguir utilizando lo mismo, o de la misma forma.
Todo lo nuevo que surge, todos los libros que puedo leer, toda la electrónica --que puedo yo conocer, y sobre todo aplicar, es la que voy incorporando a mi trabajo.
5. **Evolución de técnicas** Quizá me explique bien: no te puedes quedar estancado si realmente quieres ser un profesionista eficiente y comprometido con tu trabajo.

- 6. México y otros países** No tengo la menor idea de si México ha aportado algo o no, como mi área de trabajo no es únicamente Psicología del Trabajo, si no que mi área es también, medios y psicología en el campo educativo.
- Yo hice una combinación de Psicología del Trabajo con Psicología Clínica, pero la verdad es que desde el primer momento en que empecé a trabajar, relacioné el área de psicología a mi formación profesional, he utilizado cosas de la psicología sobre todo del campo de la educación, muy del campo de la percepción, de la motivación, del aprendizaje, por cuestiones de trabajo.
- 7. Profesiones con las que compite** Basicamente con LAE y el psicólogo del área educativa, en cuanto a capacitación.
- Relacionado con mercadotecnia, compite con un economista, con un administrador, con un especialista en mercadotecnia.
- Competimos, desgraciadamente en nuestra profesión con muchas otras carreras, también con comunicación, por ejemplo.
- 8. Profesiones con las que colabora** Yo considero que con todas; con todas puede colaborar, en cuanto a que cualquier labor se desarrolla con, y en el, trabajo; y ahí el psicólogo del trabajo puede dar sugerencias, diagnósticos, en relación con todo lo que sería capacitación, desarrollo de recursos humanos, técnicas para mejorar tiempos y movimientos, etc.
- 9. Preparación acorde a la realidad** Si está mejor o no preparado, esto va a depender no solamente del área en sí. Aunque yo considero que el área del Trabajo es la que mejor ha funcionado en la Facultad de Psicología desde hace muchos años.
- 10. Deficiencias** No tengo un punto de comparación. Pero sí considero que en esto, como en todo, no hay ni buenas, ni malas escuelas; ni buenos, malos maestros; si no, buenos o malos estudiantes.
- El estudiante que quiere salir adelante ... busca la forma de hacerlo.
Por ahí dice una filosofía oriental:

"El maestro llega, cuando el alumno está preparado". Ningún maestro va a llegar cuando el alumno no desee que llegue.

El alumno que emprende una búsqueda, que pone empeño, es aquel que va a salir adelante, ¡en todo!

11. Ventajas competitivas Un psicólogo del trabajo tiene las mismas ventajas de -- cualquier profesionista: va a depender de cada persona.

Una gente de éxito, es aquella que realmente se dedica a investigar sobre su profesión, y a superarse día a día, sin importar la profesión que tenga.

12. Formación académica Sí, me parece que el curriculum está bien; sin embargo, -- creo que todas las profesiones, no solamente la del psicólogo; si no que en cualquier profesión de que se trate ... es necesario mantenerse siempre actualizado. Las curriculas tienen que actualizarse siempre; el médico: empezar con toda la -- medicina atómica por ejemplo; el de leyes y contabilidad (que se supone que son de los más "cuadrados"), tienen que irse adaptando a los cambios que marca la -- ley, a la evolución de la sociedad, y como ellos ... dime el que quieras. Entonces, será siempre necesario mantenerse actualizado.

Y nunca puedes decir que un diseño curricular está perfectamente hecho o actualizado, por que a veces, las situaciones de la vida te rebasan, y por lo tanto, -- esa actualización tiene que ser permanente para ir inclusive, tratando de alcanzar el futuro.

13. Formación adicional Hay cientos de cursos que puedes tu ver en la Facultad y -- en otros lados. Por que es obligación de todo profesionista ir a la búsqueda, no es cuestión de ser paternalistas y darles todo hecho; hay que presentar oportunidades, y que el alumno vaya y saque el provecho que quiera sacar. Al alumno no -- le puedes imponer conocimiento, es más, el conocimiento ni siquiera puedes definirlo, o puedes transmitirlo; puedes mostrarlo, y a partir de esa demostración, -- es decir, de esa aplicación en los hechos cotidianos de lo que tú haces; en don-

de muestras que el conocimiento es "X" o "J" y que ahí está fraguado, es como en un momento dado, se puede aprehender, no de aprendizaje, si no de aprehensión para poder ir haciendo tuyo ese conocimiento.

Si tú quisieras, nada más, volcar cosas; es como un torrente ... algunas caen en el recipiente y otras, la mayor parte del torrente, se pierde.

14. Propias limitaciones La verdad, a niveles medios, las limitaciones son: el poco conocimiento que se tiene de lo que es la formación del psicólogo en relación con los medios.

15. Aprendizajes adicionales propios El psicólogo tiene un repertorio tal que le permitiría trabajar de manera más eficiente, y hay un desconocimiento total y absoluto de lo que es el proceso de la comunicación relacionado con la psicología. Y éste proceso lleva una gran cantidad de factores psicológicos, si no es que todos; y estamos desperdiciando de la manera más absurda la formación del psicólogo en ese campo, por que no se nos toma en cuenta para eso; y me ha costado trabajo abrir espacios para nosotros en esa área, cuando en EU y en Europa el psicólogo es de lo más cotizado para poder trabajar en ésto.

16. Carencia de utilidad Todo lo que es conductismo, los condicionamientos, ¡valen gorro!, por que la conducta es tan compleja que ino es posible! quererla limitar a un enfoque reduccionista; el limitarnos a traspolar la conducta de la rata a la del ser humano.

Yo sufrí muchísimo con todo lo que es psicología experimental y realmente nunca lo he usado.

17. Aprendizaje personal Psicología para mí es segunda carrera. El hecho de haber trabajado en el CISE (Centro de Investigación y Servicios Educativos) y estar en permanente formación con todos los cursos que se daban ahí me sirvió muchísimo. El hecho de que la Universidad de CONACYD me becara para irme a Londres a estudiar a la BBC, y además la inquietud de estar siempre actualizada me hace que es

té tomando cursos por todos lados. Entonces, no te podría yo decir específicamente en un lugar, si no, cuanto curso hay relacionado con desarrollo de recursos humanos, relaciones humanas, inclusive ahora, la psicología transpersonal, que es algo que en la Facultad es casi tabú.

18. Aportaciones de México al mundo La verdad lo desconozco, me supongo que sí, -- por que hay gente muy inquieta.

19. Aportaciones personales El darle un giro al cómo se venía impartiendo mercadotecnia psicológica.

Abrirles espacio a los muchachos en las agencias de publicidad, en el lugar donde yo trabajo tengo muchísimos muchachos de la Facultad. El estar pugnando constantemente por que se tome en cuenta al psicólogo dentro del campo de la mercadotecnia y la publicidad. Esa es mi humilde aportación a lo que es el área del trabajo.

20. Objetivos, resultados y planes Si te enseño mi informe anual de trabajo, ¡es todo un tomo!, por que lo que estoy haciendo es a nivel nacional: hago 261 programas de radio al año, el programa se llama "Buena compra", 52 programas de radio "Del otro lado de la etiqueta", 52 programas de televisión "Del otro lado de la etiqueta"; 52 programas de televisión de media hora de "Consumir un rato gratis", que es para niños; un programa para niños, también en el radio, que se llama: "Con sumo misterio", con una técnica didáctica sensacional, por que es un investigador que va descubriendo qué fué lo que causó un daño a algo, y el niño -- tiene que descubrir a través de un método deductivo ¿cuales son aquellos productos nocivos para la salud o para el gasto familiar?

El hecho de que cada semestre mis alumnos saquen una microinvestigación; de entusiasmarlos en relación a lo que es la mercadotecnia, que es un área nueva; muchos de ellos ya se dedican a la mercadotecnia; y hay chicos que inclusive, se tuvieron que ir a la Facultad de Contaduría para hacer su maestría en mercadotec

nia.

Otra aportación es hacerles ver un campo nuevo y que es uno de mis objetivos importantes.

Formar gente, ese es otro de mis objetivos, yo considero que uno como ser humano trasciende en la medida en que enseña; se pueden dejar muchas cosas materiales, pero el conocimiento, el poder en un momento dado ... mostrar la aplicación del conocimiento y que los alumnos se involucren con ésto y lo hagan!. Es uno de -- los objetivos que me satisfacen más en la vida.

21. Areas apenas incursionadas Psicología y publicidad.

La psicología transpersonal, que es importantísima y está olvidada en la Facultad de Psicología, y nos están comiendo el mandado en otras universidades, la Iberoamericana, por ejemplo: que hace las jornadas transpersonales y que tiene el área de diplomado en psicología transpersonal; es un área que tendríamos que desarrollar.

22. Propiciar el desarrollo de las áreas Ampliando materias, inclusive hasta creando, una especialización, para empezar; un diplomado o algo así.

23. Proyección en sector público Yo no me especializo en hacer análisis prospectivos.

Yo considero que en ambos terrenos (público y privado), la proyección puede ser muy grande, amplísima, si hablamos de la psicología y los medios.

24. Proyección en iniciativa privada Los medios de comunicación son tan jóvenes en lo que es la historia de la humanidad. Si tú te pones a pensar los años que tiene el hombre sobre el planeta, y el instante que dentro de está historia representa la aparición de los medios. Apenas nos estamos enfrentando con los resultados que tienen los medios en la capacitación, en la formación en general; y entonces, la proyección de trabajo en ésta área tiene que ser amplísima. Yo diría que una proyección geométrica de lo que sería la incursión del psicólogo en éste

terreno, puesto que los medios entran en una modalidad de formación informal --- dentro del campo de la educación; y el psicólogo tiene muchísimas herramientas - que poder aplicar aquí. Entonces, ésto tendría que ser tomado en cuenta y abrirse espacio, el mismo psicólogo, en todo: en la investigación y en la aplicación de éstos conocimientos.

Por lo tanto, la proyección tiene que ser amplísima dentro de un campo tan nuevo como es la psicología de los medios.

25.El psicólogo en el año 2000 Yo considero que el psicólogo va a estar haciendo un análisis constante del efecto de los medios en la conducta en general, incluyendo en el trabajo: si vemos por ejemplo, como Japón hace muchos años empezó a manejar medios aplicados a la Psicología del Trabajo, en donde a los trabajadores les ponían junto con música, mensajes motivacionales en la empresa; el cuidado - que se tenía en todos los mensajes, que se estructuraban relacionándolos con el área laboral; hasta en los teleteatros, en las telenovelas, para dignificar el - trabajo. Tomar en consideración que trabajar es un honor y no un suplicio, que - no se trabaja por haber perdido el paraíso, si no que se trabaja para la autorea lización.

Yo considero que el psicólogo tendrá una incursión bestial en el año 2000; quere mos ser mejores seres humanos desde todos los puntos de vista. Y esa gotita de - agua que te perfora todos los días tu cerebro; la información, que va a la memo- ria a través de los medios masivos, tendrá que estar perfectamente diseñada para lograr aquello que queremos, de acuerdo al concepto de hombre que tengamos.

FEBRERO 1991.

GRACIELA RUIZ TRUJILLO

Licenciada en Psicología, egresada de la Universidad Iberoamericana, en el año de 1966.

Ha tomado diversos cursos de actualización y especialización, entre los que se encuentran: Reclutamiento y Selección, en American Management de México; Análisis y Evaluación de Puestos, y Administración de Sueldos, ambos, en el Despacho de Hay y Asociados; así como: Assessment Center, en el Instituto Mexicano de Recursos Humanos; entre otros. Y ha participado en seminarios de especialización tanto en México, como en Estados Unidos.

Cuenta con 16 años de experiencia en Psicología del Trabajo.

Y 15 años de experiencia directa a nivel Gerencial en el área de Recursos Humanos aplicados a empresas como: NCR de México; Operadora Vips; Grupo Anahuac; Rassini Rheem; y Nacional Financiera.

Fué integrante de la mesa directiva de la Asociación de Jefes en Relaciones Industriales, e integrante del Comité Organizador del XVIII Congreso Nacional de Recursos Humanos.

Ha sido instructora en diferentes seminarios, entre ellos: "Seleccionando nuevos empleados"; "La entrevista como herramienta de trabajo"; "El proceso de selección"; y "Gerencia básica".

Actualmente se desempeña como: Asesor Independiente en Recursos Humanos, -- desde 1983; dando servicio a clientes como Ingersoll Rand, S.A. de C.V.; General Motors de México, S.A. de C.V.; Worthington de México, S.A. de C.V.; y Operadora de Fondos NAFINSA.

(Currículum vigente hasta febrero de 1991).

1. **Escenarios de trabajo** Son muy diversos los escenarios por que incluso en organizaciones de tipo deportivas existe la Psicología del Trabajo; entonces el campo de trabajo, tanto en instituciones privadas, como de gobierno, instituciones culturales y sociales como son los clubes deportivos, hasta ahí está habiendo -- ya oportunidad para la Psicología del Trabajo.

2. **Areas de trabajo** Sobre todo en el área de recursos humanos; se le ha dado mucho énfasis a todo lo que es reclutamiento, selección, capacitación, integración de personal, desarrollo de personal.

3. **Evolución de funciones** Cuando yo comencé a ejercer hace 16 años, las funciones del psicólogo estaban mucho muy limitadas, generalmente se le tomaba como un -- auxiliar o una persona que aplicaba pruebas para la selección de personal; y te estoy hablando de no hace mucho tiempo. Cuando yo terminé la carrera, estaba -- peor la cosa.

Entonces, ha habido una evolución muy grande, poco a poco el psicólogo del trabajo por sus propios méritos ha incursionado en todas las áreas de recursos humanos, e inclusive, los mismos psicólogos están ocupando puestos de muy alta -- jerarquía a niveles organizacionales; lo que antes no sucedía, si no que estaba -- mos considerados como simples auxiliares, y únicamente se nos veía como psicóme -- tras.

Y ahora hay quienes están en muy altas jerarquías y hacen mucho más labores -- creativas, sobre todo enfocado a lo humanístico; y es ahí donde la función del psicólogo se ha ampliado muchísimo.

4. **Evolución de instrumentos** Yo he estado en varias áreas de recursos humanos y todas esa áreas han ido evolucionando, no son las mismas de cuando yo estudié, ni de cuando yo empecé a trabajar, ahora se ven mucho más enfocadas hacia lo -- que es la psicología, el recurso humano.

Las pruebas psicológicas casi no se han modificado, vienen siendo las mismas, -

únicamente las han revisado, y las vuelven a revisar y a revisar. Lo que se ha hecho, o por lo menos en mi caso, es, que ya no aplicamos las mismas pruebas comerciales, o muy conocidas, si no que conformas una batería de pruebas que se adecuen a cada nivel de puesto, y utilizas diferentes baterías de pruebas.

5. **Evolución de técnicas** Las técnicas ya no son tan cuantificables, ni tan rígidas o tan científicas, si no más enfocadas al aspecto humano de las empresas; - son más completas y dan una visión más amplia de lo que es la Psicología del -- Trabajo.

Hay otros métodos que se están utilizando para la selección y el desarrollo, como son los centros de evaluación, el desarrollo de recursos humanos a través de técnicas de integración y técnicas motivacionales.

En éste campo de la psicología, no podemos utilizar una sólo técnica, si no que por estar dirigidas al ser humano y éste no puede encasillarse, y lo que más importa valorar son los aspectos cualitativos; tienes que complementar unas técnicas con otras, y a lo mejor acabar desarrollando tu propia técnica.

6. **México y otros países** Yo acabo de ir al aniversario de los 40 años de la carrera de Psicología en la Universidad Iberoamericana, y hubo varias ponencias sobre éste tema, precisamente; y realmente no hay gran diferencia, existe mucha - investigación (por ejemplo; en el Centro de Psicología de la Ibero), en capacitación, sobre todo, que es lo que está de moda en desarrollo de recursos humanos.

Creo que México, y sobre todo de unos años para acá, ha venido evolucionando, y cada vez se le da más importancia a la Psicología del Trabajo.

7. **Profesiones con las que compete** Bueno, realmente competir, lo que se dice competir no debería ser con ninguna. Con los profesionistas de quienes sí hay un - cierto rechazo hacia el psicólogo del trabajo, son los LAE, los LRI; a quienes es curioso ver (y tú te vas a encontrar el caso), con que recién salidos de la

escuela los ves haciendo selección de personal, y manejando pruebas psicométricas; o LAEs que tienen especialidad en el área de recursos humanos, y los ves - en campos que no son ipara nada! de su área. Y hay mucho choque entre esas dos carreras y la Psicología del Trabajo.

