

18  
2er.

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**LINEAS DE INVESTIGACIÓN EN  
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
A NIVEL INTERNACIONAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA**

**MARÍA ELBA ARIZMENDI ESPINOSA**

**DIRECTOR:**

**MTRO. JESÚS FELIPE URIBE PRADO**

**MÉXICO, D.F., 1992**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## AGRADECIMIENTOS

Al maestro Jaime A. Grados Espinosa. Coordinador del área de Psicología del Trabajo y director del proyecto actual de la maestría en el área, por su apoyo en el uso de las instalaciones del Centro de Documentación de la biblioteca de la Facultad de Psicología, así como por sus consejos y valiosa ayuda general.

Al maestro J. Felipe Uribe Prado, director de este trabajo, por su continua colaboración y orientación durante el desarrollo del mismo, así como por su constante buen humor.

A los miembros del Sínode: Lic. Manuel Cabrera López, Mtro. Jaime Grados Espinosa, Lic. Sotero Moreno Camacho, Mtro. Felipe Uribe Prado y Lic. Isaura López Segura, por la revisión y acertados comentarios al manuscrito

Al M. en C. Luis García Prieto, por su gran contribución al proceso de impresión de este trabajo.

Al Dr. Arturo Schoening, por su valiosa intervención en el proceso final de impresión.

A la Lic. Martha García Sánchez, por su orientación y facilitación de trámites tanto académicos como administrativos

Al Lic. Aurelio Ramírez Gutiérrez, por su apoyo y guía con el equipo electrónico.

Al personal del Centro de Documentación de la facultad de Psicología, por su amabilidad y disposición.

## DEDICATORIAS

Este trabajo, culminación tardía de mis estudios, está dedicado a:

VALERIA

Por ser el motivo de mi realización como mujer y el motor que impulsa mis deseos de superación.

LIC. ANTONIO ARIZMENDI BELTRÁN  
PROFRA. VICENTA ESPINOSA DE ARIZMENDI

Porque ellos son los autores del libro que lleva mi nombre, por haberme dado todo en la vida y sobre todo por el ejemplo de terminar lo que se inicia.

LIC. MA. ANTONIETA ARIZMENDI ESPINOSA

Por ser siempre la hermana que además es amiga y confidente, con quien siempre cuento incondicionalmente.

M.en C. LUIS GARCÍA PRIETO

Por ser el hombre que hace feliz a mi hermana y ser también un amigo, pero sobre todo, por ser la otra mitad que formó a...

DANIELA

Quien aún siendo tan pequeña inspira uno de los grandes amores que tengo.

LUIS ENRIQUE ARIZMENDI ESPINOSA

Porque quisiera que también tuviera un logro en su vida.

DR. ARTURO SCHOENING

Por motivos personales.

DR. JAIME A. GRADOS ESPINOSA

Por ser el profesor, guía, amigo, ejemplo y acicate para la consecución de este logro.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por ser la casa en la que pasé los mejores momentos de mi vida y donde conocí a muchos de los amigos queridos con quienes ahora cuento:

Victoria E. Castellanos, Mirna Adilce Cordero, Felicitas Morales A.,  
Ma. Esther Lozano, Salomón Seman, Mario Iván Cabrera, Sergio Oliver,  
Alfonso Victoria, Eleazar Pérez, Araceli Hernández, Raúl Velázquez,  
Pedro Pablo N., Eugenia D'Andonegui, y muchos, muchos más.

# ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo I	
Esquema Histórico de la Psicología	4
Capítulo II	
Situación de México en Investigación en Psicología del Trabajo respecto al resto del mundo	16
Capítulo III	
Metodología	24
Capítulo IV	
Traducción	34
1) Características del empleado, ocupacionales y del puesto	37
2) Administración y asuntos de personal profesional	96
3) Las organizaciones y la conducta organizacional	130
4) Administración de Personal	148
5) Pruebas	179
6) Temas afines	196
Capítulo V	
Resultados	216
Discusión	235
Conclusiones	238
Glosario	240
Literatura Citada	242

# INTRODUCCIÓN

A lo largo del desarrollo de la Psicología en nuestro país y específicamente en el área laboral, se ha visto que no se cuenta con un número significativo de investigaciones publicadas que permitan actualizar la información de que se dispone.

Ya desde la década de los 70, Castaño y Sánchez (1978) nos indicaron la proporción de autores, ya no digamos mexicanos, sino latinoamericanos respecto al resto del mundo, principalmente el llamado primer mundo, y era en verdad muy baja (5.5%). Parece que en la actualidad aún no tenemos la representatividad necesaria para ser reconocidos por la comunidad científica mundial, ni como continente (específicamente latinoamericano) ni como país.

México, sobre todo en el sexenio anterior (1988-1994) tuvo el sueño de al fin formar parte de esa comunidad de países primermundistas, no obstante, la realidad es otra: y esto mismo sucede con el número de investigaciones con que cuenta la psicología del trabajo en este país. A pesar de ser una de las áreas con más alta población, no se realiza investigación suficiente, excepto la que realizan los pasantes con el fin de titularse, pero ésta no trasciende nuestras fronteras, es decir, no se publica en revistas internacionales de arbitraje.

Una de las formas en que la investigación puede alentarse es con la creación de los estudios de posgrado en el área, cuyo proyecto para la maestría ha tratado de reunir los requisitos para su aprobación ya en dos ocasiones anteriores sin haberlo logrado aún.

Este trabajo, el cual recopila las traducciones de los *abstracts* (resúmenes) de 423 estudios sobre 89 líneas diferentes de investigación en psicología industrial/organizacional de enero de 1990 a diciembre de 1995 realizadas en todo el mundo, pretende brindar un apoyo teórico que pueda servir como base de datos para el proyecto de estudios de posgrado, los cuales, se definirán ampliamente

en el capítulo II, sin embargo, para efectos de aclaración, el Reglamento general de estudios de posgrado de la UNAM, establece que uno de los objetivos de los mismos es iniciar a los alumnos en investigación (en maestría); y preparar al alumno para la realización de investigación original (en doctorado).

Con la revisión de este trabajo se hace evidente la ausencia aún después de cerca de veinte años, de investigadores locales, al menos Colombia y Venezuela tienen algunos representantes; países considerados sumamente atrasados como la India e Irak, tienen investigadores que los representan en revistas de arbitraje internacional, en fin, lo que se espera de esto es que al ser aprobado el proyecto de maestría, pueda nacer y florecer la investigación hecha en México y por mexicanos que la publiquen en los documentos con reconocimiento internacional, ya que en este trabajo se presentan dos estudios hechos con muestras poblacionales mexicanas y en suelo nacional pero una de ellas auspiciada por Colombia y hecha por colombianos y la otra aunque auspiciada por la Benemérita Universidad de Cholula, Pue. la hizo un alemán, la publicó en una revista europea y en el idioma alemán. Esto significa que material, hay mucho, lo que falta es personal capacitado y con deseos de hacerlo.

Pertenece a una trilogía comercial con dos países ricos, hagámos de esta trilogía una que también sea científica y cultural, nuestro país lo requiere, nuestra gente lo necesita y todos juntos lo merecemos.

Este estudio intenta ser una ventana que muestre la investigación que actualmente se realiza en el mundo sobre psicología industrial/organizacional y sus características para darnos cuenta de lo que México debe hacer, para crear inquietudes, pero básicamente para que sea un desafío <si otros pueden ¿por qué no nosotros?>, tanto para los jóvenes que empiezan como para los profesionistas que ya se encuentran ejerciendo.

La fuente de esta información sobre la investigación realizada en el mundo es una base de datos llamada PSYCLIT la cual está almacenada en un disco compacto (CD Rom) que contiene datos bibliográficos con resúmenes de más de 1,300 revistas de Psicología y ciencias de la conducta, además de referencias de capítulos de libros. Esta información es recopilada por American Psychological Association (APA). Esta base de datos es internacional e incluye todos los aspectos de la psicología, así como aspectos conductuales de la educación, la medicina, la sociología, las leyes y la administración. (Introducción a la telecomunicación y a la transmisión de información de bases de datos. Centro de documentación, Facultad de Psicología, UNAM. 1994)

El primer capítulo presenta un breve esquema de los antecedentes históricos de la psicología para darnos un panorama general de cómo dió inicio y se desarrolló la investigación desde los primeros tiempos hasta la actualidad.

En el capítulo dos se presenta la situación de latinoamérica y en especial la de México con respecto al resto del mundo en cuanto a investigación en psicología industrial/organizacional.

En el tercer capítulo se explica el proceso metodológico que inicia con el planteamiento del problema, el cual es ¿Qué se investiga en el mundo y que características tienen las investigaciones realizadas? , posteriormente se enuncian las áreas de investigación seleccionadas, las líneas contenidas en ellas, así como el número de investigaciones sobre las mismas encontradas en el PSYCLIT y la proporción escogida para su traducción. Se define el tipo de investigación realizada, la cual, de acuerdo a Rigo Lemini (1992) es de tipo no experimental y documental, debido a que "no se realiza manipulación de variables experimentales ni se conducen directamente estudios de campo o de laboratorio, sino que se recurre a fuentes indirectas no empíricas (literatura científica básicamente)". (Instructivo para la titulación en la licenciatura, Fac. de Psicología, UNAM ene. 1995). También se definen los objetivos del estudio.

El cuarto capítulo contiene las traducciones de los resúmenes, presentados exactamente igual a como se encuentran en el PSYCLIT, con la salvedad del título y del contenido, los cuales se traducen al español

Finalmente, en el quinto capítulo se presenta tanto la clasificación como el análisis de los datos de acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales contienen los países auspiciadores, año de realización de la investigación, tipo de estudio (experimental o no experimental), si reporta o no estadística inferencial o descriptiva (en el resumen) y si se encuentra en el centro de documentación de la facultad de psicología de la UNAM. Se presenta la discusión, posteriormente, se hacen las conclusiones, se agrega un glosario y finalmente aparece la literatura citada.

# Capítulo 1

## ESQUEMA HISTÓRICO DE LA PSICOLOGÍA

Como muchos de nosotros sabemos, el origen de la palabra que da nombre a nuestra carrera es griego y se divide en PSYCHÉ = alma o espíritu y LOGOS = tratado, por lo que originalmente tuvo esa connotación un tanto religiosa y posteriormente filosófica siendo precisamente la filosofía la cuna de la psicología y Grecia, su lugar de origen; la primera obra que se conoce sobre psicología es TEETETO, uno de los diálogos del filósofo griego PLATÓN (428-348 a. de C.). Esta obra trata de demostrar lo limitado del saber, y en ella afirma que el conocimiento es de dos clases: percepción y concepto.

Maestro de Platón fue SOCRATES (470-399 a. de C.) filósofo griego también, a quien el Oráculo de Delfos declaró "El hombre más sabio de la humanidad", quien no obstante, fue condenado a morir envenenado con cicuta. A su vez, Platón fue maestro de ARISTOTELES (384-322 a. de C.) otro filósofo griego a quien Dante llamó "El maestro de los que saben", fundó una escuela a la que llamó "liceo" donde practicaba la enseñanza peripatética que significa "andar de un lugar a otro". Escribió el libro "ÉTICA" o Arte de la Buena Conducta. (Nueva Enciclopedia Temática. B 255- 260)

Wolff (1953) afirma que "... la psicología trata de la conducta del hombre, de sus experiencias íntimas y de las relaciones entre ambas. También se ocupa de los órganos que ejercen influencia sobre la experiencia y el comportamiento y de las conexiones de éstas con el ambiente."

Agrega que "... existen 3 interpretaciones fundamentales de la conducta humana:

- Mecanicista
- Vitalista
- Organícista

La más antigua es la mecanicista", aparece con Demócrito (460- 370 a. de C.) filósofo griego autor de la teoría que más tarde sería llamada atómica. "Los mecanicistas creen que la sucesión de los acontecimientos está rigidamente determinada, que los hechos se enlazan unos a otros como las piezas de una máquina y que a determinados antecedentes fijos deben corresponder siempre las mismas cadenas de consecuentes", y concluye que "el concepto mecanicista es generalmente 'estático'".

Los vitalistas por otra parte, señala, creen que existe un abismo entre los fenómenos físicos y los vitales. A cualquier circunstancia pueden corresponder diversas formas de conducta. La fuerza vital la consideran impredecible y de naturaleza única con propiedades distintas de las que actúan en la "substancia". Las fuerzas orgánicas se deben no solo a causas sino a fines. A esta tendencia hacia una finalidad se le llamó teleológica. (Wolff 1953).

Sobre este principio, Manuel Kant (1724-1804), filósofo alemán habla en su "Crítica de la razón pura" en 1781, (Nueva Enciclopedia Temática. 10 54,75) afirmando lo siguiente:

"Ciertas substancias de naturaleza material no pueden juzgarse de acuerdo con simples leyes mecánicas. Para juzgarlas se requiere distinta ley de causalidad, especialmente la de las causas finales" (Wolff 1953)

El concepto del vitalismo es que la actividad del cuerpo vivo no es estrictamente función del número ni de la configuración espacial de las partículas que lo componen en un momento dado. Entonces se apoya en una incógnita x, es "dinámico". Esto aparece desde los filósofos griegos formando dos grupos, el de Heráclito con su concepto de los cambios continuos y el de Empédocles que divide el mundo en elementos fijos (Wolff 1953)

Platón en un dualismo psicofísico, divide el mundo en dos clases de fenómenos: "cosas" e "ideas". (Wolff 1953).

Aristóteles, partidario de la división estática clasifica los elementos del alma y los de la psique, y con su obra ETICA hizo que la psicología se transformara en ética. En las centurias siguientes la clasificación de las causas fué sustituida por la de los fines siendo su esencia religiosa (San Pablo, San Agustín, Santo Tomás). (Wolff 1953).

René Descartes (1596-1650) filósofo francés, llamado Padre de la Filosofía Moderna, fundador del racionalismo cartesiano y autor del "Discurso del Método", fundamentó su filosofía en el escepticismo a pesar de haber sido católico. Regresó al dualismo de Platón considerando la res-extensa = cuerpo y

res-pensante = alma a la cual ubicó en la glándula pineal. (Nueva Enciclopedia Temática. 9 366-367).

