



171
ref

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PSICOLOGO
DEL TRABAJO COMO SUBSISTEMA ABIERTO
Y PARTE DE UN SISTEMA GLOBAL
ORGANIZACIONAL**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

NORMA ANGELICA ORTEGA VACA

DIRECTOR:
LIC. JESUS FELIPE URIBE PRADO

MEXICO, D.F.

1995

FALLA DE ORIGEN



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.

EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PSICOLOGO
DEL TRABAJO COMO SUBSISTEMA ABIERTO Y
PARTE DE UN SISTEMA GLOBAL
ORGANIZACIONAL

Dedico este trabajo de tesis:

A la mujer más hermosa del mundo:

SRA. NORA ELBA V. ZARAGOZA

Le agradezco a Dios la oportunidad de contar con una madre como
tú.

Gracias por todo tu apoyo.

Agradezco a mi hijo:

LUIS ANGEL BRAVO ORTEGA

Por ser la fuerza que me motiva a realizarme como ser humano y en forma profesional.

A mi pareja:

JOSE LUIS BRAVO MARTINEZ

Por su amor, comprensión, paciencia y apoyo moral.

A mi padre:

SR. SANTIAGO DEL C. ORTEGA CAMPOS

Por su apoyo incondicional e interés para la conclusión del presente trabajo.

A mis hermanas por su cariño:

LIZBETH ADRIANA
ILIANA DEL CARMEN

A mis lindas sobrinas:

ALEXANDRA Y LIZBETH ADRIANA.

A mi cuñado, por su amistad:

ALEXANDRO PEREA SOLIS.

A mis amigas:

MARTHA PEREZ AMADOR
ISELA MORENO SANCHEZ

Y a toda mi familia por su interés.

Agradezco a mi director de tesis:

LIC. JESUS FELIPE URIBE PRADO

Por su asesoría, consejos y ayuda para el desarrollo del presente trabajo y ante todo por su amistad.

A mi asesora en el proceso estadístico:

LIC. LOURDES MONROY TELLO

Y a la Unidad de Cómputo e Informática por su apoyo.

A mis sinodales:

LIC. ELDA LUISA SANCHEZ FERNANDEZ

LIC. ANGEL SANROMAN VAZQUEZ

LIC. JESUS SEGURA HIDALGO

LIC. SOTERO MORENO CAMACHO

LIC. JESUS FELIPE URIBE PRADO

Les agradezco sus consejos, atenciones y el tiempo que dedicaron a la revisión de la presente investigación.

A:

LIC. ALEJANDRA GARCIA SAISO

PSIC. ALEJANDRO MENDEZ GARNICA

PSIC. ANGELES RODRIGUEZ MANJARREZ

PSIC. GABRIELA MARTINEZ ALCARAZ

TRAB SOC. IDALIA MORENO SANCHEZ

Por su apoyo y disposición en la aplicación del instrumento.

INDICE

Introducción

Capítulo I

Antecedentes de la Teoría General de Sistemas.....1

 Positivismo lógico.....1

 La escuela gestáltica.....4

Capítulo II

Conceptos introductorios a la teoría general de sistemas...12

Capítulo III

Teoría general de sistemas.....17

Capítulo IV

Sistemas que conforman el medio en el desempeño del psicólogo
del trabajo26

Capítulo V

El desempeño como subsistema abierto.....57

Capítulo VI

Trabajos de tesis sobre el desempeño del psicólogo del trabajo
en el área de recursos humanos.....71

Capítulo VII

Metodología.....	86
- Planteamiento y justificación del problema.....	86
- Expectativas de investigación.....	86
- Variables.....	97
- Sujetos.....	98
- Muestreo.....	98
- Tipo de estudio.....	98
- Instrumento.....	99
- Procedimiento.....	102
- Tratamiento estadístico.....	102
- Análisis de resultados.....	105

Capítulo VIII

Conclusión.....	131
-----------------	-----

Referencias bibliográficas.

Anexo

INTRODUCCION

El desempeño del psicólogo del trabajo se ha enfocado desde diversas perspectivas, en el presente trabajo de tesis, este se enfoca desde la teoría general de sistemas que no solo cuenta con el enfoque matemático, sino que puede utilizarse como un punto de vista a fin de involucrar los factores que contextualizan al desempeño en las organizaciones; en cuanto a la metodología se elaboró un cuestionario de opinión tomando como base la información recabada de las áreas más trascendentes del desempeño del psicólogo del trabajo.

La lógica de los capítulos es la siguiente, primero se consideraron los antecedentes, los conceptos y la teoría general de sistemas; posteriormente utilizando el enfoque de sistemas se contextualizó el desempeño del psicólogo del trabajo y se realizó un estudio exploratorio acerca de la opinión sobre el desempeño de los psicólogos del trabajo.

El capítulo uno trata acerca de los antecedentes de la teoría general de sistemas y los esfuerzos que se han realizado por lograr la unificación de la ciencia como es el positivismo lógico de Carnap, que es un paradigma en el que la física se toma como base para conformar un lenguaje conceptual y preciso y mediante el análisis lógico plantea realizar una investigación sistemática de la ciencia, sin embargo se le considera

ineficiente al momento de tratar de resolver los problemas de las ciencias sociales. También se expone el paradigma gestáltico cuyos fundamentos se centran en la realización de estudios considerando además de los estímulos, la relación de los mismos, el ambiente físico y la percepción que tienen los sujetos acerca de los estímulos, es decir, con el fenómeno en su totalidad; al igual también se menciona el desarrollo organizacional que aunque no es un antecedente es una estrategia educativa en las organizaciones que aborda los problemas de las mismas en forma integrada; tomando como punto de partida al sujeto a fin de adaptarse mejor a los cambios y retos.

En el segundo capítulo se definieron conceptos que utiliza la teoría general de sistemas, estas referencias se ubicaron en este capítulo debido a que se requiere de la comprensión previa de dichos conceptos que son utilizados en el capítulo tres.

El tercer capítulo es acerca de la teoría general de sistemas, que considera que las partes no pueden comprenderse si se estudian en forma aislada del todo, ubica los problemas en un macronivel que implica el estudio de las interrelaciones entre los subsistemas elementales.

El cuarto capítulo es acerca de los sistemas que contextualizan el desempeño del psicólogo del trabajo, es decir, acerca de los sistemas con los que interacciona el desempeño que son el político, económico, social, educativo, cultural y legal.

Debido a que la formación académica se consideró fundamental las relaciones se vincularon al sistema educativo y ya que los sistemas son muy amplios solo se consideraron los aspectos más importantes, el objetivo de este capítulo fue contextualizar el desempeño en una realidad social en la que en México el sistema educativo se ubica en la modernidad social de acuerdo a Germán Rama (1985), esta concepción es utilizada por los grupos en el poder a fin de conformar la elite social, se pretende mantener el poder económico generando la expectativa de movilidad gradual ascendente que consiste en ascender de posición económica y social, lo cual se logra mediante la estratificación de contenidos educativos de acuerdo al nivel social en que se ubican los estudiantes, también el sistema educativo funciona como válvula de seguridad que al mantener a los estudiantes en espera de concluir carreras largas no se movilizan contra el sistema político y por otra parte se cubren ingresos de ciertos grupos sociales.

En relación con la cultura se integra la idea del progreso educativo al cuadro de valores de la sociedad y en relación con el sistema legal se enfatiza la necesidad de contar con un instrumento jurídico moderno que repercuta en el bienestar social de la población.

Con base en el estudio de Preciado y Rojas (1989) acerca de las estadísticas del incremento de escuelas de psicología se consideró que como resultado del incremento poblacional el crecimiento de las escuelas y la población estudiantil ha sido

explosivo y desordenado en la carrera de psicología, con una alta demanda lo que repercute en problemas educativos.

En el capítulo cinco se presenta un diseño acerca del desempeño en el que además de incluir los sistemas del capítulo anterior se muestran los factores que contienen al sistema global organizacional que incluye al individuo y diferencias individuales en cuanto a metas intereses y satisfacción.

Se incluyen las teorías motivacionales de proceso y contenido como son las teorías de Herzberg, Maslow, Atkinson y McClelland, teorías de equidad y expectativa.

En el capítulo seis se realizó una recopilación de los trabajos de tesis que se han realizado sobre el desempeño del psicólogo en el área de recursos humanos.

El capítulo siete es el de la metodología; el estudio realizado fue exploratorio y de campo ya que no se influyó de ninguna forma en el fenómeno de estudio y se realizó en los escenarios laborales, el planteamiento del problema que es ¿Cuál es la opinión del personal que cuenta con al menos un año de experiencia en el área de recursos humanos, en cuanto a la labor que desempeña el psicólogo del trabajo en esta área?

El muestreo que se realizó es no probabilístico e intencional ya que se requirió de personas que contaran con conocimientos y la experiencia necesaria que permitiera identificar los problemas

y las áreas de mayor importancia en el desempeño.

En relación con el instrumento se utilizó la técnica de encuesta y se elaboró un cuestionario de opinión que se aplicó a 60 sujetos que cubrieran la característica de ser psicólogos que laboraran en el área de recursos humanos con experiencia mínima de un año; debido a que los sistemas que conforman el medio del desempeño del psicólogo del trabajo son muy amplios solo se consideraron los sistemas educativo y económico por considerarse los de mayor relevancia para la realización del cuestionario.

El análisis de los datos se realizó con base en la estadística descriptiva, ya que las variables se encuentran en los niveles nominal y ordinal y posteriormente se utilizó la prueba χ^2 para encontrar diferencias estadísticamente significativas en las opiniones por género, escuelas privadas y oficiales en la licenciatura, personas con y sin estudios posteriores a la licenciatura y con más y menos del cincuenta por ciento del área de subespecialización de psicología del trabajo en la licenciatura.

Y por último las conclusiones se expusieron en el capítulo ocho así como las limitaciones, las hipótesis y las sugerencias para posteriores investigaciones.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA TEORIA GENERAL DE SISTEMAS.

Han habido diversos esfuerzos por lograr la unificación de la ciencia y de las diversas disciplinas, y entre ellos se encuentran el positivismo lógico y la teoría general de sistemas, éste último se desarrollará en el siguiente capítulo.

POSITIVISMO LOGICO

El punto de vista positivista se expresa en el manifiesto del Círculo de Viena,¹ la concepción científica del mundo, escrito en 1929, por un grupo de filósofos, hombres de ciencia y matemáticos, sus principales miembros fueron Rudolf Carnap, Otto Neurath y Hans Hann colaboraron también Friedrich Waisman y Herbert Feigl; surge por el incremento de las tendencias metafísicas y teológicas, su objetivo es contribuir a clarificar el método científico así como conceptos y proposiciones de la ciencia apoyados por el método empírico y el análisis lógico, reemplazan la filosofía por una investigación sistemática de la lógica de la ciencia.

Con el objetivo de unificar la ciencia se construye un lenguaje unificado, común a todas la ciencias y para ello se

1 Alfred Julius Ayer, El positivismo lógico (México, Fondo de Cultura Económica, 1978). p.11

requería de un sistema conceptual preciso y unívoco, que contrarrestará los problemas y confusiones determinadas por el uso de un lenguaje coloquial. Este sistema conceptual fue elaborado por Rudolf Carnap y permitía la construcción de conceptos "Konstitutionsystem", teoría que elabora en su "Der Logische Aufbau del Welt" (La estructura lógica del mundo) con base en la física por considerar a su lenguaje universal.

La importancia del contexto, se puede observar también en la filosofía del lenguaje de Wittgenstein,² ya que considera que de no tomar en cuenta el contexto en que se desarrolla una palabra se puede prestar a ambigüedades sistemáticas, y la interpretación particular también depende del contexto.

La similitud que se encuentra entre el positivismo lógico y la teoría general de sistemas es su surgimiento a través de ciencias como la física en el caso de Carnap, y de la ingeniería en el caso de Ludwig von Bertalanffy, y que a la vez son la base para conformar los lenguajes respectivos.

En el positivismo lógico, el ámbito de la ciencia se convirtió en el fisicalismo, el análisis lógico determinaba si el problema tenía o no sentido, según si era científico o metafísico, los primeros mediante el análisis lógico se manifestaban como plenos de sentido, mientras que los segundos se mostraban como "un conjunto de palabras carentes del más

2 Wittgenstein, citado por Víctor Kraft, El círculo de Viena (Madrid, Taurus, 1977). p.41

mínimo sentido y a lo sumo se les consideraba con un valor emotivo".³

Para el positivismo sólo existen las proposiciones empíricas, analíticas de la lógica y la matemática, mediante las cuales controla los procedimientos específicos entre los cuales deben estar la reducción directa o indirecta a la experiencia.

Entre las críticas que se realizan al positivismo lógico se encuentra el hecho de no tomar en cuenta las vivencias personales que conforman la comprensión de los sujetos, así mismo no aceptan la intervención e implicación del científico, con el objetivo de obtener resultados precisos, se critica su reduccionismo y se oponen al mismo aquellos que argumentan un estatuto científico para las ciencias humanas.

Los fundamentos positivistas se consideraban ineficientes al momento de tratar de resolver los problemas teóricos, especialmente en las ciencias biosociales, y problemas prácticos planteados por la tecnología moderna.

A diferencia del positivismo lógico que utiliza como proceso de razonamiento la reducción, la teoría general de sistemas utiliza la inducción y la síntesis, además ofrece un esquema aplicable a muchos campos, como lo son el físico, biológico y social.

3 Ayer, op. cit., p.84

Un ejemplo es Talcott Parsons⁴, sociólogo que vincula sus ideas de sistemas a la organización y se aboca al estudio de las estructuras sociales.

En el campo de la psicología, el enfoque de sistemas ha logrado una posición preponderante y un paralelismo de ideas con la escuela gestáltica, que además se considera precursora de la teoría general de sistemas.

LA ESCUELA GESTALTICA

La escuela gestáltica también establece la diferencia entre enfocar los estudios de la ciencia por sus elementos o por las interacciones de los mismos que conforman el todo.

En relación a la psicología de la gestalt, en 1890, un psicólogo vienés C. Ehrenfels⁵ publicó "Ueber Gestaltqualitäten" (teoría de la cualidad gestáltica) en la que explicaba que las cualidades de los elementos se experimentan de modo inmediato, pero no son inherentes a ellos, ésta teoría se considera antecedente directo de las nociones desarrolladas por la escuela gestáltica.

La gestalt surge en oposición a una postura analítica y

4 Parsons, citado por Fremont Kast J. E. y Rosenzweig, Administración en las organizaciones (México, Mc Graw Hill, 1988) p.109

5 Ehrenfels, citado por Edwin G. Boring, Historia de la psicología experimental (México, Trillas, 1979). p.463 4

demasiado simplista como lo era el estructuralismo que analiza la conciencia de elementos y excluye valores provenientes de los datos del mismo; ésta psicología de la forma fue fundada en Berlín en los años 1910 - 1920; su objeto de estudio son todas las experiencias humanas subjetivas, la experiencia consciente en sentido fenomenológico, utiliza métodos como la introspección informal y métodos objetivos, considerando las experiencias como fenómenos completos que no se pueden estudiar solo por uno o algunos de sus elementos separados, es decir estudia la conducta molar.

Los autores representativos de esta escuela son:

Max Wertheimer⁶, es el representante principal, explica la percepción del movimiento estroboscópico como resultado de una serie de estudios inmóviles que al verse solos desde un punto de vista elementalista no se percibe el movimiento aparente "phi" considerado como un fenómeno completo que se da en la experiencia, por lo que se considera fenoménica.

"El phi es un fenómeno emergente; forma parte de la situación psicofísica total y no de uno solo de sus factores separados".⁷

6 Wertheimer citado por Tomás Cortés Solís, Psicología: saber y hacer, La psicología experimental: Métodos, procedimientos, instrumentos. (UNAM, Facultad de Psicología, Coordinación de Laboratorios, Tomo I 1989) p. 26

7 Boring, op. cit., p.466

Wolfgang Köhler consideraba que existen campos cerebrales subyacentes que podrían explicar el aparente dinamismo en los fenómenos de la percepción, consideraba que se perciben las relaciones entre los estímulos, no los estímulos aislados, a lo que más tarde se llamó ley de transposición, y enfatizaba que su estudio debe ser con base en la totalidad.

Kurt Koffka, otro autor importante de esta escuela expresó que la acción humana debe ser entendida en términos de un campo comportamental que incluye no solamente los estímulos y el ambiente físico, sino también el mundo exterior y sus objetos tal como son percibidos por los sujetos.

Kurt Lewin, se consideraba por lo general como un psicólogo de la gestalt, desarrollo el concepto del espacio vital como el campo dinámico dentro del cual una persona vive todas sus experiencias, su sistema lo basaba sobre los principios de la psicología de la gestalt.

La teoría general de sistemas y la escuela gestáltica protestan contra el análisis formal basados en listas predeterminadas de elementos y reconocen que la experiencia está segregada especialmente en objetos y se debe considerar el universo como dividido en muchos sistemas en donde cada uno de los cuales está prácticamente cerrado en cuanto a los límites que guarda con factores internos y externos; no rechazan cualquier tipo de análisis, solo exigen que se

utilice el análisis que requiera cada problema en particular "El análisis distorsiona el todo, lo que no significa que no es necesario analizar para describir"⁸. Al contrario del análisis de elementos, proponen la descripción fenomenológica y el significado del todo a diferencia de los cúmulos asociativos.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En el área de psicología del trabajo el desarrollo organizacional es una estrategia educativa que integra los diferentes sistemas con los que interactúa el sujeto, aunque el desarrollo organizacional no es un antecedente, se menciona debido a que es una aplicación de un punto de vista organísmico, cuya finalidad es "cambiar las creencias, actitudes, valores, clima y estructura de las organizaciones, en tal forma que estas pueden adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo"⁹

Considera la variable constituida por las personas como "punto de partida, en vez de orientarse hacia las metas, estructura y técnicas de organización."¹⁰

8 Boring, op. cit., p.622

9 Warren G. Bennis Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas (México, Fondo Educativo Interamericano, 1973) p.2

10 Ibid., p.11

Un ejemplo de los problemas que soluciona son de crecimiento, identidad, revitalización y eficiencia organizacional, así como satisfacción y desarrollo humanos.

Las siete características del desarrollo organizacional son:

1. Su objetivo es lograr un cambio planeado en la organización.

2. Los cambios que se buscan están directamente relacionados con las necesidades que la organización intenta satisfacer.

3. Hace énfasis en la importancia del comportamiento experimental, utilizan la retroinformación, el entrenamiento de sensibilización, las reuniones de confrontación y otros métodos basados en experiencias, mediante los que se obtienen datos que permiten la planeación y la acción.

4. Los agentes de cambio son en su mayoría pero no exclusivamente extraños al sistema - cliente, es decir, agentes externos, ya que se considera que una persona de fuera puede ejercer mayor influencia que una de dentro, además de que percibe los problemas con mayor claridad.

5. Implica una relación cooperativa de colaboración entre el agente del cambio y los componentes del sistema - cliente esta relación cooperativa consiste en una determinación conjunta de metas y medios con un alto grado de influencia recíproca y

mutua confianza.

6. Los agentes de cambio comparten una filosofía social entendida como un conjunto de valores referentes al mundo en general y a las organizaciones humanas en particular y éstos rigen sus respuestas a los sistemas - clientes y el realizar éstos valores lleva a la conformación de un sistema más humano, democrático y eficiente.

7. Los agentes del cambio comparten un conjunto de metas normativas basadas en su filosofía y las más corrientes son el mejoramiento de la competencia interpersonal, hacer que los valores, factores y sentimientos sean legítimos, desarrollo de una creciente comprensión entre los grupos de trabajo, de la administración por equipos, de mejores métodos, de solución de conflictos, así mismo desarrollo de sistemas orgánicos en vez de sistemas mecánicos, en donde los primeros se caracterizan por el manejo de relaciones, confianza, responsabilidad, pertenencia y solución de conflictos a nivel grupo, a diferencia de los sistemas mecánicos en donde se individualiza y hay un manejo estricto de autoridad - obediencia.

Además de estas características cabe recalcar que los datos con los que se trabaja son autogenerados por el sistema - cliente lo cual quiere decir que se obtienen de los mismos grupos de trabajo; y que el valor básico de esta teoría es el de elección de decisiones por medio de los datos obtenidos.

En conclusión retomar estos paradigmas en el presente estudio tiene como finalidad contar con una base teórica a fin de contextualizar el desempeño del psicólogo del trabajo ya que en psicología se requiere del enfoque de sistemas, el cual propone abordar los problemas considerando las interrelaciones de variables y a diferencia de la superespecialización, el estudio debe realizarse en segmentos mayores, considerando aquellos factores internos y externos para contar con un enfoque sistémico.

Lo anterior se debe en gran parte a que en el área social son escasos o nulos los problemas relativos a una sola variable.