Y yo me he encontrado, también, en el transcurso de toda mi trayectoria a gente que son ingenieros y están en el área de Psicología del Trabajo, ¿qué hacen ahí? no me lo explico; pero están como titulares del área de Recursos Humanos, o como titulares de Desarrollo Organizacional, están como titulares de Capacitación; - que no tienen nada que ver con la ingeniería; y no por que estén compitiendo - con el psicólogo, sí no por que ino tiene nada que ver la ingeniería con la Psicología del Trabajo!, y sin embargo están ahí.

Ahora, si hablamos de ¿qué carrera podría semejar o desplazar al psicólogo del trabajo?, realmente, yo no veo ninguna.

Nos encontramos, a veces, con sociólogos, pero (sin menospreciar su profesión), yo considero que su preparación académico-teórica es mucho más reducida que la de un psicólogo del trabajo.

- 8. Profesiones con las que colabora** Cuando se trata de complementar funciones de diferentes profesiones, yo creo que podría ser, en el ámbito laboral, principalmente con ellos mismos (LAE y LRI) por que esas áreas son muy administrativas y entonces se forma un sistema integral de lo que es el área de recursos humanos - de una empresa; que es donde el psicólogo industrial labora ya en la práctica; se complementa muy bien con las carreras administrativas.

Y es que generalmente durante la carrera, el aspecto administrativo de los recursos humanos no lo ves, está mucho más enfocado todo al aspecto humano, que - administrativo en las organizaciones.

- 9. Preparación acorde a la realidad** Cuando estás en la práctica en una industria, en una organización lo que te encuentras difiere mucho de las bases teóricas -

que te dan en la Universidad; pero eso pasa en todas las carreras. No está totalmente desfazado, digo, ino te están hablando en japonés!, pero sí difiere mucho; por que tú traes casi, casi, recetas de cocina y cualquier organización es totalmente cambiante, muy dinámica, en cuanto a su operación, su administración, su manera de trabajo; entonces, si tú llegas y quieres aplicar nada más técnicas teóricas que te enseñaron, te vas a quedar atrás y no vas a solucionar problemas; si no que tienes que echar mano de aquellas que sí se pueden aplicar a determinada organización y en determinado momento, y tal vez crear alguna que te permita resolver el problema en ese instante.

Y obviamente la teoría es una base fundamental para poder iniciarte en la práctica, pero la realidad sí difiere mucho de lo que te encuentras cuando estás ya trabajando.

10. Deficiencias Todas las profesiones tienen un fin y un propósito determinado.-

Ahora si tomamos como punto comparativo a las carreras administrativas, yo siento que al psicólogo del trabajo le falta un poquito más de aspectos administrativos, que generalmente uno complementa cuando está ya trabajando, con cursos en: sueldos, en administración de personal, en nóminas, seguro social.

Por que por ejemplo: muchas veces un psicólogo en determinadas empresas maneja, aparte de reclutamiento y selección; la contratación, y eso tiene que ver con nóminas, con seguro social; cosas que en la escuela ini soñando le enseñan a -- uno!

Por eso es que pienso que al psicólogo del trabajo le falta complementar su formación académica con aspectos de tipo administrativo.

Debería de profundizarse más en materias como estadística, que son muy necesarias cuando se hacen estudios del comportamiento, clima organizacional en la empresa, y en realidad no se le da la importancia que tiene.

11. Ventajas competitivas La Psicología del Trabajo se enfoca hacia el aspecto -

humano de las empresas; y otras profesiones están muy enfocadas a la producción, sin tomar en cuenta el factor humano; y no se ponen a pensar que si no se toma en cuenta a las personas, la producción tampoco existe.

Ahora, si en las ventajas competitivas nos enfocamos a darle importancia al aspecto humano; se tienen herramientas como las pruebas psicométricas, los centros de evaluación, los programas de DNC, que ningún otro profesionalista ético ni las sabe, ni las maneja, y recurren entonces, a un psicólogo (a pesar de que nos encontramos con otros profesionistas que sí lo hacen); al psicólogo se le requiere por que a través del conocimiento del recurso humano, y de su mejor administración, se puede lograr un sistema integral junto con la empresa. No nada más viendo los aspectos de trabajo, como sería: el puesto en sí y desarrollarlo, sin tomar en cuenta al empleado. Y la función de éstas técnicas es para conocer tanto al puesto como al empleado.

12. Formación académica A pesar de que hace mucho tiempo que yo salí de la carrera, por lo que he podido ver están bien preparados. Es otro sistema de estudio, y en cuanto a los programas de trabajo que yo he visto, considero que si están mejor preparados que antes.

En cambio cuando yo estudié, la Psicología ni siquiera estaba considerada como una profesión (y estamos hablando de 1965); y cuando fué reconocida como profesión independiente, su enfoque era totalmente clínico, no había especialización. Y como la escuela estaba incorporada a la UNAM, el plan de estudios era el mismísimo.

Ahora ya hay tronco común y especialización, y ya te enfocas al área que tú ---quieres, profundizas más, y sales mucho mejor preparado. Ahora ya tienen más materias prácticas, y eso ya te va dando idea de en qué momento puedes aplicar tu teoría en la práctica y cuando no, y eso te da una visión mucho más amplia.

13. Formación adicional Yo lo enfocaría a un mayor estudio de materias prácticas

ya en el trabajo. Materias administrativas: manejo de sueldos y prestaciones, - desarrollo organizacional, desarrollo humano, contratación de personal.

Los sindicatos, que ha sido un terreno marginal, donde el psicólogo podría desarrollarse perfectamente; por que esos problemas de tipo laboral se dan por seres humanos, por conflictos humanos, y el psicólogo tiene mucha capacidad para manejar conflictos de éste tipo. Y dentro de la carrera se tiene muy poca información al respecto.

- 14. Propias limitaciones** Obviamente no empiezas a nivel de gerencia; comienzas -- desde auxiliar y poco a poco va uno creciendo dentro de la escala jerárquica de la organización.

A veces, por propios intereses, otras profesiones no te permiten desarrollarte en aspectos técnicos, administrativos; si no que quieren tener relegado al psicólogo en las funciones en que por prejuicios de profesión se le ha tenido encasillado: aplicar pruebas, y aplicar pruebas, y calificar pruebas, y presentar - un informe. Y realmente ese no es el papel del psicólogo en una empresa, tiene miles de áreas y miles de posibilidades donde puede desarrollarse. Y como tiene cierta mentalidad y cierta formación, ellos consideran que para los aspectos administrativos-cuantitativos no se tiene la habilidad.

- 15. Aprendizajes adicionales propios** Personalmente tuve que aprender muchas cosas, por que la preparación que yo tuve en la Ibero, fué clínica, por arriba, por abajo y por todos lados. Entonces, a la hora que yo entré a trabajar a psicolo-gía industrial, el manejo de pruebas fué mi única herramienta fuerte. Y de ahí en fuera... tuve que asistir a cursos de entrevista, cursos de selec-ción de personal, cursos de centros de evaluación, sueldos, valuación de pues-tos, descripción de puestos, DNC, elaboración de programas, formación de ins---tructores. Un cúmulo de cursos a los que tuve que recurrir, por que eso no lo - tuve en la carrera.

16. Carencia de utilidad Hay mucha teoría que es parte de la cultura de la carrera; fisiología, anatomía, historia del aprendizaje; que realmente para nada las he usado, que no tienen utilidad en el área de trabajo, que no te ayudan en la práctica, y que con el tiempo ... vas olvidando.
17. Aprendizaje personal Mis principales herramientas, las aprendí en la carrera, en la Universidad Iberoamericana, al menos lo que se refiere a selección de personal, que fué donde yo me inicié. Ya después, fué en la práctica, a través de cursos.
18. Aportaciones de México al mundo Yo pienso que sí ha habido aportaciones; pero no podría hablarte de algún trabajo en específico.
- Por que en la práctica, ya en el manejo de la Psicología del Trabajo en México, y sobre todo, los trabajos que se enfocan más hacia el área del recurso humano, muchos de ellos, tanto en lo que se refiere a: instrumentos, técnicas y prácticas, que maneja actualmente el psicólogo del trabajo, han surgido de las teorías motivacionales de autores extranjeros.
- Por lo que no podría yo aportarte ese dato.
19. Aportaciones personales Hice una vez (y precisamente Jaime Grados intervino - en ésto), un trabajo muy bonito para Operadora Vips. Se hicieron una serie de baterías de pruebas psicométricas para selección de personal, para diferentes niveles de puestos; y se hicieron los perfiles de contratación, únicamente enfocados a Vips.
- Se utilizó a mucho personal que tiene Vips, sobre todo en restaurantes y se les aplicó pruebas psicométricas. Después de que habían sido validadas por la Nacional (UNAM) y Jaime Grados las validó; luego por la Salle y por la Ibero, en donde las auditaron y validaron (guardo las cartas, inclusive); después ya se aplicaron a grandes poblaciones de puestos tipo en el área de restaurante y finalmente se estandarizaron. Por eso digo que al psicólogo se le debe reforzar la -

estadística (por que iqué trabajo me costo! el estandarizar todas esas pruebas), para poder sacar un perfil de contratación de Vips; y posteriormente fué nuevamente auditado y revalidado, ya nada más por la Universidad Iberoamericana.

Y esa es de las mayores aportaciones que yo he hecho. Y sinceramente fué un trabajo iexcelente!, y todavía hasta la fecha, lo siguen utilizando.

20.Objetivos, resultados y planes Actualmente trabajo en éste despacho, que abrimos nosotros hace 10 meses. Nos dedicamos a dar asesorías en todo lo que es recursos humanos; manejamos 4 áreas de apoyos: apoyos administrativos, apoyos en procesos de integración (selección, integración de personal); apoyos en los procesos de desarrollo, (capacitación, planeación de carrera, plan de sucesión gerencial, programas de calidad, productividad); y el área de análisis (auditorías en sección de personal, en los recursos humanos, en clima organizacional, y en seguridad).

Han sido muy satisfactorias las experiencias y en poco tiempo hemos tenido mucho éxito. De los proyectos que hemos hecho, no todos han sido aceptados, pero los que sí lo son, nos permite hacer un trabajo muy diferente a cuando estás -- dentro de una empresa, por que aquí tienes tiempo de crear como asesor. Y como la misma palabra lo dice: das asesoría a una empresa: entonces, te hacen caso.- Y tienes la libertad de manejar lo que estés haciendo, sintiéndote más apoyado. Y aunque no estamos creando (por que no somos Einstein), y tampoco vas a descubrir el hilo negro, sí tratas de aplicar todas aquellas herramientas que alguna vez aprendiste y que quisiste utilizar en una empresa, y no pudiste, por que la misma operación del trabajo continuo, no te permite crear ni desarrollar nada nuevo.

Por ejemplo: en Nafinsa, donde sí pude crear manuales de organización, manuales de administración de recursos humanos, elaborar evaluaciones de desempeño (cosa que no sabía ni con qué se comía). Tuve muchas experiencias muy satisfactorias,

y fueron 3 años y medio, en los que logré modificar la cultura de las personas, en lo que a recursos humanos se refiere, y eso me costó ¡mucho! trabajo, y no - en todos lados lo puedes hacer.

Pianes: Quiero seguir con el despacho, tengo muchas esperanzas en él, por que realmente en poco tiempo iya facturamos!, y se ve que la gente tiene mucho inte rés en lo que nosotros manejamos; y mira que fué una decisión arriesgada, por - que no es tan fácil poner un despacho (y menos, si tienes hijos que mantener). Quiero seguir con él, seguir creciendo, y seguir haciendo cosas dentro del afea de los recursos humanos.

Pero después de ésto ... ¿regresar a otra organización? ino!, simplemente ino!

21. Areas apenas incursionadas En desarrollo organizacional; el hacer conciencia de que ya no se trata solamente de escribir en un papel y después decir: "ahora las cosas se van a hacer así"; si no que para eso necesitas contar con el re-- curso humano; es una de las afeas en las que más se está requiriendo al psicólogo del trabajo.

En todo lo que es desarrollo humano, el psicólogo tiene un campo de trabajo in-- creible.

Hay mucho que hacer dando asesoria a sindicatos, y en general a toda el área la boral.

Por que yo pienso que en las otras áreas, ya estaba el psicólogo del trabajo -- dentro, en lo que es: reclutamiento, selección, capacitación, sueldos,(aunque muy poco, por que la formación del psicólogo no es para estar con números todo el día, él se enfoca a aspectos más humanos de la empresa).

En capacitación; por ejemplo: en formación de equipos de trabajo, y otros cur-- sos por el estilo, en donde nos encontramos con otras profesiones o incluso, ex-- tranjeros, dando el curso, siendo que es algo totalmente humano. Y está itodo - mundo dando el curso!, imenos ... el psicólogo del trabajo!

Y si tú observas cualquier curso que se trate de desarrollo de habilidades humanas, de factor personal; no son psicólogos quienes lo imparten, si no gente de otras profesiones, y realmente son cursos que los debe dar: por su preparación, por su formación académica, un psicólogo del trabajo.

22. **Propiciar el desarrollo de las áreas** Yo pienso que todo parte desde la preparación académica en las Universidades: por que en especial en esas áreas donde hay muy buenas perspectivas, salen muy poco preparados.

Generalmente, cuando sales de la Universidad y andas buscando "chamba", lo primero que te ofrecen es reclutamiento y selección; y quieres entrar a capacitación y no te dan oportunidad (por que no tienes experiencia!, y entonces ¿por que en selección si? y isin experiencia! Por que la gente piensa que tus bases teórico-académicas son para una aplicación de pruebas, y no para dar capacitación; y puedes salir igualmente preparado para cualquiera de las dos áreas, o - de las seis, siete áreas que puedes manejar dentro de una empresa.

Se le da un enfoque muy importante a lo que es reclutamiento y selección, en la carrera, y en cambio descuidan las otras áreas como: desarrollo organizacional, el manejo laboral de las empresas, capacitación. Y a lo mejor, si se les da otro enfoque desde la Universidad, podrían salir tan bien preparados como en selección. Es por ello que sólo nos contratan en reclutamiento y selección (y - también yo comencé ahí).

La capacidad del psicólogo del trabajo es la misma para cualquier especialidad, y lo único que se necesita es más entrenamiento en algunas áreas.

23. **Proyección en sector público** Yo estuve en Nafinsa, como Gerente de Recursos - Humanos en uno de sus fideicomisos; y es una labor ardua, por que por ser paraestatal, tienen otra filosofía del trabajo diferente al sector privado, es - otro estilo de dirección gerencial. El medio ambiente es pesado y cuesta mucho esfuerzo como psicólogo del trabajo poder llegar a implantar o a desarrollar --

cosas en su área. Por que además no toman en cuenta lo que es el trabajo del -- psicólogo como aportador de ideas; él está para seleccionar, contratar, llevar las nóminas y dar las prestaciones, y nada más; y ese ino es el único papel del psicólogo dentro de una organización!, iva más allá, de sólo llevar controles y registros!

En sector público iapenas! está habiendo un cambio, y un mayor interés por los recursos humanos. Y es que los altos niveles están en otro planeta, ni enterz-- dos están de lo que pasa con los soldados, y además ino les importa!; saben que que el índice de estabilidad de sus empleados es altísimo, no hay rotación; es un ambiente horrible de trabajo, y ellos "ino lo perciben!" Entonces no le han dado importancia ien lo más mínimo! a los recursos humanos.

Lo mismo les da que estén, que no estén; que trabajen o que no trabajen; por -- que no son empresas productivas, no hacen ganar dinero al dueño de la institu-- ción, no hay competencia, no hay sentido de pertenencia, y si no trabajan, no - pasa nada, por que no desaparecen las instituciones de gobierno; entonces, tie- nes que . cambiarles, hasta esa filosofía.

El cambio se está apenas iniciando, y todo depende de que los psicólogos del -- trabajo que éntren a ese sector, tengan la oportunidad de crear y de provocar - el cambio; por que mientras no hagan sentir la necesidad de hacerlo, va a haber muy poco futuro para la Psicología del Trabajo dentro de las instituciones pú-- blicas.

24. Proyección en iniciativa privada En la iniciativa privada yo no le veo ningún problema a la Psicología del Trabajo. Tiene áreas para desarrollarse, y aunque ésto depende del tipo de organización y del tipo de dirección que se tenga; en general, el psicólogo del trabajo tiene mucho que crear, que desarrollar; ino - que cambiar!, si no que seguir desarrollando.