La psicología organicista es la contraparte de la mecanicista, la cual surge a raíz de los experimentos de Gregorio Mendel (1822- 1884).(Nueva Enciclopedia Temática. 4 308) sobre los factores de la herencia. Afirma que los rasgos psíquicos básicos son hereditarios, no obstante, pueden modificarse en tal forma que pueden ser difíciles de reconocer. La teoría organicista afirma que la base de todos los fenómenos físicos, biológicos y psíquicos es un sistema de energía que "satisface a las proposiciones de la lógica de la dinámica". El organismo no aparece como la suma de sus partes sino que es el total el que determina las partes. El término "organismo" servirá como un signo que indique las relaciones dinámicas infinitamente más complicadas que las estáticas. (Wolff, 1953).

Wolff (1953) resume las diferencias más importantes de estos puntos de vista así: de acuerdo con la teoría mecanicista la conducta del hombre se considera como la de una máquina: el comportamiento total es igual a la suma de elementos simples y fijos. Desde un punto de vista vitalista la conducta humana es dirigida por una fuerza vital y el comportamiento total sería igual a sus elementos simples más dicha fuerza. El concepto organicista considera la conducta del hombre no conforme a una disposición fija, sino como un sistema dinámico; la conducta total sería más que la suma de sus partes y el centro directivo sería la resultante de las relaciones funcionales

Brown (1982) indica que SIR FRANCIS GALTON (1) (1822-1911) biólogo y antropólogo inglés utilizó métodos estadísticos para medir diferencias individuales y que por este hecho se le ignora injustamente al concederle todo el crédito de iniciar a la Psicología como ciencia moderna a WILHELM WUNDT (2) (1832-1900) psicólogo y filósofo alemán, creador del primer laboratorio dedicado al estudio científico de la conducta humana en la Universidad de Leipzig en 1879 y fundador del primer Instituto de Psicología Experimental.

Brown agrega que con esto último y con MAX WEBER (3) (1864-1920) sociólogo y economista, con GUSTAV FECHNER (4) (1801-1887) filósofo y físico y HERMANN VON HELMHOLTZ (5) (1821-1894) fisiólogo y físico, alemanes los tres, la Psicología deja de ser una rama de la Filosofía.

---

Los datos biográficos de los autores indicados con número en parentesis se tomaron de las siguientes enciclopedias:

- (1) *Encyclopaedia Britannica*, 5 97
- (2) *Enciclopedia Cultural*, 13 115
- (3) *Encyclopaedia Britannica*, 12 545
- (4) *Encyclopaedia Britannica*, 4 710
- (5) *Encyclopaedia Britannica*, 20 563

Por otra parte, Papalia y Wendkos (1985) ubican el origen de la Psicología como ciencia hace poco más de cien años esgrimiendo como motivos para que dejase de ser parte de la Filosofía y convertirse en ciencia el uso de instrumentos y técnicas que se habían utilizado exitosamente en las ciencias naturales.

Sostienen que la Psicología se deriva de la unión de la Filosofía y de la Fisiología, y que los pioneros de la Psicología experimental en Alemania estudiaron medicina o fisiología.

Inicialmente, a fines del siglo XIX y principios del S. XX surgen varias escuelas o grupos de psicólogos con una misma visión teórica y que enfocaban los problemas psicológicos con una orientación común. La primera de ellas fue la escuela del ESTRUCTURALISMO, cuyo fundador fue Wundt. Su objetivo era estudiar la estructura básica de la mente humana, es decir, lo que está más allá de sus funciones o de lo que hace. Uno de sus alumnos, EDWARD BRADFORD TITCHENER (1867-1927) definió el trabajo de Wundt como "estructuralismo" y lo difundió en América afirmando que la estructura de la mente humana consistía en más de 30,000 sensaciones, sentimientos e imágenes separadas, y nada más. Con él se acabó el estructuralismo, entre otras causas por no ser verdaderamente científico ya que cada introspeccionista describía sus propias sensaciones de una manera única y personal, existiendo poca fiabilidad entre los juicios de un observador y otro (Papalia y Wendkos, 1985).

Posteriormente, otro discípulo de Wundt, WILLIAM JAMES (1842- 1910) da a conocer las teorías de Wundt en los E.E.U.U. mediante conferencias y es el iniciador del FUNCIONALISMO, el cual afirmaba que la Psicología es una ciencia muy seria como para que se aplicara exclusivamente al laboratorio. Lo que James sustentaba era que la Psicología debía aplicarse a la vida cotidiana que debía servir para algo, de ahí su nombre de funcionalismo. Estas teorías tuvieron su apogeo en la década de 1890 a 1900. (Grados J comunicación personal, 1986).

A principios del Siglo XX se fundó la escuela de la GESTALT por psicólogos alemanes, siendo su principal exponente MAX WERTHEIMER (1880-1943), cuya idea central es que no son los elementos individuales de la mente los importantes <estructuralismo> sino la forma o configuración que estos elementos conforman, o sea la "gestalt", subrayando la importancia de la nueva entidad formada por los diferentes elementos (e.g. una melodía formada por la combinación de notas individuales). Afirmaban que el todo es más que la suma de las partes. (Papalia y Wendkos, 1985).

La escuela PSICOANALITICA surge con SIGMUND FREUD (1856-1939) quien al contrario de los enfoques anteriores centrados en la investigación de laboratorio, se interesó en la aplicación inmediata de una nueva manera de tratar a individuos que manifestaran un comportamiento anormal. Freud creía que poderosos impulsos principalmente de naturaleza sexual, influían en el comportamiento humano, que eran inconscientes y que creaban conflictos entre el individuo y las normas sociales. (Papalia y Wendkos, 1985).

ERIK ERIKSON (1902- 1974), discípulo suyo modificó su enfoque básico, CARL JUNG (1875-1961) y ALFRED ADLER (1870-1937) discípulos también, se separaron de él. (Papalia y Wendkos, 1985)

La nueva escuela CONDUCTISTA la inició JOHN B. WATSON (1878-1958) la cual se había desarrollado a partir de estudios del comportamiento animal. Los conductistas no se interesaron en lo que se ve o se siente (estructuralismo) o cómo y porqué se piensa (funcionalismo), sino en lo que realmente podían ver, es decir, estudiaban hechos observables. Su base son los estudios de laboratorio sobre el condicionamiento.

Al poder determinar el tipo de respuesta de un individuo frente a un estímulo determinado, opinaban, se conocería lo más importante de la mente.

El conductista más importante y destacado de la Psicología ha sido BURRHUS FREDERIC SKINNER (1904-1993). Su aportación esencial ha sido en el área del Condicionamiento Operante. Desarrolló también programas de modificación de conducta utilizando los principios del "reforzamiento". La mayor contribución de la escuela conductista fue el uso del método científico para estudiar la conducta. (Papalia y Wendkos, 1985).

La PSICOLOGIA HUMANISTA está representada por ABRAHAM MASLOW (1908-1970) y CARL ROGERS (1902-1983 ), quienes protestaron contra lo que consideraban estrechez tanto del psicoanálisis <habla mucho de los perturbados y poco de los sanos> como del conductismo <habla mucho de la conducta y poco de las personas>. (Papalia y Wendkos, 1985).

El Humanismo ha intentado ampliar los contenidos de la Psicología para que incluya experiencias humanas únicas como el amor, el temor, la alegría, etc.; que son aspectos de la vida que no son estudiados ni se escribe sobre ellos en forma científica porque se resisten a ser manipulados, definidos y medidos. (Papalia y Wendkos, 1985).

La escuela de la PSICOLOGIA COGNITIVA es la más reciente ya que se inicia a principios de la década de los años 50 y se ha desarrollado partiendo de las principales corrientes de la Psicología experimental, intenta descubrir que procesos del pensamiento suceden en nuestra mente. Intenta comprender la forma en que la mente procesa la información que percibe. (Papalia y Wendkos, 1985). Sus principales exponentes son GEORGE A KELLY (1905-1967), LEON FESTINGER y A. BANDURA. (García, Maya y Guerra, 1992).

Ya teniendo un panorama general de la evolución de la Psicología podemos centrarnos en el área de la Psicología Industrial y de las Organizaciones de los tiempos modernos.

Brown (1982) ubica sus incicios en el siglo XVI con PARACELSO (6) (1490-1541) médico, alquimista y naturalista suizo cuyo mayor descubrimiento fue darse cuenta de las propiedades anestésicas del éter, (aunque éste se usó en cirugía hasta después de 1846), de quien afirma, escribió la monografía "Enfermedad del Minero y Otros Padecimientos de los Mineros" en 1537, siendo la primera preocupación científica y raíz de la actual higiene y seguridad.

Brown continúa con BERNARDO RAMAZZINI (1633-1714) médico italiano autor de uno de los primeros libros de texto llamado "Enfermedades de los Artesanos", quien también mostró preocupación científica por el individuo en su vida laboral. Posteriormente indica que COULOMB (7) (1736-1806), físico e ingeniero francés y MAREY (8) (1830-1904), fisiólogo, francés también, ya en los siglos XVIII y XIX realizaron estudios sobre el trabajo, movimiento y fatiga.

En los inicios del Siglo XX toman relevancia los trabajos de HUGO MÜNSTERBERG (1863-1916) psicólogo alemán-estadounidense, quien fue el primero en aplicar la psicología al campo de la industria Munsterberg precedió dos grandes movimientos: la orientación vocacional y el movimiento hacia la administración típica en el comercio y en la industria. Fue discípulo de Wundt también y se le da el crédito de ser uno de los primeros en hablar de

---

Los datos biográficos de los autores con número entre paréntesis fueron tomados de las siguientes enciclopedias:

(6) Nueva Enciclopedia Temática, 4 478

(7) Enciclopedia Cultural, 6 191, 204

(8) Enciclopedia Cultural, 4 367,378

psicología en los E.U.A. Inició el estudio sobre las actividades individuales, estableciendo una serie de pruebas que se utilizaron en la selección de conductores de tranvías con el fin de disminuir el elevado número de accidentes. Posteriormente diseñó pruebas para la selección de oficiales de la Marina Mercante. En 1913 publicó su libro "Psicología y Eficiencia Industrial" donde analizó las diferencias de los métodos de la ciencia pura y de la ciencia aplicada incluyendo temas tales como aprendizaje, ajuste a condiciones físicas, economía de movimientos, fatiga, compra, venta y monotonía. (Audiocinta, Grados 1986).

En forma simultánea a Münsterberg, aparecen los trabajos de WALTER DILL SCOTT en forma de artículos en los cuales empieza a hacer aplicaciones de la psicología a los aspectos de la evaluación de personal. En 1901 pronuncia un discurso en el cual hace una análisis de las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad. Fue el primero en diseñar el sistema de entrevista. En 1919 Scott y otros investigadores fundaron la Scott Company of Philadelphia, que fue la primera organización de consultoría psicológica que se creó orientándose hacia problemas del personal en la industria, utilizando pruebas como el Army Alfa y el test de Scott (atención mental). Grados (1986) Escribió "Personnel Management", que estableció las pautas de lo que hoy conocemos como la moderna administración de personal. (Haller 1975).

Una de las primeras aportaciones importantes de la psicología del trabajo se ubica en 1917 con el estallido de la Primera Guerra Mundial ya que motiva que la A. P. A. (American Psychological Association) cuyo presidente es Robert M. Yerkes, se reúna con el fin de colaborar con su gobierno en forma activa y la forma en que lo hace es mediante la elaboración de una prueba de inteligencia para seleccionar y clasificar a los reclutas, tal prueba tenía dos versiones: Army Alfa para personas que podían leer y escribir y Army Beta para analfabetas. Esta prueba se aplicó con tal éxito que se utilizó para hacer la selección de las personas que iban a tener mando, de tal forma que al finalizar esta guerra proliferó la aplicación de pruebas de inteligencia y se consideraba que inteligencia era sinónimo de poder tener éxito. Grados (1986).

También se elaboraron planes de adiestramiento especializado, técnicas de análisis de puestos y evaluación del rendimiento. (Grados 1986).

En la década de los 20 aparece otro concepto para poder hacer la evaluación de personal, este concepto no sólo se basaba en la inteligencia sino también en la personalidad y se empiezan a difundir los estudios y pruebas de Rorschach, asociación de palabras y frases incompletas. Se formó el concepto de que para poder tener una buena evaluación tenían que

conjugarse tanto la inteligencia como los mecanismos de personalidad que manejaban los evaluados, para poder realizar un buen pronóstico de ellos. Grados (1986).

Lo anterior junto con otras investigaciones tuvo gran efecto en el crecimiento y en el desarrollo de la psicología del trabajo, proporcionando las bases y el impulso para la expansión de la misma, más allá del campo de la selección, la colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones, la moral y las relaciones humanas. (Grados 1986).

En 1937 se fundó la A.A.A.P. (American Association for Applied Psychology) como organización oficial de la Psicología del Trabajo, convirtiéndose en 1940, durante la Segunda Guerra Mundial, en la División 14 de la A.P.A., la cual colaboró para demostrar que la psicología aplicada podía ofrecer múltiples contribuciones importantes y prácticas.

Una de ellas fue la elaboración de pruebas de inteligencia y personalidad en forma de baterías, realizadas por psicólogos de la Armada, la Naval y la Fuerza Aérea de los Estados Unidos ; los diagnósticos de tales baterías tenían mucho crédito y de acuerdo con esto se tomaban decisiones para colocar a las personas en los diferentes puestos que había en el frente de guerra. (Grados 1986).

Otra contribución fue la publicación de *Personnel Psychology* que apareció en 1948 donde se informan los resultados de estudios psicológicos realizados en campos como el adiestramiento, el análisis de puestos, la selección, la evaluación, la motivación, las actitudes, las condiciones de trabajo y el diseño de equipos.

Los artículos de esta publicación estaban dirigidos a personas interesadas o que se encontraban dentro del ramo; y estaban elaboradas de tal forma que satisfacían los requisitos para que se consideraran como informes completos y precisos. (Grados, 1986).

De este modo, al ver el éxito que habían tenido los instrumentos psicológicos utilizados en la Segunda Guerra Mundial, al término de la misma, la iniciativa privada toma como propios tales instrumentos y extiende su uso. (Grados, 1986).

En 1945 empiezan a aparecer las tesis sobre Dinámica de Grupos, pues hasta ese entonces se había estado estudiando a la persona como individuo, así KURT LEWIN (1890-1947), psicólogo judío emigrado a los E.E.U.U. en 1933, introdujo a la persona con relación a un grupo. Este

psicólogo utilizó el término de Dinámica de Grupos para definir la forma en que las diferencias individuales se conjugan y forman un grupo y que estos grupos pueden ser orientados a condiciones productivas o de crecimiento; marca las formas en como se van transformando las personas en función a las reglas que va precisando el grupo. También proporciona las bases teóricas y pragmáticas para la conducción de grupos y de los inicios para grupos de entrenamiento y de sensibilización (grupos T). (Grados. 1986).