Ejemplo de lo anterior es la forma en que se utiliza al tratar de resolver los problemas que se enfrentan, elaborando listas de elementos de la totalidad del problema y se soluciona por partes, sin considerar la interacción de las variables que se interrelacionan.

El objetivo del positivismo lógico de unificar la ciencia y construir un lenguaje conceptual con base en la física son de los puntos más importantes para la construcción de la misma y que a diferencia de este, en la teoría general de sistemas se puede utilizar su esquema en el estudio de las ciencias sociales, que de hecho se ha aplicado a planes de programas de servicio social en la Facultad de Psicología de la UNAM, en terapias familiares, etc. en los que también se utilizan las

bases de la teoría gestáltica y se visualizan los problemas desde un punto de vista organísmico.

CAPITULO II

CONCEPTOS UTILIZADOS POR LA TEORIA GENERAL DE SISTEMAS

El presente capítulo se hace referencia a los conceptos centrales que delinearán la teoría y el enfoque de sistemas a lo largo de este estudio, estos conceptos fueron tomados de las obras de Von Bertalanffy, West y Churchman, Kast y Kuhn, éstas se citan en los siguientes capítulos y en la bibliografía:

Holismo, sinergia y organicismo, conciben que el todo no solamente es la suma de las partes y que el sistema puede ser explicado solamente como una totalidad. Holística es lo contrario a elementalismo que considera el total como la suma de sus partes individuales.

Paradigma es un proceso, un procedimiento que no necesariamente se define por pasos secuenciales y que se utiliza para abordar un tipo específico de problema, en este caso el paradigma es de sistemas.

Sistema se define como un todo unitario organizado compuesto por dos o más partes componentes o subsistemas interdependientes y delineado por límites identificables de su suprasistema ambiente.

Un sistema se caracteriza por ser una complejidad organizada con las siguientes propiedades:

- Admiten un número finito de partes componentes.
- El sistema al desintegrarse en sus partes componentes llega al límite cuando el sistema total se descompone en todos irreducibles.

Se considera un sistema concreto cuando sus elementos se conforman de objetos y sujetos, a diferencia de los sistemas abstractos en los que sus elementos son conceptos.

Los sistemas flexibles son sistemas que pueden adoptar varios estados, de acuerdo a las condiciones del medio, pero preservan sus identidades originales a pesar de estas influencias, generalmente estos sistemas son del dominio de las ciencias sociales.

Sistema rígido es un sistema generalmente desprovisto de propiedades biológicas, opuesto a las características de los sistemas flexibles y su dominio corresponde a las ciencias físicas.

Los sistemas abiertos se denominan así debido a que intercambian información, energía o material con su medio ambiente, este puede ser considerado como un modelo de transformación. En una relación dinámica con su medio

ambiente, recibe varias entradas, las transforma y exporta productos.

Los sistemas cuentan con límites que los separan de sus ambientes.

Los límites de los sistemas abiertos son permeables entre sí mismos y cuentan con un suprasistema más amplio. En general se considera que delinear los límites de los sistemas biológicos y físicos es relativamente fácil al contrario de los sistemas sociales u organizacionales.

Los sistemas cerrados considerados como dimensión pueden ser relativamente cerrados y por tanto sus límites son rígidos e impenetrables.

Entropía es un movimiento hacia el desorden, la falta de transformación de recursos y la muerte como es el caso de los sistemas cerrados, a diferencia de estos, los sistemas abiertos avanzan en dirección a una mayor diferenciación, mayor desarrollo y a un nivel de organización más alto.

Medio se considera como una porción del ecosistema, es decir, el sistema que abarca a todos los sistemas.

Paralelismo de ideas se refiere a las semejanzas, isomorfismos y conceptos generales muy similares que se desarrollan en las

diferentes ciencias debido a sus desarrollos inter e intra subsistemas de pertenencia.

Isomorfismos se refieren a las similitudes de principios que gobiernan el comportamiento de entidades a través de muchos campos.

Jerarquía, este concepto permite comprender que un sistema está integrado por subsistemas de menor orden y que es también parte de un suprasistema.

Equifinalidad es el estado final común, logrado por los sistemas abiertos como parte de diferentes condiciones iniciales.

CAPITULO III

TEORIA GENERAL DE SISTEMAS

En 1954 se organizó la Society for the Advancement y General Systems Theory (Sociedad para el avance de la Teoría General de Sistemas), posteriormente en 1957 se le cambió el nombre a Society for General Systems Research (Sociedad para la investigación general de sistemas).

Ludwig Von Bertalanffy nace en Viena en 1901, fue profesor de biología en la Universidad de la misma ciudad, y a partir de 1949 realiza labores académicas en Canadá y Estados Unidos, concibe y desarrolla la teoría general de sistemas cuyos propósitos son los siguientes:

- Tendencia general hacia la integración de las diferentes ciencias naturales y sociales, y lograr la unidad de la ciencia.
- Tal integración se centra en una teoría general de sistemas.
- Esta teoría puede ser un medio importante para llegar a la teoría exacta de los campos no físicos de la ciencia.
- Desarrollando principios unificados con base en el paralelismo de ideas a través de los universos de las ciencias individuales, esta teoría se acerca al objetivo de lograr la unidad de la ciencia.
- Y puede conducir a la integración muy necesaria de la

educación científica.

La función de la teoría general de sistemas es integradora y está en contra del elementalismo y la superespecialización "per se", debido a que ésta ha sido útil para el entendimiento en detalle de las diversas disciplinas y ciencias, sin embargo es limitado y se necesita de una teoría o estructura conceptual que los sintetice y los explique como un todo. Al estudiar los fenómenos en forma estructural, se omite la forma como se interrelacionan sus partes y el orden que los unifica.

En cierto momento debe haber un período de síntesis, reconciliación e integración unificando las especificaciones para llegar a teorías más amplias y multidimensionales. Su difusión se debe a la necesidad de tratar los temas como un todo, y la diferencia radica en estudiar un sistema como entidad, que el mismo como conjunto de elementos separados.

Precisa que el estudio de los subsistemas separados no es posible y que el punto de partida debe ser con el sistema total.

Los argumentos holistas que defiende son:

1. El todo es más que la suma de sus partes.
2. El todo determina la naturaleza de las partes.
3. Las partes no pueden comprenderse si se consideran en forma aislada del todo.

4. Las partes están dinámicamente interrelacionadas o son interdependientes.

De acuerdo con los puntos anteriores los problemas se ubican en dos niveles diferentes:

- El micronivel que se interesa por las relaciones básicas de causa efecto, las que regulan el desempeño de los componentes elementales.

- El macronivel en el que se estudian las interrelaciones entre los subsistemas elementales.

Cabe mencionar que se recalca el hecho de que presentar elementos separados aunque aparentemente relacionados, no es un argumento en favor de la existencia independiente de un todo.

La teoría general de sistemas permite comprender que no solamente es necesario tomar en cuenta los elementos, sino que además se requiere conocer las relaciones entre ellos y la forma de como diferencia el todo de los elementos aislados, ya que se considera que los elementos se comportan de forma diferente al estar inmersos en el sistema que al presentarse fuera del mismo.

Los cambios tecnológicos, y las sociedades actuales requieren debido a su complejidad actitudes holistas, de sistemas, generalistas, que permitan ampliar el panorama de los factores

que se interrelacionan y que permiten conformar una visión más amplia.

Sin embargo ello implica una reorientación del pensamiento científico, que en los últimos años se ha dedicado a especializar los sistemas.

"Es necesario un enfoque más sencillo y unificado de los problemas científicos, necesitamos practicantes de la ciencia, no de una ciencia: en una palabra necesitamos generalistas científicos"¹¹

"La tendencia a estudiar sistemas como entidades más que como conglomerados de partes es congruente con la tendencia de la ciencia contemporánea a no aislar ya fenómenos en contextos estrechamente confinados sino, al contrario, abrir interacciones para examinarlas y examinar segmentos de la naturaleza cada vez mayores".¹²

Boulding¹³ elabora taxonomías o niveles de valor para los sistemas, además que enfatiza el orden jerárquico de los niveles en la teoría general de sistemas.

Los niveles que expone son los siguientes:

11 Ludwig Von Bertalanffy, Teoría general de sistemas (México, Fondo de Cultura Económica, 1976). p.50

12 Ibid., p.8

13 Boulding citado por John P. Van Gigch, Teoría general de sistemas (México, Trillas, 1987). p.74

1.- Un nivel empírico en el cual el conocimiento se derive solo directamente de la experiencia.

2.- Un nivel en el cual se puedan estructurar sistemas, traduciendo símbolos e instrucciones de la realidad física.

3.- Un tercer nivel en el cual el conocimiento permita un diseño de inventiva.

4.- Un cuarto nivel de conocimiento llamado teórico, en el que se incrementa la generalidad y se desarrollan sistemas teóricos que van más allá de los hechos empíricos, a fin de postular las leyes de las propiedades esenciales de un sistema.

5.- En el quinto nivel se descubren los sistemas de sistemas teóricos: Este nivel anticipa la referencia de E. Laszlo "los teóricos del sistema general que intentan clasificar las teorías generales de los sistemas"¹⁴, encuentran una teoría general con un elevado nivel, es decir, una teoría general de teorías generales. Ellos estructuran metateorías, de teorías generales de sistemas.

Es por ello que se considera que esta teoría aporta un marco de referencia coherente para la organización del conocimiento, y los teóricos que apoyan este paradigma la consideran como una ciencia general, a la par de la filosofía y las matemáticas.

Es importante considerar que esta teoría comprende un conjunto de enfoques que difieren en estilo y propósito, "son lógicamente no homogéneos, representan distintos modelos conceptuales, técnicas matemáticas, puntos de vista generales, etc., concuerdan sin embargo en ser teorías de sistemas."¹⁵

El enfoque de sistemas es la aplicación de la teoría general de sistemas, éste enfoque es básicamente una metodología, un diseño, un método de investigación, una forma de pensamiento.

Uno de los aspectos más importantes es que este enfoque cuestiona la naturaleza del sistema y su papel en el contexto de sistema mayor y no de su especificación de diseño, ya que en su especificación los supuestos sobre los que se basa o elaboró pueden ser erróneos o posiblemente obsoletos, por ello, Van Gigch diferencia entre mejorar un sistema y diseñar un sistema, y considera que mejorar significa "la transformación o cambio que lleva a un sistema más cerca del estándar o de la condición de operación normal, connota que el diseño del sistema está definido y que se han establecido las normas de su operación",¹⁶ mientras que diseñar aunque también implica transformación y cambio, es un proceso creativo que cuestiona los supuestos en los cuales se han estructurado las formas anteriores.

Entre las críticas que se le realizan a la teoría general de

15 Von Bertalanffy, op. cit., p.17

16 Van Gigch, op. cit., p.19

sistemas es el hecho de que por ser concepciones generales no se abarca el contenido en su totalidad, por lo que se contraargumenta que "debe haber un grado óptimo de generalidad para cada propósito y en cada nivel de abstracción"¹⁷

Por otra parte su nivel explicativo se refuerza con la explicación en principio, nominado así por Hayek¹⁸ economista, que se refiere a que es mejor la explicación en principio que la falta de explicación, y en el caso de las ciencias sociales si esta abarca a las diferentes variables que se interrelacionan es mejor.

Otro punto que se le critica es el hecho de aplicación de las matemáticas a diferentes tipos de problemas. Se responde que lo importante no es la aplicación de expresiones matemáticas sino el desenvolvimiento de la teoría, además de que el enfoque matemático no es el único posible ni el más general.

Hipersistematización que se refiere a aquellos que tratan de generalizar y hallan cuanto antes el camino hacia la formulación de leyes, buscando la grandeza de las síntesis globales y huyendo de la trivialidad de la observación detallada.

Ya que se pone "énfasis en aquellos aspectos de los objetos o eventos que se derivan de las propiedades generales de los

19 Rapoport, citado por Van Gigh, ibíd., p.67

20 Scott, citado por Von Bertalanffy, op. cit., p.7

sistemas, más que de los contenidos específicos".¹⁹

Una teoría de sistemas organizacional tendrá que considerar la organización como un sistema cuya operación se explicará en términos de conceptos sistémicos.

"Esta teoría está enmarcada en una filosofía que acepta la premisa de que el único modo significativo de estudiar la organización es estudiarla como sistema, y el análisis de sistemas trata de la organización como sistema de variables mutuamente dependientes".²⁰

La concepción organicista es necesaria también para comprender no solo partes sino para encontrar los problemas decisivos dentro del todo, ya que ponderar los problemas en forma aislada es diferente a como se observan en forma holista, con este segundo enfoque se considera el orden que unifica a los elementos y el resultado de la interacción entre variables.

Esta concepción se puede considerar como una importante aportación para lograr una educación integrada.

19 Rapoport, citado por Van Gigch, *ibid.*, p.67

20 Scott, citado por Von Bertalanffy, *op. cit.*, p.7

CAPITULO IV

SISTEMAS QUE CONFORMAN EL MEDIO EN EL DESEMPEÑO DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

Este capítulo se desarrollará con base en la perspectiva extrospectiva, en la cual se consideran los sistemas que se ubican en el medio e involucran a los sistemas superordinales, se contemplarán las relaciones de los mismos mediante aspectos comunes en los alcances, es decir, debido a que estos sistemas son demasiado amplios se considerarán solo aquellos factores que tengan alguna relación con el sistema del desempeño del psicólogo del trabajo y debido a que para contemplar este es necesario remitirse a la formación educativa se presentan las relaciones de los sistemas tomando como base al sistema educativo.

SISTEMA EDUCATIVO

Prawda define al sistema educativo mexicano como "el conjunto de normas, instituciones, recursos y tecnologías destinadas a ofrecer servicios educativos y culturales a la población mexicana".²¹

Este sistema educativo mantiene interrelaciones con los sistemas del medio, como son los sistemas económico, político, social,

21. Juan Prawda, Logros, inequidades y retos del futuro del sistema educativo (México, Grijalbo, 1989).p.17

legal y cultural.

SISTEMAS EDUCATIVO Y CULTURAL

La relación del sistema educativo con el sistema cultural es que por medio del primero se transmite la cultura de la sociedad, de los grupos dominantes. "La expresión cultural queda circunscrita a los procesos de desarrollo histórico de una sociedad, y su respectivo orden social".²²

El sistema educativo puede fomentar también el pluriculturalismo, la conservación del medio ambiente, del medio humano, etc.

SISTEMAS EDUCATIVO Y SOCIAL

La relación que mantiene el sistema educativo con el sistema social consiste como lo plantea Turner, sociólogo de la educación, en "que los sistemas educativos limitan el ascenso de las clases medias y bajas, introduciendo para ello una estratificación de niveles y una diferenciación de contenidos que se expresan en desiguales grados de educación básica urbana y rural".²³

22 Graciela A. Mota Botello, Cultura, ideología e individuo, Psicología social y teoría de la conducta (Fac. de Psicología, Sociedad Mexicana de Psicología Social, 1989). p.105

23 Turner citado por Prawda, ibid., p.53

Considera que dentro de la educación urbana el contenido de la misma es manual para el proletariado, en la clase media es comercial o técnica y a los grupos dominantes la educación humanista, científica y superior.

En relación al reclutamiento de mano de obra, de científicos y administrativos, el sistema educativo se relaciona con el económico al vincular la educación con el sistema de producción de bienes y servicios, social y nacionalmente, así como permitir un desarrollo social.

Así mismo la limitación de recursos limita a su vez, estudios a nivel estatal, regional e inclusive nacional, además se incluyen metas de crecimiento indefinido o limitado, y controla los modos de producción para masas y minorías.

SISTEMAS EDUCATIVO, POLITICO Y SOCIAL

El sistema educativo y el sistema político permiten la conservación del sistema o proyecto de sociedad que se pretende alcanzar. Y a diferencia de como destacan Tamariz, Casas y Urbina "la educación es objeto de atención y reflexión retro y prospectivamente de cualquier país; independientemente de su sistema social y su nivel de desarrollo".²⁴ Se considera que

24 Enoch Tamariz Montiel, Susana Casas Laguna y Javier Urbina Soria, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos, Urbina Soria J., compilador (México, UNAM, 1989). p.743

para estudiar a la educación es necesario ubicarla con base en el enfoque de sistemas y contemplar las relaciones que existen para lograr una comprensión más amplia, enfatizando su dependencia y no su independencia.

Existen diferentes proyectos de sociedad, ya que en esta existen grupos en conflicto, unos con más poder que otros y por ello el papel que juega la educación depende de como se conciba a la sociedad.

Germán Rama considera a la educación como "un componente de una imagen o proyecto social que puede ser funcional o disfuncional respecto de una o varias de las dimensiones que conforman el proyecto o sistema social que se pretende lograr".²⁵ Rama enfatiza el producto de las interrelaciones entre los diversos factores que es con base en los fines de los grupos en poder.

Un ejemplo de un proyecto social disfuncional es cuando se forman universitarios desempleados en grandes cantidades y es funcional al mismo tiempo, respecto a las presiones del proyecto, porque satisface algunas de las aspiraciones de movilidad social y de muchos ingresos de ciertos grupos.

Los proyectos educativos pueden reforzar la permanencia de un grupo en poder, motivar la participación organizada de las mayorías, movilizar constructivamente a una sociedad más

crítica, apoyar la libertad, el respeto a los derechos humanos o el autoritarismo.

Germán Rama expone diferentes estilos de desarrollo educativo y ubica a México en el de modernización social, mismo que se caracteriza por lograr un cierto nivel de expansión económica que, aunque no produce un verdadero desarrollo, es posible que existan cambios que afecten a los sectores incluidos en el sistema de producción capitalista.

Entre los factores que se ubican en la modernización social se encuentran el incremento de urbanización, modificación de la estratificación social, crecimiento de las clases medias y consolidación del proletariado.

De acuerdo a la capacidad de los grupos en el poder de satisfacer demandas, existe una mayor estabilidad de alianzas.

Se le considera moderno en áreas de educación, salud, comunicaciones, consumo, pero solo de un sector amplio de la población, sin embargo se excluye y se mantiene marginados a sectores rurales.

"La tesis central de este proyecto de sociedad es la movilidad gradual ascendente en la cual la educación no solo actúa como uno de los ascensores, sino que además juega el papel de válvula

de seguridad, porque genera la expectativa de movilidad en grupos que no necesariamente se beneficiarán de los procesos de modernización, pero que en la espera se mantienen tranquilos".²⁶

Explica que la movilización amenaza la estructura social, especialmente cuando el crecimiento económico es lento, ya que no ofrece posibilidades efectivas de participación a los grupos movilizados y la forma como se controlan las presiones es creando precisamente las expectativas de movilidad a través de la educación.

Considera significativo el rechazo de la alternativa de freno al progreso educativo, ya que está muy arraigada la convicción de que el desarrollo educativo es una garantía y un signo de progreso.

Esta idea se integra al cuadro de valores de una sociedad, de nuestra cultura.

En forma específica, en México de acuerdo a Rama, la educación pasa por las siguientes etapas:

- Generalización de la educación primaria y de la alfabetización. El objetivo es integrar nacional y políticamente a toda la población en torno de la ideología del grupo dominante y generar una expectativa de movilidad e incorporación al

²⁶ Germán W. Rama y Ricardo Nassif, El sistema educativo y América Latina (México, Kapeluz, 1985). p.39

proceso de desarrollo a partir de la educación.

- Mejoramiento cualitativo de la educación primaria, incremento moderado de la secundaria, incorporación de carreras técnicas y de educación superior para la administración que reclama la modernización de ciertos sectores, se mantiene la gratuidad y el carácter oficial de los servicios educativos que ofrece.

- Se presentan contradicciones como el decremento de la calidad de los servicios y la irrelevancia de contenidos para grandes grupos de población, explosión de la educación superior acompañada de una diversificación de carreras que se crean fundamentalmente para el mantenimiento de los grupos en el poder, en la elite, y el incremento del gasto educativo constituye un porcentaje importante del gasto público.

- Se polariza la sociedad con muchos recién alfabetizados y pocos con títulos de educación superior, la prolongación de los ciclos de estudio funcionan como estacionamientos para una población que no puede encontrar empleo inmediato y que aspira a la movilidad social a través del credencialismo educativo en el que otro efecto negativo es el acceso a los diferentes niveles de educación de acuerdo con su origen social.

"En estas economías con limitadas posibilidades de generación de

empleo, acaba resultando más importante el "pedigri" educativo de un aspirante a ocupar un puesto, que sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores".²⁷

Estas inequidades del sistema educativo son expuestas por Valderrama, Lavalle y Hernández²⁸, quienes explican que existen diferentes posturas teóricas que aportan elementos para un mejor entendimiento de las relaciones entre la educación superior y el empleo. Y entre ellas están las siguientes:

- Teoría del capital humano, que propone que la experiencia escolar está directamente relacionada con una mayor productividad y eficiencia, y que los adelantos que se presentan en el área tecnológica se convierten en requisitos educacionales con respecto a la ocupación.