25. El psicólogo en el año 2000 Sinceramente yo le veo muy buenas perspectivas a lo que es la Psicología del Trabajo. Hay un campo amplísimo, sobre todo cuando estás enfocado a los recursos humanos, no tanto a los aspectos administrativos. En el año 2000, así como sueño, me gustaría muchísimo que el director general de cualquier empresa fuera psicólogo; sería ... has de cuenta: que el mundo feliz de una organización; y yo creo que sí va a haber posibilidades muy grandes. Me he encontrado con psicólogos colocados en puestos de muy alto nivel; cuando antes llegábamos sólo a jefaturas, y icon mucho trabajo! ... a gerentes, pero directores, ipara nada!

Ya en la actualidad hay muchos psicólogos como directores de recursos humanos, y le dan un enfoque, precisamente humanístico a toda el área que manejan.

Por lo que el psicólogo todavía tiene mucho que hacer. Ha ido incursionando por su propio profesionalismo en otras áreas, haciendo un engranaje entre la empresa y el recurso humano. Que desde mi muy particular forma de pensar, es lo que se debe hacer.

FEBRERO 1991.

No Hay

Hoja

No. 260.

**Sólo puedes tener dos cosas en la vida,
Razones o Resultados. Las Razones no cuentan.**

ANALISIS DE DATOS

ANÁLISIS DE DATOS

De la revisión histórica que se realizó se obtienen datos interesantes que al agruparlos por decenios nos permiten observar los cambios que se han dado en la Psicología en México:

Los sucesos más importantes de la historia de la psicología mexicana en los primeros diez años del siglo fueron: el establecimiento de la Universidad Nacional de México y las visitas de psicólogo americano Balwin.

La psicología era impartida a manera de cursos como parte de los estudios de graduados en Filosofía dentro de la Escuela de Altos Estudios. Había un modesto laboratorio de Psicología. Y Enrique O. Aragón estaba a cargo de ambos, los cursos y el laboratorio.

Durante la segunda década del siglo algo de trabajo psicológico comenzó a ser realizado en oficinas gubernamentales (además de la Universidad Nacional de México). Este trabajo aplicado fué iniciado por Rafael Santamarina y sus colaboradores, quienes tradujeron la Escala de Inteligencia Binet-Simon y la adaptaron a una pequeña población de niños mexicanos.

El psicólogo se dedicó básicamente a la enseñanza debido a que la propia Psicología no tenía bien definida su identidad como ciencia independiente y menos aún como profesión.

Es en éste decenio cuando aparece la Psicología Industrial en México; al fundarse el primer Departamento Psicotécnico dentro del Departamento del Distrito Federal.

En los años treinta se cristaliza el deseo anhelado de varios psicólogos de co razón al crearse la carrera como tal, y desarrollarse el curriculum inicial de la misma; obteniendo el grado de Maestría en Psicología dentro de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional.

Entre los psicólogos famosos de esa época sobresalen: Ezequiel A. Chávez, Franco Larroyo, y Antonio Caso.

La Psicología Industrial participa un poco en el desarrollo económico propiciado por el presidente Lázaro Cárdenas.

Durante los años cuarenta las instituciones bancarias fueron tierra fértil --- para el desarrollo de la Psicología Industrial al aplicar los conocimientos a la selección de personal de nuevo ingreso, la evaluación de puestos, e incluso, investigaciones especiales.

Es elevada la Sección de Psicología al rango de Departamento de Psicología como parte integrante de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, y se --- otorgaba la especialización en Psicología a nivel de Maestría.

La enseñanza de la Psicología se ve impregnada de una preocupación clínica, al incorporarse como docentes un gran número de psiquiatras y psicoanalistas. Lo que originó que se considerara como un subprofesional paramédico, ya que la -- orientación psicoanalítica y organicista del profesorado determinó considerar al psicólogo como un auxiliar en el diagnóstico psiquiátrico.

En los años cincuenta, el profesorado de ambas escuelas de Psicología, de la - UNAM y de la UIA, estuvo constituido por psiquiatras, psicoanalistas, abogados y filósofos. Bajo los enfoques psicoanalítico y fenomenológico predominaron en ésta época la psicología clínica y la educacional.

En lo que respecta a la Psicología Industrial: se inicia el auge de los Despachos de Consultoría en Psicología Industrial, quienes brindaban asesoría tanto en selección como en evaluación, investigaciones especiales, y algo de capacitación.

La asesoría laboral, prevención de riesgos, investigaciones sobre métodos y ambientes de trabajo, y la medicina psicosomática; se convierte en temas de interés para los psicólogos: quienes comenzaron a desarrollarse tanto en iniciativa privada, como en el sector público.

En el decenio de los sesenta ocurrieron cambios importantes en las afeas de enseñanza, investigación y práctica de la Psicología. Se incrementó notablemente la demanda de los alumnos interesados en formarse como psicólogos, tanto en la UNAM como en el UIA. En ambas universidades se implementaron nuevos programas de estudio (muy ambiciosos, aunque, un tanto desligados de la realidad práctica); se fortalecieron los cursos con un nuevo profesorado, se introdujeron las prácticas en hospitales, laboratorios, escuelas y clínicas; se iniciaron trabajos de investigación conjunta con universidades extranjeras, y se incorporaron a los programas cursos de neuroanatomía y neurofisiología que promovieron el interés por la investigación y la psicología experimental.

Es en éste decenio cuando el Consejo Universitario aprobó un nuevo programa para la obtención de Título Profesional de Psicólogo, después del cual se podían continuar estudios de Maestría y Doctorado.

Aparece también la Psicología Industrial como Departamento o Semiespecialidad dentro de la misma Licenciatura. Y algunas empresas comienzan a incorporar psicologos a su personal de planta; y se da a conocer la imágen del psicólogo sobre todo en las áreas industrializadas.

Durante los años setenta y hasta el momento en que se inician los ochenta, la Psicología en México se vio influida por las corrientes conductista, gestaltista, psicoanalítica y humanística; y se incrementaron las tendencias cognocitivista, psicodinámica y social. En el ámbito universitario existen escuelas que se dedican a la enseñanza de una sóla tendencia y otras que muestran apertura hacia el conocimiento de todas las corrientes.

A partir de los años setenta se marca un momento importante en el desarrollo de la identidad de la Psicología dado que la enseñanza de ésta disciplina se encuentra ahora guiada por psicólogos como: Cuelli, Lara Tapia, Rodríguez de -- Arizmendi, y Castaño por parte de la UNAM; Espinoza de los Monteros, Navarro, Lartigue, y Lafarga por parte de la UIA.

El cambio académico importante involucró la separación física y administrativa de la Facultad de Filosofía y Letras en la UNAM, conformando la Facultad de -- Psicología. Y la libertad y autonomía para elaborar sus propios planes de estudio de la Escuela de Psicología de la Universidad Iberoamericana, quien hasta ese momento se encontraba incorporada a la UNAM.

Se obtiene además, el reconocimiento oficial de la Psicología por parte de la Dirección General de Profesiones al otorgársele la Cédula Profesional.

Se substituye el nombre de "Industrial " por el de "Trabajo", primero en el -- plan de estudios correspondiente a la Licenciatura de Psicología en la UNAM. Y posteriormente se cambia la nominación de "Psicología Industrial" por la de -- "Psicología del Trabajo" ya de manera oficial durante el desarrollo del Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial.

Al existir en México un claro movimiento de tecnificación dentro de las medianas y grandes empresas, el campo de desarrollo del psicólogo del trabajo se ve

incrementado sin embargo, las funciones que éste sigue desarrollando son --- esencialmente las mismas.

Curiosamente en ésta última década, la de los años ochenta, se han incrementado las inquietudes por adecuar los cambios curriculares a las necesidades reales del campo de trabajo y de los contratantes potenciales, pero como reza el viejo refrán: "mucho ruido y pocas nueces".

El plan de estudios de la Facultad de Psicología de la UNAM; no ha tenido cambios fundamentales desde 1971. Y los psicólogos del trabajo se siguen desempeñando en los mismos puestos, actividades y situación, sin grandes implementos desde hace años; es decir, la mentalidad con que se les instruye y se les forma no les impulsa a tener la meta principal de escalar en puestos y estatus -- dentro de una empresa u organización; y son los menos quienes se lo proponen y verdaderamente lo logran.

Y lo más terrible, es que competimos con aproximadamente 82 instituciones que imparten la carrera a nivel Licenciatura. Lo que pinta un futuro poco prometedor para el psicólogo, y en especial para el psicólogo del trabajo de la UNAM, si es que no se propician cambios importantes dentro de su formación académica.

Estos son en resumen, los datos obtenidos a través de la revisión histórica; - veamos ahora cuales fueron los datos que aportó la investigación de campo, y - posteriormente se intentará realizar un análisis comparativo entre uno y otro, sumando a ello lo obtenido a través de la revisión documental.

Ya se indicó anteriormente que para la obtención de resultados de la investigación de campo se realizaron de manera simultánea dos tipos de análisis: uno, - cuantitativo, mediante la obtención de frecuencias de opinión de cada aspecto que se pregunta en la entrevista, los cuales se organizaron en categorías y de ésta forma permitieron llegar a consensos, acuerdos o discrepancias. Y cuyos - cuadros de obtención de sumatorias de cada reactivo se encuentra al final de - éste trabajo en la parte de "Anexos", a disposición de aquel que quiera revisarlos con mayor detenimiento.

El otro tipo de análisis fué cualitativo, en donde se destacaron una serie de elementos y características consideradas particularmente relevantes, y que es el que aparece en ésta parte de "Análisis de Datos", de tal manera que se enfatizaron aquellos puntos que sin haberse preguntado surgieron y que sugieren la presencia de una inquietud; o en general, aquellos elementos que fueron considerados importantes por los entrevistados en su momento.

A pesar de que de antemano se expuso que por ser una investigación de tipo exploratorio no se pueden hacer generalizaciones fuera de la muestra, sí resulta interesante conocer cuales son los datos personales de los entrevistados, así como la apreciación que tienen acerca del campo laboral del psicólogo del trabajo, de su formación profesional, y de la perspectiva de la Psicología del Trabajo en México.

El primer apartado de la entrevista se refiere a los DATOS PERSONALES de los - entrevistados. Y para facilitar su manejo, éstos datos fueron agrupados en un sólo cuadro que a continuación se muestra:

A.DATOS PERSONALES

Del análisis del Cuadro 1, obtenemos lo siguiente; todos los expertos entrevistados cumplen con los requisitos para ser considerados expertos: todos son psicólogos del área del Trabajo; todos son titulados; todos ejercen o han ejercido como psicólogos del trabajo, aunque cabe aclarar que algunos lo han combinado con conocimientos de otras carreras. Todos cuentan con reconocimiento a nivel profesional; y todos tienen más de 10 años de experiencia en Psicología del Trabajo, y ésta experiencia varía entre ellos desde los 30 a los 12 años:

	<u>Años de experiencia desde que comenzaron a trabajar y hasta el año de 1990:</u>	<u>Egresado en:</u>
FERNANDO ARIAS GALICIA	30 años	1960
JAIME GRADOS ESPINOSA	29 años	1964
ALVARO JIMENEZ OSORNIO	27 años	1964
EDUARDO MOURET POLO	20 años	1974
LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ	18 años	1973
GRACIELA RUIZ TRUJILLO	16 años	1966
MARTHA SUSANA RUIZ SILVA	15 años	1977
MARIA EUGENIA LAFFITTE BRETON	15 años	1976
HUMBERTO PATIÑO PEREGRINA	13 años	1978
RITA CASTILLO CONTRERAS	12 años	1979

Es conveniente hacer una aclaración: los años de experiencia no necesariamente coinciden con el año en que egresaron debido a que algunos tuvieron la oportunidad de trabajar dentro del área aún antes de titularse; o bien, hubo lapsos de tiempo en que por diversas razones no ejercieron.

En cuanto a otros estudios: 8 tienen Maestría, 5 hicieron Doctorado, 10 han hecho estudios de especialización y actualización en el extranjero; y 9 además, realizaron estudios diferentes a Psicología.

En lo referente a su ocupación laboral: 9 de ellos se dedican tanto a la docencia como al desempeño profesional; mientras que sólo 1 se desarrolla únicamente como profesional.

Es decir, todos pueden ser considerados expertos; de ahí la importancia de sus opiniones con respecto al tema analizado.

Vale la pena además, destacar algunos aspectos interesantes: todos han requerido hacer estudios de especialización; sólo algunos han tenido la oportunidad de hacerlo en el extranjero, pero todos lo han hecho dentro del país.

La Psicología, al igual que muchas otras ciencias, requiere de un tipo de trabajo multidisciplinario; la versatilidad en cuanto a conocimientos es el factor importante que permite a los especialistas dar una mayor y oportuna intervención en las situaciones de trabajo que se le presentan. Ya no es posible considerar que sólo un cúmulo de conocimientos aislados sea la solución a todo. Esto lo demuestra el que la mayor parte de los entrevistados han tenido que recurrir a estudios diferentes a la Psicología.

Hablando de su ocupación laboral, se observa que sus oportunos y realistas comentarios se deben al hecho de que se han desempeñado como docentes y como profesionistas (en su mayor parte). Y ese contacto con los dos mundos: aquel donde se adquieren los conocimientos, y aquel donde se aplican esos conocimientos; les ha permitido formarse un juicio más completo.

Pasemos ahora a conocer qué fué lo que expresaron a través de sus respuestas a la entrevista realizada.

B. CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

Este apartado consta de 6 reactivos:

- Escenarios de trabajo
- Áreas de trabajo
- Evolución de funciones
- Evolución de instrumentos
- Evolución de técnicas
- México y otros países

Del análisis de frecuencias se obtuvo lo siguiente:

ESCENARIOS DE TRABAJO

De 10 entrevistados, 10 coincidieron en considerar que el psicólogo del trabajo se puede desempeñar de igual manera tanto en sector gobierno, como en iniciativa privada.

AREAS DE TRABAJO

Las áreas o funciones específicas que fueron mencionadas por los entrevistados son las siguientes:

- (9) * SELECCION
- (9) CAPACITACION
- (6) RECLUTAMIENTO
- (4) PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS
- (4) SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL
- (4) MERCADOTECNIA
- (3) DESARROLLO ORGANIZACIONAL

* El número entre paréntesis se refiere a la frecuencia en que fué citado. Y - cada experto pudo mencionar más de una opción, por lo que la suma de las frecuencias no necesariamente coincidirán con el número total de los entrevistados.

- (3) SUELDOS Y SALARIOS
- (3) INDUCCION
- (3) PROGRAMAS MOTIVACIONALES
- (2) CONSULTORIA A EMPRESAS O ASESORIAS
- (2) ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
- (2) COMUNICACION ORGANIZACIONAL
- (2) EVALUACION DEL DESEMPEÑO (O CALIFICACION DE MERITOS)
- (2) AMBIENTES LABORALES
- (1) PUBLICIDAD
- (1) ANALISIS Y VALUACION DE PUESTOS

EVOLUCION DE FUNCIONES

En lo que respecta a la evolución de funciones (9) coincidieron en que sí ha habido una evolución en cuanto a las funciones desempeñadas por el psicólogo del trabajo. Mientras que (1) no dió respuesta a la pregunta.

EVOLUCION DE INSTRUMENTOS

Sobre evolución de instrumentos; (8) consideraron que sí ha habido una evolución en los instrumentos o herramientas que emplea el psicólogo del trabajo en general. En tanto que hubo quienes afirmaron que no ha habido evolución; si no que en realidad lo que se ha modificado es la habilidad del psicólogo para el empleo de los mismos instrumentos (2).

Aquellas herramientas que fueron señaladas como las más comúnmente empleadas por el psicólogo del trabajo fueron:

- psicometría (8)
- capacitación (5)
- tecnología (3)
- cabe señalar que algunos de los entrevistados enfatizaron que debido a la carencia de novedades en psicometría, han tenido que recurrir a otro tipo de herramientas de medición, o incluso, generar un nuevo instrumento (6).

EVOLUCION DE TECNICAS

Hablando de la evolución de técnicas: (8) de los entrevistados consideraron - que sí ha habido evolución de las mismas. Mientras que (2) de ellos dijeron - que no.

MEXICO Y OTROS PAISES

Comparando México con otros países: (7) entrevistados afirmaron que sí existen diferencias significativas con respecto a otros países. (2) Dijeron que - no; que México se encuentra a la altura de cualquier otro país, o incluso mejor; y (1) más confesó desconocer totalmente sobre el tema.