Lewin tuvo gran influencia en la psicología americana por dos grandes razones además de su trabajo con grupos ya mencionado; la primera razón es su argumento de que las experiencias con seres humanos pueden realizarse en los laboratorios psicológicos, incluso sobre problemas tan complejos como la motivación, las características de la interacción humana, etc. La segunda razón es que muchas de sus experiencias se relacionan con la naturaleza de los tipos diversos de liderazgo y de sus consecuencias en diferentes circunstancias. El hecho de centrar su atención en aspectos motivacionales condujo a Lewin a crear su Teoría del Campo, la cual tuvo implicaciones importantes para la comprensión del funcionamiento de los grupos sociales. Así, la contribución más conocida de Lewin es dentro del marco referencial del espacio vital, el cual es el campo dinámico dentro del cual una persona vive todas sus experiencias. (Grados. 1986)

A continuación se mencionarán las principales aportaciones de aquellos autores que aún no siendo psicólogos, contribuyeron al engrandecimiento de la psicología organizacional.

FREDERICK WINSLOW TAYLOR (1857-1917) Llamado el padre de la administración científica por haber sido el primero en publicar una obra sobre esta disciplina, "Principios de Administración Científica", realizó estudios que contribuyeron a elevar la eficiencia y la productividad de cada trabajador utilizando los estudios de tiempos y movimientos y el pago como incentivo primario con el cual logró incrementos en tareas repetitivas y de gran participación física; tales estudios originaron el movimiento llamado "Taylorismo". Perteneció a la escuela americana y se le considera el iniciador del análisis de puestos, pues pretende determinar las tareas específicas del puesto.

Taylor postula tres principios básicos:

1. Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.
2. Instruir en los métodos más eficientes y los movimientos más económicos que deban aplicar a su trabajo.

### 3. Conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores.

Lo anterior es sobre la máxima que dice que si los industriales saben lo que puede producir una máquina, porque no han de poder saber lo que puede producir un hombre.

También sienta las bases para que más adelante se combinen la psicología y la administración. Grados (1986).

HENRY FAYOL, nació en 1841 en Europa en el seno de una familia burguesa. Observaba que la administración era una actividad común a todas las empresas humanas. También hacía notar que estas empresas requerían un cierto grado de planificación, organización, dirección, coordinación y control. Fayol creía que un conocimiento general de la administración beneficiaría a todo el mundo y por ello debería ser enseñada en escuelas y universidades. En aquella época no había una teoría completa de la administración que fuera aceptable en los círculos académicos, lo cual lo condujo a considerar la materia que se debería enseñar. Para solucionar este problema presentó su propia teoría de la administración que podía servir como modelo de instrucción.

Fayol comenzó dividiendo a la actividad industrial total en seis diferentes funciones:

1. Técnica (producción, manufactura, adaptación)
2. Comercial (compra, venta, intercambio).
3. Financiera (búsqueda y uso óptimo del capital)
4. Seguridad (protección de propiedad y personas)
5. Contable ( inventario, hojas de balance, costos, estadísticas)
6. Administrativa ( planificación, organización, dirección, coordinación y control).

Indicando que la última era definitivamente la más importante y merecía la mayor atención . Fayol elaboró ampliamente este aspecto, hacía notar que la función administrativa está hecha de los cinco componentes anotados con anterioridad, haciendo énfasis en la planeación del proceso administrativo.

La teoría de Fayol, quien pertenece a la escuela francesa fue la primera teoría completa presentada en la administración. Incluía principios, elementos, procedimientos y técnicas probadas, todas basadas en su experiencia práctica. La gran similitud entre su teoría y el pensamiento contemporáneo es suficiente evidencia de su aplicabilidad y valor verdadero. Grados (1986).

ELTON MAYO (1880-1949), discípulo de Taylor y profesor de Harvard, nacido en Australia y adiestrado en psicología crea, entre 1920 y 1930 la escuela de las Relaciones Humanas en la que, siguiendo los modelos planteados por Taylor, realiza estudios en los que descubre que con la simple presencia del investigador, aumentan las tasas de producción, es decir, que la gente aprecia el ser tomada en consideración, se da cuenta de la existencia de la organización informal que se contraponen o cuando no se combina con la organización formal, da malos resultados. Al término de esta serie de experimentos realizados en el departamento de investigaciones industriales de Harvard. (entre 1927 y 1947), Mayo encontró la prueba que necesitaba para apoyar el concepto de los factores que influyen sobre las relaciones industriales. Estas investigaciones fueron hechas basadas en entrevistas para detectar lo que sería la organización informal. Descubre que no es un establecimiento de tipo mecanicista como planteaba Taylor, o estructuralista como planteaba Fayol, sino que se debe tomar en cuenta al elemento humano.

Aquí se ve cómo va a converger la línea de evolución de la administración con lo que sería la psicología en las observaciones que estaba realizando respecto al hombre y a la persona.

En síntesis, la idea de Mayo era que los factores físicos eran menos importantes que los emocionales en la determinación de la eficiencia productiva. De todos los factores humanos que afectan el comportamiento de los empleados, los más poderosos son los provenientes del trabajador en los grupos sociales.

Por tanto, Mayo concluyó que las condiciones de trabajo además de incluir los requisitos objetivos de la producción, deberían al mismo tiempo satisfacer las necesidades subjetivas de los empleados con respecto a la satisfacción social en su lugar de trabajo.

La investigación de 20 años que Mayo y sus colegas condujeron fue el estudio más comprensible que se haya hecho para evaluar las actitudes y reacciones de un grupo de trabajadores en el medio fabril.

Como resultado del trabajo de Mayo, los complejos industriales se encuentran habitados por científicos del comportamiento, consejeros de personal, instructores de grupos y psicólogos industriales, cada uno intentando satisfacer las demandas de la administración para crear una situación de trabajo conducente a la máxima productividad a largo plazo. Grados (1986).

En 1940 se encuentran vigentes las teorías de Kurt Lewin y empiezan a aparecer los desarrollistas: MC GREGOR, MASLOW y HERZBERG, quienes

empiezan a tener como función las teorías de la motivación y se empieza a hablar de Desarrollo Organizacional donde se plantea que la persona ya no solamente quiere recibir órdenes sino también tener participación en la toma de decisiones, desea saber qué es lo que está haciendo y porqué lo está haciendo.

Antes de 1970 aparece en Japón la administración de Jiro ó administración por participación, (también conocida como gerencia participativa), la cual plantea procesos de participación por parte de la gente a nivel operativo para la toma de decisiones y para la ejecución de su trabajo; esto se realiza a través de las 7 herramientas básicas (manejo de diagramas, de estadísticas básicas, etc. ) que les permiten, a través de los círculos de calidad, el análisis de los problemas de trabajo y que se puedan sugerir las posibles soluciones a través de Tim Kawahita Jiro o TKJ, donde al hacer el análisis de un problema y ver de que manera se está cooperando para provocar ese problema, se van a ofrecer posibles soluciones a través del diagrama causa-efecto.

De esta manera se ve cómo a partir de una administración unilateral planteada por Taylor, en la que no se pedía que la gente pensara, sino que ejecutara, inclusive hablando de tiempos y movimientos, se va hacia una administración totalmente humanista donde se busca la participación de la gente para que ejecute el trabajo, analice los problemas, vea las estrategias de cómo los puede resolver tal como lo plantea la administración creativa que cada vez está pidiendo mayor participación de la gente. (Grados, 1986)

Las aportaciones mencionadas anteriormente al igual que los avances descritos en la administración son de gran importancia en el desarrollo y crecimiento de la psicología del trabajo ya que todas las áreas que tienen que ver con la administración son también de la incumbencia de la psicología pues a través del desarrollo de ambas se van uniendo los senderos hasta llegar a un punto en el que finalmente se van a unir y de esta manera se puede afirmar que el psicólogo está capacitado para ejercer las funciones que realiza tanto el administrador como el licenciado en relaciones industriales, con la ventaja de poseer entrenamiento en áreas que aunque son de la competencia de éstos últimos no pueden realizar como es el caso de la aplicación, calificación e interpretación de las baterías de pruebas psicológicas.

## Capítulo II. SITUACIÓN DE MÉXICO EN INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO RESPECTO AL RESTO DEL MUNDO

El tema de la investigación en la Psicología Organizacional en México se ha abordado desde que la Psicología Industrial nace como tal en nuestro país en la década de los 40 cuando, en diversas instituciones -entre ellas el Banco de México en 1942, Teléfonos de México en 1944, Ferrocarriles Nacionales en 1951 y lo que ahora es Bancomer en 1943 - Gómez (1959), se empieza a utilizar la Tecnología Psicolaboral.

Castaño y Sánchez (1978) definen la Tecnología Psicolaboral como el conjunto de instrumentos o técnicas psicológicas que se aplican en conducta humana, individual o social, en ambientes laborales, incluyendo técnicas como exámenes psicométricos, cuestionarios de personalidad, escalas de actitudes, técnicas de investigación motivacional, técnicas de capacitación y adiestramiento y técnicas de dinámicas de grupos. Dentro de la misma incluyen también los supuestos teóricos y las hipótesis que intentan fundamentar la eficacia de las técnicas o instrumentos ya que, afirman, subyacen en su creación y se expresan también en los criterios, enfoques y marcos de referencia de aplicabilidad a la solución de problemas para obtener determinados resultados prácticos.

Un gran pionero en la investigación y aplicación de esta tecnología fue el Dr. Carlos Gómez Robleda quien en 1959, en base a investigaciones de campo reporta que se realizan actividades de esta especialidad principalmente en selección de personal con el uso de pruebas psicométricas.

Es importante señalar que en esos años no había todavía una formación profesional universitaria de psicólogos industriales en nuestro país.

Retomando el tema de la investigación, actualmente aún no se promueve la investigación en Psicología del Trabajo, de hecho, la investigación que se realiza es la que hacen los pasantes al elaborar sus tesis para recibirse. Las fuentes importantes de información para la preparación de psicólogos del trabajo son libros y revistas, principalmente de autores extranjeros como lo indican Castaño y Sánchez (1978) "Entre 1958 y 1975, los autores eran 94.5% extranjeros, principalmente norteamericanos (de EUA), después ingleses y franceses, los autores latinoamericanos correspondían al 5.5% incluyendo a los mexicanos". (p.74)

Con esto nos damos cuenta de que hacen falta centros de investigación en América Latina y de que los psicólogos industriales meramente traducen y aplican los conceptos encontrados en otros países, principalmente en EUA. El importar la tecnología de la Psicología Industrial obstaculiza el desarrollo de una tecnología local y trae consigo implicaciones ideológicas. Las técnicas fueron desarrolladas en respuesta a las necesidades de países altamente desarrollados y es dudoso que puedan aplicarse con éxito en los países en desarrollo.

Montmollin (1974) pone en tela de juicio la eficacia, valor y utilidad de la tecnología psicolaboral y basándose en el análisis de los fundamentos tanto teóricos como metodológicos, pero sobre todo considerando los resultados de su experiencia profesional como psicólogo industrial, demuestra la relativa poca confiabilidad y validéz —eficacia— de la misma, lo cual ubicó en su país, Francia, el cual posee un fuerte desarrollo económico, industrial, cultural y social

Castaño y Sánchez (1978) afirman que eficacia es "... el hecho de que en realidad los resultados produzcan soluciones prácticas a los problemas específicos".

De este modo, si en sus lugares de origen han cuestionado la eficacia de estas técnicas psicolaborales, podemos inferir sus resultados al trasladarlas a países con características y circunstancias desventajosamente diferentes de los que las produjeron.

En 1978, Castaño y Sánchez, citando al autor uruguayo Bernardo Kliksberg (1973), proporcionaron las siguientes cifras para ilustrar algunas diferencias entre ciertos países exportadores de la mencionada tecnología y algunos países de América Latina.

Entre 1950 y 1961, América Latina aumentó su Producto Interno Bruto (PIB) al 1.7% anual; los países de la Comunidad Económica Europea lo hicieron al 4.5% y Japón al 8.3%.

Samuelson (1969) define el PIB como el producto de los ingresos totales de un país o región sin descuentos de ninguna índole.

Entre 1958 y 1963, la tasa anual de crecimiento demográfico en América Latina fue del 2.6%, la mundial fue de 1.8%.

En materia de salud, la tasa de mortalidad infantil más baja de A.L. en 1973 era la de Uruguay, donde morían antes del primer año de vida 50 de cada mil niños nacidos vivos; en cambio en Dinamarca, EUA, Francia, Inglaterra y Japón, la misma tasa no excedía de 30 muertes por cada mil.

En el aspecto de la educación, como promedio, el niño latinoamericano recibía en total en su vida escolar 2,200 horas de clases; los niños de los países industrializados recibían entre 14 y 16,000 horas.

De los años en que se obtuvieron estas cifras a la fecha, (1996) han transcurrido más de 20 años y al parecer las diferencias se hacen mayores con el paso del tiempo; basta ver las diferencias en el PIB de 1995 de tres países que actualmente conforman el recientemente formado TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE NORTEAMERICA, dos de ellos pertenecen al llamado primer mundo, EUA y Canadá, el tercero es el nuestro:

Canadá U.S. \$531,000,000,000  
EUA U.S. \$4'779,000,000,000  
México U.S. \$275,000,000,000

Fuente: Banca Agropecuaria, Bancomer (1995).

Considerando las diferencias señaladas, Castaño y Sánchez plantean la pregunta "¿La tecnología psicolaboral creada en países altamente industrializados, puede ser aplicada eficazmente a la solución de problemas humanos en países como México?".

A lo que ellos mismo responden que "Se podría argumentar que no se ha tratado de simples trasplantes y que puede darse un proceso previo de adaptación a nuestras circunstancias", continúan afirmando que esto no sucede, aunque reconocen que se elaboran estandarizaciones en el caso de pruebas psicológicas. Como ejemplo claro tenemos el trabajo de Grados y Sánchez (1971) quienes estandarizaron la prueba de Frases Incompletas, la

cual se ha utilizado con éxito en las baterías de pruebas de selección de personal.