- Teoría del mercado segmentado del trabajo, ésta teoría plantea que el mercado laboral de los profesionistas se divide en partes desiguales entre sí y las categorías ocupacionales las divide en salario, estabilidad y condiciones laborales, ésta teoría también explica los criterios de selección de personal con base en estudios profesionales para así determinar la relación existente entre el nivel educativo y los ingresos.

27 Prawda, op. cit., p.62

28 Pablo Valderrama Iturbe, Isabel Lavalle Alanís, Jesús Hernández Valdez, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado, Urbina Soria J., compilador (México, UNAM, 1989). p.540 33

- El credencialismo, que se refiere a la utilización de la credencial educativa como lo son título, diplomas, etc. considerados como único criterio para la evaluación del desarrollo cognoscitivo y la capacidad intelectual del trabajador, pero esto es independiente de la comprobación de su calificación técnica.

- La corriente de la escuela económica radical norteamericana plantea que la educación no contribuye a elevar la producción y que además no es un medio para eliminar las desigualdades de la estructura social y enfatiza la relación que se establece entre la personalidad, el acceso a posiciones bien remuneradas y el prestigio en el mercado de trabajo.

Esta falta de correspondencia entre los egresados de niveles postbásicos y las prioridades en el mercado de empleo se transforma en frustración, sobre todo cuando se atraviesa por una crisis económica.

Relacionado con la frustración Jorge Max en su ensayo educación, sociedad y cultura..., considera que la modernidad es un modelo decadente que ha generado expectativas que no se podrán consolidar y que además hemos generado, como sociedad, un "modo de vida" en el que el plano económico ocupa el primer lugar, y que sin embargo es ante todo social.

Y ello determina que no es solo un problema cuantitativo, sino cualitativo ya que de acuerdo a lo que expresa "no hay nada más arriesgado que un individuo o una colectividad frustrada en su "aparentemente" más elevados deseos, y el del título "universitario o no" y de un estatus económico y social "supuestamente" acorde con los estudios realizados"²⁹ expectativas que se alejan cada vez más y se incrementa su incumplimiento.

Referente a las universidades y el poder político, Carlos Pallan en su ensayo considera que "la universidad es una institución que forma parte de la estructura estatal o gubernamental y que, como tal, ejerce poder derivado de esta última"³⁰, esta es una institución descentralizada del estado.

Pallan realiza un esquema en el cual establece que el objetivo del poder político en la universidad es el de formar profesionales, realizar investigación y difundir la cultura.

Además describe al formalismo como uno de los problemas de la universidad que es cuando "las formas, modelos o soluciones no

29 Jorge Max Rojas, Revista de la Educación Superior, Educación, sociedad y cultura: el sentido de la universidad en una sociedad en crisis. (México, ANUIES, Vol. XVIII Núm 4 (72) oct-dic 1989). p.48

30 Carlos Pallan Figueroa, Revista de la Educación Superior, La prestación de servicios y ejercicio del poder político como problema de la administración universitaria. (México, ANUIES, Vol. XVIII Núm 4 (72) oct-dic 1989) p.47

encuentran apoyo ni cabal aplicación en la realidad económica, política, social y cultural de esas mismas sociedades"³¹.

Quién ejerce el poder dentro de la administración universitaria son las autoridades y funcionarios a través de la estructura universitaria conformada por dependencias, normas, procedimientos y técnicas.

SISTEMAS EDUCATIVO Y LEGAL

En relación con lo anterior y con la relación que mantiene el sistema educativo con el sistema legal, el licenciado Mariano Herrán Salvatti, exdirector general de profesiones de la Secretaría de Educación Pública declaró en el tercer encuentro de sistemas para la administración escolar que para que los estudiantes cuenten con condiciones de igualdad en cuanto a competitividad en los mercados institucionales, se requiere de un instrumento jurídico moderno con reglas claras y permanentes, "con el objetivo de modernizar los procedimientos, la regulación de actividades profesionales con impacto directo en el bienestar social, y la actualización de los conocimientos del profesional en ejercicio"³².

31. Ibid., p.14

32. Mariano Herrán Salvatti, citado por Rich Robins Tercer encuentro de sistemas para la administración escolar, Las diferencias entre los sistemas escolares estadounidenses y mexicanos antes y después de la implementación del Tratado de Libre Comercio (México, UNAM, 1984). p.202

Aunque las instituciones educativas están igualmente inmersas en la crisis es a éstas a las que les corresponde de acuerdo a Max "un papel de importancia en la búsqueda y diseño de alternativas al modo de ser, hoy en quiebra, que ha sido la nación hasta ahora"³³.

Por otra parte estas instituciones deben poner en claro cual es y cual será su función en este tiempo y ante la crisis.

La teoría general de sistemas considera que se deben definir nuevos objetivos a diferencia de trabajar con base en objetivos predefinidos que no se han alcanzado, el país requiere de una reestructuración de objetivos y políticas y la participación de las instituciones de educación superior deben establecer medios que permitan redefinir las expectativas de la población y adaptarse a los cambios drásticos que se resienten en las crisis.

Específicamente en el desempeño del psicólogo y tomando como base su preparación académica, se hace referencia al ensayo de Preciado y Rojas³⁴ para contar con un marco de referencia general acerca de las instituciones educativas en donde se imparte la enseñanza en psicología, este ensayo se realizó con

33 Max Rojas, op. cit., p.46

34 Datos de Mota 1987; Galindo y Vorwerg, 1985; Muret y Ribes, 1977 citados por Héctor Preciado y Luz Angelina Rojas Revista de la Educación Superior, Notas sobre la enseñanza de la Psicología en México: estado actual y perspectivas de desarrollo (México, ANUIES, Vol. XVIII Núm 4 (72) oct-dic 1989). p.77 37

base en el estudio sobre el crecimiento de la enseñanza en psicología en el país, el cual consideran ha sido "explosivo" y "desordenado" y lo demuestran con el reporte sobre el incremento de escuelas en donde se imparte psicología y que se enlista a continuación:

Números de escuelas donde se imparte psicología y años.

1	1958
10	1967
25	1974
40	1977
66	1981
95	1984

Así mismo el crecimiento de la población estudiantil ha sido de 1500 en 1960 a 40,000 en 1983.

En las tablas de primer ingreso 94-95³⁵ de las 10 carreras de alta demanda a nivel licenciatura en la UNAM la psicología se ubica en el quinto lugar de los que ingresan por pase reglamentado, el segundo lugar de los que ingresan por concurso de los sistemas incorporados, en el cuarto lugar en concurso nacional y la demanda total, es decir el total de aspirantes en

35 Facundo Ruiz Doncel, Tercer encuentro de sistemas para la administración escolar, ingreso a la UNAM (México, UNAM, 1994). p.117

el cuarto lugar con 5,000.

Preciado y Rojas consideran que este crecimiento se da más como respuesta a una demanda educativa originada en la sociedad civil que como resultado de un proyecto planeado con base en la proyección social por parte del estado y la sociedad tomando en cuenta las posibilidades y necesidades de los mismos; se plantea que con base en estas necesidades se pueden establecer políticas de desarrollo y crecimiento en escala nacional así como construir perfiles profesionales.

Mares en un estudio realizado confirma los puntos anteriores y plantea que la historia de las universidades en las que se estudia la psicología ha sido la historia de la licenciatura de psicología de la UNAM, con excepción de las ENEP Zaragoza, Iztacala y la UAM Xochimilco en las que su "experiencia educativa es innovadora en la década de los setentas"³⁸.

En un análisis de trece planes de estudio de diferentes partes del país llega entre otras conclusiones a el hecho de que estos enfatizan los repertorios teóricos a diferencia de las horas de práctica, también el hecho de "favorecer una concepción individual y fragmentaria de la educación, fundamentada en términos de la libertad de cátedra y el derecho a expresar las ideas, pues no establecen criterios definitorios precisos en el currículo en relación con los objetivos finales e intermedios de

la enseñanza"³⁷

Los puntos anteriores desembocan en algunos problemas educativos como lo son cursos seriados con contenidos poco secuenciados en la práctica, repetición frecuente de contenidos en cursos diferentes; en ocasiones información teórica contradictoria, información teórica excesiva, contenidos teóricos y metodológicos irrelevantes en términos de los requerimientos profesionales planteados al psicólogo por la sociedad, prácticas deficientes y rutinarias y alumnos completamente desorientados en relación con su preparación y en su ubicación en el desarrollo del currículo; en síntesis lo que lleva a producir sistemas cerrados; cabe recordar que los sistemas cerrados en la teoría general de sistemas, tienden hacia la entropía que es un movimiento hacia la falta de transformación de recursos, lo que quiere decir que los psicólogos se forman inadecuadamente en cuanto a las necesidades sociales y nacionales.

Así mismo considera que la educación actual en la licenciatura en psicología es fundamentalmente una formación basada en la transmisión de conocimientos que propicia una actitud ecléctica, es decir una actitud compuesta con elementos tomados de otras áreas ya existentes, frente al desarrollo de la disciplina y al ejercicio de la profesión, así como una "indefinición del campo profesional y de las posibilidades y responsabilidades asociadas a la existencia de la disciplina como área de conocimientos, con

identidad y niveles de incidencia propias³⁸

Este punto se retomará posteriormente al relacionarlo con la identidad del psicólogo con la falta de capacidad por parte del psicólogo del trabajo para entender lo que puede hacer.

Por otra parte, Preciado y Rojas consideran que la educación debe cumplir con dos propósitos, el primero es fomentar el desarrollo de estructuras lingüísticas que permitan describir, organizar y explicar la realidad profesional y el segundo garantizar el desarrollo de nuevas competencias y repertorios de interacción con los objetos que se refieran a la realidad profesional y provean los medios necesarios y suficientes para su manipulación y transformación.

Y por último determinan que lo que requiere la psicología es definir los propósitos de la licenciatura donde se estudia, delimitar el perfil educativo de las licenciaturas en sentido profesional, moderación en la diversidad de los conocimientos conceptuales y propiciar el desarrollo de una actitud hacia el mismo, convencer a los estudiantes de la certidumbre del conocimiento a fin de dudar acerca de la veracidad e inamovilidad del mismo y por lo tanto buscar, descubrir y generar el conocimiento, reconocer la existencia de diferentes proyectos científicos y distintos compromisos sociales con la historia de la psicología en su enseñanza y práctica; esto es

como parte de un compromiso epistemológico, es decir, compromiso con el estudio del conocimiento, su origen, estructura, métodos y validez, que conlleva a la modificación radical de las condiciones de entrenamiento práctico y fomentar el diseño de condiciones de entrenamiento que permitan ser más competitivos y desempeños efectivos específicos, estas condiciones deben representar muestras naturales de ejercicio profesional, y estructurarse con base en el reconocimiento conceptual de diversos sistemas de comportamiento, es decir, "sistemas o contextos idiosincráticos que identifiquen prácticas de conducta individuales e interindividuales diferenciados"³⁹

En específico y como consecuencia de lo anteriormente expuesto, en lo referente al desempeño del psicólogo del trabajo existen diversos criterios, Gutiérrez⁴⁰ expresa diversas opiniones mismas que se discuten a continuación y argumenta que los principales problemas a los que se enfrenta relacionados con su desempeño laboral son los siguientes:

- Falta de efectividad del psicólogo del trabajo al resolver los problemas que la sociedad presenta.

39 Ibid., p.87

40 Rodolfo Gutiérrez Martínez, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo, Urbina Soria J., compilador (México, UNAM, 1989). p.277

Muñoz⁴¹ considera que los problemas a los que se enfrenta el psicólogo del trabajo son entre otros del tipo legal, laboral, ausencias, retardos, falta de esmero, descuido inclusive en prejuicio propio, intentos de fraude y trabajadores lentos en aprender, esta falta de efectividad está directamente relacionada con la "falta de investigación de la realidad organizacional", por otra parte algunos cambios son rápidos y es requiere de seguimiento en las investigaciones o actualizaciones.

- La actividad profesional es improductiva en cuanto a su contratación.

Se considera que el rendimiento en términos productivos del psicólogo es bajo y en muchos lugares al realizar el recorte de personal son los primeros a los que se liquida. Si a su actividad se le diera la importancia que tiene y los psicólogos dieran resultados consistentes, esto permitiría lograr un lugar importante en la empresa.

- Personal técnico y no psicólogos realizan las mismas actividades en forma similar.

Existen empresas en las cuales las personas encargadas del

41 Ernesto Muñoz del Río, Las funciones de los responsables de los recursos humanos en empresas del área metropolitana, (UNAM, Fac. de Psicología, 1989) p.45

departamento de recursos humanos o personal son ingenieros, administradores, contadores, abogados, aunque también existen empresas en las que este departamento es atendido por personal técnico y en ocasiones personal sin estudios; sin embargo lo importante es la forma como realizan sus labores y en las que los resultados en algunos casos son similares a los de los psicólogos, y este es un factor que debe tomarse en cuenta al momento de considerar la identidad del psicólogo del trabajo, misma que es confusa.

El origen de la falta de identidad de la psicología es debido a que es una ciencia joven que aunque ha logrado diversos avances, no cuenta con el desarrollo esperado que permitiera delimitar actividades y conformarlas en un contexto integral con una identidad propia.

Kuhn⁴² ha planteado que a diferencia de las ciencias naturales, en las ciencias sociales existen un mayor número de desacuerdos entre los científicos sociales y entre ellos, los psicólogos en relación con la naturaleza y el estudio del mismo.

En cuanto a la identidad del psicólogo y la psicología Ruíz plantea en forma opuesta, en su estudio sobre métodos y medios actuales del psicólogo del trabajo elaborado hace 22 años, en 1973, que "la importancia que adquiere la psicología en los

42 Thomas S. Kuhn, La estructura de las revoluciones científicas (México, Fondo de Cultura Económica, 1971).
p. 13

años que van de este siglo se ha configurado como una rama o campo bien definido".⁴³ Considera que esto es lo que expresan posiblemente los estudiantes de la misma, sin embargo considera que es necesario que se defina realmente como una rama o estudio que se apoye en estudios de otras áreas pero que se le identifique como tal por ser no solo relevante en algunas de sus áreas, sino que se le conceptualice en torno al contexto en que se ubica y que no se le considere como instrumento de la administración, ni subordinada a una técnica.

Ribes Ifiesta⁴⁴ considera una paradoja el hecho de que la psicología siendo una ciencia experimental haya aportado poco o nada a la tecnología de la enseñanza y considera que destacan dos motivos o determinantes principales.

El primero se refiere a la etapa histórica particular de desarrollo científico de la psicología, en el que manifiesta que la historia de México desde la guerra de la independencia se ha subrogado a la sociedad civil por instituciones y órganos sociales como lo son la iglesia y el estado mismo que se han reflejado por medio del autoritarismo, y del paternalismo y se ha carecido de autonomía en las organizaciones civiles, que esta

43 José Luis Ruiz Alcantar, Psicología Industrial en el área metropolitana, métodos y medios actuales (Fac. de Psicología, Tesis UNAM, 1973). p.41

44 Emilio Ribes Ifiesta, La enseñanza, ejercicio e investigación psicológica, un modelo integral. La formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente (México, Trillas, 1980). p.17

carencia se reproduce en los diferentes gremios y grupos intelectuales que surgen con la modernización a raíz del movimiento revolucionario del presente siglo. Y considera que para que la psicología trascienda se requiere que adopten formas de organización como colectividad civil para legitimar su inserción en la sociedad actual.

Así mismo expresa que "la diversidad de corrientes o teorías en psicología demuestra que atravesamos por una etapa de transición de grandes dimensiones, la mezcla de concepciones científicas y precientíficas sobre la materia de estudio produce ambigüedades y confusiones teóricas"⁴⁵.

Relacionándolo con los problemas que enfrenta el psicólogo, el caso de la psicología con sus diversas formas de concebir problemas hace que su enseñanza se transforme en una elección subjetiva por determinada tendencia, misma que fragmenta su enseñanza, concepción, desarrollo y programación.

Ribes Iñesta manifiesta la necesidad de que el estudiante de psicología sea un erudito sobre todos los puntos de vista de cualquier autor independientemente de su adecuación metodológica y experimental.

El segundo motivo por el que la psicología siendo una ciencia

45 Emilio Ribes Iñesta, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la psicología en México, Urbina Soria J., compilador (México, UNAM, 1989). p.743

experimental no aporte nada a la tecnología educativa lo refiere al "incapié desmedido en diferentes interpretaciones conceptuales del comportamiento, lo que propicia un enfoque de contenido en el planteamiento de los estudios de psicología"⁴⁶.

Concluye que la fragmentación verbal entre los científicos, se traduce en una fragmentación semejante a los programas de formación de profesionales e investigadores. Lo cual refleja una carencia epistemológica y metodológica que se expresa al momento de elaborar los planes de estudio y se sustituye una preparación integral por preferencias teóricas personales.

Por otra parte, al identificarse con una corriente específica y elaborar los objetivos de enseñanza, estos dejan de lado los aspectos importantes o relevantes que la corriente no contempla, es por ello que el énfasis debe realizarse con base en las necesidades sociales y organizacionales.

- Desconocimiento de los psicólogos respecto a la situación industrial.

El psicólogo al considerar las actividades que realiza debe ubicarlas en un contexto en el que le permita tener una visión integral, y en el que se consideren las repercusiones de la relación que tiene su desempeño con los problemas sociales, técnicos, legales, económicos, etc. en su preparación es

necesario contar con una metodología que permita abordar aspectos de la situación industrial.

- Falta de capacidad para entender lo que deben o pueden hacer.

En cuanto a este punto difiero con la opinión de Gutiérrez en cuanto a la falta de capacidad, y considero que lo que requiere el psicólogo es estar adecuadamente preparado y conocer los límites de su actuación como psicólogo del trabajo. Este desconocimiento tiene su origen en lo que Mouret y Ribes señalan como resultado del crecimiento desordenado de la enseñanza de la psicología, que desemboca en la deformación del perfil profesional del psicólogo, mismos que ya fueron señalados.

- El no saber interesar a la industria.

Tiene que ver con los resultados que se le han presentado a la misma, la falta de una estructura definida teórica y práctica y la diferenciación que se realiza entre materias académicas, que desarrollan las capacidades en forma segregada.

- El psicólogo cuenta con un alto nivel teórico y poca práctica.

En el análisis de Martínez Fuentes y Urbina Soria⁴⁷ sobre los estudios realizados en los años 1970 a 1987 sobre el ejercicio profesional y la preparación académica se encontró en general que entre las principales deficiencias académicas reportadas se encuentra la falta de práctica.

Así mismo en la investigación realizada por López, Rivero y Bustos⁴⁸ donde el objetivo fue determinar sobre los roles del presente y futuro del psicólogo, subrayan la importancia del incremento en el porcentaje de tiempo dedicado a las prácticas, igualándolo al de la teoría, es decir, 50% cada uno, esto como producto de la carencia que existe en la relación entre la teoría y la práctica.

La preparación académica del psicólogo es una de las áreas de mayor importancia, ya que repercute en la forma como el psicólogo realiza su desempeño profesional, si la primera es incompleta el psicólogo no contará con los elementos suficientes para afrontar la realidad organizacional y social.

En el área de psicología del trabajo es indispensable la

47 Joel Martínez Fuentes y Javier Urbina Soria, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Análisis de los estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos, Urbina Soria J., compilador (México, UNAM, 1989). p.520

48 Ma. Eugenia López Rodríguez, Fermín Rivero del Pozo y Marcos Bustos Aguayo, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano, Urbina Soria J., compilador (México, UNAM, 1989).p.704

vinculación con las empresas, ya que es en éstas en las que se desenvuelve.

Si se contara con prácticas profesionales a la par de la teoría, las prácticas enriquecerían los conocimientos teóricos.

Se considera que además el psicólogo debe contar con una postura crítica que le permita evaluar alternativas y elegir la adecuada.

Todo esto con el fin de desarrollar en los alumnos una actitud sobre lo que aprenderá y para establecer una diferencia entre contar con un cúmulo de conocimientos y manifestar una actitud sobre lo aprendido.

Actitud se define como: el conjunto y la relación de los conocimientos, sentimientos y tendencias reactivas.

Los anteriores puntos desembocan en problemas como el desempleo, la subutilización, bajos sueldos, y el hecho de que su desempeño se ubique a nivel técnico, así como cambio en las áreas de semi-especialización en las que se estudio.