(6) De los expertos consideraron que las diferencias se deben a carencias que existen en México - con respecto a otros países, entre esas diferencias se encuentran:

- la falta de apoyo a la investigación en México (6)
- la falta de infraestructura adecuada (5)
- la falta de publicación en cuanto a investigaciones y conocimientos nuevos que surgen en México (3)

Resumiendo éste apartado: el psicólogo del trabajo puede colaborar en toda industria, institución o empresa, sin importar el tipo de servicio que preste o el género económico al que se dedique.

Se siguen identificando la selección, capacitación y reclutamiento como el -- principal punto de desarrollo de la Psicología del Trabajo en una empresa.

Sin embargo, al mismo tiempo se han observado evolución en las funciones que - desarrolla el psicólogo del trabajo. Esta evolución se debe al hecho de que - se han ido abarcando más áreas, o se han ampliado las actividades que puede -

desarrollar el psicólogo del trabajo.

En cuanto a la evolución de técnicas, un comentario interesante es el que en realidad no ha habido una evolución notable de las mismas. Si no que la difusión que éstas han tenido, es mayor en nuestros días. Y que aún siendo las mismas técnicas, con los mismos nombres, va teniendo más habilidad por parte de quien las aplica para adaptarlas al ambiente y obtener mejores resultados. Y que en medida que hay un mayor conocimiento por parte del psicólogo -- que las utiliza se pueden complementar unas técnicas con otras, y a lo mejor acabar desarrollando tu propia técnica.

Un factor importante es la constante actualización que es lo que nos permite el ir evolucionando nosotros profesionalmente. Además, si sumamos a esto la evolución de la tecnología, podemos contar con más recursos y más sofisticación en el empleo de nuestras técnicas.

C.FORMACION PROFESIONAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

Este apartado consta de 10 reactivos:

- Profesiones con las que compete
- Profesiones con las que colabora
- Preparación acorde a la realidad
- Deficiencias
- Ventajas competitivas
- Formación académica
- Formación adicional
- Propias limitaciones
- Aprendizajes adicionales propios
- Carencia de utilidad

PROFESIONES CON LAS QUE COMPITE

Las profesiones que fueron identificadas por los entrevistados como aquellas con las que de alguna manera compite el psicólogo del trabajo, pueden ser enlistadas de la siguiente forma:

- (8) LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS (LAE)
- (7) LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (LRI)
- (5) INGENIERIAS VARIAS
- (4) COMUNICOLOGO
- (4) PEDAGOGO
- (3) PSICOLOGO DE OTRAS AREAS Y/O UNIVERSIDADES
- (2) SOCIOLOGO
- (1) CONTADOR
- (1) PUBLICISTA
- (1) MERCADOLOGO
- (1) ECONOMISTA

PROFESIONES CON LAS QUE COLABORA

En cuanto a las relaciones de trabajo, (8) de los expertos indicaron que el psicólogo del trabajo puede colaborar con cualquier otra profesión. Mientras que (2) de los entrevistados ennumeraron sólo algunas profesiones.

PREPARACION ACORDE A LA REALIDAD

La preparación académica del psicólogo en cuanto a la congruencia con la realidad originó opiniones interesantes: (4) de los entrevistados consideraron que es adecuada; por el contrario, (6) de ellos afirmaron rotundamente que no, y entre las razones se encuentran:

- el que existen carreras mejor preparadas para la realidad (3);
- que existen diferencias de preparación para los psicólogos del trabajo entre las diferentes Universidades que imparten la carrera (2)

-sólo (1) mantuvo una postura diferente en cuanto a señalar que si bien la preparación del psicólogo del trabajo no es la mejor, también otras disciplinas tienen deficiencias por lo tanto la Psicología del Trabajo está al nivel de cualquier otra profesión

DEFICIENCIAS

(7) De los entrevistados consideraron que tiene deficiencias la preparación académica del psicólogo del trabajo. Por el contrario, (1) de ellos opinó que definitivamente no existen deficiencias. (2) Más se mantuvieron al margen de dar respuesta, explicando que existen o no deficiencias dependiendo del enfoque que se quiera dar en el ámbito profesional.

Aquellas áreas o aspectos que fueron indetificados como deficientes o nulos en nuestra formación profesional fueron:

En primer lugar, la falta de congruencia entre las necesidades reales del ámbito laboral y la formación académica, expresada intencionalmente por (2) de los entrevistados, e implícita en las respuestas del resto de los expertos.

Ahora que, de manera desglosada tenemos lo siguiente:

(6) Aspectos administrativos, como:

- comunicación organizacional
- desarrollo organizacional
- calidad total
- trabajo en equipo

(5) Aspectos económicos, especialmente:

- la venta de tus servicios como psicólogo del trabajo
- mercado de trabajo
- presupuestos
- sueldos y salarios
- seguridad industrial

(4) Aspectos legales, que comprende:

- nóminas
- Ley Federal del Trabajo
- seguro social
- sindicato
- contratos colectivos

Merecen mención especial: la computación (1), y la ética profesional (1)

VENTAJAS COMPETITIVAS

Sobre las ventajas de nuestra profesión; de los 10 entrevistados, (8) fueron los que señalaron ventajas específicas de la Psicología del Trabajo. En tanto que los dos restantes consideraron que la preparación académica del psicólogo del trabajo es similar a la de cualquier otra profesión, en el sentido de que como especialidad comparada con otras especialidades no hay ventajas o desventajas, simplemente diferencias; de enfoque, de razón de ser de una profesión, de medios para lograrlo, etc.

En cuanto a las ventajas que fueron señaladas por los otros entrevistados, tenemos que:

- la orientación humanística (5)
- las herramientas psicológicas (3)
- la perspectiva científica (2)
- la versatilidad de conocimientos aplicables (1)

FORMACION ACADEMICA

Concretando la respuesta de si es o no adecuada la formación profesional -- del psicólogo del trabajo, (3) de los expertos consideraron que es adecuada; mientras que la abrumadora mayoría formada por los otros (7) entrevistados -- afirmaron que no es la adecuada. Aquellos aspectos que tomaron en cuenta para llegar a ésta conclusión son el hecho de que:

- (3) Existe una curricula deficiente debido a que:
 - los planes de estudio son improvisados, por lo tanto
 - no existe un entrenamiento uniforme
 - hay duplicación de temas
 - la secuenciación no es la adecuada
 - falta profundizar en temas importantes, y
 - falta incluir tópicos o temas que no son contemplados

- (2) Hay que desaparecer el esquema de que el psicólogo es un subprofesional, y esa visión parcializada -- con que se le entrena

- (2) Necesitamos profesores que tengan experiencia propia en el ejercicio de su profesión y que no sean sólo "académicos de siempre"

- (1) Es importante que la curricula tenga congruencia - con los requerimientos de nuestros contratantes potenciales

FORMACION ADICIONAL

La formación adicional ¿se requiere o no?: (2) De los entrevistados afirmaron rotundamente que no, por que lo importante es reforzar en el alumno su propio compromiso por el aprendizaje. Que la curricula que se tiene en la carrera es suficiente como para preparar psicólogos del trabajo eficientes en su desempeño profesional. Y que la búsqueda del conocimiento debe ser por parte del --- alumno y no sólo del maestro. Dos argumentos muy interesantes. Sin embargo, el resto de los entrevistados, (8) en total, consideraron que es importante la formación adicional que se dé al psicólogo del trabajo:

- (3) Aspectos económicos: presupuestos, cotización del trabajo, etc.

- (2) Aspectos legales: Ley Federal del Trabajo, nómi--nas, etc.
- (2) Prácticas en el campo real de trabajo
- (2) La supervisión profesional del desempeño de otros colegas, o mejor dicho, entre los propios colegas
- (1) Trabajo interdisciplinario
- (1) Aspectos administrativos
- (1) Etica profesional
- (1) La separación de la empresa del personal jubilado
- (1) Los sindicatos
- (1) La publicidad
- (1) La mercadotecnia
- (1) LA MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

PROPIAS LIMITACIONES

Un reactivo que particularmente me resultó interesante por las respuestas con que me encontré fué aquel donde se les preguntó sobre sus propias limitacio--nes cuando ellos comenzaron a ejercer: (3) insistieron en afirmar que su pro--pia preparación no daba cabida alguna a limitación (al menos en lo que respec--ta a su área o especialidad).

El resto de los expertos, (7) en total, confesó abiertamente que sí padeció -de limitaciones al integrarse como profesionista a una empresa:

- (5) El lenguaje ocupa el primer lugar en coinciden--cias de opinión
- (3) Le sigue la carencia de conocimientos de lo que manejan otras carreras
- (3) Y el desconocimiento de lo que como profesionista de la Psicología del Trabajo podía aportar a una empresa

(2) El tener una visión muy rígida acerca de las funciones que podía desempeñar un psicólogo del trabajo

(1) Dedicó mucho tiempo a competir con otras profesiones en lugar de formar equipos de trabajo

(1) La elaboración de presupuestos fué una fuerte limitación; aunque más lo fué, el no saber cómo administrar un área de trabajo donde se tenía gente a su cargo

APRENDIZAJES ADICIONALES PROPIOS

Todos coincidieron en que fué necesario tener un aprendizaje adicional a la formación académica para poder desempeñarse mejor en su trabajo. Y aunque actualmente todos los entrevistados han buscado la oportunidad de pasar por todo ésto, por que ellos han ido en búsqueda del conocimiento y no han esperado que éste les llegará solo. Estas fueron las opciones por las que se inclinaron en sus inicios como profesionistas de la Psicología del Trabajo:

- (9) Tomaron cursos de temas diferentes a la Psicología
- (5) Buscaron una formación práctica que fuera más coherente con la realidad
- (4) Tomaron cursos de especialización en Psicología
- (4) Acudieron a la lectura de libros y artículos
- (3) Obtaron por continuar con una Maestría, y
- (1) Se integró a reuniones profesionales

CARENCIA DE UTILIDAD

Hay muchos conocimientos teóricos que forman parte de la cultura de la carrera de Psicología, que de antemano sabemos que es muy importante conocer pero que tal vez la forma en que se enseñan, o la profundidad excesiva que se exi-

ge; o peor aún, lo impráctico o poco aplicables que resultan en la realidad - provoca el que no se pueda emplear, y a la larga se convierta en un conocimiento inútil.

Esta es la opinión de los expertos:

- (9) De ellos coincidieron en que existe información - que han tenido que desechar:
- la fisiología complicada que se enseña en tronco común (4)
 - algunas pruebas psicológicas poco fundamentadas (2)
 - la teoría psicoanalítica (1)
 - la psicología social (1)
 - la estadística complicada (1)
 - las materias fisiológicas sin relación aplicable (1)
 - todos los test psicológicos (1)
 - la psicología experimental (1), especialmente
 - el conductismo (1)
 - la historia del aprendizaje (1)
- (1) Sólo de los expertos afirmó que todos los conocimientos le han sido útiles, que no ha tenido que desechar ninguno, y que lo importante es hacer - adaptaciones pertinentes cuando sea necesario -- emplearlos.

La opinión en cuanto a la competencia del psicólogo del trabajo con otras profesiones, tiende a abrirse en dos posturas:

1.-NO existe la competencia real para el psicólogo del trabajo en lo referente a su especialidad. Tiene la Psicología del Trabajo su propio objetivo y su propia razón de ser.

2.-El conocimiento sobre el recurso humano, igual que cualquier otro conocimiento, no es privativo sólo del psicólogo (aunque éste se encuentre especialmente preparado para ello), está al alcance de todo aquel profesionalista y/o persona que se proponga estudiarlo. Y es ésto mismo lo que debe ponernos alerta con respecto a identificar personalmente ¿qué es lo que nos interesa hacer?; y ¿en dónde quiero desarrollarme como profesionalista? Porque lo importante sería el formar grupos interdisciplinarios de trabajo, y no campos de batalla entre profesionalistas. No existe competencia en cuanto a especialidad, pero sí existe en cuanto a algunas funciones que otros profesionalistas intentan manejar. Igual que nosotros estamos alimentándonos de los conocimientos de otras profesiones y/o otras especialidades de la Psicología.

Un aspecto importante que puede aportar el psicólogo del trabajo al laborar y colaborar con otras profesiones es el conocimiento y manejo de aspectos metodológicos. Y se logra una complementación entre el conocimiento del comportamiento humano que es aportado por el psicólogo, y los aspectos técnicos que manejan otros profesionalistas.

Por lo que podemos resumir que el psicólogo del trabajo puede colaborar interdisciplinariamente con todas las ocupaciones que comparten el escenario laboral; y que éstas ocupaciones o profesiones varían dependiendo del giro de la empresa en donde se encuentre laborando.

Sin embargo, siempre es importante prestar atención a las deficiencias que se tienen en la formación profesional. Y de los argumentos que se manifestaron en las entrevistas, dos de ellos son los más interesantes: el primero se refiere a que las deficiencias que se tienen, son creadas por los propios prejuicios, al considerar que otras profesiones son más completas que la Psicología del Trabajo. Y el otro comentario se refiere a que el hecho de que exista

una mala estructura en los sistemas de enseñanza de la Psicología, es lo que hace que se generen psicólogos deficientes, pero id deficientes en Psicología! Las ventajas o desventajas de una profesión o especialidad no sólo dependen de la formación académica que reciba, si no del propio profesionista de que se trate, en su interés por investigar sobre su profesión, y superarse ...día a día. Esto está también relacionado con el considerar que la formación académica no es la adecuada.

La implementación de un nuevo plan de estudios o la modificación y actualización del que está vigente en éste momento requiere de tiempo, esfuerzo e investigación que lo fundamenten; pero especialmente, de interés por parte de los docentes. Y muchas veces un docente "de siempre" no tiene formado ese juicio crítico de la congruencia de lo impartido en aulas con lo solicitado en el ambiente real de trabajo. Y aunque ninguna currícula puede ser ideal por siempre, ya que requiere de constante actualización; no es de ninguna manera responsabilidad única de la Facultad o Universidad en cuestión, el que sus egresados sean siempre los mejores; se necesita el propio interés, esfuerzo y compromiso de sus egresados que enaltezcan siempre, a través de su actualización constante y buen desempeño profesional, el nombre de la Universidad que les dió carrera.

Una sugerencia interesante para modificar el sistema de enseñanza-aprendizaje es el que ya no se impartieran las materias fraccionadas en la semana: 2 horas los miércoles 2 horas los jueves; si no que se impartieran de tipo modular, como los cursos de capacitación, pero una capacitación-participativa y dejar de lado las enseñanzas tradicionales de un sólo expositor.

El siguiente apartado resulta interesante por que nos acerca a conocer un po-

co más sobre las actividades profesionales de nuestros entrevistados.

D.HISTORIA LABORAL

Este apartado está formado por 4 reactivos:

- Aprendizaje personal
- Aportaciones de México al mundo
- Aportaciones personales
- Objetivos, resultados y planes

APRENDIZAJE PERSONAL

En cuanto al aprendizaje personal, (5) de los entrevistados señalaron a la -- Facultad como la principal fuente de obtención de sus conocimientos; y los -- (10) expertos coincidieron en que fué el trabajo fuera de la Universidad lo - que les proporcionó la experiencia y les afianzó esos conocimientos; o inclu- so, les proporcionó los conocimientos que nunca tuvieron en su formación aca- démica.

APORTACIONES DE MEXICO AL MUNDO

¿México ha dado aportaciones en Psicología del Trabajo al mundo?: (2) de los expertos afirman que no; y (3) más indicaron que los desconocían por falta de información al respecto. Pero en cambio, (5) de ellos enfatizaron que sí ha - habido aportaciones.

Las aportaciones que los entrevistados mencionaron fueron:

- (2) Análisis experimental de la conducta aplicado a escenarios laborales
- (1) Escalas de valores y motivaciones
- (1) Investigaciones transculturales
- (1) Estrategias

- (1) Creatividad
- (1) Estatus
- (1) Metodología

APORTACIONES PERSONALES Y OBJETIVOS, RESULTADOS Y PLANES

En lo que respecta a las propias aportaciones de los entrevistados; y sus objetivos, resultados y planes en su desarrollo profesional como psicólogos del -trabajo; valdría la pena que fueran leídos de primera mano, ya que es interesante saber qué es lo que piensan y cómo lo expresan. Baste únicamente con resaltar que todos los expertos entrevistados son profesionales en su trabajo y dignos representantes de nuestra especialidad en Psicología.

El último apartado de la entrevista se refiere al futuro de la Psicología del Trabajo desde su muy particular punto de vista.