Castaño y Sánchez (1978) sugieren que se prevengan las consecuencias y se apliquen criterios y reglamentos que aseguren nuestro beneficio y desarrollo científico y tecnológico. Proponen dos soluciones adicionales:

A) Que las importaciones tecnológicas sean adopciones que puedan ser realmente eficaces en la solución de nuestros problemas y

B) Que se incremente la investigación previa la formación de los cuadros necesarios de investigadores.

A estas dos soluciones propuestas se les puede dar seguimiento con la creación de estudios de posgrado en Psicología del Trabajo; en el primer caso enterándonos de lo que se está investigando en este momento en el mundo dentro de esta área para analizarlo integralmente y ya sea adoptarlo o tomarlo como un ejemplo a seguir en nuestra realidad y elaborar, a partir de este análisis, una base de datos que sirva de apoyo para el diseño de los planes de estudio tanto de maestría como de doctorado en Psicología industrial, lo cual a su vez nos conduce a la segunda solución, ya que en la medida en que haya en México un mayor número de psicólogos del trabajo con estudios de posgrado en su área, el país contará con una mayor y mejor plantilla de investigadores que pueda estar a la altura de los mejores en el mundo

El Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UNAM aprobado por el Consejo Universitario en su sesión del 14 de diciembre de 1995 y publicado en la Gaceta UNAM el 11 de enero de 1996 establece que:

"Son estudios de posgrado los que se realizan después de los estudios de licenciatura y tienen como finalidad la formación de académicos y profesionales del más alto nivel. Al término de los estudios de posgrado se otorgará grado de maestro, grado de doctor o diploma de especialización." (p. II).

"Los estudios de maestría proporcionarán al alumno una formación amplia y sólida en la disciplina y tendrán al menos uno de los siguientes objetivos: iniciarlo en la investigación; formarlo para el ejercicio de la docencia de alto nivel; o desarrollar en él una alta capacidad para el ejercicio académico o profesional." (p. III).

"El objetivo de los estudios de doctorado es preparar al alumno para la realización de investigación original, así como proporcionarle una sólida formación disciplinaria, ya sea para el ejercicio académico o el profesional del más alto nivel." (p. IV).

"Los estudios de especialización tienen como objetivo profundizar y ampliar los conocimientos y destrezas que requiere el ejercicio profesional en un área específica." (p. UII).

De este modo vemos que justamente son los estudios de posgrado los que fomentan la investigación de alto nivel y con reconocimiento internacional y que precisamente no existen en psicología del trabajo en la UNAM. Debemos tener presente que el momento por el que atraviesa México es de suma importancia ya que pertenecemos a un tratado de libre comercio con, nada menos que la primera potencia mundial en los terrenos industrial, militar, científico, tecnológico y deportivo que son los EUA que además, por fortuna o desgracia, son nuestros vecinos y con Canadá, que en este momento, de acuerdo al índice publicado por el Departamento de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas fue calificado como el país número uno en el mundo en 1994 y una vez más en 1995. (Excélsior, oct. 8, 1995, No. 28,568).

Cuesi y Sotomayor (1983) hablan ampliamente de los diseños curriculares tanto de los estudios de licenciatura como de los de posgrado y sus resultados indican que los egresados de la licenciatura consideran necesaria la creación de estudios de posgrado en la Psicología del Trabajo. Señalan también que en la XII Reunión de la ANUIES (Villahermosa, Tab. 1982) se acordó la "Necesidad de crear e impulsar los estudios de posgrado en el Sistema Nacional de Educación Superior". El objetivo propuesto es que los profesionales tuvieran más oportunidades de actualizarse y obtener mejor información tanto en la docencia como en la investigación.

En 1960 se aprobó un plan de estudios de doctorado en el que se incluyó la especialización de psicología industrial y quien cursaba el doctorado en psicología industrial también podía acreditar hasta cuatro asignaturas en alguna de las otras especialidades del propio doctorado. No obstante, al aprobarse un nuevo plan de estudios, tanto a nivel profesional como en posgrado, desapareció tal doctorado en 1971 en el entonces Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras. Castaño y Sánchez (1983). Estos autores también señalan que en el corto plazo se deberá prever alguna maestría o especialización para abrir oportunidades de estudio en posgrado de psicología del trabajo

Por otra parte tenemos otro aspecto a considerar en cuanto a la calidad de la investigación que debe realizarse en México, los dos principales productores de investigación cuantitativamente hablando son EUA y Canadá, casualmente nuestros socios comerciales y vecinos hacia el norte, quienes a su vez entre sí, comparten un idioma (Canadá además tiene otro) diferente al nuestro, que es el inglés, de donde surge la necesidad de que los mexicanos lo aprendamos, Ortega (1995) encontró que es un factor importante en el currículum del psicólogo del trabajo, el que, a partir de ya, el idioma inglés pase a formar parte de su repertorio.

Consultando BIBLAT, base de datos multidisciplinaria sobre los autores latinoamericanos publicados en revistas internacionales, encontramos que únicamente existen 48 y tres de ellas se escribieron en el idioma inglés y ni aún así se encuentran registradas en el PSYCLIT que como se indicó antes, es la base de datos de donde se tomó el material traducido para esta tesis, tal base de datos es hemerobibliográfica, contenida en un disco compacto (CD) que contiene citas y resúmenes de la literatura psicológica y de áreas afines, que se publica en todo el mundo, y que corresponde a artículos de publicaciones periódicas analizados de 1974 a la fecha, proporcionando el acceso a los artículos de más de 1,300 revistas editadas en más de 25 idiomas, los cuales han sido compilados por la American Psychological Association (APA), siguiendo la guía del Thesaurus, obra que se explica a detalle en el capítulo de metodología.

BIBLAT por su parte fue desarrollada por el Centro de Información Científica y Humanística (CICH) de la Universidad Nacional Autónoma de México, contiene 48 publicaciones hechas en América Latina el rango abarcado de tiempo es de 1980 a la fecha pero la más reciente es de 1989

Una de esas publicaciones es Calificación de Méritos Evaluación de la Conducta Laboral. Trillas, Mexico, 1985, Reseña de libro y la hicieron Jaime A. Grados Espinosa, Otto Beutelspacher y Marco Antonio Castro.

Otra es Un Modelo Aplicado al Estudio de la Cohesión Institucional. Revista Latinoamericana de Psicología, UNAM México 1980, hecha por Lucy Reidl y Luis Reyes.

Esto nos lleva a concluir una vez más que hace falta la existencia de autores locales cuyo trabajo sea incluido en publicaciones internacionales que lleguen al mundo en general y no únicamente a América Latina y España y no porque la APA sea considerada la máxima exponente de los trabajos en psicología pero desafortunadamente es la que mayor alcance tiene y la

comunidad científica se rige por sus lineamientos en lo que respecta a publicaciones, se usa la palabra desafortunadamente debido a que es en ella en la que no hay representatividad de nuestro país y es por ello que los trabajos realizados aquí, no trascienden.

Castaño y Sánchez (1983) ofrecen datos sobre investigación en psicología del trabajo y mencionan que es escasa pero que algunos profesores de la Facultad de Psicología llevaron a cabo varios proyectos de investigación entre 1978 y 1982.

Por lo tanto, nuestro país y en este caso los jóvenes psicólogos del trabajo, tienen un gran reto, prepararse a la altura que exigen las actuales circunstancias tanto nacionales como internacionales para poder competir exitosamente a todos los niveles con nuestros dos socios en especial y en general con el resto del mundo, creando las herramientas propias y adoptando-adaptando las ajenas pero estando siempre al corriente de lo que se investiga en psicología organizacional en el ámbito internacional.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), en su reglamento 1995 sobre el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) señala entre otros puntos que las condiciones de elegibilidad al sistema son "ser investigador de tiempo completo en una institución de educación superior o de investigación del sector público o privado del país" Existen categorías y niveles en este sistema y los criterios para incorporarse al mismo son: - la productividad reciente del investigador, la calidad de sus trabajos y su contribución a la formación del personal académico de alto nivel - Sus aportaciones al desarrollo científico, tecnológico, social y cultural de México

El SNI tiene dos categorías: candidato a investigador nacional e investigador nacional para pertenecer a la primera categoría, uno de los requisitos es "tener grado de maestro y estar inscrito en un programa de doctorado de reconocido prestigio. Para la segunda categoría, entre otros requisitos deberá poseer el doctorado para el nivel I y participar activamente en trabajos de investigación original de alta calidad, lo que demostrará mediante la publicación de trabajos de investigación en revistas científicas de reconocido prestigio con arbitraje e impacto internacional, o en libros publicados por editoriales con reconocimiento académico".

En la actualidad, el SNI cuenta, en su base de datos que incluye a los investigadores nacionales, con 59 investigadores en Psicología, pero una vez más, resulta que no existe ninguno representando a la psicología del trabajo, el único que tiene una relación estrecha por la disciplina en la que se encuentra

registrado es el Dr. Luis Fernando Arias Galicia, quien cuenta con una maestría en psicología social debido a que en la época en la que él estudió no había licenciatura en psicología dentro de la facultad de Filosofía y letras, cuenta también con una maestría de la Universidad de California, en Berkeley en Administración de Empresas y posee el doctorado en Psicología Social de la Facultad de Psicología de la UNAM. No obstante, se le menciona aparte debido a que gran parte de la investigación que ha realizado la ha hecho dentro de la psicología laboral ya que su tesis de maestría nacional se llama "Una encuesta sobre intereses laborales en algunos grupos de trabajadores de México, D.F."; su tesis de maestría en el extranjero es "Managerial thinking in Mexico" (Pensamiento gerencial en México) y su tesis de doctorado es "Actitudes gerenciales y motivación entre grupos de gerentes de nivel medio en los sectores público y privado en México, D.F.". Sin embargo, él representa dentro del SNI a la facultad de Contaduría y Administración. Dos personas más de las 59 incluidas en el registro son el Dr. Héctor Manuel Cappello García y la Dra. Susan Pick Steiner Wiess, quienes también se encuentran registrados en psicología social. De este modo, el resto de los psicólogos investigadores incluidos en el sistema pertenecen a otras áreas, siendo de las más frecuentes la de social, experimental y educacional.

Con esto damos por terminado el planteamiento de que no contamos con investigadores en el área de psicología del trabajo que cumplan con los requisitos anteriores, los que existen representan otras áreas o incluso otras facultades como la de Contaduría y Administración, pero investigadores en psicología del trabajo, como tales, no existen en el SNI, principalmente debido a que no se cuenta con los estudios de posgrado requeridos

Un deseo que muchos compartimos es que al fin en nuestra facultad existan los estudios de posgrado cuyo primer paso sería la creación de la maestría en psicología del trabajo y continuar posteriormente con el doctorado con el fin de impulsar la investigación que se requiere.

## Capítulo III

# METODOLOGÍA

Tomando como base lo encontrado en trabajos como el de Castaño y Sánchez (1978) en el que se afirma que hace falta un número importante de investigadores que reporten sus resultados en revistas de arbitraje para que pueda haber representatividad de nuestro país al considerar lo que están investigando en otros países, lo cual puede alentarse en nuestro país con la creación de estudios de posgrado en el área de psicología del trabajo, este estudio se enfoca en saber precisamente eso y por lo tanto plantea la siguiente pregunta:

¿Qué se investiga a nivel internacional en el campo de la psicología del trabajo y qué características tienen las investigaciones?

Las líneas de investigación en psicología del trabajo se seleccionaron en base al Thesaurus of Psychological Index Terms, séptima edición 1994, el cual es una especie de diccionario diseñado por la American Psychological Association, (el cual está redactado en idioma inglés) debido a que la Psicología tiene múltiples raíces en las antiguas disciplinas de filosofía, medicina, educación, y física que han dado como resultado, dentro de la literatura psicológica, un vocabulario caracterizado por su considerable diversidad. A medida que la psicología ha crecido, cada nueva generación de psicólogos ha agregado más vocabulario en el intento de describir sus estudios y percepción de los procesos conductuales. Esta evolución incontrolada del vocabulario psicológico ha contribuido a crear problemas de búsqueda en la literatura. En respuesta a ello, la APA diseñó la primera edición del Thesaurus of Psychological Index Terms en 1974. Este vocabulario controlado se diseñó como un medio para estructurar la materia de psicología y como una herramienta eficaz para indizar y recuperar información. Cada nueva edición que se ha hecho tiene nuevos términos y modificaciones. (Thesaurus, 1994).

Las diferentes áreas de la psicología están divididas en grupos y el referente a la psicología del trabajo se llama Grupo Ocupacional y del Empleo el cual a su vez se divide en seis subgrupos que contienen temas específicos, los cuales en este trabajo se llaman líneas de investigación. Los seis subgrupos que en adelante llamaremos áreas son:

- 1) Características del Empleado, Ocupacionales y del Puesto (con 27 líneas de investigación).
- 2) Administración y Asuntos de Personal Profesional (con 16 líneas).
- 3) Las Organizaciones y Conducta Organizacional (con 9 líneas).
- 4) Administración de Personal (con 15 líneas).
- 5) Pruebas (con 9 líneas).
- 6) Áreas Afines (con 13 líneas).

Lo anterior nos da un total de 89 líneas de investigación; como se indicó anteriormente, se hizo una búsqueda en el PSYCLIT, el cual es una base de datos automatizada que da acceso computarizado a la literatura internacional de publicaciones periódicas en psicología y áreas afines, en este caso, dado que uno de los objetivos es tener información actual, la revisión se hizo del período comprendido entre enero de 1990 y diciembre de 1995. La búsqueda se hizo por cada línea para saber cuántas investigaciones hay de cada una, que país las patrocina, en que año se hicieron, que tipo de diseño utilizan, si reportan estadística y cuál, si utilizan población mexicana y si se encuentran en el Centro de Documentación de la Facultad de Psicología. Se procedió también a traducir los resúmenes (abstracts) que son los que proporciona el PSYCLIT bajo el siguiente criterio: de uno a cien estudios encontrados, se traducen cinco (1 - 100 = 5); de ciento uno a doscientos, se traducen 10 (101 - 200 = 10) y de doscientos en adelante se traducen quince. Los datos que se traducen se presentan en el mismo orden en que aparecen en el texto original, se cambian las abreviaturas por su equivalente en español y se conservan en inglés (o en idioma original) el nombre de la universidad o institución que auspicia la investigación, el nombre de la revista y el país. Quedando así:

Inglés	Español
TI: Title	TI: Título
AU: Author	AU: Autor
IN: Institution	IN: Institución
JN: Journal	RE: Revista
AB: Abstract	RS: Resumen

Cada resumen tiene un número de registro de acuerdo al área y a la línea que pertenezca así como al número de traducción que le corresponda, así, por ejemplo, el segundo resumen traducido sobre "desempleo", que pertenece al área uno, es el no. 1.24.2. Enseguida de este número aparecerá un asterisco en el caso de que la investigación de este resumen se encuentre en el Centro de Documentación de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Una vez realizada la traducción se procede al análisis de las características; en el primer análisis se reportan el número de investigaciones encontradas por cada línea y en paréntesis se anota el número de ellas que se tradujo. Enseguida se hace un análisis de frecuencias de investigación por país y se reportan los resultados. Posteriormente, se revisa el año en que se realizó cada investigación, el país donde se llevó a cabo, el tipo de estadística (inferencial <I> o descriptiva <D> ) reportada o no reportada y el tipo de diseño utilizado (experimental <E> o no experimental <NE> ). También se agregan los símbolos: <&> para indicar que el estudio se hizo en México y <#> indicando que se utilizó una muestra de población mexicana en el estudio.