El INEGI⁴⁹ reporta que las proporciones de psicólogos (generales) activos según su ocupación principal son:

49 Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Los profesionistas en México XI censo general de población y vivienda 1990. (México, INEGI, 1993). p.20 50

De 33,842 que es la cantidad total de psicólogos en la República Mexicana, se desempeñan como:

9,521	profesionales
1,173	técnicos
9,708	trabajadores de la educación
376	trabajadores del arte
3,705	funcionarios o directivos
54	trabajo agropecuario
194	inspección y supervisión
250	artesanos y obreros
71	operación de máquina fija
33	ayudantes y similares
101	operación de transporte
6,430	oficinistas
1,530	comerciantes y dependientes
123	trabajadores ambulantes
9	trabajadoras domésticas
236	trabajadores en servicios públicos
77	protección y vigilancia
253	no específico

Cabe mencionar que en cuanto a la distribución por sectores económicos, los psicólogos se ubican en el sector terciario es decir el comercial y de servicios con un 88.8% en el secundario o industrial con un .8% y en el sector agrícola o primario un 3%

Y en cuanto a los ingresos, la psicología no se encuentra entre la proporción de profesionistas que perciben más de diez salarios mínimos en 1990, y se encuentra en los que perciben hasta dos salarios mínimos, con una proporción del 25.3%, así mismo solo el 2.25% percibe ingresos altos.

Por otra parte los agentes involucrados o que pueden influir en el desarrollo del desempeño son:

Los estudiantes que necesitan contar con elementos para enfrentar la realidad social.

Los académicos con experiencia en el campo laboral pueden transmitir los conocimientos que se adecuen a las necesidades y fomentar la investigación.

Los jefes de departamento académicos estructurando programas para el desarrollo de las diferentes materias a su cargo, revisión de los planes de estudio, tanto de estudiantes especialistas en planeación académica y usuarios con el fin de contar con una visión integral.

Así como contar con el apoyo de autoridades y funcionarios que son los que ejercen el poder político en la universidad y son los que deben propiciar la adecuación de los profesionales a la realidad social.

Para llegar al punto de toma de decisiones es necesario que se consideren los elementos que intervienen y entre ellos los estudios que hacen referencia a las necesidades detectadas por los empleadores.

En el estudio realizado por Tamariz, Casas y Urbina⁵⁰ a los empleadores de psicólogos a 43 (cuarenta y tres) instituciones públicas y 25 (veinticinco) privadas con una muestra de 217 (doscientos diecisiete) empleadores de psicólogos, mediante un instrumento de 48 (cuarenta y ocho) reactivos y en el análisis de 102 (ciento dos) de los 217 (doscientos diecisiete) cuestionarios aplicados en los años de 1985 - 1987, se encontró que el 77% de los empleadores prefiere aquellos que cuentan con licenciatura (titulados), el 83% indicó sin embargo que aceptan pasantes, 47% prefieren que sean del área industrial, y debido a que en el instrumento se podía marcar más de una opción se obtuvieron porcentajes mayores al 100%, como por ejemplo el 41% prefirió que los psicólogos tuvieran como área de especialización clínica, el 38% del área educativa y 25 % con formación general.

Cabe resaltar que para el 57% no es necesario otro tipo de estudio, de este dato podría inferirse la necesidad real que tiene la sociedad del psicólogo con maestrías, doctorados, a menos que sea en áreas diferentes a la psicología o con alguna

área compatible.

Por otra parte el 21% prefieren a los que dominan algún idioma y 18% los que cuentan con estudios de computación.

En una de las categorías exploradas que fue satisfacción de necesidades de la institución a través del ejercicio profesional del psicólogo se consideraron las siguientes áreas:

Detección y diagnóstico	32%
Intervención profesional	37%
Evaluación de la intervención	43% eventualmente 48% no se realiza
Comunicación y difusión	51% en pocas ocasiones 20% con mayor frecuencia 22% no se realiza
Administrativas	41% ocasionalmente 22% más frecuentemente

Las actividades administrativas en este caso se refieren al seguimiento o supervisión de acciones requeridas en el trabajo.

Por otra parte el 40% considero que los psicólogos realizan actividades exclusivas de su competencia profesional, mientras que el 60% consideró que además realizan actividades de otras profesiones y el 52% opinó que el trabajo profesional que

corresponde a la psicología lo realizan solamente los psicólogos y el 48% opina que también lo realizan otros profesionales.

Este tipo de estudios deben considerarse a fin de detectar las necesidades de los empleadores, y tomar en cuenta el contexto en el que se desenvuelve, ya que con base en ello se pueden conocer las perspectivas de desarrollo de los estudiantes, además de que se considere en los niveles medio superior, a fin de que con base en este tipo de información se tomen decisiones adecuadas al momento de elección de carrera; y también es importante, ya que puede marcar parámetros sobre las necesidades y no necesidades, para guiar tanto los contenidos como la práctica curricular de la carrera de psicología.

CAPITULO V

EL DESEMPEÑO COMO SUBSISTEMA ABIERTO

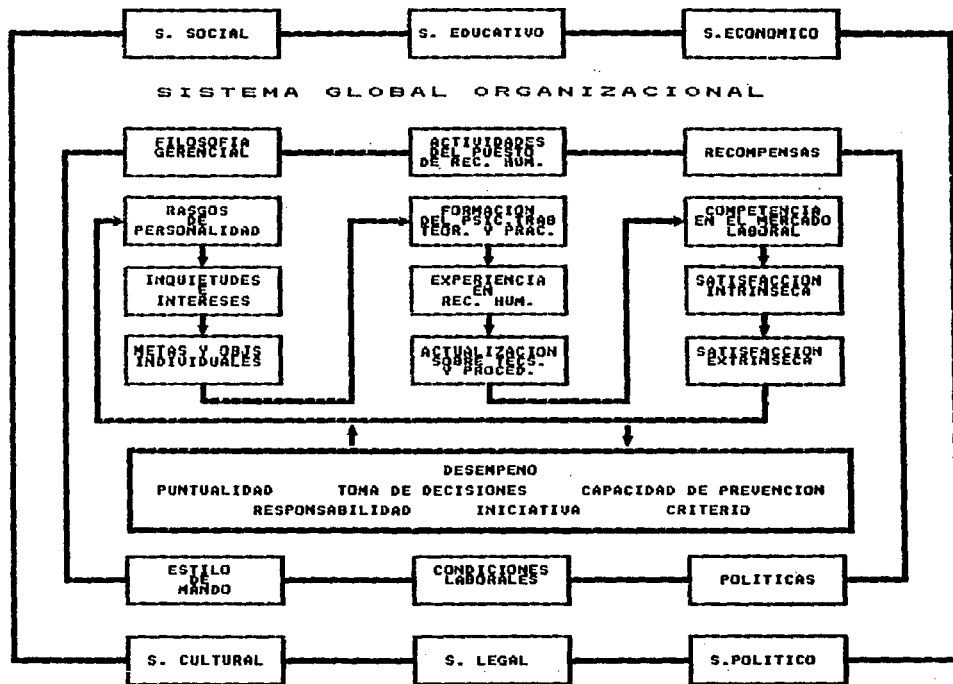
El creciente interés que se le ha dado al recurso humano a lo largo de este siglo ha hecho que se le considere como el principal factor determinante del éxito o fracaso de una organización y por ende su desempeño.

En el presente estudio se entenderá por desempeño el realizar las acciones que corresponden a un empleo y se le considera un sistema abierto ya que en él intervienen diversos factores que interactúan y que forman el medio y su conformación interna.

Con el objetivo de esquematizar se elaboró un diseño sobre el desempeño del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos en el que además de considerar los sistemas que conforman el medio que se definieron en el capítulo anterior, incluye factores con los que se interrelaciona de manera interna y que conforman el sistema global organizacional como son la filosofía gerencial, condiciones laborales, políticas, recompensas y las actividades inherentes a los puestos de recursos humanos y también los referentes al individuo, como son los rasgos de personalidad, las inquietudes e intereses así como las metas y los objetivos individuales. Ver diseño No.1

DISEÑO SOBRE EL DESEMPEÑO DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

SISTEMA TOTAL



Cabe mencionar que en la elaboración del diseño se tomó como base un diseño de Alpander sobre el desempeño.

Existen factores relacionados con el sistema global organizacional y con las características específicas del individuo, entre ellos se encuentran los aspectos de la filosofía gerencial que son los diferentes estilos de liderazgo, mismos que influyen en la interacción de superiores y subalternos.

La filosofía gerencial es un tema amplio, pero en general de acuerdo a Alpander determina "la centralización o descentralización de la autoridad, la actitud general de la gerencia hacia la mano de obra y la participación de los empleados en la toma de decisiones"⁵¹; en donde la autoridad puede ser permisiva o estricta, pero además la filosofía gerencial también se refiere al clima organizacional y contiene todo lo referente a costumbres, tradiciones y procedimientos informales, mismos que se establecen con el paso del tiempo y de acuerdo a las metas, la naturaleza de las tareas y las características de los empleados. En este contexto se contempla por ejemplo las relaciones con los sindicatos, determinando el punto de injerencia de las demandas de los trabajadores, en la toma de decisiones de la gerencia.

51. Guveno G., Alpander Planeación estratégica aplicada a los recursos humanos, (México, Norma; 1985). p.49

Considero que el psicólogo y en general todo trabajador al ingresar a una empresa debe contar con la capacidad de adaptación tanto a los estilos de autoridad como al clima organizacional.

Como parte del tema de las actividades del puesto de recursos humanos, en el siguiente capítulo se comentarán los trabajos de tesis que se han realizado referentes a este tema; y entre las críticas que se le han realizado, se encuentran las de Maurice Montmollin y entre los puntos principales que critica referentes al desempeño se encuentran los siguientes.

La dificultad de formular un pronóstico de éxito en una profesión, se debe a que para ello "es necesario poner en relación 2 esferas; la del comportamiento actual del hombre y la de las características de las tareas por cumplir"⁵² y considera que el análisis de ambas esferas es demasiado complejo debido a que existe una imposibilidad práctica de constituir una tipología realista de las innumerables situaciones de trabajo.

Montmollin critica la generalización ya que considera que por ejemplo existen tareas específicas que involucran diferentes percepciones, razonamientos, ademanes, y que se requieren análisis detallados.

⁵² Maurice de Montmollin, Los psicofarsantes (México, Siglo XXI, 1989). p.17

También critica el etiquetar con un nombre a una condición que según él en la realidad y en cada caso específico es diferente, ya que por ejemplo los empleos son "indefinidamente variables en el tiempo y en el espacio"⁵³.

Enfatiza el hecho de que "nadie se preocupa jamás de verificar si mejora realmente el comportamiento profesional"⁵⁴, ya que se da por hecho que al haber realizado el proceso de selección los resultados que se obtendrán del trabajador están directamente relacionados con los parámetros contemplados en la elaboración del perfil, en la selección de los instrumentos de diagnóstico sin considerar la conducta que presenta laborando.

Montmollin plantea reducir al mínimo la selección y hacer pasar a los candidatos un período de entrenamiento que incluya una orientación hacia los diferentes puestos y especialidades de una empresa.

Considera que uno de los aspectos a los que hay que prestarles mayor atención es a la definición de los objetivos evitando que éstas sean descripciones vagas, deseos verbales o categorías abstractas, y a diferencia de ello se realicen en términos de comportamiento y trabajo.

En lo referente a los cursos de capacitación que imparten las

53 Ibid., p.35

54 Ibid., p.40

empresas resalta la diferencia entre la repetición de lo enseñado y el entrenamiento que permite la adecuación del trabajador al puesto y viceversa, y nuevamente su validación, es decir que se constate que el trabajador que se entreno esté adecuadamente preparado para realizar las actividades de su puesto.

Lo más importante es definir objetivos que permitan el control y la validación de toda operación; en resumen las evaluaciones deben realizarse con base en las modificaciones del trabajo y no en los "adornos pedagógicos".

Por otra parte plantea la perspectiva de sistema y en ella establece que todo entrenamiento orientado solamente al individuo está muy probablemente destinado a la esterilidad, por ello, toda modificación de un sistema tan fuertemente estructurado como una organización industrial o administrativa debe tomar en cuenta simultáneamente a los individuos, su ubicación, la organización del trabajo, es decir, reglas administrativas, comunicaciones, tecnologías, a todos los niveles de la empresa; así como contemplar las verdaderas posibilidades de ascenso, ya que de no ser así se convierte en frustración y descontento.

Herzberg y Maslow concuerdan al "considerar al trabajo en si como la fuente de la verdadera satisfacción en el trabajo"⁵⁵,

55 D. R. Davies y V. J. Shakleton, La psicología y el trabajo (México, Continental, 1982). p.22

siendo el primer autor, quién en un estudio realizado a 200 (doscientos) ingenieros y contadores plantea su teoría de los dos factores que se refiere a las fuentes que satisfacen a los trabajadores y que están relacionadas con el trabajo en sí mismo y las fuentes eran el logro, el reconocimiento, las responsabilidades y los ascensos. Mientras que "los malos momentos" en el trabajo eran resultado de factores en el contexto del trabajo como paga, malas condiciones de trabajo, seguridad y las relaciones interpersonales.

Existen diversas teorías sobre motivación, mismas que Alpander divide en 2 clases: teorías de proceso y teorías de contenido:

Las primeras "determinan cómo se activa y mantiene el comportamiento en general, las segundas se ocupan de lo que hay dentro del individuo o de su ambiente que activa y mantiene el comportamiento"⁵⁶.

Un ejemplo de las teorías de contenido es la de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades.

En la que de acuerdo a como se satisfacen las necesidades básicas, como son alimentación, techo y seguridad la persona se preocupa por cubrir las necesidades sociales del ego, estima y la autorrealización.

Atkinson y McClelland⁵⁷ plantean que existen tres motivaciones básicas para el trabajo y que son la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder, mismas que varían de una persona a otra, además que la situación específica en que trabaja un individuo desencadena una determinada motivación. Y en relación con el desempeño, plantean que éste se podría mejorar ajustando las condiciones que motiven al logro.

Herzberg⁵⁸ elaboró la teoría de los dos factores y divide las motivaciones en factores intrínsecos o contenidos del cargo y extrínsecos o higiénicos, y en la que ejemplifica a éstos últimos por salarios, condiciones de empleo, calidad de supervisión mismos que no motivan a los empleados si no que disminuyen su insatisfacción, y que lo que verdaderamente satisface son los factores intrínsecos como lo son el reconocimiento por labores cumplidas, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, la autonomía, el progreso, el crecimiento y el status.

Herzberg⁵⁹ considera que la satisfacción y la insatisfacción no se encuentran en el mismo continuo, y que son dos dimensiones separadas, que existen motivadores que logran que la persona se sienta satisfecha y que existen factores que

57 Atkinson y McClelland, citados por Alpander, *ibid.*, p.42

58 Herzberg citado por Alpander, *ibid.*, p.43

59 Herzberg citado por Davies y Shackleton, *op. cit.*, p.22

hacen que la persona se sienta con menor descontento, pero no satisfecha.

En cuanto a la relación desempeño-satisfacción existen propuestas contrarias, por un lado se considera que no existe ninguna relación, mientras que otros opinan que la satisfacción es causa del desempeño, sin embargo la postura que ha sido mayormente aceptada es la que se refiere a que la insatisfacción en el trabajo conduce frecuentemente al ausentismo y pérdida del empleado, lo cual reduce el nivel de desempeño organizacional.

Las decisiones que se toman en ocasiones son erróneas en algunas empresas e instituciones con bajo desempeño de los empleados contratan a un número mayor de personal con el fin de cumplir con el trabajo básico y ello requiere que se fragmenten los cargos, lo cual ocasiona disgustos que a su vez incrementan el índice de ausentismo, retardos y pérdida de empleados.

Davies y Shackleton⁶⁰ en el capítulo de la satisfacción y el desempeño en el trabajo mencionan que existen varios estudios realizados en E.U.A. e Inglaterra que sugieren que para las mujeres a diferencia de los hombres la satisfacción puede depender más de los aspectos sociales de trabajo. Por otra parte también se menciona que se ha encontrado una relación

negativa entre la neurosis y la satisfacción en el trabajo, es decir, se ha relacionado al trabajador con síntomas neuróticos, con la no satisfacción en el trabajo, se manifiestan menos extrovertidos y con menor capacidad para entablar relaciones con sus compañeros. Se considera que la satisfacción tiende a aumentar con el nivel del puesto en la jerarquía organizacional y el prestigio de la ocupación, así como aumenta en forma general al trabajar en equipos pequeños que en grandes.

En lo referente a las recompensas, las teorías de proceso se refieren a las diferentes maneras de estimular a las personas con el fin de cumplir sus metas, éstas teorías se basan en los estudios de Skinner y Pavlov, quienes afirman que la repetición de conductas es de acuerdo a las recompensas.

En la teoría de la equidad, el principal factor determinante del desempeño es "el grado de equidad e inequidad en la situación laboral según la percibe el individuo, y el grado de equidad se define como la relación entre el esfuerzo del empleado con su remuneración u otras recompensas, comparada con una relación análoga para otro empleado"⁶¹.

La teoría de la expectativa además de ser compatible con las teorías de necesidades o contenido, tiene dos suposiciones:

61 Alpander, op. cit., p.43

La primera se refiere a que las personas realizan acciones que creen los llevará hacia el logro de sus metas, la segunda se refiere a la elección de acciones para alcanzar las metas, ésta elección se basa en los posibles resultados de las diferentes acciones.

Nadler y Lawdler plantean que "el nivel de motivación del individuo es función de su expectativa de que cierto resultado surgirá como consecuencia de cierto comportamiento"⁸². Ambos lo expresan de la siguiente manera:

$$M=f(I_a + I_b + E_1E_2V)$$

en donde

M= Motivación

I_a= Valor intrínseco y satisfacción que recibe el empleado mientras cumple la tarea.

I_b= Valor intrínseco y satisfacción que recibe el empleado después de alcanzar la meta.

E₁= Nivel de expectativa del empleado de que el esfuerzo llevará al buen desempeño de la tarea.

E₂= Nivel de expectativa del empleado de que el desempeño de la tarea conducirá a una recompensa.

V= Valor de la recompensa.

y explican que al modificarse cualquiera de las variables independientes se modificará también la motivación del empleado.

Porter y Lawdler⁶³ señalan que la mayoría de los estudios que se han realizado han sido en los puestos inferiores y en relación con las recompensas, éstas son determinadas por factores que en su mayoría están fuera de su control.

Vroom propuso un modelo cognoscitivo de motivación en el ambiente de trabajo y en el que define a la expectación "como una creencia con relación a la probabilidad de que un acto en particular sea seguido por un resultado determinado"⁶⁴ y que lo que motiva a realizar un acto es su expectación.

Campbell y cols⁶⁵ consideran que existen dos tipos de expectación, uno es que el desempeño exitoso es posible gracias a un esfuerzo y el otro es que el desempeño exitoso producirá un resultado.

Así mismo, las diferencias individuales marcan innumerables metas, inquietudes, intereses y motivaciones, a algunos les motiva realizar su trabajo en áreas externas, otros prefieren el trabajo en áreas cerradas como son las oficinas; algunos prefieren realizar cargas ligeras de trabajo, otros cargas pesadas, y cuando éstos se adecuan a los requerimientos del perfil del puesto hay mayores posibilidades de que exista una

63 Porter y Lawdler citados por Davies y Shackleton, op. cit., p.26

64 Vroom citado por Davies y Shackleton, ibid., p.96

65 Campbell y cols. citados por Davies y Shackleton, ibid., p.96'

relación altamente positiva.

La diversificación de metas y objetivos depende en gran parte de la experiencia personal, de la información con que se cuenta, de las expectativas y cultura familiar, y/o del prestigio de algunas áreas y en ocasiones de la moda.

En ocasiones las necesidades económicas o de empleo no concuerdan con los intereses ni las inquietudes, y se recurre a subsanar esta necesidad realizando actividades que no están relacionadas con las áreas estudiadas.

Una meta u objetivo considerada común es el dinero, alrededor de éste se han ofrecido diversas explicaciones como por ejemplo:

Opsahl y Dunnette⁶⁶ acerca del porqué el dinero en forma de sueldos, bonificaciones y otros incentivos, motiva a los empleados a desempeñarse mejor.

Steers y Porter⁶⁷ sostienen que el dinero reduce la ansiedad y consideran que el no tenerlo crea ansiedad y las personas actúan con el fin de restringir la angustia.

⁶⁶ Opsahl y Dunnette citados por Alpander, op. cit., p.45

⁶⁷ Steers y Porter citados por Alpander, ibid., p.45

Herzberg⁶⁸ considera que es posible que el dinero elimine una fuente de insatisfacción sin embargo puede no aumentar la satisfacción en el empleado.

Adams y Jacobsen⁶⁹ realizaron estudios relacionados con el incremento del desempeño y el pago, y encontraron que aquellos que se consideraban mal pagados disminuían su producción mientras que los sujetos sobrepagados aumentaban la cantidad de trabajo y cuando los sujetos se consideraban a destajo decrecía su producción, es decir, la cantidad de trabajo, pero se incrementaba la cantidad con que se desempeñaban.

Este estudio ejemplifica la teoría de la equidad que expresa "que los individuos empleados en una organización desean un rendimiento equitativo por la contribución que hacen"⁷⁰.