E. PROSPECTIVA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN MEXICO

Este apartado está formado por 5 reactivos:

- Áreas apenas incursionadas
- Propiciar el desarrollo de las áreas
- Proyección en sector público
- Proyección en iniciativa privada
- El psicólogo en el año 2000

AREAS APENAS INCURSIONADAS

En lo que respecta a las áreas apenas incursionadas, éstas pueden entenderse desde dos ángulos diferentes:

El primer ángulo, es el considerar éstas áreas como aspectos flojos o descui-

dados por el psicólogo del trabajo; áreas en las que desde hace algún tiempo ya ha venido trabajando, y que sin embargo no ha logrado en ellas un desarrollo relevante. Y el segundo ángulo; áreas que son nuevas por no haber antecedente de intervención de la Psicología, y que son tierra fértil para la labor del psicólogo del trabajo.

Esas áreas mencionadas por los entrevistados fueron las siguientes:

- (4) Aspectos legales: contratos colectivos de trabajo, nóminas, etc.
- (4) Seguridad industrial: riesgos de trabajo, etc.
- (3) Mercadotecnia
- (3) Computación: inteligencia artificial, etc.
- (2) Relaciones laborales y manejo de conflictos
- (2) Ergonomía
- (2) Sistemas interactivos
- (2) Sindicatos
- (2) Planeación estratégica del recurso humano
- (2) Formación de equipos de trabajo
- (2) Desarrollo organizacional
- (2) Aspectos económicos
- (1) Psicología económica
- (1) Instituciones atípicas
- (1) Cooperativas
- (1) Sistemas comunitarios
- (1) Hotelería
- (1) Ejidos
- (1) Convenios entre empresa-universidad
- (1) Inducción
- (1) Evaluación del desempeño
- (1) Jubilación
- (1) Calidad en el trabajo: calidad total
- (1) Consultoría
- (1) Desarrollo de ejecutivos
- (1) Psicología y publicidad
- (1) Psicología transpersonal

Como se puede observar, la lista es larga: así que campo de desarrollo para - la Psicología del Trabajo abunda.

PROPICIAR EL DESARROLLO DE LAS AREAS

¿Qué se necesita entonces para poder propiciar la intervención del psicólogo del trabajo en dichas áreas? Los expertos contestaron que:

- (7) Profesores con experiencias interdisciplinarias en el campo laboral y con entusiasmo para enseñar
- (4) Reforzar la curricula en esos aspectos
- (3) Organizar seminarios, cursos y diplomado en áreas de especialización
- (3) Propiciar una mejor y mayor relación entre empresa-universidad
- (2) Procurar informar al usuario de las habilidades que tiene el psicólogo del trabajo
- (1) Incrementar las publicaciones sobre Psicología del Trabajo
- (1) La creación de un Maestría y Doctorado en nuestra especialidad
- (1) Concientizar al alumno de cuál es el costo-beneficio de la labor que realiza el psicólogo del trabajo, y por último
- (1) Reforzar las Asociaciones de Psicólogos del Trabajo

PROYECCION EN SECTOR PUBLICO

A pesar de que por unanimidad se pudo determinar que el psicólogo está capacitado para laborar en toda empresa o institución. Se pueden encontrar diferencias de opinión entre la proyección del psicólogo del trabajo en sector público y en iniciativa privada.

Por ejemplo: sólo (2) de los entrevistados consideran que es buena o positiva la proyección que se puede lograr en sector público. Y por el contrario, la abrumadora mayoría: los otros (8) entrevistados coincidieron en señalar que no es muy prometedora la proyección en dicho sector.

Entre las razones que fueron mencionadas se encuentra el que es el sector que menos paga, y aunque ésto no es un impedimento para laborar en éste sector; - habría que concientizar a los nuevos egresados de que cuando laboramos en sector público es el costo-social para lo que estamos trabajando, y no el costo-beneficio.

PROYECCION EN INICIATIVA PRIVADA

En contraste a la anterior opinión, los (10) expertos entrevistados afirmaron que la proyección del psicólogo del trabajo en iniciativa privada es excelente. Ya que la iniciativa privada no tiene límite de desarrollo; y todo va en función de la capacidad y creatividad que tenga la gente.

Desde luego éstas opiniones no pueden determinar la proyección que pueda lograr cualquier profesionalista de la Psicología del Trabajo sin importar el tipo de empresa que elija para trabajar o el sector al que pertenezca, ya sea sector público o iniciativa privada. Por que como dice aquel viejo refrán : "el que buen gallo es...donde quiera canta".

Pero siempre es bueno escuchar "la voz de la experiencia". Y es esa en reali-

dad una de las finalidades que tuvo éste trabajo: "escuchar la voz de la experiencia".

EL PSICOLOGO EN EL AÑO 2000

El último reactivo, al que di éste título, no merece ser reducido a categorías; recomiendo entonces, que sea leído de primera mano, y el lector podrá sacar - sus propias conclusiones.

Lo importante no es lo que hicieron de nosotros,
sino lo que nosotros hacemos
con eso que hicieron de nosotros.

Jean Paul Sartre

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES:

Planteamos como problema de investigación tres puntos principalmente:

- 1.¿Cuál es la función de un psicólogo del trabajo en la actualidad?
- 2.¿Es adecuada la preparación académico-profesional con que contamos o podría mejorarse?, y
- 3.¿Cuales son los aspectos importantes sobre los que habría que hacer un mayor énfasis?

Utilizando los datos obtenidos por medio de la investigación, podemos darle respuesta a éstas interrogantes.

A pesar de que ha habido alguna evolución en las funciones que desarrolla el psicólogo del trabajo. Son los menos quienes en realidad ocupan puestos de mandos medios o aplican sus conocimientos con personal que tengan a su cargo. La mayor parte de los psicólogos que se desarrollan en el ámbito industrial y laboral siguen ejerciendo por grandes lapsos de tiempo funciones que corresponden más a una carrera técnica o de auxiliar que a una profesión en sí.

El verdadero auge de la Psicología aplicada a la industria en México, se dió en los años cuarenta dentro de las instituciones bancarias donde se comenzó a considerar la posibilidad de mejorar las empresas utilizando la selección de su personal. Fueron éstos pioneros quienes materialmente comenzaron a abrir brecha a la Psicología en éste campo.

Luego, en los años cincuenta se profesionaliza y eleva su estatus al crearse y proliferar los Despachos de Consultoría en Psicología Industrial.

Pero si revisamos la evolución real que han tenido sus funciones nos encontra-

remos con que en cuarenta años no ha habido implementación notable; si mejoría en cuanto a los conocimientos y aplicación de técnicas; pero no, en cuanto al manejo de nuevas funciones.

Esto ha generado una imagen devaluada de la propia profesión y especialidad. - Anteriormente se nos consideraba auxiliares de psiquiatras y psicoanalistas; y actualmente, auxiliares de muchos otros profesionistas.

Y es que como lo afirma Ribes Iñesta; ese caos en cuanto a conocimientos "produce un egresado con un perfil social y profesional amorfo". (Ribes I. 1984 -- p.14); por que no cuenta con una clara identidad profesional; y los conocimientos que le han sido practicamente bombardeados de manera desordenada no presentan la posibilidad de elección entre opciones múltiples, sino una real confusión - múltiple.

¿Y cómo vamos a saber qué vender si no sabemos qué ventajas podemos ofrecer? De ahí la urgencia de una revisión curricular.

Es necesario hacer un mayor énfasis en una congruente preparación académico - profesional; vinculada con las necesidades que expresan los propios contratantes potenciales. ¿En qué me baso para afirmar lo anterior? Pues en que se dice que: la organicidad es el grado de incorporación que una profesión tiene en -- una sociedad, tomando en cuenta la distancia que hay con respecto a la infraestructura económica, o sea, con los factores de producción. De ésta forma, aquellas profesiones que están más cerca de la producción cuentan con una más rápida integración a la sociedad y su utilidad es mayor. En medida en que se va -- alejando, el grado de "organicidad" va siendo menor, aunque su función no deja de ser importante. La Psicología es una de esas ciencias que están en los puntos intermedios.

Y un aspecto poco tratado en nuestra formación académica es la ética como tal, que es una disciplina encaminada a la consecución de un bien o grupo de bienes a través de la realización de ciertos valores. Y entre los muchos valores se encuentra, la honestidad. La honestidad implica un autoconocimiento de qué es lo que tenemos, y una evaluación de aquello que carecemos, pero que podemos lograr. Y cuando miramos la vida con ésta filosofía es más lo que podemos aportar y aportar a los demás.

La ética produce dinero, produce grandes niveles de productividad; ya que una persona o una empresa que es ética en su producto, en su servicio, en la calidad de los servicios que proporciona; lo acaba revirtiendo en su propio beneficio y en beneficio de los que le rodean.

México es un país que está atravesando por un proceso de cambio y nos encontramos frente al reto de competir con tecnología extranjera más avanzada. ¿No es entonces buen momento para cuestionarnos acerca de nuestra calidad en todo lo que hacemos y desarrollamos? No solamente tenemos que buscar la calidad, sino que tenemos que buscarla ya como dé lugar! Hoy por hoy tenemos que cambiar -- nuestra actitud mental para que en un esfuerzo coordinado logremos una nación de calidad.

Ese es el objetivo final al que debemos llegar como mexicanos, y cada quien debe ser responsable de hacer aportaciones para ese fin común, y que esas aportaciones sean además, de la mejor calidad posible. Si todos nos proponemos intentarlo, México podría incrementar su calidad humana, a través de éste pequeño propósito de esforzarnos todos los días y agregar un esfuerzo adicional para crecer en el mundo de la calidad.

El secreto de la calidad total es el cambio de actitud.

La razón principal por la que una empresa contrata un psicólogo del trabajo es cuando reconoce que la parte fundamental, esencial, y la clave de todo el sistema no está en la tecnología, en la ingeniería, en los grandes sistemas productivos; sino que lo tenemos en el ser humano. Ese factor difícil de entender pero que es la clave para lograr la calidad en cualquier tipo de organización. El psicólogo del trabajo al ser contratado por una empresa adquiere el compromiso de buscar, mantener e incrementar la calidad total de una empresa. Y ese compromiso rebasa en mucho a lo que la preparación académica que estamos recibiendo puede ofrecer. Y no es que esté del todo mal, pero, honestamente, no -- está del todo bien.

Y en parte puede deberse a que las personas que han participado en elaborar -- los planes de estudio no ha sido gente que haya tenido mucho contacto con el campo profesional de la Psicología del Trabajo. El plan de estudios vigente requiere ya de urgente actualización, incluyendo lo que respecta al área del Trabajo. El compromiso entre, el estudiante, el académico y la administración debe ser mayor.

Ya no estamos compitiendo sólo con otras especialidades en Psicología, o con otras profesiones u otras universidades del país. Pronto la competencia será -- con profesionistas extranjeros; y debemos estar realmente capacitados para poder enfrentarlo.

Analícemos ahora, algunas conclusiones a las que han llegado diferentes autores y veamos qué relación guarda con lo encontrado en ésta investigación.

Al igual que acontece con otras profesiones, la Psicología está recibiendo el impacto de las nuevas condiciones de una sociedad siempre cambiante, que pugna por superar sus contradicciones y por lograr mejores niveles de vida. Esto significa reconocer la necesidad de renovación y avance del conocimiento científico y su aplicación en el ejercicio profesional. Pero no basta la perspectiva de innovación científica, sino que se requieren cambios en la orientación del vínculo de la Psicología con la sociedad mexicana. (Castaño A. 1989 p.785)

La identidad lograda por la Psicología, no es estática, ni un producto ya acabado, es algo que se está construyendo constantemente y que cambia en función de las demandas sociales y de los avances del propio conocimiento psicológico y de otras disciplinas.

La cuestión a formular como punto de partida se refiere a cuales serán las funciones, tareas y responsabilidades, que se prevee que podrá y deberá cumplir - el psicólogo en el ejercicio de su profesión en los años por venir. Según las respuestas que se den a ésta cuestión se estará en posibilidad de definir la - dirección del desarrollo que requiere ésta disciplina (investigación), así como la formación de los futuros psicólogos (educación), para incorporarse efectivamente a la solución de problemas y cumplir con el papel que la sociedad le exija (ejercicio profesional). (Castaño A. 1989 p.779-780)

Entre las razones específicas de estudiar la carrera de Psicología se incluyen: los estereotipos alrededor de nuestra ciencia que despiertan la curiosidad de las personas por conocer las causas del comportamiento humano (lo anterior puede corroborarse en el hecho de que el motivo principal para estudiar Psicolo--

gía sigue siendo el deseo de conocer a los demás); tampoco debe descartarse la idea de que muchos alumnos estudien Psicología como un medio para resolver sus problemas emocionales ésto puede deberse a que lo más difundido de la disciplina es su aspecto clínico. Resulta interesante que aún ahora, cuando otras áreas son más conocidas, la mitad de los alumnos de la Facultad sigan eligiendo la clínica como especialidad.

Es por ello que el interés por estudiar Psicología parece obedecer más a una causa social que a una demanda real de servicios psicológicos. (Guzmán, J. C. 1989 p.73-74)

Por ello: es importante que el proceso educativo-formativo de los estudiantes de la carrera de Psicología esté íntimamente ligado a las necesidades sociales; actualmente ya existen estudios e investigaciones para conocer la demanda del servicio profesional.

Corresponde a las instituciones de educación superior la responsabilidad de -- reestructurar el sistema de enseñanza. Cambiar la tradicional enseñanza meramente "informativa" por una enseñanza "formativa", mediante la cual las personas responsables de ella puedan realmente transmitir el conocimiento de las necesidades sociales para la aplicación profesional encaminado a la solución o a la mejoría de las condiciones, entonces el siguiente paso será el de hacer una cuidadosa revisión curricular para cubrir las deficiencias detectadas, buscando una excelencia académica que permita una mejor formación con menor fracaso escolar y una optimización de los recursos humanos y económicos.

La calidad de los profesionistas egresados se encuentra en relación directa -- con la del personal docente, por eso es vital la actualización de las actividades académicas. (Benavides T. 1989 p.805-807)

Aún no hemos sido capaces de lograr que los maestros, y como consecuencia los alumnos, integren la información que se les proporciona a lo largo de la carrera.

Los alumnos aprenden en forma compartimentalizada; es decir, como si el conocimiento que adquieren en cada materia que cursan no tuviese absolutamente nada que ver con otras materias cursadas, que están cursando o por cursar.

Se ha establecido un divorcio entre las prácticas que se llevan en los diferentes sistemas y los contenidos teóricos de las materias a las que debieran co--rresponder, sí no en su totalidad, sí en su gran mayoría.

Esto hace que los alumnos no encuentren relación entre lo que se aprende en el salón de clases y lo que se hace en el laboratorio, escenario específico o campo. La consecuencia más inmediata y evidente, es la dificultad que los egresados tienen para aplicar sus conocimientos "teórico-prácticos" a las situaciones profesionales en que se encuentran, ésto aunado, a que el curriculum no está -constituido de manera que pueda resolver los problemas que la sociedad y el --país le demandan. Lo anterior se debe básicamente a la falta de conocimiento -del mercado real de trabajo del psicólogo, y a la carencia, por parte de la --institución formativa, de una imagen definida de lo que el psicólogo es y hace, y lo que debiera o pudiera ser y hacer. (Reidí de A. 1989 p.813-814)

En un estudio coordinado por Jaime Grados en 1986 (Las funciones del psicólogo del trabajo), se obtuvieron algunas conclusiones que están vigentes aún en la actualidad:

-La mayoría de los encuestados en ésta investigación terminaron sus estudios en el período que les correspondía; y el índice de la gente que no ha terminado es relativamente bajo; con ésto se deduce que la deserción

todavía no es característica de la población estudiantil de ésta Facultad.

-El índice de psicólogos que no están titulados es bastante alto; de lo que se infiere que el título no representa un obstáculo para que los psicólogos consigan empleo.

-Los pocos psicólogos titulados lo hicieron en un breve lapso de tiempo (en un tiempo no mayor a los 3 años a partir de que egresaron de la Licenciatura). En relación a los que no se han titulado, se observa que -- conforme pasa el tiempo es aún más difícil para ellos; parece ser, que -- ésto está originado por el trabajo, que los va absorbiendo de tal forma que ya no es posible que dediquen el tiempo necesario en la preparación de una tesis profesional.

-Ya que a un gran porcentaje de los psicólogos se les demanda tiempo completo en sus labores.