## **TIPO DE ESTUDIO**

El presente trabajo es una investigación documental la cual de acuerdo a Lemini (1992)... "es una indagación científica en la que los datos o resultados centrales derivan de fuentes no empíricas, tales como la actividad teórica o intelectual del propio investigador, así como los recursos bibliográficos, hemerográficos, videográficos, audiográficos, iconográficos, archivográficos e informáticos que éste sea capaz de allegarse.... La investigación documental generalmente supone la realización de actividades de recibimiento categorización y ordenamiento, análisis e integración, interpretación y reinterpretación, crítica y exposición sistemática de la información que ha sido obtenida de las fuentes no empíricas".  
(Instructivo para la titulación en la licenciatura. UNAM 1995)

El mismo autor propone algunas variantes de investigación documental que puede corresponder a este trabajo la cual es "Propuesta relativamente original de un abordaje explicativo para un fenómeno de interés científico, de una estrategia o técnica de planeación, preventiva, diagnóstica o intervención aplicable a un problema socialmente relevante". (Op, cit. p.17).

## **OBJETIVOS**

Los objetivos de este estudio son, hacer una integración de varias de las líneas de investigación en psicología industrial/organizacional que se realizan en diferentes países, con el fin de actualizar los conocimientos que ya se

tienen y elevar la calidad de la información para los usuarios; esta integración tiene como finalidad específica el servir como obra de consulta para los estudiantes (para actualizarlos y orientarlos en sus investigaciones teóricas) y para los profesionales (como guía práctica de su aplicación) de la psicología industrial/organizacional (IO) y áreas afines. Del mismo modo, pretende constituir una recopilación que proporcione información rápida y actual para la elaboración del currículum de maestría en Psicología del Trabajo.

Esta integración se propone facilitar el acceso pronto y oportuno de datos relativos a la psicología IO en un volumen de fácil consulta que actualmente solo se encuentra consultando un número elevado de libros, resúmenes (*abstracts*), revistas especializadas y medios electrónicos, que, además, debido a su actualidad, se encuentran básicamente en inglés, al cual, debido a problemas de tipo cultural y de comunicación, entre otros, no tiene acceso un amplio sector de la población nacional.

A continuación se presenta una muestra de registro tal como aparece en el PSYCLIT, también las seis áreas exploradas, con cada una de sus líneas de investigación, en inglés y en español; posteriormente la cantidad encontrada en el PSYCLIT y el número de las que se tradujeron de acuerdo al criterio señalado anteriormente.

1 of 123

TI: Safety diagnosis in industrial work settings: The Safety  
Diagnosis Questionnaire.

AU: Hoyos, -Carl-Graf; Ruppert, -Franz

IN: Technical U of Munich, Dept of Psychology, Germany

JN: Journal-of-Safety-Research; 1995 Sum Vol 26(2) 107-117

IS: 00224375

LA: English

PY: 1995

AB: It is difficult to provide a safe work environment solely through safety engineering. Workers must also be aware of the hazards in their workplace and adjust their behavior to avoid risk. The Safety Diagnosis Questionnaire (SDQ) was developed to address the issue of human behavior in the work environment. The SDQ regards human behavior in hazardous situations as the most crucial point in the diagnostic activity. The reliability of the SDQ was established by 20 paired observers who independently rated 154 of 400 workplaces. 2,373 hazards across 391 of the workplaces were then identified. A complete set of behavioral requirements as well as safety critical conditions are available for each hazard. All of the safety critical conditions can be categorized as deficits (1) in work design, (2) in work organization, or (3) in influencing behavior. Computations that can be derived from these data are illustrated, and possible applications of the SDQ are discussed. (PsycLIT Database Copyright 1995 American Psychological Assn, all rights reserved)

KP: reliability of Safety Diagnosis Questionnaire; workplace hazard perception & behavior; industrial workers

DE: TEST-RELIABILITY; QUESTIONNAIRES-; OCCUPATIONAL-SAFETY;  
BUSINESS-AND-INDUSTRIAL-PERSONNEL; EMPLOYEE-ATTITUDES; ADULTHOOD-  
CC: 2220; 3670; 22; 36

PO: Human

AG: Adult

UD: 9510

AN: 82-35412

JC: 1472

2 of 123

TI: Validity and reliability findings for an experimental short  
form of the Wonderlic Personnel Test in an academic setting.

AU: McKelvie, -Stuart-J.

IN: Bishop's U, Dept of Psychology, Lennoxville, PQ, Canada

JN: Psychological-Reports; 1994 Oct Vol 75(2) 907-910

<\*\*\*> SE ENCUENTRA EN EL CENTRO DE DOCUMENTACION, FAC.

PSICOLOGIA <\*\*\*>

IS: 00332941

LA: English

PY: 1994

AB: For 225 undergraduates, scores on an untimed experimental  
short form of the Wonderlic Personnel Test (WPT) were correlated  
.285 with grades. Three-week predictive validity against the WPT

## **LINEAS DE INVESTIGACION DE ACUERDO AL THESAURUS EN INGLES Y SU TRADUCCION**

### **1. EMPLOYEE, OCCUPATIONAL & JOB CHARACTERISTICS**

#### **1. CARACTERISTICAS DEL EMPLEADO, OCUPACIONALES Y DEL PUESTO**

- 1) 1.1 Division of Labor - División del Trabajo
- 2) 1.2 Employability - Empleabilidad
- 3) 1.3 Employee Attitudes - Actitudes del Empleado
- 4) 1.4 Efficiency - Eficiencia
- 5) 1.5 Motivation - Motivación
- 6) 1.6 Productivity - Productividad
- 7) 1.7 Employee Turnover - Rotación de Personal
- 8) 1.8 Employer Attitudes - Actitudes del Empleador (Patrón)
- 9) 1.9 Employment History - Historia Laboral
- 10) 1.10 Employment Status - Situación Laboral
- 11) 1.11 Income Level - Nivel de Ingresos
- 12) 1.12 Industrial Accidents - Accidentes Industriales
- 13) 1.13 Job Characteristics - Características del Puesto
- 14) 1.14 Job Enrichment - Enriquecimiento del Puesto
- 15) 1.15 Job Experience Level- Nivel de Experiencia en el Puesto
- 16) 1.16 Job Performance - Desempeño
- 17) 1.17 Job Satisfaction - Satisfacción en el Puesto
- 18) 1.18 Job Security - Seguridad en el Puesto
- 19) 1.19 Private Practice - Práctica Privada
- 20) 1.20 Quality of Work Life - Calidad de Vida Laboral
- 21) 1.21 Retirement - Jubilación o Retiro
- 22) 1.22 Salaries - Salarios
- 23) 1.23 School to Work Transition - Transición de la Escuela al Trabajo
- 24) 1.24 Unemployment - Desempleo
- 25) 1.25 Work Adjustment Training- Capacitación de Adaptación al empleo
- 26) 1.26 Work Load - Cargas de Trabajo
- 27) 1.27 Working Women - La Mujer en el Trabajo

### **2. MANAGEMENT & PROFESSIONAL PERSONNEL ISSUES**

#### **2. ADMINISTRACION Y ASUNTOS DE PERSONAL PROFESIONAL**

- 28) 2.1 Affirmative Action - Acción Afirmativa
- 29) 2.2 Leadership - Liderazgo
- 30) 2.3 Management - Administración
- 31) 2.4 Management Decision Making - Toma de Decisiones Gerenciales
- 32) 2.5 Management Methods - Métodos Gerenciales
- 33) 2.6 Management Personnel - Personal Gerencial

- 34) 2.7 Management Planning - Planificación Gerencial
- 35) 2.8 Management Training - Capacitación Gerencial
- 36) 2.9 Participative Management - Gerencia Participativa
- 37) 2.10 Policy Making - Diseño de Políticas
- 38) 2.11 Professional Certification - Certificación Profesional
- 39) 2.12 Professional Ethics - Ética Profesional
- 40) 2.13 Quality Control - Control de Calidad
- 41) 2.14 Stress Management - Manejo del Estrés
- 42) 2.15 Strikes - Huelgas
- 43) 2.16 Top Level Managers - Directivos de Alto Nivel

### 3. ORGANIZATIONS & ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

#### 3. LAS ORGANIZACIONES Y LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL

- 44) 3.1 Business Organization - Organización de Empresas
- 45) 3.2 Labor Unions - Sindicatos
- 46) 3.3 Organizational Behavior - Conducta Organizacional
- 47) 3.4 Organizational Change - Cambio Organizacional
- 48) 3.5 Organizational Climate - Clima Organizacional
- 49) 3.6 Organizational Crises - Crisis Organizacionales
- 50) 3.7 Organizational Development - Desarrollo Organizacional
- 51) 3.8 Organizational Objectives - Objetivos Organizacionales
- 52) 3.9 Organizational Structure - Estructura Organizacional

### 4. PERSONNEL MANAGEMENT - ADMINISTRACION DE PERSONAL

- 53) 4.1 Employment Discrimination - Discriminación Laboral
- 54) 4.2 Assessment Centers - Centros de Evaluación
- 55) 4.3 Disability Evaluation - Evaluación de Discapacidad
- 56) 4.4 Employee Benefits - Prestaciones
- 57) 4.5 Job Analysis - Análisis de Puestos
- 58) 4.6 Job Applicant Interview - Entrevista Inicial
- 59) 4.7 Personnel Evaluation - Evaluación del Personal
- 60) 4.8 Personnel Management - Administración de Personal
- 61) 4.9 Personnel Placement - Colocación de Personal
- 62) 4.10 Personnel Promotion - Promoción de Personal
- 63) 4.11 Personnel Recruitment - Reclutamiento de Personal
- 64) 4.12 Personnel Selection - Selección de Personal
- 65) 4.13 Personnel Termination - Terminación de Contrato
- 66) 4.14 Personnel Training - Capacitación
- 67) 4.15 Social Security - Seguridad Social

## 5. TESTING - PRUEBAS

- 68) 5.1 Measurement - Medición
- 69) 5.2 Profiles (measurement) - Perfiles (medición)
- 70) 5.3 Selection Tests \_ Pruebas de Selección
- 71) 5.4 Test Administration - Administración de Pruebas
- 72) 5.5 Test Construction - Elaboración de Pruebas
- 73) 5.6 Test Interpretation - Interpretación de Pruebas
- 74) 5.7 Test Norms - Normalización
- 75) 5.8 Test Standardization - Estandarización
- 76) 5.9 Computer Assisted Testing - Aplicación de Pruebas por Computadora

## 6. RELATED AREAS - AREAS AFINES

- 77) 6.1 Advertising - Publicidad
- 78) 6.2 Data Processing - Procesamiento de Datos
- 79) 6.3 Human Factors Engineering - Ingeniería de Factores Humanos
- 80) 6.4 Self Employment - Auto Empleo
- 81) 6.5 Politics - Política
- 82) 6.6 Industrial Relations - Relaciones Industriales
- 83) 6.7 Public Relations - Relaciones Públicas
- 84) 6.8 Sociology - Sociología
- 85) 6.9 Industrial Psychology - Temas Selectos de Psicología Industrial
- 86) 6.10 Trade Agreements - Acuerdos Comerciales
- 87) 6.11 International Trade - Comercio Internacional
- 88) 6.12 Franchises - Franquicias
- 89) 6.13 Mexican-Americans - Situación Laboral de trabajadores mexico-americanos

## Líneas de investigación de acuerdo al thesaurus

El primer número indica cuantas investigaciones se encontraron en cada línea y el segundo cuantas se tradujeron.