La motivación de los empleados debe concluir con la equifinalidad que se refiere a un estado final común en el que deben cubrirse las expectativas de los empleados y mediante la adecuación de los perfiles del puesto a las características de los empleados y la validación de los mismos ya en el momento de estar laborando se puede lograr un desempeño adecuado.

68 Herzberg citado por Alpander, *ibid.*, p.45

69 Adams y Jacobsen citados por Davies y Shackleton, *op. cit.*, p.95

70 *Ibid.*, p.95

CAPITULO VI

**TRABAJOS DE TESIS SOBRE
EL DESEMPEÑO DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO
EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS**

La teoría de sistemas aplicada o el enfoque de sistemas involucra las variables que se deben tomar en cuenta para lograr la optimización en el desempeño del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos.

La organización se visualiza como un sistema real, ya que interactúa con el medio ambiente a diferencia de los sistemas cerrados que solo existen en teoría.

En la teoría de la organización anteriormente, la organización era considerada como sistema cerrado, sin embargo, el actual enfoque da una mayor importancia al medio ambiente y por ende a la influencia reciproca ya que influye y es influido por éste y da como resultado un equilibrio dinámico cambiante. En el que por ejemplo la información de investigaciones y estudios permite que los productos que salen al mercado productos entendidos como servicios, o el giro al que se dedique la empresa, sean productos que cubran las necesidades actuales y en un futuro.

"Este tipo de sistemas cuenta con la retroalimentación y el control que le permiten conocer la adecuación de los productos

al o a los sectores a los que va dirigidos".⁷¹ y para lograr su adecuación se enfatiza el papel que juega la planeación, misma que significa de acuerdo a Churchman "establecer un curso de acción que podemos seguir para conducirnos a las metas deseadas".⁷²

Para lograr las metas en una organización es necesario que los puestos sean cubiertos por personas que cuenten con las aptitudes y el perfil adecuado a las funciones que va a desempeñar.

De acuerdo al CNEIP⁷³ (Consejo Nacional para la Enseñanza en Psicología) en la reunión en Jurica, Gro., en 1978, el psicólogo general es un profesionista cuyas funciones son:

Evaluar, planear, intervenir para modificar un problema, prevenir e investigar.

Y de acuerdo al enfoque dentro del cual se visualice la conducta humana se adaptan las diferentes funciones.

71 Herbert G. Hicks, Administración de organizaciones desde un punto de vista de sistemas y recursos humanos (México, Continental, 1986). p.542

72 West Churchman, El enfoque de sistemas (México, Diana, 1973). p.173

73 Consejo Nacional para la enseñanza e investigación en psicología, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano, Urbina Soria, J., compilador (México, UNAM, 1989). p.510

En el área que se resuelven los problemas, los psicólogos del trabajo se ubican en áreas de producción y consumo, así como en organizaciones sociales.

Y las técnicas que comúnmente utiliza para realizar diagnósticos son:

Las entrevistas, pruebas psicométricas, encuestas, cuestionarios, técnicas sociométricas, pruebas proyectivas, la observación y los análisis formales.

Las técnicas de intervención que utiliza para resolver problemas son:

Dinámicas de grupos, sensibilización, manipulación ambiental, y publicidad y propaganda.

Sus técnicas de investigación las encuadra en categorías de registro, análisis cualitativo y cuantitativo de los datos.

Blum y Naylor definen a la psicología industrial como "una aplicación o extensión de los principios y datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria".⁷⁴

Loo⁷⁵ complementa esta definición considerando que ayuda también

⁷⁴ Milton L. Blum y James C. Naylor, Psicología Industrial (México, Trillas, 1977). p.17

⁷⁵ Irene Loo Morales, El campo laboral del psicólogo industrial desde la perspectiva de la psicología del trabajo (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1988). p.27

a la consecución de adelantos y beneficios a la sociedad además de influir en los problemas inherentes a la productividad.

Además de mediar entre el logro de intereses de la industria y el control de las aspiraciones motivacionales de los trabajadores.

"La teoría de las organizaciones colocada en el contexto de la teoría general de sistemas permite una creciente comunidad de intereses y entendimiento con disciplinas muy diversas".⁷⁶

Desde el punto de vista de la teoría de sistemas, la psicología se encuentra en el subsistema social, y la psicología del trabajo es un sistema abierto, ya que recibe y genera información.

La información que recibe, ya en el momento de estar laborando es concerniente a diversas áreas como lo son la ingeniería industrial, sociología, administración, economía, derecho, contabilidad e informática, debido a lo anterior surge la necesidad de incrementar el repertorio de los psicólogos del trabajo, y entrenarlos a trabajar en equipos interdisciplinarios que consideren los factores internos y externos que se relacionan con su desempeño profesional.

76 Fremont y Rosenzweig, op. cit., p. 114

Uribe⁷⁷ en su estudio los aspectos importantes en la planeación de recursos humanos considera que el psicólogo debe complementar sus conocimientos con todos aquellos factores que rigen la conducta del ser humano en el contexto de la organización.

Discrimina entre los factores internos y externos que afectan a la planeación, y que son los siguientes:

Factores internos:

- Resistencia al cambio
- Reconocer la planeación
- La incertidumbre
- Información
- Costos
- Técnicas muy sofisticadas
- Burocracia
- Delimitación de responsabilidades
- Retroinformación

Factores externos:

- Condiciones de mercado
- Tecnología
- Economía
- Finanzas

⁷⁷ Jesús Felipe Uribe Prado, Aspectos importantes en la planeación de recursos humanos (Fac. Psicología, Tesina UNAM, 1989). p.13

- Recursos humanos

El aspecto legal lo ubica dentro de ambos factores.

Este enfoque además presenta una forma de abordar los problemas con base en un programa y auxiliado con técnicas de diagnóstico y proyección como son los cuestionarios, entrevistas, juntas, registros observacionales, inventarios de personal, análisis de cargos o puestos, simulaciones o prácticas, estadística inferencial y descriptiva, detección del potencial humano y calificación de méritos.

Su aportación radica en la forma como aborda el problema de la planeación de los recursos humanos considerando los diferentes factores que afectan y la forma como organiza las técnicas adecuadas al tipo de problema, que es uno de los aspectos que enfatiza la teoría general de sistemas; considerar que tipo de problema es el que se debe resolver y elegir las técnicas que permitan su adecuada solución.

El psicólogo del trabajo se enfrenta a situaciones que debe resolver, y en este estudio se propone abordarlas en forma holística, para de esta forma realizar sus actividades con base en los objetivos institucionales que conlleven un desarrollo social tanto del trabajador como de la institución.

Para complementar su desarrollo como profesional el CNEIP⁷⁸ (Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología) recomienda:

- Que los programas de estudio se realicen con base en objetivos profesionales precisos en función de las necesidades sociales, así como dar énfasis al entrenamiento de los psicólogos para la práctica profesional y promover el desarrollo de la investigación tecnológica y aplicada de la psicología.

El interés por realizar estudios en cuanto a el perfil profesional del psicólogo del trabajo y el mercado laboral en el que se desenvuelve ha ido en incremento a partir de los años 1970 a 1987, como lo expresa el análisis realizado por Martínez y Urbina⁷⁹ en esta investigación se realizaron 24 estudios de los cuales 7 se realizaron en el área de psicología del trabajo y las actividades y/o funciones que se concluyo realizan, son por orden de importancia las siguientes.

Capacitación

Análisis y evaluación de puestos

Organización social del trabajo

Reclutamiento y selección de personal

Planeación y desarrollo de recursos humanos

Entrevista

78 Consejo Nacional para la enseñanza e investigación en psicología, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Recomendaciones del CNEIP sobre la integración y desarrollo curricular, Urbina Soria, J., compilador (México, UNAM, 1989). p.101

79 Martínez Fuentes y Urbina Soria, op. cit., p.513

77

Aplicación y evaluación de pruebas

Comunicación

Dinámica de grupos

Martínez y Urbina concluyen que es necesario seguir investigando sobre el quehacer del psicólogo del trabajo en la dinámica de nuestra sociedad y que "una de las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior es formar recursos humanos idóneamente capacitados para el trabajo profesional dentro de su disciplina"⁸⁰.

Grados⁸¹ considera que un aspecto primordial en la investigación curricular es la indagación de las tareas o actividades que realizan los psicólogos egresados de la Facultad de Psicología en su ambiente laboral.

Con el objetivo general de evaluar la medida en que el currículum del área de psicología del trabajo ha contribuido a la formación del psicólogo en esta área.

En el estudio que realiza a 80 psicólogos que laboraban en los sectores público y privado e instituciones de crédito, en edades de 22 a 37 años con una media de 24.5 años de las generaciones 70-74 a 78-82, con grados académicos de octavo semestre de la

80 Ibid., p.521

81 Jaime Grados Espinosa, El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Las funciones del psicólogo del trabajo. Investigación curricular (México, UNAM, 1989). p.668

carrera a estudios parciales de maestría, se encontró que las actividades que desempeñaban en su puesto fueron:

ACTIVIDADES	%
Reclutamiento y selección	37.50
Análisis y evaluación de puestos	18.75
Relaciones laborales	10.00
Desarrollo organizacional	8.75
Estudios de métodos de trabajo	6.25
Higiene y seguridad industrial	6.25
Capacitación	6.25
Diseño de sistemas hombre-máquina	2.50
Sueldos y salarios	1.25
Mercadotecnia	1.25
Calificación de méritos	1.25

Información adicional es que el 72.50% de los psicólogos opinan que no es necesario el dominio de un idioma para el puesto que desempeña, mientras que el 27.50% opina que si lo es. Este dato se consideró importante debido a la incertidumbre del Tratado de Libre Comercio, y los desarrollos y cambios sociales que se plantean en este fin de siglo, el idioma seguramente pasará a ser un requisito mayormente solicitado.

En cuanto a la formación académica del psicólogo se opinó que las que mayormente se emplean son en orden de importancia reclutamiento y selección técnica de personal, análisis y

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

evaluación de puestos y desarrollo de recursos humanos.

Mientras que los temas que deberían incluirse en el plan de estudios son:

Desarrollo organizacional

Técnicas de entrevista aplicada a la industria

Trámites laborales (IMSS, ISPT, FONACOT, INFONAVIT, etc)

Administración de sueldos y salarios

Elaboración de planes y programas de capacitación

Derecho laboral

Relaciones sindicales

Sistemas y procedimientos administrativos

Economía y finanzas

Técnicas evaluativas para programas de capacitación

Integración de aspectos sociales al área de trabajo

Las áreas de conocimiento que se consideró deben ser reforzadas son Administración de personal, Administración de empresas y Capacitación.

Sansón Hernández⁸² realiza un estudio con el objeto de conocer los cambios ocurridos en materia de reclutamiento de psicólogos en el periódico excelsior en los años 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 y 1981, exploró las áreas de psicología, el nivel organizacional, las funciones más solicitadas, los requisitos y

82 Sansón Hernández Lara, Reclutamiento de psicólogos a través del periódico excelsior durante los años de 1956, 1961, 1966, 1971, 1976, 1981. (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1983). p.88

los ofrecimientos de los anuncios.

Los anuncios para el reclutamiento de psicología inician en 1971, por ello no muestra resultados de los años 1966, 1961 y 1966, y encontró que conforme pasaban los años el número de anuncios se incrementaba.

Entre los resultados que reporta se encontraron los de los días en que prefieren anunciarse, y estos fueron domingo en primer lugar y lunes en segundo lugar; y en cuanto a la emisión de anuncios por mes, el mayor porcentaje fue en el mes de mayo de 1971 con cuatro anuncios de un total de 7 en el año; en 1976 los meses de mayor emisión fueron abril con 6 anuncios, enero con 5 y septiembre con cuatro de un total de 23 anuncios. Cabe aclarar que los porcentajes y el total que maneja es la suma de los anuncios y repeticiones, a diferencia de como se manejará en este estudio se tomarán solo las frecuencias y los totales, sin tomar en cuenta las repeticiones.

En 1981 los meses de mayor emisión fueron junio en primer lugar, abril y mayo en segundo lugar y marzo en tercer lugar con frecuencias de 45, 43 y 41 respectivamente.

El rango de edad encontrado fue de 20 a 40 años y en relación al sexo solicitado, en 72 anuncios en que se especificaba, de 393 anuncios, 55 era femenino y 17 masculino.

En cuanto a los requisitos con mayor frecuencia solicitados de los tres años analizados fueron los que a continuación se detallan:

1971:

Requisitos	Frecuencia	%
Edad	3	33.33
Experiencia	2	22.22
Conocimientos	1	11.11
Inglés	1	11.11
Sexo	1	11.11
Organizado	1	11.11
Total	9	100%

1976:

Experiencia	12	25.00
Conocimientos	11	22.91
Edad	8	16.66
Sexo	8	16.66
Inglés	3	6.25
Agradable	2	4.17
Estado civil	1	2.08
Horario completo	1	2.08
Mecanografía	1	2.08
Presentación	1	2.08
Radicar en provincia	1	2.08
Total	48	100%

1981:

Experiencia	279	45.14
Edad	117	18.93
Sexo	66	10.67
Presentación	39	6.31
Horario completo	24	3.88
Conocimientos	21	3.39
Inglés	18	2.91
Viajar	14	2.28
Radical en provincia	7	1.13
Automóvil	4	0.64
Deseos de superación	4	0.64
Dinámico	4	0.64
Disponibilidad inmediata	4	0.64
Don de mando, Toma de decisiones	4	0.64
Domicilio cercano a la empresa	3	0.48
Facilidad para relacionarse	3	0.48
Compruebe ingresos anteriores	2	0.32
Estado civil	2	0.32
Madurez	2	0.32
Seriedad y moralidad	1	0.16
Total	618	100%

Las funciones requeridas fueron:

En 1971:

Selección	2	25.00
Administración del depto. de personal	1	12.50
Capacitación	1	12.50
Contratación	1	12.50
Evaluación de personal	1	12.50
Orientación voc. en escuelas	1	12.50
Reclutamiento	1	12.50

1976:

Reclutamiento y selección	13	50.00
Capacitación	2	7.69
Dirección de grupos	2	7.69
Docencia	2	7.69
Inducción	2	7.69
Recursos Humanos	2	7.69
Relaciones industriales	2	7.69
Departamento de personal	1	3.84
Total	26	100%

1981:

Reclutamiento y selección	181	45.04
Capacitación	117	27.59

Departamento de personal	24	5.66
Recursos humanos	23	5.42
Relaciones industriales	11	2.59
Administración de sueldos	10	2.35
Docencia	7	1.65
Nómina	7	1.65
Contratación	5	1.17
Análisis de puestos	3	0.70
Evaluación de personal	2	0.47
Higiene y seguridad industrial	2	0.47
Inducción	2	0.47
Investigación	2	0.47
Investigación en guardería	2	0.47
Método cient. y Dis. Experimental	2	0.47
Psicoterapia	2	0.47
Relaciones laborales	2	0.47
Relaciones sindicales	2	0.47
Centro de evaluación	1	0.23
Contrato colectivo	1	0.23
Detección de problemas de apren.	1	0.23
Diagnóstico organizacional	1	0.23
Estadística social	1	0.23
Instructor	1	0.23
Manejo de grupos	1	0.23
Organización y métodos	1	0.23
Total	424	100%

Un dato importante que se obtiene en esta investigación es que el 94.11% de los psicólogos que se solicitaron por medio del periódico excelsior son del área laboral.

También se encontró que en los anuncios se solicitaba al mismo tiempo a otros profesionistas para cubrir el puesto solicitado.

En 1971 y 1976 fueron licenciados en administración de empresas y licenciados en relaciones industriales y para 1981 el número se había incrementado a 19 profesionistas, que son los que se enlistan a continuación.

Lic. en Administración de empresas	199	46.82
Lic. en Relaciones industriales	168	39.52
Lic. en Psicología	18	3.76
Ingeniero industrial	6	1.41
Lic. en Relaciones Comerciales	6	1.41
Lic. en Sociología	5	1.17
Lic. en Comunicación	4	0.94
Lic. en Economía	4	0.94
Lic. en Administración Industrial	3	0.70
Lic. en Técnicas de la Información	3	0.70
Lic. en Actuaría	2	0.47
Lic. en Derecho	1	0.23
Contador Público	1	0.23
Ingeniero Agrónomo	1	0.23
Ingeniero Mecánico	1	0.23

Ingeniero Textil	1	0.23
Lic. en Matemáticas	1	0.23
Lic. en Mercadotecnia	1	0.23
Lic. en Trabajo social	1	0.23

Y en lo referente a la enseñanza en psicología, Hernández considera que se debe fortalecer su aplicación e incorporar materias que se puedan evaluar en la práctica.

Otro estudio es la investigación de Muñoz⁸³ que tiene como objetivo identificar las similitudes que existían en 1980 entre el plan de estudios del psicólogo del trabajo y las funciones de los responsables del área de los recursos humanos en las empresas del área metropolitana y encontró que de 63 empresas de las 400 que obtuvieron las ventas netas anuales más altas del país; las actividades desempeñadas por los responsables, e impartidas por la UNAM son las siguientes:

- Rotación de personal
 - Encuestas de inconformidades
 - Encuestas de actividades
 - Entrevista de salida
- Reclutamiento y selección
 - Entrevista de contratación
 - Selección por baterías
 - Selección por objetivos

Inducción

- Seguridad industrial
- Capacitación y desarrollo de personal
 - Detección de necesidades
 - Técnicas de enseñanza
 - Formación de instructores
 - Instrucción programada
 - Entrenamiento por modelo o interacciones
- Motivación e incentivos
- Calificación de méritos
 - Pruebas de rendimiento
- Administración de sueldos y salarios
 - Valuación de puestos
 - Localización de puestos
 - Estudios de cambio y ascensos
 - Cartas de reemplazo
- Análisis de puestos
- Prestaciones
- Programación de ambientes laborales
 - Relaciones humanas
 - Relaciones públicas
 - Gerencia efectiva
 - Especialización gerencial
 - Desarrollo organizacional
 - Simplificación del trabajo
- Control administrativos
 - Contabilidad y estadística

- Administración de personal
- Administración de empresas
- Administración por objetivos
- Elaboración de políticas
- Sistemas de comunicación
- Legislación laboral
 - Relaciones sindicales
 - Contratos colectivos
 - Aspectos legales
 - Ley Federal del Trabajo
 - Impuesto sobre la renta
 - Nóminas
 - Infonavit
 - IMSS
- Misceláneos
 - Análisis transaccional
 - Análisis de problema
 - Toma de decisiones
 - Teoría de conflicto
 - Juegos vivenciales
 - Sensitivi training
 - Liderazgo situacional

Cabe mencionar que la clasificación de funciones las realizó de acuerdo a los items del cuestionario que utilizó en el estudio.

Así mismo, como lo expone Martínez⁸⁴ en 1981, y a (14) años de la elaboración del mismo, se sigue considerando la necesidad de incrementar el repertorio de los psicólogos del trabajo en aspectos administrativos y entrenarlos a trabajar en equipos interdisciplinarios, organizmicos en los que se consideren todas aquellas áreas en las que pueda influir su desempeño profesional.

Rosique⁸⁵ en 1983 concluye en su estudio realizado a 45 sujetos de mayor jerarquía dentro de la organización en el área de personal en la iniciativa privada y empresas paraestatales que el psicólogo del trabajo participa activamente en la selección de personal, que el nivel jerárquico que ocupa en las organizaciones es principalmente operativo, jefe de sección y jefe de departamento y lo que con mayor frecuencia se demandó fue práctica de estos para realizar las actividades en que se desenvuelve, así como la necesidad de conocimientos en el área administrativa.

Por otra parte confirmó que existe una relación directa entre el nivel de estudios del psicólogo del trabajo y su desarrollo profesional o nivel jerárquico alcanzado en las empresas.

El desempeño del psicólogo del trabajo está directamente

84 Lilia Martínez Otero y Clementina Ramírez Trusba, Una aportación al perfil profesional del psicólogo (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1981). p.231

85 Jaime Rosique Cafas, El quehacer del psicólogo del trabajo (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1983). p.79 90

relacionado con las actividades administrativas, y éstas tienen como principal objetivo la obtención de resultados y para obtener éstos en un nivel de eficiencia se requiere contar con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, con objetivos, procedimientos, políticas y programas.

Es por ello que es de vital importancia que la persona que se encuentre al frente de los recursos humanos en la organización determine los objetivos y no se salga del procedimiento e interprete las acciones del trabajador desde un punto de vista meramente organísmico, es decir en su totalidad.

Con el incremento y rápido desarrollo tecnológico y en las comunicaciones, es importante que el psicólogo del trabajo se actualice y se mantenga informado y capacitado a fin de que los conocimientos teóricos y prácticos que maneje no sean al paso del tiempo obsoletos.

Independientemente de que la labor del psicólogo del trabajo no sea conocida ampliamente, es necesario que se demuestre en el momento oportuno, para así ir conformando las tareas del psicólogo como parte de un desarrollo más completo.