Delineamos con ésto dos conclusiones: los sistemas académicos no están diseñados para facilitar la consulta académica y por lo tanto dificultan la investigación y orientación necesarias para realizar con cierta facilidad una tesis profesional. Y por otro lado, es la experiencia ocupacional la que marca en forma definitiva el nivel de ingresos y estatus, y no la titulación. (Tomado de: --- Grados E. 1986 p.664-666 y 667)

En México, la Psicología como profesión es reciente y la Psicología del Trabajo lo es aún más. Desde los años sesentas cuando empezó a definirse el carácter profesional que el psicólogo aún busca, la Psicología del Trabajo ha mostrado, aparentemente, un continuo y constante desarrollo, que se ensancha al aparecer y conocerse posibilidades que no se percibieron en sus orígenes. Esta

Impresión de crecimiento es completamente engañosa, desmitificando el pretendido desarrollo del campo profesional del psicólogo del trabajo —y desmitificando la pretendida efectividad de su intervención—, debemos preguntarnos si ésta crisis en la Psicología se debe a la falta de un desarrollo conceptual y metodológico o a que el profesional que se dedica a ésta actividad egresa de ---nuestras escuelas y facultades con una preparación limitada y difusa.

Es evidente que los psicólogos del trabajo no se convierten en tales por el --simple hecho de haber estudiado tres semestres en un área denominada Psicoloogía del Trabajo, sino que el psicólogo del trabajo se convierte en tal cuando, poseedor de un repertorio, que podríamos calificar como generalista, integra y aplica sus conocimientos, adecuandolos al escenario laboral (o cualquier otro). Esto le permite incidir en la solución de los problemas reales que le presenta el campo de la productividad.

Es por lo tanto necesario el que, recordando —y evitando— el adagio "aprendíz de todo y oficial de nada", entrenemos y formemos efectivamente al psicólogo que desarrolla su actividad profesional en escenarios laborales-organizacionales, en un sólido estrato conceptual y metodológico, para que su interven---ción profesional resulte determinante en la solución de los problemas individuales y sociales de la productividad, elevando así los estándares éticos y --técnicos de nuestra profesión. (Tomado de: Gutierrez, M. 1989 p.279-283)

La posibilidad de inserción profesional efectiva del psicólogo, depende en parte, de los desarrollos científicos y tecnológicos de la disciplina. Es decir, entre mayor y más actual sea el conocimiento que tenga el psicólogo que egresa, mayor será la posibilidad de que contribuya al análisis y solución de los problemas de comportamiento en diferentes situaciones; sin embargo, el ejercicio

profesional del psicólogo también se ve afectado por el grado de necesidad que se tenga de su participación. Si se le considera necesario, en esa medida se -solicitará su participación profesional. Si por el contrario, no se le considera necesario, se le demandará profesionalmente poco o nada.

Una de las formas de asegurar el empleo para los egresados consiste en que los contenidos de formación, además de ser suficientes y actualizados, sean con---gruentes con las necesidades reales. (Macotela-Espinoza 1989 p.561)

Es evidente que en nuestro campo se da el fenómeno del desempleo y del subem---pleo.

El problema del empleo del psicólogo ha estado condicionado por elementos del auge de la profesión, tales como: un incremento súbito del interés por el estudio universitario de la Psicología; la imposibilidad de las universidades para acoger esa demanda y para ofrecer una capacitación y formación de calidad; y, una sociedad poco preparada para captar, y valorar en su conjunto, la gran cantidad de psicólogos egresados de las universidades. Apareció así la profesión que, amparada por un título universitario, permitía acceder a trabajos burocráticos —chambismo—, y disponer de docentes para reproducirla, generándose un proceso de mediocridad profesional.

La dependencia cultural, la imitación indiscriminada de patrones científicos -extranjeros, el miedo a la crítica y los errores en la práctica académica y --profesional han favorecido la conceptualización de una imagen poco favorable -del psicólogo que se refuerza por una opinión pública negativa, no sin funda---mentos, pero que no propicia el cambio positivo. En éste panorama, los propios psicólogos no nos hemos ayudado a salir de la mediocridad.

El proceso de descalificación mutua es constante, y nos referimos a ese proce---

so destructivo de no tolerar el avance, el reconocimiento legítimo, y la excelencia de nuestros colegas. Pensamos que el psicólogo requiere, desde su formación la posibilidad de acceso a un medio profesional en donde sea realidad la implementación concreta y cotidiana de los procesos psicológicos fundamentales; es decir, en donde se refuercen contingentemente los comportamientos de observar, percibir, sistematizar, analizar, interpretar, y teorizar, los comportamientos reales y cotidianos de nuestro entorno; en donde existan modelos artesanales de trabajo psicológico de calidad; en donde se valore, propicie y espere el aporte fundamental que éste profesional está llamado a dar para el desarrollo de las personalidades y de la sociedad; y, finalmente en donde la autoestima y la heteroestima sean el ambiente que se respire en las relaciones cotidianas.

En lugar de crear ésta ecología favorable, los esfuerzos en la formación y la práctica de los psicólogos en México se ha orientado a recurrir a modelos extranjerizantes, creando con ello una dependencia cultural, teórica, metodológica y tecnológica. No hemos sabido dar el salto de la imitación a la innovación, nos hemos quedado en la repetición mimética de la última moda teórica o metodológica que nos llega del exterior.

El interés por el talento creativo propio ha sido marginal.

(Tomado de: Almeida-Guarneros-Limón-Román, 1989 p.788-789)

Estas conclusiones y las obtenidas a través de ésta investigación nos indican que;

Se confirma la idea de que es en la formación universitaria del psicólogo donde radica la génesis de su problemática global. Siendo el psicólogo —en espe-

cial el del trabajo—, entrenado para hacer selección de personal no lo aplica en el ingreso de los propios alumnos que cursan la carrera o a lo largo de su propia formación académica (cuando menos en lo que se refiere a orientación vocacional). Lo que origina el que muchos de sus estudiantes enfocan la carrera a resolver principalmente una problemática personal, ya sea en la "resolución" de conflictos, o ya sea,—a mi propia manera de ver—, como una forma de denotar autoridad y cierta situación de dominio sobre los que por ellos son examinados.

Esto puede deberse a que definitivamente nos hemos olvidado de incluir la ética profesional y personal como parte de la curricula de formación académica. - Lo que propicia el que en el campo laboral se nos identifique con términos similares al de "psicofarsante". Y es que, podemos afirmar que nuestra profesión todavía se encuentra revestida de cierto misticismo a ojos de extraños; y lo peor es que nuestro propio desconocimiento sobre lo que manejamos nos hace sentir que ciertamente es místico y no real y palpable lo que hacemos. Y ese mismo desconocimiento nos ha puesto a merced de convertirnos en "auxiliares" de - muchas otras profesiones, de las que aprendemos más de lo que nosotros les --- instrulmos.

Eso está ocasionado por una débil formación metodológica; y es que no se trata de que "sobre" ningún conocimiento que nos es enseñado; lo que sucede es que - no se ha cuidado de que sea bien entendido y mejor aplicado. Y ésto está originado por la desestructuración con la que se encuentra conformado nuestro plan de estudios, donde aparecen temas duplicados; donde cada quien doctrina lo que mejor se sabe y no lo que se le pide que enseñe; donde no se busca la relación entre una materia y otra, entre un conocimiento y otro; y mucho menos...entre el conocimiento y su aplicación en sí.

Esto propicia egresados preparados para angustiarnos por todo el embrollo de conocimientos que guardamos almacenados y que no podemos aplicar por la confusión que sobre todo ello tenemos; y a los que en verdad les preocupa su propio desarrollo buscan la forma de incorporarse rápidamente a una empresa que les permita a través de ir aplicando y ejerciendo conocimientos aislados, el poder ir ordenándolos y de esa forma, reaprender con mayor cuidado lo que ya debieramos conocer.

Y si a ésto le sumamos el que muchos de los académicos que nos forman, no han ejercido su profesión en el ámbito laboral, (especialmente los de tronco común); ya podremos imaginarnos que lo que enseñan no es en realidad lo que necesitamos, o por lo menos lo que podemos de verdad aplicar.

Por último, el considerar dentro de la currícula la titulación como una condición para ejercer profesionalmente; y yo no digo para poder trabajar en una empresa donde comencemos a ensayar y a aplicar lo aprendido. Sino que me refiero a la libertad que nos tomamos de llamarnos Licenciados, cuando en realidad no lo somos.

Estos son los puntos principales que, yo pienso, caracterizan las deficiencias de nuestra formación académica. Pero como dicen que: "el hombre valioso es aquel que busca posibles soluciones a los problemas con que se encuentra, y no sólo se queja de ellos". Pasemos entonces, a la parte de propuestas; sujetas, desde luego, a discusión.

Somos lo que hacemos día a día.
De modo que la excelencia
no es un acto,
sino un hábito.

Aristóteles

DISCUSION

DISCUSION:

Es oportuno retomar los objetivos que fueron planteados para realizar ésta investigación:

- A. Buscar elementos o pautas que ayuden a evaluar la formación académico-profesional del psicólogo del trabajo
- B. Identificar aquella áreas donde el psicólogo de ésta especialidad está apenas incursionando
- C. Ampliar la gama de actividades o áreas en las que se puede desempeñar el psicólogo del trabajo
- D. Comparar los juicios de expertos con material ya publicado al respecto, con la finalidad de encontrar coincidencias y diferencias; y a partir de ello:
- E. Aportar datos que contribuyan a la reforma curricular necesaria para dar respuesta como profesionista de la Psicología del Trabajo

Los primeros tres puntos fueron cubiertos a lo largo del trabajo de investigación y encontramos la información correspondiente condensada en la parte de: - "análisis de datos" y "conclusiones". Por lo que en la parte que corresponde a "discusión" nos ocuparemos especialmente de los dos últimos, alternando las -- opiniones de los expertos entrevistados, las propuestas de los autores consultados y las mías propias.

De acuerdo al punto de vista de los autores revisados, el psicólogo se enfrenta a una etapa de transición, la de tomar conciencia de la importancia y trascendencia de su profesión:

La gran decisión que encara el psicólogo de la época actual, es su participación en tareas que prácticamente se refieren a toda la existencia humana. Su papel es ser lector e interprete de la realidad subjetiva en tres elementos -- esenciales: las condiciones, el estilo, y la calidad de vida. El psicólogo de be buscar la armonía entre éstos aspectos orientando su trabajo a hacer propues tas de comportamientos que eleven las condiciones de vida sin atentar contra la parte trascendente y positiva de sus estilos, y sin comprometer en forma alguna los elementos ambientales que garantizan su calidad de vida.

Toca al psicólogo—en los actuales tiempos de cambio—, un papel decisivo como agente de transformación, que reconoce en los usuarios a sujetos actuantes con los que se interrelaciona con intencionalidad, para buscar juntos el rumbo a seguir, reconociendo en ello su capacidad autogestiva y propiciando su desarrollo humano. (Almeida-Guarneros-Limón-Román, 1989 p.789-790)

La perspectiva del quehacer del psicólogo en los diversos escenarios del acontecer nacional se avisoriza relevante y necesaria; el aporte de éste profesional en la creación y consolidación de una sociedad favorable al desarrollo humano es fundamental. Su ausencia, su incompetencia, o su irresponsabilidad, -- tienen consecuencias graves que comprometen nuestro futuro como nación soberana, integrada al conjunto de naciones. (Almeida-Guarneros-Limón-Román, 1989 -- p.790-791)

Sin embargo, los expertos entrevistados y los autores consultados coinciden en que la preparación académico profesional que está recibiendo el psicólogo del trabajo no responde en gran manera a las demandas o necesidades que los usuarios

y contratantes potenciales están requiriendo. Y es lógico si tomamos en cuenta que:

Desde 1970 (año en que se conformó una comisión para cambiar el plan de estudios de la carrera de la Facultad de Psicología, el cual entró en vigencia al siguiente año y prevalece hasta la fecha), no ha existido una revisión ni reformas directas en el planteamiento curricular de la Facultad, a pesar de que sí han cambiado las condiciones sociales y más concretamente, las necesidades laborales. (Tamariz-Casas-Urbina, 1989 p.745)

Los aspectos que se deben considerar al hacer una revisión curricular es que el psicólogo en general, y el del trabajo en particular debe tener un mejor manejo de algunos conocimientos:

El dominio de contenidos.

El dominio que un psicólogo profesional pueda tener de los datos y conocimientos acumulados de su disciplina, no pueden en ningún caso, ser menor que el que tiene por ejemplo, el médico general acerca de la medicina.

El dominio de las técnicas.

Si bien, respecto de los datos y de los conocimientos, el profesionista puede respaldar fuertemente su actividad en el uso de la biblioteca; respecto a las técnicas, es importante que salga de su carrera utilizandolas ya eficazmente. Esto es particularmente cierto para técnicas como la psicoterapia, la modificación de la conducta y la orientación, y para el aspecto de la psicometría que tiene que ver con la aplicación de pruebas. Todo psicólogo profesional deberá

ser capaz de dar psicoterapia, cuando menos en su forma de modificación de la conducta y saber aplicar e interpretar correctamente los instrumentos psicológicos.

La técnica de la investigación.

El manejo eficaz de las técnicas de investigación, va a ser cada vez más determinante para el éxito sobresaliente y asegurado de la mayoría de los psicólogos, tanto en la Licenciatura como con los grados de Maestría y Doctorado.

(Díaz-Guerrero, 1989 p.764-767)

Otro autor opina que: para poder llevar a cabo diagnósticos y evaluaciones adecuadas se requiere de dos cosas fundamentales: conocimiento teórico y metodológico por un lado, y habilidad práctica con un sentido aplicado por el otro, y así poder establecer la relación entre el conocimiento y la situación concreta en la que habrá de aplicarse durante el desempeño profesional.

Es por ello que es importante recalcar el aprender-haciendo; el dar una visión integrada de los aspectos teóricos (conocimientos básicos y aplicados), y metodológicos (investigación, práctica y aplicación), en una perspectiva multidisciplinaria y en la formación de un cuerpo de conocimientos propio, derivado de estudios e investigaciones básicas y aplicadas. Investigación de, y en México, llevada a cabo por mexicanos, para resolver y aplicar sus problemas y fenómenos psicológicos.

Hay que asegurar que el egresado adquiera las habilidades profesionales suficientes y adecuadas a las necesidades que su actividad le demanda, así como -- una visión analítica y crítica, pero fundamentada de manera muy sólida, en su entorno y su actividad profesional, para que pueda así transformar su sociedad en beneficio de las mayorías.

Existe la necesidad de crear y modificar actitudes y valores en la planta de los profesores, para que éstos ejerzan su labor docente guiados por la mística adecuada. Nada se podrá lograr si el cuerpo docente no reacciona de la manera que la profesión y el país le está exigiendo.

Por último, la urgencia de contar con un proceso de evaluación constante de la labor de los docentes, de la preparación que adquieren los estudiantes y del ejercicio profesional de los egresados con objeto de tener una retroalimentación continua, adecuada y oportuna, para hacer y rehacer los cambios que la dinámica del país y del conocimiento vayan requiriendo.

Ese mismo autor consideró como aspectos relevantes:

La actividad profesional.

Las acciones y/o programas de intervención requieren del claro establecimiento de metas concretas, medios (métodos y técnicas), tiempo, y recursos humanos y materiales para alcanzarlas, así como la determinación del costo-beneficio de cada acción que se propone.

El modelo diagnóstico-intervención-evaluación, es lo que el psicólogo hace, durante el ejercicio de su profesión, independientemente del área de la Psicología a la que se dedique.

La docencia.

La enseñanza deberá contemplarse bajo una aproximación interdisciplinaria, es decir, se deben preparar psicólogos en por lo menos dos áreas de interés o especialidad por diversas razones.

En primer lugar, los problemas a que se enfrentaran nunca serán exclusivamente clínicos, sociales o de trabajo, sino que en realidad están estructurados de tal manera que deben considerarse desde diferentes puntos de vista. Ninguno

no se da, ni se explica, ni tampoco se resuelve, abordándolo desde una sola perspectiva. En segundo lugar, dada la magnitud y tipo de problemas que deberá enfrentar, lo más probable es que no trabaje en forma individual o aislada, sino en equipo con otros profesionistas, por lo que requiere de una visión y perspectiva que tienda a la multidisciplinariedad. En tercer lugar, los fenómenos psicológicos, contienen un aspecto fisiológico, uno cognoscitivo y otro conductual, y necesitan abordarse desde los tres puntos de vista. En cuarto lugar, se ha visto hasta ahora, que lo único que hemos logrado es preparar -- profesionistas con una perspectiva muy pobre acerca de lo que es, hace y puede hacer un psicólogo.

La investigación.