### 1. Características del Empleado, Ocupacionales y del Puesto

Número de estudios	encontrados	(traducidos)
1.1	División del Trabajo	39 (5)
1.2	Empleabilidad	19 (5)
1.3	Actitudes del Empleado	19 (5)
1.4	Eficiencia	5 (5)
1.5	Motivación	182 (10)
1.6	Productividad	93 (5)
1.7	Rotación de personal	97 (5)
1.8	Actitudes del Empleador (Patrón)	59 (5)
1.9	Historia Laboral	32 (5)
1.10	Situación Laboral	160 (10)
1.11	Nivel de Ingresos	30 (5)
1.12	Accidentes Industriales	81 (5)
1.13	Características del Puesto	90 (5)
1.14	Enriquecimiento del Puesto	15 (5)
1.15	Nivel de Experiencia en el Puesto	74 (5)
1.16	Desempeño	68 (5)
1.17	Satisfacción en el Puesto	76 (5)
1.18	Seguridad en el puesto	35 (5)
1.19	Práctica Privada	10 (5)
1.20	Calidad de Vida Laboral	63 (5)
1.21	Jubilación o Retiro	97 (5)
1.22	Salarios	73 (5)
1.23	Transición de la Escuela al Trabajo	12 (5)
1.24	Desempleo	14 (5)
1.25	Capacitación de Adaptación al Empleo	1 (1)
1.26	Cargas de Trabajo	2 (2)
1.27	La Mujer en el Trabajo	97 (5)
<b>2.</b>	<b>Administración y Asuntos de Personal Profesional</b>	
2.1	Acción Afirmativa	38 (5)
2.2	Liderazgo	170 (10)
2.3	Administración	54 (5)
2.4	Toma de Decisiones Gerenciales	8 (5)
2.5	Métodos Gerenciales	32 (5)
2.6	Personal Gerencial	10 (5)

2.7	Planificación Gerencial	27	(5)
2.8	Capacitación Gerencial	26	(5)
2.9	Gerencia Participativa	98	(5)
2.10	Diseño de Políticas	17	(5)
2.11	Certificación Profesional	3	(3)
2.12	Ética Profesional	33	(5)
2.13	Control de Calidad	41	(5)
2.14	Manejo del Estrés	75	(5)
2.15	Huelgas	13	(5)
2.16	Directivos de Alto Nivel	10	(5)
<b>3.</b>	<b>Las Organizaciones y la Conducta Organizacional</b>		
3.1	Organización de Empresas	8	(5)
3.2	Sindicatos	67	(5)
3.3	Conducta Organizacional	45	(5)
3.4	Cambio Organizacional	40	(5)
3.5	Clima Organizacional	14	(5)
3.6	Crisis Organizacionales	22	(5)
3.7	Desarrollo Organizacional	90	(5)
3.8	Objetivos Organizacionales	53	(5)
3.9	Estructura Organizacional	23	(5)
<b>4.</b>	<b>Administración de Personal</b>		
4.1	Discriminación laboral	53	(5)
4.2	Centros de Evaluación	50	(5)
4.3	Evaluación de Discapacidad	3	(3)
4.4	Prestaciones	97	(5)
4.5	Análisis de Puestos	100	(5)
4.6	Entrevista Inicial	75	(5)
4.7	Evaluación del Personal	6	(5)
4.8	Administración de Personal	10	(5)
4.9	Colocación de Personal	18	(5)
4.10	Promoción de Personal	84	(5)
4.11	Reclutamiento de Personal	57	(5)
4.12	Selección de Personal	72	(5)
4.13	Terminación de Contrato	17	(5)
4.14	Capacitación	94	(5)
4.15	Seguridad Social	12	(5)
<b>5.</b>	<b>Pruebas</b>		
5.1	Medición	77	(5)
5.2	Perfiles (Medición)	15	(5)
5.3	Pruebas de Selección	8	(5)

5.4	Administración de Pruebas	10	(5)
5.5	Elaboración de Pruebas	25	(5)
5.6	Interpretación de Pruebas	2	(2)
5.7	Normas de Pruebas (Normalización)	4	(4)
5.8	Estandarización de Pruebas	2	(2)
5.9	Aplicación de Pruebas por Computadora	13	(5)
<b>6.</b>	<b>Areas Afines</b>		
6.1	Publicidad	20	(5)
6.2	Procesamiento de Datos	4	(4)
6.3	Ingeniería de Factores Humanos	38	(5)
6.4	Auto-empleo	11	(5)
6.5	Política	63	(5)
6.6	Relaciones Industriales	2	(2)
6.7	Relaciones Públicas	2	(2)
6.8	Sociología	81	(5)
6.9	Temas Selectos de Psicología Industrial y Organizacional	91	(5)
6.10	Acuerdos Comerciales	1	(1)
6.11	Comercio Internacional	2	(2)
6.12	Franquicias	2	(2)
6.13	Situación laboral de trabajadores méxico-americanos en EUA	3	(3)
<b>Totales</b>		<b>#Artículos</b> 3,687	<b>#Art. Traducidos</b> (423)

# Capítulo IV

## TRADUCCION DE LAS LINEAS DE INVESTIGACION DE ACUERDO AL THESAURUS

### 1. Características del Empleado, Ocupacionales y del Puesto

- 1.1 División del Trabajo
- 1.2 Empleabilidad
- 1.3 Actitudes del Empleado
- 1.4 Eficiencia
- 1.5 Motivación
- 1.6 Productividad
- 1.7 Rotación de Personal
- 1.8 Actitudes del Empleador (Patrón)
- 1.9 Historia Laboral
- 1.10 Situación Laboral
- 1.11 Nivel de Ingresos
- 1.12 Accidentes Industriales
- 1.13 Características del Puesto
- 1.14 Enriquecimiento del Puesto
- 1.15 Nivel de Experiencia en el Puesto
- 1.16 Desempeño
- 1.17 Satisfacción en el Puesto
- 1.18 Seguridad en el Puesto
- 1.19 Práctica Privada
- 1.20 Calidad de Vida Laboral
- 1.21 Jubilación o Retiro
- 1.22 Salarios
- 1.23 Transición de la Escuela al Trabajo
- 1.24 Desempleo
- 1.25 Capacitación de Adaptación al Empleo

**1.26 Cargas de Trabajo 1.27 La Mujer en el Trabajo**

**2. Administración y Asuntos de Personal Profesional**

- 2.1 Acción Afirmativa
- 2.2 Liderazgo
- 2.3 Administración
- 2.4 Toma de Decisiones Gerenciales
- 2.5 Métodos Gerenciales
- 2.6 Personal Gerencial
- 2.7 Planificación Gerencial
- 2.8 Capacitación Gerencial
- 2.9 Gerencia Participativa
- 2.10 Diseño de Políticas
- 2.11 Certificación Profesional
- 2.12 Ética Profesional
- 2.13 Control de Calidad
- 2.14 Manejo del Estrés
- 2.15 Huelgas
- 2.16 Directivos de Alto Nivel

**3. Las Organizaciones y la Conducta Organizacional**

- 3.1 Organización de Empresas
- 3.2 Sindicatos
- 3.3 Conducta Organizacional
- 3.4 Cambio Organizacional
- 3.5 Clima Organizacional
- 3.6 Crisis Organizacionales
- 3.7 Desarrollo Organizacional
- 3.8 Objetivos Organizacionales
- 3.9 Estructura Organizacional

**4. Administración de Personal**

- 4.1 Discriminación laboral
- 4.2 Centros de Evaluación
- 4.3 Evaluación de Discapacidad
- 4.4 Prestaciones
- 4.5 Análisis de Puestos

- 4.6 Entrevista Inicial
- 4.7 Evaluación del Personal
- 4.8 Administración de Personal
- 4.9 Colocación de Personal
- 4.10 Promoción de Personal
- 4.11 Reclutamiento de Personal
- 4.12 Selección de Personal
- 4.13 Terminación de Contrato
- 4.14 Capacitación
- 4.15 Seguridad Social

## 5. Pruebas

- 5.1 Medición
- 5.2 Perfiles (Medición)
- 5.3 Pruebas de Selección
- 5.4 Administración de Pruebas
- 5.5 Elaboración de Pruebas
- 5.6 Interpretación de Pruebas
- 5.7 Normas de Pruebas (Normalización)
- 5.8 Estandarización de Pruebas
- 5.9 Aplicación de Pruebas por Computadora

## 6. Areas Afines

- 6.1 Publicidad
- 6.2 Procesamiento de Datos
- 6.3 Ingeniería de Factores Humanos
- 6.4 Auto-empleo
- 6.5 Política
- 6.6 Relaciones Industriales
- 6.7 Relaciones Públicas
- 6.8 Sociología
- 6.9 Temas Selectos de Psicología Industrial y Organizacional
- 6.10 Acuerdos Comerciales
- 6.11 Comercio Internacional
- 6.12 Franquicias
- 6.13 Situación laboral de trabajadores mexico-americanos en EUA.

## 1. CARACTERISTICAS DEL EMPLEADO, OCUPACIONALES Y DEL PUESTO

### 1.1 DIVISION DEL TRABAJO.

#### 1.1.1

TI: Horarios de trabajo en cónyuges de ingreso dual y división de las labores domésticas por sexo.

AU: Presser,-Harriet-B.

IN: U Maryland, Dept of Sociology, College Park, US

RE: American-Sociological-Review; 1994 Jun Vol 59 (3) 348-364

RS: Examinó la relación entre los horarios de trabajo y la división de las tareas domésticas por sexo entre 2,388 parejas de matrimonios donde ambos laboran fuera del hogar. Se presenta una nueva especificación del concepto de "tiempo disponible" entre estas parejas. Se muestra que las variaciones en los horarios de empleo son determinantes significativas en la cooperación del esposo en tareas domésticas tradicionalmente femeninas. También son importantes ciertos aspectos de los recursos, ideología sobre el rol sexual, y etapa de la vida de los cónyuges. Las interpretaciones de estos descubrimientos consideran si las horas en que realizan las tareas domésticas el esposo y/o la esposa son afectadas por estas variables ya que la cooperación del esposo depende de ambas. Los resultados sugieren que puede resultar un modesto incremento en la participación del esposo en las labores domésticas debido a la creciente diversidad de los horarios laborales entre los trabajadores estadounidenses

#### 1.1.2

TI: El poder conyugal y diferenciación sincrónica en la organización productiva

AU: Cavounidis,-Jennifer.

IN: National Ctr for Social Research, Athens, Greece

RE: British-Journal-of-Sociology; 1994 Sep Vol 45 (3) 407-425

RS: Examina el significado de la diferenciación sincrónica en la organización productiva para las relaciones de poder conyugal al comparar las relaciones familiares en las labores domésticas de 32 artesanos y 28 trabajadores, con al menos un hijo soltero entre 13 y 25 años de edad, en una comunidad de Atenas, Grecia. Se realizaron entrevistas separadas con el esposo y la esposa, y otra con un hijo. Se encontró que las esposas de los artesanos tienen mucho menos poder económico conyugal que las esposas de los trabajadores. Esta diferencia en poder se puede deber a una diferencia estructural entre los 2 tipos de producción a la que se dedican. Sin embargo, la diferencia en poder conyugal resulta únicamente porque ocurre junto con rasgos específicos del contexto material y cultural que ambos grupos comparten.

### 1.1.3

TI: Asuntos de dinero: ingresos conyugales y relaciones familia- trabajo entre parejas de médicos en Israel.

AU: Izraeli,-Dafna-N.

IN: Bar-Ilan U, Dept of Sociology, Ramat Gan, Israel

RE: Sociological-Quarterly; 1994 Feb Vol 35(1) 69-84

RS: Examinó los niveles de ingresos, la división del trabajo familiar y el rol sexual (RS) entre 136 parejas de médicos. Consistente con la teoría de los recursos, las parejas "modernas" (esposos y esposas con iguales ingresos) y las "innovadoras" (esposas con ingresos más altos) tuvieron una división del trabajo y una ideología sobre RS más igualitaria que las "convencionales" (esposos con ingresos más altos). Entre los esposos, mientras menores fueran sus ingresos relativos, mayor era su participación en el cuidado de los niños y labores domésticas y la importancia que le atribuían al éxito de la carrera de sus esposas. Las esposas con menores sueldos que sus esposos tenían actitudes más tradicionales sobre RS y le atribuían menor importancia al éxito de sus carreras que a la de sus esposos, pero estaban más satisfechas con su habilidad para combinar familia y trabajo que las esposas con ingresos iguales o más altos. Las parejas innovadoras tenían un fuerte compromiso conjunto con su trabajo y con sus hijos.

### 1.1.4

TI: Familia de carrera dual de viajeros: un estilo de vida en acción.

AU: Anderson,-Elaine-A. Spruill,-Jane-W.

IN: U Maryland, College Park, US

RE: Marriage-and-Family-Review; 1993 Vol 19(1-2) 131-147

RS: Evaluaron los roles, la división de trabajo y la toma de decisiones en 39 parejas de viajeros con carrera dual donde los cónyuges vivían separados por su trabajo. Los resultados sugieren una división tradicional equitativa del trabajo doméstico, grados moderados de estrés y un proceso incompleto de toma de decisiones para este estilo de vida no tradicional.

### 1.1.5

TI: El poder de la mujer y la división por sexo del trabajo doméstico en el Tercer Mundo.

AU: Sanchez,-Laura.

IN: U Nebraska, Lincoln, US

RE: Gender-and-Society; 1993 Sep Vol 7 (3) 434-459

RS: Examinaron si los recursos relativos y condiciones materiales de las esposas afectan la labor doméstica de los esposos dentro de diferentes contextos de desarrollo económico. Los datos de 3,130 mujeres casadas de Indonesia, las Filipinas, Taiwan, Korea del Sur y de EUA incluyeron sus percepciones sobre los esfuerzos de los esposos en el trabajo doméstico como

variable dependiente. Los resultados indican que los recursos relativos y condiciones materiales de las esposas no tuvieron efectos significativos consistentes sobre la regularidad de la participación de los esposos en el trabajo doméstico. Los niveles de desarrollo económico nacional también tuvieron poco efecto. Así, la industrialización avanzada no es señal de igualdad sexual en la división del trabajo.

1.2 EMPLEABILIDAD.- Utilidad potencial de un individuo, juzgado sobre la base de sus habilidades laborales, de su preparación funcional, de su madurez emocional o social, de su desarrollo intelectual o de sus valores personales (e.g. responsabilidad).

### 1.2.1

TI: Pobreza y la familia de madre soltera; perspectiva macroeconómica.

AU: Bowen,-Gary-L.; Desimone, \_Laura-M.; McKay,-Jennifer-K.

IN: U North Carolina, School of Social Work, Chapel Hill, US

RE: Marriage-and-family-Review; 1995 Vol 20(1-2) 115-142

RS: Examina la manera en que los cambios recientes en la estructura de la economía estadounidense han contribuido al empobrecimiento de las familias de madre soltera. Los impactos de la desaparición del sector manufacturero, el crecimiento de las industrias orientadas a los servicios, la disminución de los salarios y la polarización en la distribución de los ingresos se consideran dentro del contexto de las reformas recientes de la asistencia social que se han enfocado en la empleabilidad y el empleo de madres solteras de bajos ingresos. Estas políticas han alentado a las madres solteras a independizarse de la asistencia social pero no han asegurado que estas mujeres puedan lograr la autosuficiencia económica por medio del empleo. Se ofrecen recomendaciones de política pública para responder a los cambios en la economía, para ayudar a las madres solteras a salir de la pobreza y para proporcionar una red de seguridad para quienes tienen dificultad de ser absorbidos en el mercado laboral. La ayuda debe dirigirse al individuo y a la situación.

### 1.2.2

TI: Juicios sobre lo apropiado en el proceso de selección: congruencia en la percepción de los valores del trabajo.

AU: Adkins,-Cheryl-L.; Russell,-Craig-J.; Werbel,-James-D.