En cuanto a este punto, en un estudio realizado por Arrazola⁸⁶ en 1984 a 70 egresados de la Facultad de Psicología, de los años 1975 a 1982, se concluyó que el 25% laboran en reclutamiento y

⁸⁶ Miguel Arrazola García, Perfil del psicólogo egresado de la Facultad de Psicología de la UNAM Generaciones 75 - 79 a 78 - 82 (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1984). p.148

selección, 17% en capacitación, 3% como analista de desarrollo y que "una proporción muy alta de entrevistados emplean test en su trabajo, por lo que es posible decir que son la herramienta básica del psicólogo, por lo menos en el área de reclutamiento y selección de personal"⁸⁷ y que este instrumento está muy asociado con la imagen del psicólogo.

Así mismo concluyó que un porcentaje muy alto de estos profesionistas ocupa solamente puestos operativos a nivel básico; inversamente un porcentaje muy bajo ocupa puestos jerárquicos intermedios y nulo en puestos altos; sin embargo anota la importancia de la edad de las personas entrevistadas.

Al igual Cruz⁸⁸ concluye que "la situación laboral para el psicólogo del trabajo es que no se les brinda aún la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en otras áreas en las que se prepara académicamente, como es el caso de las áreas de mercadotecnia, sueldos y salarios, y programación de ambientes laborales, áreas en las cuales prefieren contratar a otros profesionistas que generalmente son administradores de empresas o licenciados en relaciones industriales.

87 Ibid., p.150

88 Araceli Cruz Cabello y Norma Fierro Peña, Proyección y alcance del psicólogo del trabajo en el sector público y privado del área metropolitana (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1991). p.118

Cortés⁸⁹ considera que se requiere difusión en el mercado acerca de las posibilidades de su intervención y los incalculables alcances que puede determinar su desempeño, valoración de los beneficios que puede proporcionar su intervención y la medida en que afectará los rendimientos de la empresa, así como protección a los individuos que participan en ella.

En cuanto a las instituciones éstas "deben estar permanentemente atentas a los cambios en las necesidades sociales y en los avances teóricos, metodológicos y tecnológicos"⁹⁰.

Esto permitiría conocer las necesidades que tiene actualmente y las que probablemente presentará dentro de algunos años para así poder satisfacerlas y vincular la formación dada a los psicólogos y la problemática a la que deben enfrentarse.

Así mismo es indispensable estar preparado para las contingencias y la evaluación de las alternativas antes de realizar selección de alguna.

Seamans, expresa que "la implementación de un sistema total de recursos humanos que combine las habilidades o destrezas de los empleados con los planes individuales de desarrollo permitirá que una organización identifique de una manera más efectiva sus

89 Guadalupe Evangelina Cortés Elando, Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado (industria de la transformación) del área metropolitana de la ciudad de México (Fac. Psicología, Tesis UNAM, 1979). p.8

recursos humanos para de esa manera invertir en su expansión y mantenimiento"⁹¹, implementación que repercute en el crecimiento económico del trabajador.

El psicólogo del trabajo debe ser una persona con capacidad para planear y ésta se logra con la experiencia y el conocimiento de las diversas alternativas, y así contar con los elementos necesarios para tomar decisiones acordes a las necesidades del presente y del futuro.

Además debe de situar las actividades que desempeña desde un punto de vista integral, a fin de contar con un panorama más amplio y un criterio crítico.

91 Seamans, citado por Elmer H. Burack y Robert D. Smith, administración de personal, un enfoque de sistemas aplicado a recursos humanos (México, Diana, 1980). p.112

CAPITULO VII

METODOLOGIA

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

La crisis económica, educativa, social, política del país, da como resultado un decremento de las oportunidades laborales, por ello se considera importante el desempeño del psicólogo del trabajo y su adecuación a las necesidades de la empresa.

El planteamiento del problema es ¿Cuál es la opinión del personal que cuenta con al menos un año de experiencia en el área de recursos humanos, en cuanto a la labor que desempeña el psicólogo del trabajo en ésta área?

EXPECTATIVAS DE INVESTIGACION

Los psicólogos que laboran en el área de recursos humanos opinan que;

- El desempeño del psicólogo del trabajo se centraliza principalmente en dos técnicas de evaluación que son entrevista y pruebas psicométricas.
- El psicólogo sin experiencia carece de oportunidades de empleo.

- El nivel de ingresos que percibe el psicólogo del trabajo no corresponde a los estudios que realizó.

- Lo que aprende académicamente es incompleto ante lo que requieren las empresas.

- La psicología del trabajo es una carrera con un alto índice de desempleo.

Debido a que se realizó una investigación exploratoria se espera formular hipótesis que permitan establecer preferencias para posteriores investigaciones, así como proporcionar información de los problemas considerados como urgentes por las personas que laboran en el área de recursos humanos.

VARIABLES

Las variables independientes son la experiencia, los conocimientos sobre el tema, el interés por el mismo, son variables atributivas ya que son características humanas, psicológicas y están manipuladas por el medio ambiente.

La variable dependiente es la opinión sobre el desempeño del psicólogo del trabajo, es una variable cualitativa debido a que solo puede describirse con palabras y permiten cierto tipo de comparación por lo que se ubica en el nivel de medición ordinal.

SUJETOS

Se utilizarón 60 sujetos, que fueron personal que labora en el área de recursos humanos con un mínimo de un año de experiencia y cuenten al menos con el 100% de créditos académicos.

MUESTREO

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico debido a que la elección de elementos no se realizó al azar, e intencional ya que se requirieron aquellos elementos que proporcionarán mayor información.

TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio exploratorio de campo ya que no se influyó de ninguna forma en el fenómeno de estudio, que es el desempeño del psicólogo del trabajo y solo se describen las opiniones que expresa personal del área de recursos humanos; y de campo, ya que se realizó en el escenario laboral, también se conocieron las áreas de mayor prioridad en la resolución de problemas, así como se recabaron sugerencias y el conocimiento de posibilidades prácticas para llevar a cabo posteriores investigaciones, el medio que se utilizó son los contactos directos individuales.

INSTRUMENTO

Las etapas que se detallan a continuación con respecto al instrumento son: diseño, aplicación y calificación.

DISENO

El instrumento se elaboró tomando como base el marco teórico, el planteamiento del problema y el tipo de estudio; se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario cuya redacción se realizó con base en la guía para la construcción de cuestionarios de Selltiz, Jahoda, Deutsch y Cook⁹².

La validez fue de contenido y se realizó por medio de 9 (nueve) docentes de la Facultad de psicología de la UNAM, a quienes se les solicito determinaran la adecuación de los reactivos en el muestreo de la totalidad de items del cuestionario.

La confiabilidad del cuestionario de opinión se obtuvo con el método de jueces, por medio de los mismos docentes que colaboraron en la validez a quienes se les solicito dieran un juicio acerca de la consistencia del instrumento; así mismo con el método de división por mitades mediante el coeficiente de consistencia interna con la fórmula estadística de Spearman

92 C. Selltiz, M. Jahoda, M. Deutsch y S. W. Cook Métodos de investigación en las relaciones sociales (Madrid, Rialp, 1965)

Brown (rho) obteniendo un coeficiente de .586

Posteriormente se realizó un piloteo con diez sujetos con el fin de prever problemas en la administración final del cuestionario y como resultado de las aplicaciones se especificaron:

- Porcentajes de áreas de estudio, idiomas y técnicas de evaluación en los reactivos 7, 10 y 17 respectivamente.

- Los puestos de acuerdo al nivel en que se ubiquen como son operativo, medio y ejecutivo en los reactivos 12 y 27.

No se realizó una nueva confiabilidad debido a que solo se realizaron especificaciones de los porcentajes y niveles.

El cuestionario consta de 44 reactivos de los cuales 15 son preguntas abiertas y 29 son preguntas cerradas. Ver anexo

Con este cuestionario se exploraron las siguientes áreas relacionadas con el desempeño del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos, que se definen a continuación, (el número de reactivo se especifica entre paréntesis)

Para fines del presente estudio se entenderá por:

Características sociodemográficas, las características que definen al encuestado dentro de la población como son:

Sexo (1) Edad (2) Estado civil (3) Hijos (4) No. de hijos (5) Escolaridad (6) Áreas de estudio en psicología (7) Fecha de

egreso (8) y titulación de la licenciatura (9) idiomas que maneja y porcentajes (10) Tipos de escuelas, privadas u oficiales (11).

La experiencia se consideró como el conjunto de conocimientos adquiridos en la práctica profesional (12) (16) (19) (20).

Medio de reclutamiento, el medio por el cual obtuvo su actual empleo (13).

Desempeño el realizar las acciones correspondientes a un empleo en el que interactúan los sistemas educativo y económico, que son los que se exploraron con el presente instrumento (21) (22) (23) (38) (39) (40).

Sistema educativo:

Formación académica, conjunto de estudios que tienen como finalidad el capacitar a los alumnos para el ejercicio de la profesión de psicología (26) (28) (30) (31) (32) (35) (38) (39) (40).

Técnicas de evaluación, herramientas que utiliza el psicólogo del trabajo con el fin de evaluar el comportamiento de las personas (17).

Calificación técnica, contar con la capacidad de realizar determinadas técnicas (31) (34).

Sistema económico:

Sector al que pertenece la organización, ubicandolo en uno de los tres rubros: productivo, aquel que recibe materias primas y las transforma en productos; servicios, organizaciones que se dedican a la venta de intangibles o redundando a la prestación de servicios; y comerciales, intermediarias entre el fabricante y el consumidor, se dedica a la exposición y distribución del producto (14).

Índice de rotación, indicador sobre la separación laboral (15).

Ingresos, emolumentos, cantidad de dinero que recibe el psicólogo del trabajo por su trabajo (26) (27).

Mercado laboral, la oferta y la demanda por parte de las organizaciones del trabajo que realiza el psicólogo del trabajo (28) (29).

Productividad relacionado con el rendimiento de utilidad y eficiencia contar con la capacidad práctica para realizar determinada labor (30).

Realidad laboral, necesidades de las organizaciones (32).

APLICACION

Con el fin de estandarizar el procedimiento no se dió información adicional a lo contenido en el cuestionario, se utilizó el método "bola de nieve" que consiste en solicitar a los sujetos encuestados 2 (dos) referencias de sujetos que contarán con las características requeridas y así sucesivamente hasta completar con el tamaño de la muestra, al tener las referencias se localizó a los sujetos telefónicamente, se concertaron citas, a las cuales se acudió y dependiendo de la disponibilidad de tiempo de los encuestados fue contestado en el momento o se acordó una cita posterior para recogerlo, por último se les agradeció su colaboración.

Para los casos en los que no se logró concertar citas o no se entregaron los cuestionarios se recurrió a personas conocidas que contarán con las características requeridas para contestar los mismos.

CALIFICACION

Debido a que las variables se ubican en los niveles nominal y ordinal el análisis de los datos se realizó con base en la estadística no paramétrica, para ello se elaboró una tabla de codificación que contenía las columnas de número de la variable, nombre de la variable, total de columnas, número de renglón ubicación en la codificación de datos, códigos de la variable y valores perdidos a fin de facilitar la captura de los datos en

el programa estadístico de SPSS y localizar posibles errores al momento de codificar los datos.

Para la codificación de las preguntas cerradas se designó un número a cada respuesta y para las preguntas abiertas se realizó una categorización de contenidos que no excedió de 8 categorías para cada reactivo, para cada categoría se dio el número uno si la opinión expresada estaba contenida en la categoría y dos si no lo estaba.

Al concluir la codificación de datos se realizó un archivo de datos para trabajar en el paquete estadístico SPSS obteniendo las frecuencias y con el fin de encontrar relaciones entre los reactivos se aplicó la prueba X^2 (chi cuadrada).

RESULTADOS

Los resultados del análisis descriptivo se muestran a continuación, iniciando con un análisis general por frecuencia.

La población se distribuyó de la siguiente forma 25% fueron del sexo masculino, el 75% del sexo femenino, la edad mínima fue de 23 años y la máxima de 42 con una media de 29, en cuanto al estado civil el 56.7% fueron solteros, el 35% casados, un 5% divorciados y un 3.3% vive en unión libre; no se reportó ningún caso de viudez.

En relación a los hijos el 30% reportó que si tienen hijos.

En cuanto a la escolaridad el 56.7% son pasantes, el 36.7% son titulados y el 6.7% cuentan con estudios de maestría.

El promedio del 43.4% de titulados en años de la diferencia entre el egreso de la licenciatura y de su titulación es de tres años.

Los sujetos que han realizado especialidades o diplomados han sido en recursos humanos, evaluación de personal, seguridad e higiene, desarrollo organizacional, como paramédico y psicoterapeuta, y estos representan el 11.7% de la población.

La distribución de los porcentajes y las áreas en que realizaron sus estudios en la licenciatura son como se muestran en el cuadro No.1

CUADRO No. 1

Porcentajes y áreas de la licenciatura en psicología

CUR- SO	SOC	EXP	PFIS	TRAB	EDUC	CLIN	OTRS
Si	36.7	25.0	11.7	80.0	41.7	65.0	1.7
No	63.3	75.0	88.3	20.0	58.3	35.0	98.3
TOT	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Los datos se presentan en porcentajes.

Los años de egreso de la licenciatura se muestran en el cuadro No. 2.

En cuanto al idioma un alto porcentaje como es el 98.3% han estudiado el idioma inglés, el 6.7% francés, el 5% italiano y el 1.7% portugués.

La forma como se maneja el idioma inglés se representa en el cuadro No. 3.

CUADRO No. 2 Años de egreso de la licenciatura

ANO	PORCENTAJE	FRECUENCIA
1978	1.7	1
1979	1.7	1
1980	1.7	1
1981	3.3	2
1982	6.7	4
1983	1.7	1
1984	6.7	4
1985	5.0	3
1986	5.0	3
1987	6.7	4
1988	6.7	4
1989	5.0	3
1990	11.7	7
1991	23.3	14
1992	1.7	1
1993	10.0	6
1994	1.7	1
TOTAL	100.0	60

CUADRO No. 3

Idioma Inglés

PORCENTAJE POBLACION	% HABLA	% TRADUCE	% ESCRIBE
0	21.7	3.3	18.3
10	6.7	3.3	11.7
20	11.7	3.3	8.3
30	8.3	8.3	11.7
40	18.3	10.0	10.0
50	8.3	23.3	8.3
60	1.7	11.7	5.0
70	8.3	8.4	8.3
80	8.3	16.7	13.3
90	5.0	10.0	3.3
100	1.7	1.7	1.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Del 6.7% que han estudiado el idioma francés el 1.7% lo hablan de un 40 a 60%, lo traducen en un 50 a 80% y lo escriben en un 10 a 60%.

Del 1.7% que han estudiado portugués el porcentaje en que lo hablan es del 5%, lo traducen en un 50% y el 6% lo escriben en un 20%.

El 5% que ha estudiado italiano habla el idioma de 50 a 80%, el 1.7 lo traduce en un 50% y un 3.3% de población en 90% y lo escriben en un 50 a 60%.

El tipo de escuela privada u oficial en donde realizaron sus estudios se representa en el cuadro No.4

CUADRO No.4

Tipo de escuela en que realizó sus estudios

ESTU- DIOS	ESC. PRIVADA	ESCUELA OFICIAL	AMBAS	NO CONT.	TOTAL
PRIM	25.0	71.7	1.7	1.7	100
SECUND	18.3	76.7	1.7	3.3	100
PREPAR	18.3	76.7	1.7	3.3	100
LIC.	16.7	81.7	1.7	0.0	100
MAESTR	5.0	3.3	0.0	91.7	100
DOCTOR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Nota: Los datos están en porcentaje

El 56.7% realizó sus estudios de psicología en la UNAM en el

campus universitario, el 8.3% en la ENEP Iztacala, el 5% en la ENEP Zaragoza, el 3.3% en la Universidad Anáhuac, el 3.3% en la Femenina, el 3.3% en la Intercontinental, el 3.3% en la del Valle de México y el 1.7% en la Iberoamericana.

El 18.3% de la población ha trabajado a nivel ejecutivo en el rango de un año, un año ocho meses el 8.4%, dos años el 1.7%, tres años el 3.3%, seis años el 3.3% y ocho años el 1.7%.

A nivel medio el porcentaje de población es del 80% y en cuanto a tiempo, este se distribuye de la siguiente manera:

CUADRO No.5

Porcentaje de población y tiempo que ha laborado a nivel medio.

Rango	Porcentaje
Menos de un año	3.4
uno a dos años	33.4
dos a cuatro años	18.4
cuatro a seis años	10
seis a ocho años	3.4
ocho a diez años	6.7
diez años en adelante	5.1

El porcentaje de población que ha laborado en el nivel operativo es de 56.7%, mientras que la población que no ha laborado a este nivel es del 43.3%.

A continuación se muestra el cuadro No. 6 y el gráfico No.1 acerca del medio de reclutamiento por el cual obtuvieron su actual empleo.

CUADRO No.6

El medio por el cual obtuvieron su actual empleo son:

Medio	Porcentaje
Por recomendación	30
Visita al centro laboral	18.3
Bolsa de trabajo	25.0
Agencia de colocación	1.7
Periódico	8.3
Méritos propios	1.7
Prácticas profesionales	1.7
Servicio Social	6.7
Anuncio en la Facultad	1.7
Invitado	1.7
Grupo de intercambio	1.7
TOTAL	100

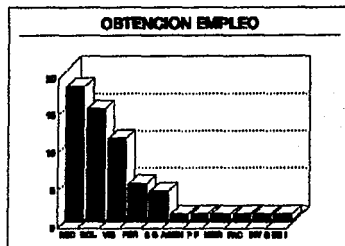


Gráfico No. 1

El 76.7% de los sujetos presta sus servicios actualmente en empresas que pertenecen al sector de servicios, el 11.7% al sector comercial y el 6.7% al sector industrial de producción.
v.gr.No.2

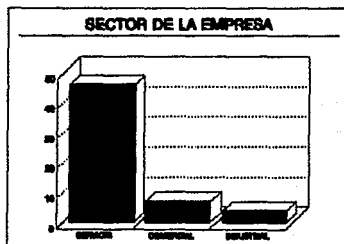


Gráfico No. 2

El índice de rotación en los puestos en que labora el psicólogo del trabajo en las empresas en las que actualmente laboran es poco frecuente para el 70% de la población, nulo para el 13.3%, y frecuente y muy frecuente para el 8.7% respectivamente. v. gr.

No.3

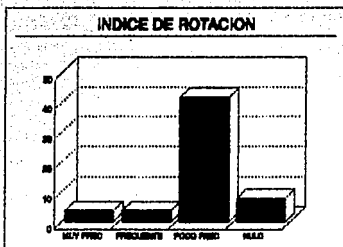


Gráfico No.3

De acuerdo al criterio de la población encuestada los años de experiencia que se requieren para realizar en forma adecuada las actividades que desarrolla el psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos, el 15% considera que a nivel operativo no se requiere experiencia, de un mes para el 1.7%, seis meses para el 20%, ocho meses para el 1.7%, un año para el 53.3% y dos años para el 3.3%.

A nivel medio, para el 1.7% no se requiere experiencia, para el 1.7% tres meses, un año para el 36.7%, dos años para el 33.3%, dos años y medio para el 1.7% y tres años para el 21.7%.

A nivel ejecutivo el tiempo de experiencia es de seis meses para el 1.7%, de un año para el 5%, de año y medio para el 1.7%, de dos años para el 16.7, de tres años para el 41.7%, de cuatro años para el 13.3%, de cinco años para el 15% y de seis años para el 1.7%.

En relación con las técnicas de evaluación que utiliza el psicólogo, el 96.7% utiliza la entrevista, el 68.3% las pruebas psicométricas, el 21.7% las encuestas, el 21.7% los cuestionarios, el 18.3% las técnicas sociométricas, el 53.3% la observación, el 8.3% assessment center, el 3.3% evaluación, el 6.7% programas de capacitación, 3.3% técnicas didácticas y capacitación y 3.3% estadísticas.

El porcentaje de utilización de las mismas se define en el cuadro 7 y su frecuencia se puede observar en el gráfico No. 4.

El 31.7% enlistó como parte del perfil del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos, conocimientos sobre el área, el 66.7% no los consideró, en cuanto a las relaciones humanas consideradas como adecuadas el 68.3% si las consideró mientras que el 30% no, relaciones humanas consideradas como cualidades negativas o inadecuadas solo el 3.3% las enlistó

mientras que el 95.0% no las consideró, referente a las características cognitivas el 53.3% las considero y el 45% no y características relacionadas con el trabajo el 88.3% las mencionó mientras que el 10% no. Un 1.7% no respondió el reactivo.