Es necesario considerar a la investigación como una estrategia de enseñanza de la Psicología, en la que debieran participar obligadamente todos los estudiantes --por lo menos durante un año--, trabajando al lado de algún profesor en un programa de investigación específico. (Reid de A. 1989 p.823-833)

Otro de los autores enfatiza algunos otros aspectos importantes, e inicia su reflexión con la pregunta:

¿Cómo preparar a un psicólogo, es decir, que es un psicólogo?; se trata no de un profesional directo realizador de rutinas más o menos específicas en situaciones o instituciones perfectamente delimitadas (como a veces lo sugiere, engañosamente, el "apellido" de algunas psicologías aplicadas, por ejemplo: educativa, clínica, etc.), sino de un investigador capacitado para diseñar y evaluar metodologías de intervención y predicción del comportamiento humano y -- animal, aplicables a través de la acción concertada con otros investigadores y profesionales directos.

Los conocimientos deben integrarse en un cuerpo teórico conceptualmente congruente. Por ello el hincapie debe centrarse en la enseñanza práctica y crítica de metodologías y su fundamentación conceptual, concibiendo a la información como un sistema de apoyo. En consecuencia, las metodologías vinculadas al análisis histórico-conceptual de las categorías psicológicas, así como las vinculadas al análisis experimental, deben ser antecedente y sustento de las metodologías de investigación longitudinal, de campo, tecnológica y evaluativa. La aplicación debe derivarse del conocimiento analítico y ser conceptual y metodológicamente congruente con dicho antecedente.

Se debe promover la práctica interdisciplinaria del conocimiento, más no como un mero concurso simultáneo de especialistas diversos, sino como un proceso recíproco de transferencia de conocimiento de diversos niveles y distintos profesionales de la investigación y la aplicación técnica directa. (Ribes I. 1989 - p.856-857)

En cuanto a la conceptualización teórica el mismo autor comenta: se ha cometido un grave error, confundir el pluralismo —opciones múltiples—, con el eclecticismo —carencia de compromiso—.

Una opción viable podría ser el contemplar una estructura curricular que presente consistentemente las diversas concepciones que configuran la pluralidad del pensamiento psicológico de hoy día, y que permita, a su vez, seleccionar críticamente una de entre ellas como programa formativo: un primer año compartido por todos los estudiantes a ser psicólogo, periodo que se dedicaría a la presentación sistemática de las diversas concepciones fundamentales de la Psicología.

Una vez cumplido éste requisito, profundizando en las raíces históricas de cada perspectiva y en las ventajas relativas que cada una de ellas presupone sobre las otras, se abriría al estudiante la posibilidad de elegir de entre la pluralidad.

La formación consistente dentro de una concepción particular no significa renunciar al conocimiento crítico de las otras posiciones. La diferencia consiste en pasar de un sistema acrítico e informativo, a un sistema formativo, crítico, conceptual y metodológico.

El ejercicio profesional de la Psicología sólo puede abordarse desde la perspectiva de la influencia recíproca y nutriente que tienen los programas formativos, como sistemas reproductores de las concepciones de la disciplina, con una propia práctica social. Las universidades tienen el papel privilegiado de constituir el momento crítico del cambio, tanto de las prácticas sociales de las disciplinas científicas como de las concepciones que se tienen sobre ellas como disciplinas de un tipo u otro. Por ello, el cambio curricular, a pesar - de sus dificultades, debe abordarse con toda responsabilidad y honestidad. De él dependen , en gran medida, la perpetuación de los equívocos o superación - razonada. (Ribes I. 1989 p.858-859)

Un aspecto poco tratado a lo largo de la investigación, y que yo considero como prioritario en lo que se refiere al planteamiento de metas u objetivos dentro de la misma curricula de la Licenciatura en Psicología, es el que se refiere a la titulación.

En la mayor parte de las carreras universitarias, el proceso de titulación no

se considera como parte del plan de estudios; en el que se tiene programado - el cumplimiento del 100% de los créditos académicos en un tiempo determinado; la elaboración de una tesis, tesina o informe, así como la presentación del - exámen profesional correspondiente quedan como responsabilidad exclusiva de - los alumnos. (Velazquez-Cotés-Tenorio-Peralta, 1989 p.77)

Retomando la experiencia de otras instituciones (particularmente la UAM y el IPN), se piensa que un obstáculo importante al desarrollo y culminación de un trabajo de tesis, u otra posibilidad que conduzca a la titulación, es que ésta se realiza fuera del tiempo en que se cursa el plan de estudios. Sería una mejor estrategia lograr su elaboración en el transcurso o al final de la prepa ración que se ofrece en las áreas de especialización.

La problemática de la titulación no se manifiesta aislada, sino que está estrechamente vinculada a la existencia de un currículum obsoleto, a prácticas educativas inconvenientes, a sistemas de evaluación rígidos e inconexos, así como a la carencia de líneas de investigación sistemáticas en cada una de las áreas de especialización. (Hernández-Díaz-Barriga-Guzman, 1989 p.94-95)

Por último y para cerrar éste bloque de opiniones y propuestas de los autores revisados, tenemos que: parece ser evidente que cualquier esfuerzo por propiciar un desarrollo más armónico y moderno de la Psicología mexicana, deberá - contar con las acciones conjuntas de las universidades y de las sociedades -- profesionales. A las primeras compete la revisión, y en su caso, la modificación total de la curricula, adaptándolas a las nuevas condiciones de la sociedad mexicana, procurando una mayor vinculación profesión-sociedad y propi-

ciando que la práctica adquiriera una correlación adecuada con la teoría. Deberán, también, propiciar el desarrollo de la investigación buscando nuevas fuentes de financiamiento y el incremento significativo de la infraestructura pertinente, así como el desarrollo de planes y programas para la formación de investigadores. Mucho es lo que pueden hacer los programas de educación continua, y la difusión psicológica deberá informar a la sociedad en su totalidad de las grandes potencialidades de la profesión psicológica para la solución de problemas específicos.

A las sociedades profesionales compete, entre otras cosas, la regulación de la actividad profesional, tanto desde el punto de vista legal como ético. La organización de las sociedades profesionales y la vinculación de las diferentes especialidades; lo cual constituye un aspecto prioritario que permitirá propugnar por aranceles justos, a la altura de otras especialidades, ampliar los campos de acción, y luchar contra el desempleo y el subempleo producido por la explosión demográfica profesional. (Lara T. 2989 p.777)

Con todo el material revisado la conclusión a la que llego es que:

Es el papel prioritario de las universidades la enseñanza y formación de profesionistas eficientes en cualquier carrera o profesión. Toca a los maestros el papel importante y responsabilidad de la correcta formación de esos profesionistas.

El compromiso que adquiere un docente rebasa en mucho la acreditación académica de una materia por un grupo de alumnos. Las consecuencias que tendrán esas buenas o malas calificaciones; esos suficientes o insuficientes conocimientos; y esa realidad o falsedad de aplicación de esos conocimientos; repercute más allá de un aula, repercute en la formación y autoconcepción de profesionistas que al ser egresados participarán —ya para bien o ya para mal—, en el desarrollo económico-productivo y laboral-social de todo el país. Eso debe tenerlo siempre presente un profesor universitario. No es posible que intervenga muda e insensatamente en la reproducción mediocre de profesionistas.

El compromiso con su labor docente; debe ser siempre el compromiso con la formación de profesionistas de calidad, cuya mayor aspiración sea participar con sus conocimientos y desempeño diario en el bienestar y crecimiento personal de otros, lo que le permitirá llegar a ser un profesional.

Eso es lo que se refiere al catedrático universitario y en lo que concierne al alumno: debe adquirir la conciencia de que una empresa, una comunidad, y en -- forma multiplicada todo el país paga el precio de formar y fomentar un profesionista inepto.

No se puede culpar a otros, llámese plan de estudios, profesores o universidad; de los errores e irresponsabilidad que son en realidad personales. No podemos desplazar o proyectar nuestra falta de empeño en lograr nuestra propia formación y maduración profesional. Y el psicólogo, además no tiene pretexto para -

permitir que ésto suceda, por que el objeto y sujeto de estudio de su carrera es el ser humano y su relación consigo mismo y con su entorno. Por lo que - como mencionaba uno de los autores-, su ausencia, incompetencia, o su irresponsabilidad tiene consecuencias graves que comprometen nuestro futuro.

Quienes persiguen el éxito y la calidad buscan siempre la manera de mejorar. Y la Psicología, nuestra Psicología no se puede quedar atrás; muy especialmente, la Psicología del Trabajo. Por eso lo que queramos que sea la Psicología del Trabajo mañana, debemos comenzar a construirlo desde hoy mismo. Y como pensar es igual que correr; requiere de práctica y constancia. Debemos comenzar a entrenarnos en pensar, en cuestionar. Y no olvidar que: "los universitarios tenemos una deuda profunda con la Patria y una responsabilidad de servirla lo mejor posible". (Dr. Nabor Carrillo, Rector de la UNAM 1953-1960; durante su gestión se terminó de construir la Ciudad Universitaria).

Mientras sigas culpando a otros;
estas renunciando a tu poder para cambiar.

Por que...

Otros te pueden detener momentáneamente,
solo tú lo puedes hacer permanentemente.

Cristina Martínez Hernández
Primavera de 1992.

BIBLIOGRAFIA

ACEVES Saucedo, Oscar (1990)

Tesis de Licenciatura:

Detección de la demanda de estudios de posgrado

en Psicología del Trabajo

Facultad de Psicología, UNAM

ALARCON Velez, María Enriqueta (1980)

Tesis de Licenciatura:

Análisis histórico-social de la Psicología del Trabajo

Facultad de Psicología, UNAM

ALATORRE Rico, Javier (1988)

Criterios para la elaboración de documentos psicológicos

Facultad de Psicología, UNAM

ALFARO González, Héctor (1991)

Tesis de Licenciatura:

La presentación del servicio social en el Area de Psicología del

Trabajo de 1972 a 1989 en la Facultad de Psicología, UNAM

Facultad de Psicología, UNAM

ALMEIDA A. Eduardo; GUARNEROS S. Noé;

LIMON .D.G. Arturo; ROMAN M. Sofia; (1989)

Presente y futuro del trabajo profesional del psicólogo en México

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.787-791

ARANDA López, Juan (1974)

El panorama actual de la Psicología industrial en México

En: Memorias del Primer Congreso Mexicano de Psicología

Facultad de Psicología, UNAM, p.285-288

ARIAS Galicia, Fernando (1987)

Administración de recursos humanos
Editorial Trillas, México

ARREOLA Rico, Roxana Lillian (1990)

Tesis de Licenciatura:

Una propuesta de normas para evaluar la formación profesional
del psicólogo educativo de acuerdo al juicio de expertos
Facultad de Psicología, UNAM

BAENA Paz, Guillermina (1982)

Manual para elaborar trabajos de investigación documental
Editores Mexicanos Unidos, México

BENAVIDES Tourres, Josette (1989)

De la formación y el ejercicio profesional del psicólogo
En: El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva
Facultad de Psicología, UNAM, p.805-808

BLANCO, José Joaquín (1985)

El placer de la historia
En: Historia, ¿para qué?
Editorial Siglo XXI, México, p.75-89

BROM, Juan (1991)

Para aprender la historia
Editorial Nuestro Tiempo, México

BROWN, Frederick G. (1979)

Principios de la medición en psicología y educación
Editorial Manual Moderno, México

CARR, Edward H. (1990)

¿Qué es la historia?

Editorial Ariel, México

CASTARO Asmitia, D.; SANCHEZ Bedolla, G. (1983)

Estudio contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México

En: Una década de la Facultad de Psicología: 1973-1983

Facultad de Psicología, UNAM, p.555-609

CASTARO Asmitia, Darvelio (1989)

Prospectiva del ejercicio profesional de la Psicología en México

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.779-785

CORDOVA, Arnaldo (1985)

La historia, maestra de la política

En: Historia, ¿para qué?

Editorial Siglo XXI, México, p.129-143

CORNEJO, Carlos Alberto y Varios (1978)

Enciclopedia de la Psicología y la Pedagogía

Editorial Sedmay-Lidis, Madrid, España

DAVALOS, José (1988)

Derecho del trabajo I

Editorial Porrúa, México

DÍAZ-GUERRERO, Rogelio (1989)

Lo indispensable para tener éxito como psicólogo

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.759-768

DOWNIE, N. M. (1986)

Métodos estadísticos aplicados

Editorial Harla, México

ESCALANTE Dávila, Rocio Elsi (1985)

Tesis de Licenciatura:

Principales aspectos del perfil del estudiante
de posgrado de la Facultad de Psicología
Facultad de Psicología, UNAM

FLORESCANO, Enrique (1985)

La historia como explicación

En: Historia, ¿para qué?

Editorial Siglo XXI, México, p.91-127

GALLEGOS, X.; COLOTLA, V.; y JURADO, S. (1984)

Ezequiel A. Chávez y el desarrollo de la Psicología en México
Revista Raíces, Vol. 1, No.5, p.31-36

GARCIA, B.E.; CAMPOS, M.; MONTERO, M. E.; PEREZ, A.; VALDERRAMA, P. (1982)

Curso de prácticas de cuarto nivel

Social Multidimensional

Aproximaciones holísticas en psicología social: teoría, método y práctica
Facultad de Psicología, UNAM, Tercera Unidad

GARCIA Stahl, Consuelo (1975)

Síntesis histórica de la Universidad de México

Dirección General de Orientación Vocacional, UNAM

GARZA García, Francisco (1953)

La Psicología Industrial en México

En: Memorias del Congreso Científico Mexicano

Ciencias de la Educación, Psicología y Filosofía
Tomo XV, UNAM, p.563-569

GARZA Mercado, Ario (1981)

Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales

Colegio de México, México

GERARDO Perez, Maria del Carmen (1989)

El psicólogo del trabajo y su desarrollo en el campo de la consultoría

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p. 681-692

GODOY Molina, Fernando (1977)

Tesis de Licenciatura:

Investigaciones sobre los cambios en el plan de estudios
de la carrera de Psicología de la UNAM

Facultad de Psicología, UNAM

GOMEZ Escobar, Consuelo (1976)

Libro de consulta de la Secretaría de Educación Pública

Editado por la S.E.P., México

GRADOS Espinosa, Jaime (1985)

Temas y Técnicas en Psicología del Trabajo Tomo 1

Facultad de Psicología, UNAM

GRADOS Espinosa, Jaime (1986)

Las funciones del psicólogo del trabajo (investigación curricular)

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.661-680

GRADOS Espinosa, Jaime (1988)

Historia de la Psicología del Trabajo

Documento inédito

GUTIERREZ Martínez, Rodolfo (1989)

Consideraciones acerca de la incidencia social de la Psicología del Trabajo

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.277-283

GUZMAN, Jesús Carlos (1989)

La carrera de Psicología en la UNAM 1940-1988

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.59-76

HARRSCH, Catalina (1985)

El psicólogo. ¿qué hace?

Editorial Alhambra Mexicana, México

HERNANDEZ R, G.; DIAZ-BARRIGA A., F.; GUZMAN, J. C. (1989)

La problemática de la titulación en la Facultad de Psicología

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.85-95

JURADO Cardenas, Samuel (1982)

Tesis de Licenciatura:

Sesenta años de la historia de la Psicología en México (1900-1960)

Facultad de Psicología-ENEP Iztacala, UNAM

KERLINGER, Fred N. (1987)

Investigación del comportamiento, técnicas y métodos

Editorial Interamericana, México

KISH, Leslie (1972)

Muestreo de encuestas

Editorial Trillas, México

LARA Tapia, Luis (1983)

La fundación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Crónica de los hechos

En: Una década de la Facultad de Psicología: 1973-1983

Facultad de Psicología, UNAM, p.27-70

LARA Tapia, Luis (1989)

La profesión de psicólogo: una análisis de sus antecedentes,
situación actual y su futuro

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva
Facultad de Psicología, UNAM, p.769-778

LEVIN, Jack (1985)

Fundamentos de estadística en la investigación social
Editorial Harla, México

LOO Morales, Irene (1988)

Tesis de Licenciatura:

El campo laboral del psicólogo industrial desde la perspectiva
de la Psicología del Trabajo

Facultad de Psicología, UNAM

MACOTELA F., S.; ESPINOZA S., A.; (1989)

Un estudio exploratorio sobre la imagen del psicólogo en la opinión pública

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva
Facultad de Psicología, UNAM, p.561-572

MARTINEZ Fuentes, Joel (1990)

Tesis de Licenciatura:

El campo profesional del psicólogo: análisis comparativo de los estudios
realizados sobre el perfil del psicólogo y su mercado de trabajo

Facultad de Psicología, UNAM

MERANI, Alberto L. (1983)

Diccionario de Psicología
Editorial Grijalbo, México

PADUA, Jorge (1987)

Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales
Fondo de Cultura Económica, México

PEREYRA, Carlos (1985)

Historia, ¿para qué?