IN: Louisiana State U Coll of Business, Baton Rouge, US

RE: Personnel-Psychology; 1994 Fall Vol 47(3) 605-623

RS: Examinan si la congruencia entre los valores del trabajo (VT) del solicitante y los VT de la organización contribuyen en los juicios del reclutador acerca de lo apropiado de la persona a la organización (PO). Utilizando la Escala de Énfasis Comparativo, se recolectó información de los VT de 44 reclutadores, de sus percepciones de los VT de sus organizaciones y de los VT de 171

solicitantes. Los reclutadores también evaluaron la empleabilidad general (EG) de los solicitantes lo apropiado de PO y se obtuvo información de si se invitó a los solicitantes a una segunda entrevista. Los juicios de los reclutadores sobre lo apropiado de PO y EG fueron significativamente diferentes, indicando que los juicios sobre lo apropiado de PO contienen varianzas únicas independientes de las impresiones de EG. La congruencia de VT entre el solicitante y el reclutador, pero no la que se dió entre el solicitante y la organización, se relacionó a los juicios de EG y lo apropiado de PO. Las invitaciones para una segunda entrevista se predijeron en base a juicios de lo apropiado de PO y no por las medidas de congruencia de VT.

### 1.2.3

TI: Perfeccionamiento en la decisión de carrera con adultos: el uso de portafolios.

AU: Bernhardt,-Gregory-R.; Cole,-Donna-J.; Ryan,-Charles-W.

IN: Wright State U, Dayton, OH, US

RE: Journal-of-Employment-Counseling; 1993 Jun Vol 30(2) 67-73

RS: Presenta un plan de carrera individual (PCI) que incluye un proceso de portafolio de carrera (PC) para utilizarse con estudiantes de bachillerato y con adultos funcionando dentro de un ambiente de aprendizaje con base escolar que buscan obtener títulos de carrera. Para desarrollar un PCI es esencial que las decisiones se relacionen con el contenido y con el proceso de la carrera. Los PC pueden contener una variedad de información (e.g. muestras de redacción, videocintas de entrevistas de empleo) que ayudarán en el proceso de planeación de carrera y proporcionarán un análisis profundo del pensamiento del individuo. Los estudiantes necesitan desarrollar una auto-consciencia que los conduzca a la auto-evaluación mientras participan en el proceso de exploración de carrera. Necesitan examinar las habilidades de empleabilidad, las tendencias futuras del mercado laboral y establecer metas para su toma de decisiones en su PC.

### 1.2.4

TI: Carreras de psicología: ó ¿Qué puedo hacer con mi título?

AU: Carrol,-James-L.; Shmidt,-Jerry-L.; Sorensen,-Rena.

IN: Central Michigan U, MT Pleasant, US

RE: Psychological-Reports; 1992 Dec Vol 71(3,Pt 2) 1151-1154

RS: Discute las oportunidades potenciales de empleo en 22 áreas diferentes para estudiantes graduados de licenciatura en psicología. Las posibilidades de empleo van desde trabajo de servicio social hasta la dirección de ventas al menudeo. Se dan sugerencias para elevar la empleabilidad.

### 1.2.5

TI: Ayuda personal: llave para la empleabilidad de personas con discapacidades físicas.

AU: Nosek, -Margaret-A.

IN: Baylor Coll of Medicine, Houston TX, US

RE: Journal-of-Applied-Rehabilitation-Counseling; 1990 Win Vol 21(4) 3-8

RS: Presenta información relativa a lo que es la ayuda personal, la forma en que la utilizan las personas con discapacidades y la forma en que afecta a la empleabilidad. Se proporcionan recomendaciones a los consejeros en rehabilitación en la forma en que pueden ayudar a sus clientes a satisfacer en forma más eficaz su necesidad de ayuda personal auxiliándolos a (1) evaluar lo adecuado de sus trámites presentes para recibir ayuda personal, (2) especificar necesidades de si es necesario cambiar de trámites y (3) identificar aspectos relevantes de la personalidad y habilidades cognoscitivas del individuo.

### 1.3 ACTITUDES DEL EMPLEADO - Las actitudes de, no hacia, el empleado.

#### 1.3.1 \*

TI: Círculos de calidad: efectos de grados variables de participación voluntaria en las actitudes del empleado y la eficacia del programa.

AU: Geehr, -Jill-L; Burke, -Michael-J, Sulzer, -Jefferson-L.

IN: Tulane U, LA, US

RE: Educational-and-Psychological-Measurement; 1995 Feb Vol 55(1) 124-134

RS: Examinaron las relaciones hipotéticas entre el grado de participación voluntaria en los círculos de calidad (CC), las percepciones del clima laboral del empleado y las medidas de los resultados de los CC, utilizando 114 empleados federales del gobierno participantes y 92 no participantes. Las dimensiones de la actitud del empleado se midieron utilizando una versión modificada de un cuestionario diseñado por R. Tortorich et al (1981). El grado de participación voluntaria en CC se relacionó positivamente con el seguir los lineamientos de CC y el seguir los lineamientos de CC se relacionó positivamente con la ganancia económica estimada. Se discuten las implicaciones de la participación voluntaria contra la involuntaria en los procesos de grupo de los CC y los resultados de su costo-beneficio.

#### 1.3.2

TI: Actitudes del empleado hacia las pruebas sobre uso de drogas: efectos de las características individuales y el escenario de trabajo.

AU: Bennett, -Nathan; Blum, -Terry-C.; Roman, -Paul-M.

IN: Louisiana State U, Dept of Management, Baton Rouge, US

RE: Employee-Responsibilities-and-Rights-Journal; 1994 Jun Vol 7(2) 117-128

RS: Entrevistaron a 529 empleados adultos para investigar el papel de las actitudes hacia las características de las drogas y de los escenarios de trabajo

para explicar la aceptación o el rechazo hacia las pruebas sobre uso de las mismas. Los Ss que creyeron que los consumidores deberían considerarse responsables por volverse dependientes a la cocaína, que pensaban que la causa principal de la adicción a la cocaína era un carácter moral débil y que pensaban que los consumidores de esta droga deberían ser tratados como criminales brindaban mayor apoyo al filtro sobre drogas y al hecho de que se probara a los empleados actuales. Los escenarios de trabajo de los Ss y las características demográficas se asociaron más fuertemente con las actitudes hacia las drogas que con las actitudes hacia las pruebas sobre uso de drogas. El descubrimiento de que los Ss que eran empleados por firmas que realizan pruebas sobre el uso de drogas hayan mostrado un apoyo más fuerte para las pruebas sobre uso de drogas previo a la contratación y después de la misma sugiere, que o bien son los esfuerzos educativos del patrón, o la exposición práctica, los factores que incrementan los niveles de aceptación.

#### 1.3.3 \*

TI: Efecto de la capacitación en manejo del tiempo sobre las actitudes y la conducta del empleado: un experimento de campo.

AU: Orpen,-Christopher.

IN: Bournemouth U, Dorset Business, England

RE: Journal-of-Psychology; 1994 Jul Vol 128 (4) 393-396

RS: Este experimento de campo examinó el efecto de la capacitación en manejo del tiempo sobre 56 supervisores de una compañía manufacturera australiana, la mitad de ellos asistieron a un programa de capacitación de 3 días y la otra mitad no lo hizo. Los Ss del grupo de entrenamiento calificaron su manejo del tiempo significativamente más alto después del programa que los del grupo que no participó en el programa. El registro de entradas del grupo de capacitados durante un lapso de 2 semanas después del programa también fue considerado por tres supervisores como prueba de una mejoría significativa en el manejo del tiempo con respecto al registro de entradas del grupo no capacitado. Dado que los sujetos habían sido asignados al azar a las dos condiciones, los resultados sugieren que la capacitación apropiada puede ocasionar que los empleados mejoren la forma en que manejan su tiempo en el trabajo.

#### 1.3.4

TI: Cambios en las actitudes del empleado después de una adquisición: análisis longitudinal.

AU: Newman,-Jerry-M.; Krzystofiak,-Frank-J.

IN: State U New York, School of Management, Buffalo, US

RE: Group-and-Organization-Management; 1993 Dec Vol 18(4) 390-410

RS: Obtuvieron información sobre las características del puesto, satisfacción global y compromiso con la organización de empleados bancarios tanto antes

del anuncio de una adquisición (n=106) como después de la adquisición real (n=49). El análisis correlacional indica disminuciones significativas en las características percibidas del puesto, en la satisfacción y en el compromiso con la organización después de la adquisición. Únicamente permanecieron estables la satisfacción con el pago y la satisfacción social. Los resultados no sugieren que todos los empleados experimentan disminuciones uniformemente.

### 1.3.5

TI: La estructura de las actitudes del empleado hacia la seguridad: un ejemplo europeo.

AU: Cox,,-Sue; Cox,-Tom

IN: Loughborough U of Technology Ctr for Extension Studies, Health & Safety Management Group, England

RE: Work-and-Stress; 1991 Apr-Jun Vol 5(2) 93-106

RS: Examinaron la cultura de la seguridad organizacional y la estructura de las actitudes del empleado hacia la seguridad como parte de esa cultura, utilizando datos de encuestas aplicadas a 630 empleados de una compañía europea dedicada a la producción y distribución de gases industriales. El marco de trabajo para el estudio fue el ofrecido por J.T. Purdham (1984), y los resultados sugirieron que las actitudes de los empleados hacia la seguridad, dentro de esta compañía, podrían ser trazadas por 5 factores ortogonales: escepticismo personal, responsabilidad individual, la seguridad del ambiente de trabajo, la eficacia de los arreglos para la seguridad y la inmunidad personal. Basándose en este modelo, se sugiere que las estrategias para incrementar la cultura de seguridad en una organización a través del cambio de actitudes, deben considerar tanto el reforzamiento de creencias constructivas como la extinción de creencias no constructivas y negativas.

## 1.4 EFICIENCIA

### 1.4.1

TI: Configuraciones de eficacia y eficiencia organizacionales.

AU: Ostroff,-Cheri; Schmitt,-Neal

IN: U Minnesota, Industrial Relations Ctr, US

RE: Academy of Management Journal; 1993 Dec Vol 36 (6) 1345-1361

RS: Examinaron las relaciones entre varias características de las organizaciones, incluyendo entradas de recursos, contexto, reglas y reglamentaciones, metas, clima y sistemas informales, así como la eficacia y eficiencia de las mismas. Los datos se recolectaron de 176 escuelas secundarias. El análisis discriminativo de la información con las organizaciones categorizadas en los dominios de la eficacia y la eficiencia reveló que juegos o configuraciones diferentes de las características organizacionales estaban significativamente relacionadas a las diferentes clasificaciones organizacionales.

#### 1.4.2

TI: Incremento de la eficiencia: una aproximación orientada al proceso

AU: Harbour,-Jerry-L.

IN: EG&G Inc, Golden, CO, US

RE: Performance-Improvement-Quarterly; 1993 Vol 6 (4) 92-114

RS: Discute la tendencia hacia la eficacia y velocidad incrementadas en el centro de trabajo. Esto puede lograrse únicamente a través del análisis sistemático y la reingeniería de los procesos laborales, incluyendo la eliminación o minimización de todos los pasos del proceso que no agregan valor. Se presenta el DO CA TIM, una metodología de 7 pasos para identificar y eliminar o minimizar sistemáticamente los pasos del proceso que no agregan valor. La metodología es apropiada para analizar e incrementar la ejecución de cualquier tarea humana; es igualmente aplicable tanto a la prestación de servicios como a la producción de bienes. Los 7 pasos definen los límites del proceso, observan sus pasos, recogen datos, los analizan, se dirigen hacia áreas de incremento, implementan incrementos y los monitorean. Se describe un estudio de caso.

#### 1.4.3

TI: La relación entre eficiencia profesional y nivel de aptitudes con operadores.

AU: Voicu,-C.; Parascu,-Gabriela; Nereuta,-Al.

RE: Revue-Roumaine-de-Psychologie; 1991 Jan-Dec Vol 35(1-2) 73-81

RS: Presenta los resultados de la validez de una batería de exámenes psicológicos y de aptitudes administrados a un grupo de operadores de equipo en una planta de hidrógeno. Se encontraron correlaciones significativas entre el nivel de aptitud y la eficiencia profesional de los Ss al ser evaluada por un grupo de psicólogos y de psicólogos. La batería de pruebas de aptitud tenía un valor predictivo para la eficiencia profesional y se encontró útil en las acciones de orientación y selección, en la confirmación del personal en el puesto y en la prevención de errores y disputas.

#### 1 4 4

TI: Tamaño organizacional y eficiencia: una visión del procesamiento de información.

AU: Burton,-Richard-M.; Minton,-John-W.; Obel,-Borge.

IN: Duke U, Fuqua School of Business, NC, US

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1991 Vol 7 (2) 79-93

RS: Explora una perspectiva del procesamiento de información sobre el tamaño organizacional. El tamaño ha sido definido y medido en formas globales, que resultan en pocos (si acaso hay) resultados inequívocos. Las dimensiones específicas del tamaño (medidas por el número de recursos y políticas de cada dirección, el número de productos o servicios, y el número de recursos y servicios de las subunidades) se analizaron con relación a la eficiencia del

desempeño organizacional en una simulación de computadora. Los análisis de resultados de la simulación sugieren que algunas dimensiones del tamaño, particularmente el número de recursos y políticas de cada dirección se relacionan significativamente con la eficiencia del desempeño.

#### 1.4.5

TI: Relaciones entre el nivel de aptitud y la eficacia profesional con operadores.

AU: Voicu,-C.; Patrascu,-Gabriela; Nereuta,-A.

RE: Revista-de Psicologia; 1991 Jul-Dec Vol 37 (3-4) 135-143

RS: Estudiaron el nivel de la eficiencia y correlacionaron los descubrimientos con el nivel de aptitud. Ss humanos: 35 adultos rumanos normales (edades de 18 a 45 años) (operadores de máquinas). Un grupo de expertos valuó la eficiencia profesional con un cuestionario de 11 reactivos sobre aspectos de conducta y actividad laboral. También se administró una batería de pruebas de aptitud.

### 1.5 MOTIVACION.

#### 1.5.1

TI: Recompensas y compromiso organizacional a través de las características estructurales: meta-análisis.

AU: Cohen,-Aaron; Gattiker,-Urs-E.