CUADRO No.7

Porcentaje de utilización de las técnicas de evaluación que utiliza la población

Técnicas	0-25%	26-50%	51-75%	76-100%
Entrevista	31.7	53.3	11.7	3.4
Pruebas psic.	55.1	43.4	1.7	0.0
Encuestas	98.3	1.7	0.0	0.0
Cuestionarios	98.3	1.7	0.0	0.0
Sociométricas	100.0	0.0	0.0	0.0
Pruebas proyec.	88.3	11.7	0.0	0.0
Observación	91.7	8.3	0.0	0.0
Assessment center	100.0	0.0	0.0	0.0

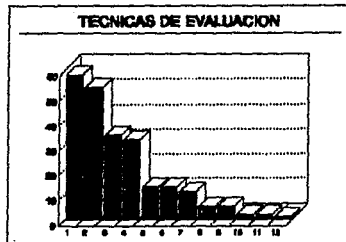


Gráfico No. 4

En este gráfico los números representan:

Número	Técnica	Frecuencia
1	Entrevistas	58
2	Pruebas psicométricas	53
3	Pruebas proyectivas	34
4	Observación	32
5	Encuestas	13
6	Cuestionarios	13
7	Téc. sociométricas	11
8	Assesment centers	5
9	Capacitación	5
10	Didácticas	2
12	Estadísticas	2

Por otra parte, el 58.3% opina que el psicólogo sin experiencia si tiene oportunidades en el mercado laboral, mientras que el 41.7% opina que no.

Del 58.3% que opina que si tiene oportunidades en el mercado laboral sin experiencia el 26.7% considera que es porque se necesita personal para realizar el trabajo sencillo, que es gente que solicita un bajo sueldo y que en ocasiones la empresa los forma de acuerdo a sus necesidades.

El 5% considera que depende del sector al que pertenezca la empresa, ya que en la iniciativa privada las oportunidades relativas al mercado de trabajo son pocas y en el gobierno hay mayores oportunidades, pero a nivel operativo.

El 5% considera que si hay buenas oportunidades y que el psicólogo tiene un lugar importante de servicio en la empresa.

Cabe mencionar que en las preguntas abiertas la suma de los porcentajes no es del 100%, ya que se codificaron hasta tres tipos diferentes de respuestas.

Con el fin de contar con una mejor visión de los porcentajes de opinión de los siguientes reactivos cerrados, estos se colocarán a la derecha de las respuestas.

- En el área de recursos humanos, el psicólogo del trabajo resuelve los problemas que la organización le presenta

(10.0%) Totalmente de acuerdo	(73.3%) De acuerdo
(1.7%) Indeciso	
(11.7%) En desacuerdo	(3.3%) Totalmente en desacuerdo

- En la empresa el psicólogo del trabajo es identificado por las actividades que desempeña

(26.7%) Totalmente de acuerdo (55.0%) De acuerdo
(3.3%) Indeciso

(13.3%) En desacuerdo (1.7%) Totalmente en desacuerdo

- Existe una correspondencia real entre los estudios del psicólogo del trabajo y su nivel de ingresos

(0.0%) Totalmente de acuerdo (1.7%) De acuerdo
(11.7%) Indeciso

(63.3%) En desacuerdo (23.3%) Totalmente en desacuerdo

- Los ingresos del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos los ubicaría en el rango de:

	Nivel	Operativo Medio Ejecutivo		
		%	%	%
Menos de 1,000		(18.3)	(0.0)	(0.0)
de 1,000 a 2,000		(53.3)	(13.3)	(0.0)
de 2,000 a 3,000		(13.3)	(21.7)	(5.0)
de 3,000 a 4,000		(0.0)	(35.0)	(11.7)
de 4,000 a 5,000		(0.0)	(11.7)	(21.7)
de 5,000 a 10,000		(0.0)	(1.7)	(45.0)
de 10,000 mensuales		(0.0)	(0.0)	(5.0)
No contestó		(11.7)	(16.7)	(11.7)

- Existe correspondencia entre las necesidades del mercado laboral y los egresados de la psicología del trabajo.

(0.0%) Totalmente de acuerdo (13.3%) De acuerdo

(8.3%) Indeciso

(70.0%) En desacuerdo (8.3%) Totalmente en desacuerdo

- Es necesario realizar investigaciones con el fin de conocer las necesidades del mercado laboral, así como realizar seguimientos

(55.0%) Totalmente de acuerdo (45.0%) De acuerdo

(0.0%) Indeciso

(0.0%) En desacuerdo (0.0%) Totalmente en desacuerdo

- En el área de recursos humanos, contratar psicólogos con alto grado académico, maestría, doctorado, garantiza una mayor productividad y eficiencia.

(11.7%) Totalmente de acuerdo (33.3%) De acuerdo

(8.3%) Indeciso

(38.3%) En desacuerdo (8.3%) Totalmente en desacuerdo

- Es de mayor importancia el grado académico que la calificación técnica en la contratación del psicólogo del trabajo

(3.3%) Totalmente de acuerdo (20.0%) De acuerdo

(15.0%) Indeciso

(55.0%) En desacuerdo (6.7%) Totalmente en desacuerdo

- El contenido de las materias académicas es irrelevante en relación con la realidad laboral, en la institución donde realizó su licenciatura.

(10.0%) Totalmente de acuerdo (25.0%) De acuerdo

(10.0%) Indeciso

(50.0%) En desacuerdo (5.0%) Totalmente en desacuerdo

- El psicólogo del trabajo desconoce el contexto organizacional empresarial

(8.3%) Totalmente de acuerdo (35.0%) De acuerdo

(10.0%) Indeciso

(40.0%) En desacuerdo (8.7%) Totalmente en desacuerdo

- La realización de prácticas profesionales a la par de materias teóricas permitiría un incremento de calificación técnica de los psicólogos del trabajo.

(45.0%) Totalmente de acuerdo (48.3%) De acuerdo

(3.3%) Indeciso

(3.3%) En desacuerdo (0.0%) Totalmente en desacuerdo

- La capacitación y actualización del psicólogo del trabajo es infructuosa, ya que no le permite ascender jerárquica y socialmente

(3.3%) Totalmente de acuerdo (20.0%) De acuerdo

(5.0%) Indeciso

(45.0%) En desacuerdo (26.7%) Totalmente en desacuerdo

desempleados

(16.7%) Totalmente de acuerdo (50.0%) De acuerdo

(15.0%) Indeciso

(16.7%) En desacuerdo (1.7%) Totalmente en desacuerdo

En el reactivo que se solicitó lo que se ha pensado, si es que en alguna ocasión ha reflexionado acerca del desempeño del psicólogo del trabajo, el 25% hizo referencia a que su desempeño es importante, ya que de él depende el rendimiento y la producción de la empresa, el 20% considera que se requiere mayor preparación práctica a diferencia de la teórica, el 20% en cuanto a la falta de reconocimiento y la obstrucción laboral, el 16.7% ha reflexionado acerca de las oportunidades de empleo, el 16.7% acerca de las actividades que realiza y su restricción para llevarlas a cabo, el 10% en cuanto a que los resultados aparentemente no se observan, el 5% en relación a los bajos ingresos, y el 1.7% en cuanto a las características de personalidad.

Los sujetos opinan que los problemas que tiene el psicólogo del trabajo respecto a su desempeño laboral en el área de recursos humanos son:

Para el 41.7% falta de reconocimiento y obstrucción laboral, es decir, no se le permite tomar decisiones; para el 25.0% las oportunidades de empleo y la competencia con profesionales de otras áreas; para el 23.3% la falta de preparación teórico-

otras áreas; para el 23.3% la falta de preparación teórico-práctica, el 8.3% desconocimiento de la labor del psicólogo por parte de la empresa, el 8.3% la falta de recursos materiales, el 6.7% la falta de experiencia, el 3.3% los problemas en las relaciones interpersonales y para el 1.7% las características personales con que debe contar el psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos.

Los medios de difusión que recomiendan a fin de generar intereses en la industria en relación al mercado de trabajo del psicólogo del trabajo son:

El 38.3% utilizaría las publicaciones como son prensa, trípticos, carteles, revistas, boletines, presentación de estadísticas con gráficos de antes y después de que se cuenta con los servicios del psicólogo en la empresa, fax y difusión de estudios y resultados de los mismos; el 21.7% realizaría la difusión por medio de las universidades, realizando visitas a empresas, con prácticas profesionales, servicio social e intercambios académicos; el 15% los medios auditivos y visuales como son radio, televisión y video; el 13.3% mediante cursos conferencias, pláticas, juntas y difusión de testimonios de empresas; el 13.3% mediante agencias y asociaciones de colocación y publicidad; el 6.7% lo haría por medio de las bolsas de trabajo, el 3.3% mediante programas de becas patrocinadas por empresas y el 1.7% realizaría visitas personales a las empresas. El 28.3% no respondió el reactivo.

En relación a si es necesario otro tipo de estudios que complementen los conocimientos con que cuenta el psicólogo del trabajo para lograr un mejor desempeño, el 93.3% consideran que sí mientras que el 6.7% considera que no.

En relación con la respuesta anterior, el 93.3% mencionó que los conocimientos que se necesitan son:

Para el 45.0% los conocimientos son de contabilidad, actualización fiscal, trámites administrativos, cuestiones legales y de administración de empresas, para el 31.7% conocimientos de psicología del trabajo específicamente sobre pruebas psicológicas, técnicas de relaciones interpersonales, mercadotecnia, ergonomía y manejo de grupos; para el 23.3% estos conocimientos deben ser a nivel diplomado, especialidades o maestría en desarrollo humano, calidad, reingeniería, sistema hay, assessment center, plan de vida y carrera, planeación estratégica, desarrollo organizacional o excelencia; para el 13.3% son necesarios los conocimientos sobre cómputo e informática; para el 11.7% lo que se requiere son prácticas profesionales y para el 8.3% manejo de idiomas; para el 5% método de investigación sociales, así como comunicación y cultura general y para el 3.3% estos deben ser de psicofisiología, ventas o estadística.

En cuanto a los conocimientos académicos que les fueron de mayor utilidad en su desempeño en su primer trabajo como psicólogo en

el área de recursos humanos éstos fueron:

Los relacionados con las pruebas psicométricas y la psicometría para el 46.7%, lo referente a la entrevista para el 43.3%, administración de recursos humanos, análisis y evaluación de puestos, reclutamiento y selección, para el 30%; los conocimientos sobre capacitación, para el 16.7% conocimientos del área social y metodología experimental, para el 5.0% de las áreas clínica y educativa, para el 3.3% lo aprendido durante el servicio social y prácticas profesionales y para el 1.7% los referentes a la administración de empresas.

En relación a sus expectativas y aspiraciones en su desarrollo laboral y económico estas son:

El 80% desea superarse, ascender y por lo tanto obtener una mayor remuneración; el 35% seguir estudiando, el 15.0% aplicar sus conocimientos en productos útiles, el 6.7% independizarse, poner un consultorio o negocio, el 6.7% lograr estabilidad económica laboral y seguir trabajando.

En otro aspecto, el 98.3% considera que en caso de que se le encargara dar información sobre la carrera de psicología del trabajo a alumnos de bachillerato sí informaría sobre el índice de desempleo, y las respuestas del por que es importante son:

Para el 65% permite concientizar al estudiante para enfrentarlo

a la realidad y por tanto se motiven a prepararse más y ser más competitivos; para el 25% a fin de que mediante el conocimiento de ventajas y desventajas no se creen falsas expectativas; para el 5.0% para que elijan otra opción que vaya de acuerdo con sus intereses; para el 5.0% para concientizar que estudiar psicología satisface necesidades de realización personal y no económicas; para el 3.3% a fin de que los estudiantes se comprometan a abrir el mercado de trabajo; para el 3.3% para que consideren los elementos que ocasionan el desempleo.

Como respuesta a éste reactivo el 1.7% consideró que no es importante informar sobre el índice de desempleo a alumnos de bachillerato, ya que este no es tan grande y el psicólogo abarca muchas áreas en la organización.

En opinión de la población encuestada las perspectivas del psicólogo del trabajo ante el tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá son:

Para el 41.7% referentes a la necesidad de contar con una mayor preparación en idiomas y computación para contar con mayor nivel competitivo, para el 38.5% representa mayores oportunidades de empleo y por lo tanto mayor responsabilidad e ingresos, para el 18.3% representa menores oportunidades de empleo, ya que será desplazado a menos que sea mejor; para el 18.3% implica un reto, ya que el psicólogo tendrá que planear y proponer nuevas alternativas y sistemas de trabajo, así como incrementar la

calidad y eficiencia en su trabajo; para el 5% implica compartir experiencias y contactos con nuevas culturas y empresas extranjeras; el 5.0% no sabe cuales son las perspectivas del psicólogo del trabajo; para el 3.35% representa un choque cultural y profesional de los países involucrados, implica una mayor mecanización y olvido de lo que tiene que ver con el ser humano y para el 1.7% implica un impulso a las nuevas generaciones.

Posteriormente se realizó una comparación por grupos para ver si existen diferencias significativas en las opiniones de sujetos del sexo femenino y masculino, así mismo entre el tipo de escuela en donde se realizó la licenciatura, de acuerdo a si es oficial o privada, en sujetos con estudios de diplomado y sin este y en sujetos con área de psicología del trabajo en la licenciatura en más del 50% y menos del mismo.

Cabe aclarar que por ser un análisis secundario de los datos el número de sujetos que conforman cada grupo no es homogéneo, y solo se tomaron en cuenta aquellos reactivos cuyo nivel de significancia fue de cero a .05 con el fin de contar con una certeza del 95% o más.

Se elaboró la tabla No. 1 que contiene el no. de reactivo, reactivo, nivel de significancia, la opinión y los grupos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en este segundo análisis

se encontró que:

- Del grupo de los que realizaron estudios posteriores a la licenciatura opinan que el psicólogo si tiene oportunidades en el mercado laboral aún sin contar con experiencia en un 28.6% comparado con un 1.9% de los que no realizaron estudios posteriores, con un .00 de significancia, en este mismo reactivo el 30.0% del grupo de escuelas privadas comparado con el 10.4% del grupo de escuelas oficiales opinan que el psicólogo no tiene oportunidad sin experiencia porque existe mucha competencia.

- Los porcentajes de los grupos que han reflexionado acerca de los resultados o productos que genera el psicólogo en la empresa son:

Del sexo masculino el 26.7% comparado con el 4.9% del sexo femenino, con un .01 de significancia.

De los que no han cursado estudios posteriores a la licenciatura 8% comparado con 33.3% de los que si, con un .05 de significancia.

El 30.8% de los que cursaron más del 50% el área de psicología del trabajo comparado con el 0% de los que cursaron menos del 50% el área, opinan que uno de los problemas es la falta de preparación teórico práctica, con un .05 de significancia.

El 84.3% de sujetos del sexo masculino comparado con el 14% de sujetos del sexo femenino consideran que uno de los problemas del psicólogo del trabajo es relacionado con las oportunidades de empleo y la competencia con otros profesionistas con un .00 de significancia, así mismo opinan y con el mismo nivel de significancia el 20% de los que no realizaron estudios posteriores a la licenciatura comparado con el 71.4% de los que sí.

El 20% de los que realizaron su licenciatura en escuela privada comparado con el 63.3% de escuela oficial están totalmente de acuerdo con realizar seguimientos en investigaciones del mercado laboral con un .02 de significancia.

Cabe aclarar que los porcentajes restantes estuvieron de acuerdo.

El 52.3% de los sujetos de sexo femenino opinan que la entrevista es el conocimiento que les fue de mayor utilidad en el desempeño de su primer trabajo comparado con el 20% de los sujetos del sexo masculino que tienen la misma opinión, con un .02 de significancia.

En relación con las expectativas las diferencias en porcentajes por grupos fueron:

El 30% de los que estudiaron menos del 50% en el área de trabajo

desean estabilizarse comparado con el 0% de los de más del 50% en el área que no consideraron esa opinión, con una significancia de .00

En cuanto a las perspectivas del psicólogo ante el tratado de libre comercio con Estados Unidos y Canadá el 21.30% de los que cursaron la licenciatura en escuela oficial opinan que habrá competencia con otros profesionistas y que serán desplazados aquellos que no estén preparados, en contraste con el 0% de las escuelas privadas en cuanto a esta opinión, con una significancia de .04

CAPITULO VIII

FALTA PAGINA

NO 131 la.....

CONCLUSION

En conclusión el positivismo lógico de Carnap, Neurath y Hann dan la pauta para realizar estudios unificados; en la escuela gestáltica Wertheimer establece que los problemas deben abordarse en forma fenoménica, es decir, con el fenómeno en su totalidad, ya que plantean que el todo es diferente de la suma de sus partes, por otra parte este conforma la base de la teoría general de sistemas, que es un paradigma en el que se integran las ciencias naturales y sociales para lograr la unidad de la ciencia, enfatiza la interrelación de las partes y el orden que los unifica y mediante la conjunción, reconciliación e integración de las especificaciones, se plantea contar con teorías multidimensionales.

Ubica los problemas en tres sistemas que son el físico, el biológico y el social. En este último se encuentra el desempeño y lo contextualizan los sistemas educativo, social, político, legal, cultural y económico.

En México, la sobrepoblación ha generado problemas que se tornan cada vez más complejos, por otra parte las crisis en estos sistemas dan como resultado el decremento de oportunidades de empleo, además la movilidad gradual

ascendente en el plano económico y social se torna cada vez más lenta, sin embargo como se generan expectativas de mayor desarrollo en estos ámbitos al realizar estudios a nivel superior el sistema educativo sirve como válvula de seguridad, ya que los estudiantes se mantienen tranquilos en espera de que al concluir encontrarán el trabajo que hará realidad sus expectativas.

El desempeño se vincula principalmente con el sistema educativo debido a que de la formación de los futuros profesionistas depende su desempeño en la organización, las instituciones educativas requieren mayores recursos a fin de que se realicen investigaciones y seguimientos vinculando las necesidades de las organizaciones y los contenidos tanto teóricos como prácticos en el currículo de los estudiantes, los planes y programas de estudio deben responder a las necesidades que la sociedad plantea y no a los intereses de un proyecto económico en el que se benefician solo unos cuantos, evitando así el formalismo, integrando nuevos conocimientos que hagan más rentable la carrera a fin de que permita contar con un mayor nivel competitivo, también es importante que los docentes cuenten con experiencia en las materias académicas que imparten y que la libertad de cátedra sea en forma complementaria y no criterio único en la impartición de clases.

En relación con el sistema cultural este tiene importancia en

tanto que transmite los valores de la sociedad por medio de la educación y el sistema legal en tanto que regula las actividades de la sociedad, y en este caso específico se detecta la necesidad de contar con un instrumento jurídico que de como resultado un impacto directo en el bienestar social.

En cuanto a la parte interna del sistema individuo se encuentran los diferentes motivadores como resultado de las diferencias individuales.

Como resultado de lo anteriormente expuesto se consideró importante realizar este estudio acerca de la opinión de los psicólogos acerca de su desempeño el área de recursos humanos, sin embargo como los sistemas son muy amplios se eligieron para la realización del cuestionario de opinión, los sistemas educativo y económico sin dejar de lado la importancia que tiene con los otros factores en la contextualización que se realizó en el capítulo cuatro.

En conclusión los resultados del cuestionario de opinión encontrados son los siguientes:

La población fue en su mayoría del sexo femenino, el promedio de edad fue de veintinueve años en su mayoría solteros, y de los casados una tercera parte tienen hijos, más de la mitad son pasantes y más de una décima parte han realizado estudios de maestría, diplomados o especialidades.

Los titulados realizaron este trámite en un promedio de tres años, después de haber concluido sus créditos académicos.

Referente a las expectativas planteadas se encontró que de acuerdo a los resultados obtenidos la opinión de los psicólogos del trabajo en el área de recursos humanos es que sus actividades y funciones se centralizan principalmente en la entrevista y las pruebas psicométricas, pero también utilizan la observación, las encuestas, los cuestionarios, las técnicas sociométricas y las actividades reportadas con menor frecuencia fueron assessment center, programas de capacitación, técnicas didácticas y estadísticas.

A diferencia del estudio realizado por Martínez y Urbina las actividades que realiza el psicólogo del trabajo como son la entrevista y las pruebas psicométricas se encontraron en primero y segundo lugar por orden de importancia, mientras que Martínez y Urbina los ubicaron en sexto y séptimo lugar respectivamente y por otra parte se reafirma la conclusión de Arrazola de que en general las pruebas psicológicas son la herramienta básica del psicólogo.

En relación con si el psicólogo sin experiencia tiene oportunidades en el mercado laboral, un poco más de la mitad opinan que sí, ya que se necesita personal que realice trabajo sencillo y en ocasiones los prefieren sin experiencia a fin de que se amolden a la forma de trabajo de la empresa.

Opinan que el nivel de ingresos que percibe el psicólogo del trabajo no corresponde a los estudios que realizó.

La mayoría opina que el contenido de las materias académicas es relevante en relación con la realidad laboral; mientras que una tercera parte considera que es irrelevante.