En: Historia, ¿para qué?

Editorial Siglo XXI, México, p.9-31

RAMIREZ Peredo, Angel Manuel (1985)

Tesis de Licenciatura:

Historia de la Psicología en México, una análisis acerca
del origen de la primera cátedra en la E.N.P.

Facultad de Psicología, UNAM

REIDL de Aguilar, Lucy (1989)

1963-2013: Reflexiones y prospectiva

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.809-834

RIBES Iñesta, Emilio (1984)

Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo
de la Psicología en México

Revista Mexicana de Psicología, Vol.1, No.1, p.14-21

RIBES Iñesta, Emilio (1989)

La Psicología: algunas reflexiones sobre su qué, su por qué,
su como y su para qué

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.847-860

ROBLES, Oswaldo (1952)

Panorama de la Psicología en México. Pasado y presente

Revista de Filosofía y Letras, 23 (45-46); p.239-263

ROSIQUE Cañas, Jaime (1983)

Tesis de Licenciatura:

El quehacer del psicólogo del trabajo

Facultad de Psicología, UNAM

SANCHEZ Dávalos, Carlos (1977)

Integración laboral del psicólogo del trabajo

Facultad de Psicología, UNAM

SANCHEZ Fernández, Eida Luisa (1987)

Entrevista

Facultad de Psicología, UNAM

SILVA Herzog, Jesús (1979)

Una historia de la Universidad de México

Editorial Siglo XXI, México

SOTOMAYOR Pineda, Luz María (1983)

Tesis de Licenciatura:

Recopilación de opiniones de los egresados para la elaboración de un diseño curricular de estudios de posgrado en Psicología del Trabajo, UNAM

Facultad de Psicología, UNAM

SPIEGEL, Murray R. (1986)

Estadística; serie Schaum

Editorial McGraw-Hill, México

TAMARIZ M., Enoch; CASAS L. Susana; URBINA S. Javier (1989)

Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos

En: El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.743-753

VALDERRAMA Iturbe, P.; y **RIVERO** del Pozo, J.F. (1983)

Tesis de Licenciatura:

Ensayos de historia de la Psicología en México

Facultad de Psicología, UNAM

VALDERRAMA Iturbe, Pablo (1985)

Un esquema para la historia de la Psicología en México

Revista Mexicana de Psicología, Vol.2; No.1; p.80-92

VALDERRAMA Iturbe, P.; y **BETANCOURT** C.M. (1988)

Estado actual de la historia de la Psicología en México

Seminario de historia de la Psicología, Facultad de Psicología, UNAM

Quipu, Vol.5; No.3; p.445-458

VALDERRAMA Iturbe, P.; y **RIVERO** del Pozo, J.F. (1984)

El papel de las consideraciones históricas en la planificación
de la enseñanza de la Psicología

Foro Universitario, Vol.5; No.4; p.52-60

VARIOS (1979)

Enciclopedia de Historia de México

Editorial Salvat, México, Tomos: 11 y 13

VARIOS (1983)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Editorial Porrúa, México

VELAZQUEZ M. Alicia; **CORTES** C. Julio; **TENORIO** R. Raúl; **PERALTA** A.Jorge (1989)

Estudio de la eficiencia terminal de la Facultad de Psicología

En: El psicólogo; formación, ejercicio profesional y prospectiva

Facultad de Psicología, UNAM, p.77-84

VILLORO, Luis (1985)

El sentido de la historia

En: Historia, ¿para qué?

Editorial Siglo XXI, México, p.33-52

ANEXOS

REACTIVO : 1

ESCENARIOS DE TRABAJO

	ENTREVISTADOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SECTOR GOBIERNO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	10
INICIATIVA PRIVADA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	10
SINDICATOS				*							1
EJIDOS				*							1
SECTOR SOCIAL				*							1
INDUSTRIA					*						1
COOPERATIVAS							*				1
PARAESTATALES								*			1
INSTITUCIONES EDUCATIVAS								*			1
INSTITUCIONES CULTURALES									*		1

REACTIVO : 2

AREAS DE TRABAJO

	ENTREVISTADOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
RECLUTAMIENTO		*		*	*		*	*		*	6
SELECCION	*	*	*	*	*	*	*	*		*	9
CAPACITACION	*	*	*	*	*	*	*	*		*	9
CONSULTORIA		*			*						2
COMUNICACION ORGANIZACIONAL	*							*			2
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	*						*	*			3
PUBLICIDAD	*										1
AMBIENTES LABORALES		*		*							2
ANALISIS Y VALUACION DE P.		*									1
SUELDOS Y SALARIOS		*		*				*			3
INDUCCION		*					*	*			3
PROGRAMAS MOTIVACIONALES		*				*	*				3
EVALUACION DEL DESEMPEÑO O CALIFICACION DE MERITOS		*					*				2
PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS			*				*	*		*	4
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS			*					*			2
SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL				*	*	*	*				4
MERCADOTECNIA				*	*		*	*			4

REACTIVO: 3

EVOLUCION DE FUNCIONES

		ENTREVISTAS										TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
¿HA HABIDO EVOLUCION?	SI	*	*	*	*	*	*	*	*		*	9
	NO											0
NO DIO RESPUESTA A LA PREGUNTA										*		1
LAS EVOLUCIONES HAN CONSISTIDO EN:												
ABARCAR MAS AREAS		*	*	*	*							4
AMPLIAR ACTIVIDADES		*	*	*	*							4

REACTIVO : 4

EVOLUCION DE INSTRUMENTOS

		ENTREVISTADOS										TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
¿HA HABIDO EVOLUCION?	SI	*	*	*	*			*	*	*	*	8
	NO					*	*					2
PSICOMETRIA	SI		*					*	*			3
	NO	*		*	*		*				*	5
CAPACITACION	SI	*	*	*	*			*				5
	NO											0
TECNOLOGIA	SI	*		*	*							3
	NO											0
GENERAR OTRO INSTRUMENTO		*		*	*	*			*	*		6

REACTIVO : 5

EVOLUCION DE TECNICAS

		ENTREVISTADOS										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
¿HA HABIDO EVOLUCION?	SI		*	*	*	*		*	*	*	*	8
	NO	*					*					2

REACTIVO : 6

MEXICO Y OTROS PAISES

		ENTREVISTADOS										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
¿EXISTEN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE MEXICO Y OTROS PAISES?	SI	*	*	*	*		*	*	*			7
	NO					*					*	2
	NO DIO RESPUESTA A LA PREGUNTA									*		1
ESAS DIFERENCIAS SON POSITIVAS PARA MEXICO					*	*						2
ESAS DIFERENCIAS SON NEGATIVAS PARA MEXICO		*	*	*			*	*	*			6
FALTA EN MEXICO:												
INVESTIGACION		*	*	*	*		*		*			6
PUBLICACION		*	*		*							3
INFRAESTRUCTURA			*	*	*		*		*			5

REACTIVO : 7

PROFESIONES CON LAS QUE COMPITE

	ENTREVISTADOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (LRI)	*	*	*	*			*	*		*	7
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS (LAE)	*	*	*	*			*	*	*	*	8
INGENIERIAS VARIAS	*			*			*	*		*	5
PEDAGOGOS			*	*			*	*			4
CONTADORES	*										1
COMUNICOLOGO				*			*	*	*		4
PUBLICISTA							*				1
MERCADOLOGOS							*				1
PSICOLOGOS DE OTRAS AREAS							*	*	*		3
SOCIOLOGOS								*		*	2
ECONOMISTAS									*		1
COMPITE CON CUALQUIER PROFESION QUE DESARROLLE LA FUNCION							*				1
NINGUNA CARRERA PUEDE DESPLAZAR A LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO COMO ESPECIALIDAD					*	*				*	3

REACTIVO : 8

PROFESIONES CON LAS QUE COLABORA

	ENTREVISTADOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
EL PSICOLOGO DEL TRABAJO COLABORA CON TODAS LAS PROFESIONES		*	*		*	*	*	*	*	*	8
EL PSICOLOGO DEL TRABAJO PUEDE COLABORAR SOLO CON ALGUNAS PROFESIONES	*			*							2

REACTIVO : 9

PREPARACION ACORDE A LA REALIDAD

	ENTREVISTADOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
¿ES ADECUADA LA PREPARACION?											
SI				*	*	*			*		4
NO	*	*	*				*	*		*	6
EXISTEN CARRERAS MEJOR PREPARADAS PARA LA REALIDAD QUE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	*						*	*			3
LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO ESTA AL NIVEL DE CUALQUIER OTRA PROFESION		*									1
EXISTE DIFERENCIA DE PREPARACION ENTRE LAS UNIVERSIDADES			*			*					2

REACTIVO : 11

VENTAJAS COMPETITIVAS

	ENTREVISTADOS										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
EXISTEN VENTAJAS EN LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO CON RESPECTO A OTRA PROFESION	SI	*	*	*	*		*	*	*		*	10
	NO					*				*		2
VENTAJAS QUE FUERON SEÑALADAS:												
ORIENTACION HUMANISTICA		*	*	*				*		*		5
HERRAMIENTAS PSICOLOGICAS	*						*			*		3
PERSPECTIVA CIENTIFICA	*	*										2
VERSATILIDAD DE CONOCIMIENTOS						*						1

REACTIVO : 12

FORMACION ACADEMICA

		ENTREVISTADOS										TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
¿ES ADECUADA?	SI				*					*	*	3
	NO	*	*	*		*	*	*	*			7
ASPECTOS QUE SEÑALARON PARA AFIRMAR QUE NO ES ADECUADA:												
LA CURRICULA ES DEFICIENTE												
					*		*	*				3
SE LE ENTRENA CON UNA VISION PARCIALIZADA												
		*				*						2
QUE LOS PROFESORES ADEMAS ESTEN EJERCRIENDO SU PROFESION												
			*			*						2
QUE LA CURRICULA TENGA CONGRUENCIA CON LOS REQUERIMIENTOS REALES												
							*					1

REACTIVO : 13

FORMACION ADICIONAL

		ENTREVISTADOS										TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
¿SE REQUIERE?	SI	*	*	*	*		*	*	*		*	8
	NO					*				*		2
SE REQUIERE INCIDENCIA EN:												
	ASPECTOS ECONOMICOS	*					*		*			3
	ASPECTOS LEGALES	*			*							2
	PRACTICAS DE CAMPO			*							*	2
	TRABAJO INTERDISCIPLINARIO							*				1
	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS										*	1
	ETICA PROFESIONAL		*									1
	SUPERVISION ENTRE COLEGAS		*					*				2
	PROCESO DE JUBILACION						*					1
	SINDICATOS										*	1
	PUBLICIDAD				*							1
	MERCADOTECNIA				*							1
	MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL								*			1

REACTIVO : 14

PROPIAS LIMITACIONES

		ENTREVISTADOS										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
¿SE PADECIERON?	NO					*		*		*		3
	SI	*	*	*	*		*		*		*	7
ESAS LIMITACIONES FUERON:												
EL LENGUAJE		*		*	*		*		*			5
CARENCIA DE CONOCIMIENTOS QUE SON DE OTRAS CARRERAS		*		*					*			3
DESCONOCIMIENTO DE LO QUE PERSONALMENTE PODIA APORTAR			*				*				*	3
VISION RIGIDA DE LAS FUNCIONES							*				*	2
LA COMPETENCIA CON OTROS PROFESIONISTAS							*					1
ELABORACION DE PRESUPUESTOS									*			1

REACTIVO : 15

APRENDIZAJES ADICIONALES PROPIOS

		ENTREVISTADOS										TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
¿LOS NECESITARON?	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	10
	NO											0
¿ESOS APRENDIZAJES CONSISTIERON EN:												
CURSOS VARIOS		*	*	*	*		*	*	*	*	*	9
FORMACION PRACTICA			*		*	*	*					5
CURSOS DE ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA			*		*		*				*	4
LECTURA DE LIBROS Y ARTICULOS		*			*	*		*				4
ESTUDIARON UNA MAESTRIA		*				*		*				3
INTEGRARSE A REUNIONES PROFESIONALES						*						1

REACTIVO : 16

CARENCIA DE UTILIDAD

		ENTREVISTADOS										TOTAL	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
¿HAN TENIDO QUE DESECHAR ALGUNA INFORMACION?	SI	*	*	*	*	*		*	*	*	*		9
	NO						*						1
ESA INFORMACION QUE DEJARON DE EMPLEAR FUE:													
LA FISIOLOGIA COMPLICADA													
				*			*	*		*			4
PRUEBAS PSICOLOGICAS POCO FUNDAMENTADAS													
		*						*					2
LA TEORIA PSICOANALITICA													
	*												1
LA PSICOLOGIA SOCIAL													
			*										1
LA ESTADISTICA COMPLICADA													
				*									1
ALGUNAS MATERIAS FILOSOFICAS													
				*									1
TODOS LOS TEST PSICOLOGICOS													
					*								1
LA PSICOLOGIA EXPERIMENTAL													
									*				1
EL CONDUCTISMO													
									*				1
LA HISTORIA DEL APRENDIZAJE													
										*			1

REACTIVO : 18

APORTACIONES DE MEXICO AL MUNDO

	ENTREVISTADOS										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
MEXICO ¿HA DADO APORTACIONES?												
SI		*	*	*	*	*						5
NO	*							*				2
NO DIO RESPUESTA A LA PREGUNTA							*		*	*		3
TIPO DE APORTACIONES:												
ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA APLICADO A ESCENARIOS LABORALES					*	*						2
ESCALAS DE VALORES Y MOTIVACIONES		*										1
INVESTIGACIONES TRANSCULTURALES		*										1
ESTRATEGIAS			*									1
CREATIVIDAD			*									1
ESTATUS				*								1
METODOLOGIA								*				1

REACTIVO : 21

AREAS APENAS INCURSIONADAS

	ENTREVISTADOS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ASPECTOS LEGALES	*			*				*		*	4
SEGURIDAD INDUSTRIAL	*				*		*	*			4
MERCADOTECNIA	*				*		*				3
COMPUTACION		*	*	*							3
RELACIONES LABORALES	*						*				2
ERGONOMIA	*							*			2
SISTEMAS INTERACTIVOS				*			*				2
SINDICATOS				*						*	2
PLANEACION ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO							*			*	2
FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO							*			*	2
DESARROLLO ORGANIZACIONAL							*			*	2
ASPECTOS ECONOMICOS	*							*			2
PSICOLOGIA ECONOMICA	*										1
INSTITUCIONES ATIPICAS		*									1
COOPERATIVAS				*							1
SISTEMAS COMUNITARIOS				*							1
HOTELERIA				*							1
EJIDOS				*							1
CONVENIOS ENTRE EMPRESA-UNIVERSIDAD						*					1
INDUCCION						*					1
EVALUACION DEL DESEMPEÑO						*					1
JUBILACION						*					1
CALIDAD							*				1
CONSULTORIA							*				1
DESARROLLO DE EJECUTIVOS								*			1
PSICOLOGIA Y PUBLICIDAD									*		1
PSICOLOGIA TRANSPERSONAL									*		1

REACTIVO : 22

PROPICIAR EL DESARROLLO DE LAS AREAS

	ENTREVISTADOS										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
SE REQUIERE:												
PROFESORES CON EXPERIENCIAS INTERDISCIPLINARIAS	*	*	*	*		*	*			*		7
REFORZAR LA CURRICULA EN ESOS ASPECTOS					*			*	*	*		4
ORGANIZAR SEMINARIOS, CURSOS Y DIPLOMADOS EN AREAS DE ESPECIALIZACION				*	*				*			3
PROPICIAR UNA RELACION ENTRE EMPRESA-UNIVERSIDAD							*	*		*		3
INFORMAR AL USUARIO DE LAS HABILIDADES QUE TIENE UN PSICOLOGO DEL TRABAJO		*								*		2
INCREMENTAR LAS PUBLICACIONES SOBRE PSICOLOGIA DEL TRABAJO				*								1
CREAR UNA MAESTRIA Y UN DOCTORADO EN NUESTRA ESPECIALIDAD				*								1
REFORZAR SOBRE EL COSTO-BENEFICIO DE LA LABOR DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO					*							1
REFORZAR LAS ASOCIACIONES DE PSICOLOGOS DEL TRABAJO								*				1

REACTIVO : 23

PROYECCION EN SECTOR PUBLICO

	ENTREVISTADOS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
EXISTE UNA:											
BUENA PROYECCION	*								*		2
MALA PROYECCION		*	*	*	*	*	*	*		*	8