La mayoría opina que la psicología del trabajo es una carrera con un alto índice de desempleados.

Y en respuesta al problema que se planteo ¿Cuál es la opinión del personal que cuenta con al menos un año de experiencia en el área de recursos humanos en cuanto a la labor que desempeña el psicólogo del trabajo en esta área?

Opinaron:

- Que a nivel operativo la experiencia que se requiere en tiempo va desde sin experiencia hasta dos años, en donde más de la mitad opinan que un año es suficiente, a nivel medio también de dos a tres años y a nivel ejecutivo para más de la mitad el tiempo debe ser de tres a cuatro años.

- La población opinó que el perfil del psicólogo son de importancia las relaciones humanas, así como las características cognitivas y las relacionadas con el trabajo.

- En su mayoría opinan que en el área de recursos humanos el

psicólogo del trabajo resuelve los problemas que la organización le presenta, esta de acuerdo en que en la empresa el psicólogo del trabajo es identificado por las actividades que desempeña.

- Los ingresos del psicólogo del trabajo en recursos humanos a nivel operativo los ubican de 1,000 a 2,000. A nivel medio la mayoría considera que van de 2,000 a 4,000. Y a nivel ejecutivo más de la mitad los ubican de 4,000 a 10,000 mensuales.

- La mayoría opina que no existe correspondencia entre las necesidades del mercado laboral y los egresados de la psicología del trabajo.

- El 100% está de acuerdo en que es necesario realizar investigaciones con el fin de conocer las necesidades del mercado laboral, así como realizar seguimientos.

- En cuanto a que en el área de recursos humanos contratar psicólogos con alto grado académico, maestría, doctorado, garantiza una mayor productividad y eficiencia la opinión se divide mientras una mitad esta en desacuerdo la otra está de acuerdo.

- La mayoría están en desacuerdo con que es de mayor importancia el grado académico que la calificación técnica en

la contratación del psicólogo del trabajo.

- En cuanto a si el psicólogo del trabajo desconoce el contexto organizacional empresarial, la opinión está dividida, el 43.3% está de acuerdo, mientras que el 46.7% está en desacuerdo y un 10% están indecisos.

- Más del noventa por ciento está de acuerdo en que la realización de prácticas profesionales a la par de materias teóricas permitiría un incremento de calificación técnica de los psicólogos del trabajo.

- La mayoría de la población está en desacuerdo con que la capacitación y actualización del psicólogo del trabajo es infructuosa, ya que no le permite ascender jerárquica y socialmente.

- Más de la mitad opina que la psicología del trabajo es una carrera con un alto índice de desempleados.

- Sobre lo que mayormente han reflexionado acerca del desempeño es que este es importante ya que de él depende el rendimiento y la productividad de la empresa, que se requiere mayor preparación práctica y en cuanto a la falta de reconocimiento y obstrucción laboral.

- Opinan que los principales problemas en el desempeño laboral son:

- Falta de reconocimiento y obstrucción laboral
- Pocas oportunidades de empleo y la competencia con profesionistas de otras áreas
- Falta de preparación teórico práctica
- Desconocimiento de la labor del psicólogo del trabajo por parte de la empresa
- Falta de recursos materiales

- Los principales medios de difusión que utilizarían a fin de generar intereses en la industria en relación al mercado del trabajo del psicólogo del trabajo son:

Las publicaciones, por medio de las universidades, medios audiovisuales, pláticas y mediante agencias y asociaciones de colocación y publicidad

- Los conocimientos que consideran necesarios para complementar los estudios con que cuenta el psicólogo del trabajo para lograr un mejor desempeño son:

- De contabilidad
- Actualización fiscal
- Trámites administrativos
- Trámites y conocimientos legales
- Administración de empresas
- Pruebas psicológicas

- Técnicas de relaciones interpersonales
 - Mercadotecnia
 - Ergonomía
 - Manejo de grupos
 - Desarrollo humano
 - Calidad
 - Reingeniería
 - Sistema Hay
 - Assessment center
 - Plan de vida y carrera
 - Planeación estratégica
 - Desarrollo organizacional
 - Computo e informática
 - Idiomas
- Los conocimientos académicos que les fueron de mayor utilidad en su desempeño en su primer trabajo como psicólogos en el área de recursos humanos fueron los referentes a la entrevista, administración de recursos humanos, análisis y evaluación de puestos, reclutamiento y selección, capacitación y metodología.
- Las expectativas y aspiraciones en el plano económico y laboral fueron superarse, ascender, obtener una mayor remuneración, seguir estudiando y aplicar sus conocimientos en productos útiles.

- La mayoría darían información acerca del índice de desempleo del psicólogo del trabajo a alumnos de bachillerato con el fin de concientizar a los estudiantes de bachillerato para que se preparen más, sean más competitivos y no se creen falsas expectativas.

- Por último las perspectivas del psicólogo del trabajo ante el tratado de libre comercio de México con Estados Unidos y Canadá son la necesidad de contar con una mayor preparación en idiomas y computación, un mayor nivel competitivo para no ser desplazados.

Por otra parte, del análisis de χ^2 se concluyó de los reactivos que fueron estadísticamente significativos, con .05 y considerando la diferencia en cuanto a cantidad de los grupos que conformaron cada grupo:

Que un mayor porcentaje de hombres en comparación con las mujeres han reflexionado en relación con el desempeño del psicólogo del trabajo acerca de las oportunidades de empleo y la competencia, así como los resultados que genera el psicólogo en la empresa y un mayor porcentaje de mujeres les ha sido de mayor utilidad la entrevista en su primer trabajo como psicólogas.

Por otra parte los que realizaron sus estudios de licenciatura en escuela oficial opinaron en mayor porcentaje que las

oportunidades de empleo y la competencia con otros profesionistas es uno de los problemas importantes referentes al desempeño del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos en comparación con los de escuela privada que no consideraron este.

En la comparación de escuelas privadas y oficiales en la licenciatura, las segundas están más de acuerdo en cuanto a las investigaciones sobre el mercado laboral, y contar con estudios del área de psicología del trabajo en comparación con las segundas.

Y en relación con las perspectivas del psicólogo ante el tratado trilateral de libre comercio un mayor porcentaje de los de escuela oficial consideran que habrá competencia y desplazamientos de los profesionistas.

Es mayor el porcentaje de los que si han realizado estudios posteriores a la licenciatura en cuanto a que opinan que el psicólogo es un profesional importante para la empresa y que aún sin experiencia tiene oportunidades en el mercado laboral, también han reflexionado en mayor porcentaje acerca de los resultados o productos que genera del psicólogo del trabajo al estar laborando.

Los que cuentan con más del 50% del área de psicología del trabajo han reflexionado en mayor porcentaje en la falta de

preparación teórico práctica.

De los que cursaron menos del 50% del área de psicología del trabajo sus aspiraciones van mayormente encaminadas a seguir estudiando y estabilizarse económicamente.

Por otra parte las hipótesis que surgen como resultado del estudio son:

- Los hombres en comparación con las mujeres tienen mayores expectativas económicas en relación con su desempeño laboral.
- El desempeño de psicólogos que no cursaron el área de trabajo en la licenciatura es inferior a los que sí la cursaron.
- La población estudiantil de psicología del trabajo está de acuerdo en reestructurar el plan de estudios.

De acuerdo a las posibilidades que se obtuvieron en el presente estudio, para posteriores investigaciones las áreas que se pueden preferir son:

- Continuar realizando seguimientos de estudios acerca del desempeño y del mercado laboral.

- Estudios de género y expectativas y oportunidades laborales.
- Areas de estudio en psicología y productividad.
- Comparación de planes de estudio de universidades oficial y privadas.

Las posibilidades prácticas que se encontraron fueron la disponibilidad de tiempo de la mayoría de la muestra, y debido a que algunas personas no contaban con el tiempo suficiente se recomienda aplicar cuestionarios cortos y/o de opción múltiple.

TESIS SIN PAGINACION

COMPLETA LA INFORMACION

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alpander, G.G. (1985) Planeación estratégica aplicada a los recursos humanos. México: Norma.
- Acosta, H.L. (1972) Guía para la investigación y redacción de informes. México: Paidós.
- Ander-Egg, E. (1974) Introducción a las técnicas de investigación social para trabajadores sociales. Buenos Aires: Humanitas.
- Arazola, G.M. (1984) Perfil del psicólogo egresado de la Facultad de Psicología de la UNAM Generaciones 75-79 a 78-82. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Ayer, A.J. (1978) El positivismo lógico. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bennis, W.G. (1973) Desarrollo Organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Bertalanffy, L.V. (1976) Teoría general de sistemas. México: Fondo de Cultura Económica.
- Blum, M.L. y Naylor, J.C. (1977) Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y sociales. México: Trillas.
- Boring, E.G. (1979) Historia de la psicología experimental. México: Trillas.
- Burack, E.H. y Smith, R.D. (1980) Administración de personal. Un enfoque de sistemas aplicado a recursos humanos. México: Diana.
- Churchman, W.C. (1973) El enfoque de sistemas. México: Diana.
- Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano, Taller Jurica. Urbina Soria, J. compilador, México: UNAM.
- Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional y prospectiva. Recomendaciones del CNEIP sobre la integración y desarrollo curricular. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

- Cortés, B.G. (1979) Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado (industria de la transformación) del área metropolitana de la Ciudad de México. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Cortés, S.T. (1989) Psicología: saber y hacer. La psicología experimental: Métodos procedimientos, instrumentos. UNAM, Facultad de Psicología, Coordinación de laboratorios, Tomo I.
- Cruz, C.A. y Fierro, P.N. (1991) Proyección y alcance del psicólogo del trabajo en el sector público y privado del área metropolitana. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Gigoh, J.P. (1987) Teoría general de sistemas. México: Trillas.
- Grados, E.J. (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Las funciones del psicólogo del trabajo. Investigación curricular. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.
- Gutiérrez, M.R. (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.
- Hernández, L.S. (1983) Reclutamiento de psicólogos a través del periódico excelsior durante los años de 1956, 1981, 1966, 1971, 1976, 1981. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Hicks, H.G. (1986) Administración de organizaciones desde un punto de vista de sistemas y recursos humanos. México: Continental.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (1993) Los profesionistas en México. XI Censo general de población y vivienda 1990, México: INEGI.
- Kast, F.E. y Rosenzweig, J.E. (1988) Administración en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Kraft, V. (1977) El círculo de Viena. Madrid: Taurus.
- Kuhn, T.S. (1971) La estructura de las revoluciones científicas. México: Fondo de Cultura Económica.
- Loo, M.I. (1988) El campo laboral del psicólogo industrial desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- López, R.M., Rivero del Pozo, F. y Bustos A.M. (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

- Martínez, F.J. y Urbina, S.J. (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Análisis de estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos. Urbina Soria, J., México, UNAM.
- Martínez, O.L. y Ramírez T.C. (1981) Una aportación al perfil profesional del psicólogo. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Max, R.J. (1989) Educación, sociedad y cultura: el sentido de la universidad en una sociedad en crisis. Revista de Educación Superior, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior Vol. XVIII Núm 4 (72) oct-dic.
- Montmollin, M. (1989) Los psicofarsantes. México: Siglo XXI.
- Mota, B.G. (1989) Cultura, ideología e individuo. Psicología social y teoría de la conducta. Fac. Psicología, Sociedad Mexicana de psicología social.
- Muñoz del Río E. (1980) Las funciones de los responsables de los recursos humanos en empresas del área metropolitana. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Olea, F.P. y Sánchez del Carpio, F.L. (1983) Manual de técnicas de investigación documental. México: Esfinge.
- Pallán, F.C. (1989) La prestación de servicios y ejercicio del poder político como problemas de la administración universitaria. Revista de Educación Superior, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior Vol. XVIII Núm 4 (72) oct-dic.
- Prawda, J., (1989) Logros, inequidades y retos del futuro del sistema educativo. México: Grijalbo.
- Preciado, H.R. y Rojas L.A. (1989) Notas sobre la enseñanza de la psicología en México: estado actual y perspectivas de desarrollo. Revista de Educación Superior, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior Vol. XVIII Núm 4 (72) oct-dic.
- Rama, G.W. y Naasif, R. (1985) El sistema educativo y América Latina. México: Kapeluz.
- Ribes, I.E. (1980) La enseñanza, ejercicio e investigación psicológica, un modelo integral. La formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente. México: Trillas.
- Ribes, I.E. (1980) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la psicología en México. Urbina Soria, J., compilador. México: Trillas.

- Rich, R. (1994) Las diferencias entre los sistemas escolares estadounidenses y mexicanos antes y después de la implementación del tratado de libre comercio México, Tercer encuentro de sistemas para la administración escolar UNAM, Sría de servicios académicos, DGAE Memorias.
- Rojas, S.R. (1983) Guía para realizar investigaciones sociales. México: Plaza y Valdés.
- Rojas, S.R. (1988) Métodos para la investigación social. México: Plaza y Valdés.
- Rosique, C.J. (1983) El quehacer del psicólogo. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Ruiz, A.J. (1973) Psicología Industrial en el área metropolitana, métodos y medios actuales. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Selltiz, C., Jahoda, M., Deutsch, M. y Cook, S.W. (1965) Métodos de investigación en las relaciones sociales. Madrid: Rialp. 4a.ed
- Tamáriz, M.E., Casas, L.S. y Urbina S.J. (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva, Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos. Urbina Soria, J., México: UNAM.
- Uribe, P.J. (1989) Aspectos importantes en la planeación de recursos humanos. Fac. Psicología, Tesina, UNAM.
- Valderrama, I.P., Lavalle, A.I. y Hernández, V.J. (1969) El psicólogo, formación, ejercicio, prospectiva, Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

ANEXO

CUESTIONARIO

EL DESEMPEÑO DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO COMO SUBSISTEMA ABIERTO Y PARTE DE UN SUBSISTEMA GLOBAL ORGANIZACIONAL.

Buen día, el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos generales y opiniones acerca del desempeño del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos, se solicita su opinión ya que se requiere de personas que cuenten con conocimientos y la experiencia necesaria que permita identificar los problemas y las áreas de mayor importancia en el desempeño.

De antemano gracias por su participación.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "x" dentro del paréntesis la respuesta que defina sus características sociodemográficas y complete cuando sea necesario:

1. Sexo: () Masculino () Femenino
2. Edad: _____
3. Estado civil: () Soltero
(x) Casado
() Divorciado
() Viudo
() Unión libre
4. ¿Tiene hijos? () Si () No
5. En caso de que su respuesta sea afirmativa ¿Cuántos? _____

6. Escolaridad () Pasante 100% créditos de la licenciatura
 () Titulado
 () Maestría
 () Doctorado
 () Especialidad o diplomado:
- _____
- _____
- _____

7. En la licenciatura en psicología, en que área realizó sus estudios y en qué porcentajes aproximados, (tomando en cuenta que la suma total de los porcentajes sea del 100%):

- | | |
|---------------------|-----|
| () Social | () |
| () Experimental | () |
| () Psicofisiología | () |
| () Trabajo | () |
| () Educativa | () |
| () Clínica | () |
| () Otras, ¿Cuáles? | () |
- _____ ()

8. Año de egreso de la licenciatura: _____

9. En caso de ser titulado en la licenciatura ¿Cuál fué la fecha (mes y año) de su titulación? _____

10. ¿Qué idiomas maneja y en qué porcentajes aproximados?

	Escribe	Habla	Traduce
	%	%	%
() Inglés	()	()	()
() Francés	()	()	()
() Otros, ¿Cuáles?	()	()	()
_____	()	()	()
_____	()	()	()

11. ¿En qué tipo de escuela realizó sus estudios?

- | | Privada | Oficial |
|-----------------|---------|---------|
| 1. Primaria | () | () |
| 2. Secundaria | () | () |
| 3. Preparatoria | () | () |
| 4. Licenciatura | () | () |
| 5. Maestría | () | () |
| 6. Doctorado | () | () |
- _____
- _____
- _____
- _____

12. ¿Qué puestos ha desempeñado, en que nivel (operativo, medio o ejecutivo) y durante cuánto tiempo?

Puestos	Nivel	Tiempo (años)
Actual _____	_____	_____
Anteriores _____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

13. ¿Por cuál medio obtuvo su actual empleo?

- Por recomendación
 Visita al centro laboral
 Bolsa de trabajo
 Agencia de colocación
 Periódico
 Otro ¿Cuál? _____

14. ¿A qué sector pertenece la empresa en la que actualmente presta sus servicios?

- Industrial (producción) Comercial Servicios

15. ¿El índice de rotación del psicólogo del trabajo en los puestos de recursos humanos en su empresa es?

- Muy frecuente Frecuente Poco frecuente Nulo

16. De acuerdo a su criterio ¿Cuántos años de experiencia se requieren para realizar en forma adecuada las actividades que desarrolla el psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos?

A nivel operativo: _____

A nivel medio: _____

A nivel ejecutivo: _____

17. Marque con una "x" las técnicas de evaluación que utiliza el psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos de acuerdo a las necesidades de la institución en que labora y en qué porcentajes (tomando en cuenta que la suma total de los porcentajes sea de 100%)

	%
<input type="checkbox"/> Entrevistas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Pruebas psicométricas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Encuestas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Cuestionarios	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Técnicas sociométricas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Pruebas proyectivas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Observación	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Assessment center	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Otras _____	<input type="checkbox"/>

18. ¿Qué perfil o características personales considera que debe tener el psicólogo que ocupe un puesto en el área de recursos humanos?

19. ¿Considera que el psicólogo sin experiencia tiene oportunidades en el mercado laboral?

Sí No

20. ¿Porqué?

21. Si en alguna ocasión ha reflexionado acerca del desempeño del psicólogo del trabajo ¿Qué ha pensado?

22. ¿Qué problemas considera que tiene el psicólogo del trabajo respecto a su desempeño laboral en el área de recursos humanos?

23. ¿Qué propondría a fin de adecuar el desempeño del psicólogo a las necesidades de las organizaciones?

INSTRUCCIONES: A continuación se presentarán afirmaciones. Marque con una "x" la opción que de acuerdo con su criterio califique cada afirmación.

24. En el área de recursos humanos, el psicólogo del trabajo resuelve los problemas que la organización le presenta

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

25. En la empresa el psicólogo del trabajo es identificado por las actividades que desempeña

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

26. Existe una correspondencia real entre los estudios del psicólogo del trabajo y su nivel de ingresos

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

27. Los ingresos del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos los ubicaría en el rango de:

	Nivel	Operativo	Medio	Ejecutivo
Menos de 1,000 mensuales	()	()	()	()
de 1,000 a 2,000	()	()	()	()
de 2,000 a 3,000	()	()	()	()
de 3,000 a 4,000	()	()	()	()
de 4,000 a 5,000	()	()	()	()
de 5,000 a 10,000	()	()	()	()
de 10,000 mensuales en adelante	()	()	()	()

28. Existe correspondencia entre las necesidades del mercado laboral y los egresados de la psicología del trabajo.

- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indeciso
() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

29. Es necesario realizar investigaciones con el fin de conocer las necesidades del mercado laboral, así como realizar seguimientos

- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indeciso
() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

30. En el área de recursos humanos, contratar psicólogos con alto grado académico, maestría, doctorado, garantiza una mayor productividad y eficiencia

- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indeciso
() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

31. Es de mayor importancia el grado académico que la calificación técnica en la contratación del psicólogo del trabajo

- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indeciso
() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

32. El contenido de las materias académicas es irrelevante en relación con la realidad laboral, en la institución donde realizó su licenciatura.

- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indeciso
() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

33. El psicólogo del trabajo desconoce el contexto organizacional empresarial

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

34. La realización de prácticas profesionales a la par de materias teóricas permitiría un incremento de calificación técnica de los psicólogos del trabajo.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

35. La capacitación y actualización del psicólogo del trabajo es infructuosa, ya que no le permite ascender jerárquica y socialmente

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

36. La psicología del trabajo es una carrera con un alto índice de desempleados

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

37. En relación al mercado de trabajo del psicólogo del trabajo ¿Qué medios de difusión recomendaría a fin de generar intereses en la industria?

38. Es necesario otro tipo de estudio que complemente los conocimientos con que cuenta el psicólogo del trabajo para lograr un mejor desempeño

- Sí No

39. ¿Cuál o cuáles?

40. ¿Qué conocimientos académicos le fueron de mayor utilidad en su desempeño en su primer trabajo como psicólogo en el área de recursos humanos?

41. En relación con su desarrollo laboral y económico ¿Cuáles son sus expectativas y aspiraciones?

42. Si se le encargara dar información sobre la carrera de psicología del trabajo a alumnos de bachillerato consideraría importante informar sobre el índice de desempleo

Sí

No

43. ¿Porqué?

44. ¿Cuáles son las perspectivas del psicólogo del trabajo ante el tratado de libre comercio de México con Estados Unidos y Canadá?