IN: U Haifa, Dept of Political Science, Israel

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1994 Win Vol 9 (2) 137- 157

RS: Utilizaron un meta-análisis para resumir estudios empíricos previos que examinan la relación entre la satisfacción con los ingresos reales y el compromiso organizacional (CO) en diferentes escenarios estructurales. Se examinan 21 estudios con datos correlacionales sobre la relación CO e ingresos, y 27 estudios sobre CO y satisfacción con el pago, estos estudios incluyen 31 y 23 muestras independientes respectivamente. Los descubrimientos revelan un efecto moderador relacionado con el tipo de ocupación en la relación CO-ingresos y con el sector (privado ó público) en la relación CO-satisfacción con el pago. Se discuten las consideraciones teóricas y metodológicas respecto a la relación CO-recompensas.

#### 1.5.2

TI: ¿Es siempre deseable el crecimiento? Cómo pueden ayudarle a decidir las consideraciones de recursos humanos.

AU: Lengnick-Hall,-Cynthia-A.; Lengnick-Hall,-Mark-L.

IN: Wichita State U, Kansas, US

RE: Organization Development Journal; 1995 Spr Vol 13 (1) 13-22

RS: Presenta un modelo de decisión que ofrece una forma sistemática de evaluar la estrategia de crecimiento de una firma a la luz de las implicaciones

de recursos humanos. La evaluación está organizada como una serie de preguntas e incluye una evaluación de los conocimientos y habilidades de los empleados junto con su motivación. Los autores sugieren que las expectativas de crecimiento que no están emparejadas con la industria y condiciones competitivas, deben ser ajustadas. Adicionalmente, se enfatiza la motivación del empleado.

#### 1.5.3 \*

TI: Efectos interactivos de la motivación al trabajo y control personal sobre el desempeño y satisfacción del empleado.

AU: Orpen, Christopher.

IN: Bournemouth U, Dorset Business School, England

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1994 Dec Vol 134(6) 855-856

RS: Reporta sobre un estudio que evaluó el control personal y la motivación al trabajo en 135 empleados de 3 compañías australianas de servicios financieros. Los resultados del cuestionario indican que el control personal moderó los efectos de la motivación al trabajo sobre el desempeño y satisfacción con el puesto, y los sujetos altamente motivados fueron más afectados adversamente por un control personal bajo

#### 1.5.4

TI: El concepto de ideología y la motivación al trabajo

AU: Carlisle, Ysanne M.; Manning, David-J.

IN: U London, Royal Holloway, School of Management, Egham, England

RE: Organization Studies; 1994 Vol 15 (5) 683-703

RS: Sugiere que el concepto de ideología puede proporcionar un fundamento para la teoría de la motivación al trabajo. Primero, intenta aclarar el poder explicativo del concepto de ideología dentro del contexto de comprender el desempeño efectivo de los miembros de la organización Segundo, indica la forma en que la ideología puede mostrarse para tratar los aspectos del dinamismo organizacional que B. Shamir (ver PA, Vol 79 7337) descubrió como problemáticos. Tercero, muestra la forma en que la naturaleza del pensamiento ideológico en conjunto con su sustancia, ofrece una explicación de la variedad que se encuentra en la conducta organizacional. Se examinan las fuerzas y debilidades de 3 formas de razonamiento ideológico (ontológico, nomológico y teleológico).

#### 1.5.5

TI: El desempeño como función de la motivación y compromiso con el puesto.

AU: Mishra,-p.-C.; Gupta.-Jyotsana.

IN: U Lucknow, Dept of Psychology, India

RE: Psychological-Studies; 1994 Mar Vol 39 (1) 18-20

**RS:** Examinaron los efectos de la motivación y el compromiso laboral sobre el desempeño de 50 obreros (de 25 a 50 años de edad) de una planta manufacturera de acero. La experiencia laboral iba de 4 a 17 años. Los grupos altos y bajos se identificaban en base a puntuaciones promedio obtenidas de cada variable independiente, motivación y compromiso laboral, en un diseño factorial 2 \* 2. Las medidas de evaluación incluyeron: La Escala de Evaluación del Desempeño, El Programa de Motivación de Empleados, y La Escala de Compromiso Laboral. Los resultados mostraron que tanto la motivación como el compromiso laboral estaban significativamente relacionados con el desempeño y las puntuaciones promedio del desempeño del grupo altamente motivado eran más altas que las del grupo con baja motivación.

#### 1.5.6

**TI:** Calidad en el servicio: ¿un asunto de motivación?

**AU:** Stoker, -J.-I.; de-Haan, -N.

**IN:** U Twente, Faculteit Technische Bedrijfskunde, Enschede, Netherlands

**RE:** Gedrag-en-Organisatie; 1995 Apr Vol 8 (2) 106-115

**RS:** Estudiaron la relación entre la motivación del empleado y la calidad del trabajo, y evaluaron los factores que influyen sobre la motivación, en condiciones físicas particulares, el estilo gerencial y autonomía en el puesto. 170 empleados del servicio de salud de la compañía de telecomunicaciones holandesa contestaron un cuestionario diseñado para este estudio. Los resultados estuvieron sujetos a análisis de componentes simultáneos.

#### 1.5.7

**TI:** Deseos acerca del trabajo saludable: contribución a la discusión sobre la importancia de los factores motivacionales para el ambiente laboral psicosocial.

**AU:** Agervold, -Mogens.

**IN:** Aarhus U, Psykologisk Inst, Risskov, Denmark

**RE:** Nordisk-Psykologi; 1994 May Vol 46 (2) 138-151

**RS:** Estudiaron los efectos de los factores psicosociales (calidad percibida del trabajo, expectativas laborales, presiones laborales, relaciones con la gerencia, autonomía, cooperación, etc.) sobre la motivación y el estrés laboral de trabajadores administrativos y gerentes de diferentes grupos de edad. Los Ss fueron 290 empleados daneses hombres y mujeres, quienes completaron un cuestionario diseñado para este estudio.

#### 1.5.8

**TI:** Aplicación de la E.M.L.: una escala experimental para evaluar motivación laboral.

**AU:** Tous, Pallares, Jordi; Boada, Grau, -Joan.

**IN:** U Rovira i Virgili, Facultat de Ciències Jurídiques, Tarragona, Spain

RE: Revista-de-Psicología-Universitas-Tarragonensis; 1993 Vol 15 (1) 33-41  
RS: Estudiaron las diferencias en las respuestas de trabajadores inhabilitados, empleados técnicos y administrativos, y gerentes a la Escala de Motivación Laboral (Tous, 1933), un cuestionario en español diseñado para medir diferentes aspectos de la motivación laboral. El propósito del estudio fue establecer una línea base para las puntuaciones de diferentes tipos de trabajadores en los factores principales de la escala: necesidades básicas, necesidades de relación, necesidades de crecimiento, y satisfacción con el puesto. Los Ss fueron 496 adultos españoles hombres y mujeres (edades de 18-39 años) (estudiantes de universidad nocturna), quienes contestaron el cuestionario. Las respuestas fueron analizadas estadísticamente de acuerdo a los empleos diurnos de los Ss.

#### 1.5.9 \*

TI: Diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas.

AU: Toro-Alvarez,-Fernando.

IN: Ctr de Investigación e Interventoria en Comportamiento Organizacional, Medellín, Colombia

RE: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1993 Vol 25 (3) 403- 423

RS: Administró el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (Toro Alvarez, 1985). Los Ss fueron 165 gerentes hombres y mujeres colombianos ( gerentes de primero y segundo nivel en organizaciones públicas y privadas) Se estudiaron 15 aspectos del perfil motivacional: 5 condiciones motivacionales internas, 5 externas y 5 medios preferidos para obtener satisfacción en el centro de trabajo. Se evaluaron las interacciones con las variables demográficas. Se efectuaron análisis de varianza y de correlación

#### 1.5.10

TI: Aplicación del Inventario de Motivación Laboral de Blais

AU: Blais,-Marc-R.; Briere,-Nathalie-M; Lachance,-Lise. Riddle.- Andrea-S et-al

IN: U Quebec a Montreal, Lab de Motivation et de Qualite de Vie, Canada

RE: Revue-Quebecoise-de-Psychologie; 1993 Vol 14 (3) 185-215

RS: Describe el diseño y validación del Inventario de Motivación Laboral de Blais (IMLB). Basado en la teoría de auto- determinación, el inventario evalúa 8 tipos de motivación o amotivación laboral intrínsecos y extrínsecos. Los resultados obtenidos de más de 2,200 empleados canadienses hombres y mujeres en diferentes puestos de los sectores público, paraestatal y privado, indican que el IMLB posee propiedades psicométricas adecuadas.

## 1.6 PRODUCTIVIDAD.

### 1.6.1 \*

TI: Estudio de campo sobre incremento en la productividad.

AU: Shikdar,-Ashraf-A.; Das,-Biman.

IN: U New South Wales, Dept of Safety Science, Sydney, Australia

RE: Applied-Ergonomics; 1995 Feb Vol 26 (1) 21-27

RS: Describen los resultados de un estudio industrial de campo realizado para incrementar la productividad del trabajador (PT) por medio de diferentes intervenciones en una tarea repetitiva de producción realizada bajo condiciones laborales ergonómicas. 48 empleados de una planta procesadora de pescado participaron en 1 sesión de entrenamiento y en 10 sesiones experimentales, durando cada sesión un día laboral, después de 10 meses la PT mejoró más como resultado del escenario-estándar con retroalimentación participativa (EECRA) e incentivos monetarios. En general, EECRA, con o sin incentivos monetarios, mejoró la PT. El desempeño sin intervención estuvo muy por abajo de los estándares normales. Bajo condiciones favorables de trabajo, el reto e incentivos pueden aplicarse con ventaja para mejorar la PT en la industria.

### 1.6.2

TI: Perspectiva personal sobre el envejecimiento y la productividad, particularmente referente al trabajo que requiere esfuerzo físico

AU: Shepherd,-Roy-J.

IN: U Toronto, School of Physical & Health Education ON, Canada

RE: Ergonomics; 1995 Apr Vol 38 (4) 617-636

RS: Explora la influencia del envejecer sobre la productividad, enfocándose en la paradoja de que el poder aeróbico disminuido, la fuerza muscular, la agudeza sensorial y la función cerebral junto con tolerancia reducida al ambiente adverso y una salud deficiente, no se asocian con la pérdida anticipada de la capacidad de realizar trabajos que exigen esfuerzo físico o mental. A pesar de que la prueba ideal de productividad individual sería confiable, válida y segura, fácil de aplicar, y económica, tal prueba no existe. Muchos de los concomitantes del envejecimiento que pueden disminuir la productividad pueden retrasarse o revertirse con la participación en un programa efectivo de ejercicio y promoción de la salud. Es importante que las compañías proporcionen a los empleados las oportunidades para maximizar su condición física y su salud, ya sea que el intento de la gerencia sea conservar el funcionamiento entre la fuerza laboral en proceso de envejecimiento o legitimizar la necesidad de establecer una edad fija para la jubilación.

### 1.6.3

TI: Retroalimentación y estándares de producción como moderadores de la relación satisfacción-productividad del empleado.

AU: Das,-Biman; Mital,-Anil.

IN: Technical U of Nova Scotia, Dept of Industrial Engineering, Halifax, NS, Canada

RE: Ergonomics; 1994 Jul Vol 37 (7) 1185-1194

RS: Investigaron los efectos moderadores de la retroalimentación y estándares de producción, separados o juntos, sobre la relación entre la satisfacción y productividad del empleado entre 56 estudiantes universitarios que desarrollan una tarea repetitiva de producción. No se encontró correlación sustancial o consistente entre la satisfacción y productividad del empleado y en general, los valores del coeficiente de correlación no fueron significativos. Al contrario de lo esperado, muchos de los valores fueron negativos. La incorporación de retroalimentación y estándares de producción afectaron la satisfacción y productividad del empleado en forma diferente y esto tuvo efecto en la relación satisfacción-productividad. Los resultados sugieren que intervienen un mayor número de variables y que su influencia sobre la fuerza y duración de la relación entre la satisfacción y la productividad del empleado debe ser más ampliamente investigada.

#### 1 6.4

TI: La productividad desde dentro.

AU: Farina,-Francisca; Arce,-Ramon

IN: U Vigo, Facultad de Humanidades, Spain

RE: Analise-Psicologica; 1992 Jul-Sep Vol 10 (3) 303-307

RS: Investigaron la influencia de variables psicosociales personales y ambientales sobre la productividad de 267 Ss (edades de 36 a 45 años) empleados en un astillero en España. Se utilizaron el índice de productividad individual de la compañía, datos de cuestionarios, la Escala de Ambiente Laboral (EAL) y la Escala de Motivación y Ansiedad en Ejecución (MAE). La productividad dependió de: la edad, uso de medicamentos para la ansiedad, las variables de control de EAL, la claridad, innovación y la variable de ambición de MAE.

#### 1.6.5 \*

TI: Efectos de la rotación de personal sobre la productividad de quienes permanecen.

AU: Sheehan,-Eugene-P.

IN: U Northern Colorado, Greeley, US

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1993 Oct Vol 133 (5) 699-706

RS: Estudiaron los efectos de la rotación de personal sobre la productividad de quienes se quedan. En una investigación de laboratorio, 104 estudiantes universitarios desarrollaron una tarea de corrección de pruebas. Un cómplice abandonó la tarea durante un descanso, arguyendo enfermedad o insatisfacción y un deseo de mayores recompensas en otro lugar como razón

para su partida. Entonces, los Ss trabajaron en una segunda tarea de corrección de pruebas, después de la cual contestaron un cuestionario acerca de sus actitudes hacia la investigación. Los Ss que estuvieron expuestos al cómplice insatisfecho corrigieron significativamente menos material en la segunda tarea que los Ss que estuvieron expuestos al cómplice enfermo. Los descubrimientos se interpretan en términos de la teoría de igualdad: un colega que se va puede ocasionar desigualdad en quien permanece lo cual resulta en una caída en productividad.

## 1.7 ROTACION DE PERSONAL.

### 1.7.1 \*

TI: Respuestas afectivas a la rotación de personal.

AU: Sheehan,-Eugene-P.

IN: U Northern Colorado, Psychology Dept, Greeley, US

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1995 Feb Vol 135 (1) 63-69

RS: Examinaron las respuestas afectivas de trabajadores estadounidenses a la rotación de personal. 130 empleados de 2 organizaciones respondieron acerca de sus reacciones a la noticia de que un compañero había renunciado. Los sentimientos sobre la renuncia del personal fueron evaluados al seleccionar 19 adjetivos de una lista (hecha por los investigadores.) Las respuestas hacia la renuncia del personal de los que permanecen en el empleo se basaron en una comparación de su situación con la de sus ex-compañeros y se dividieron en 3 categorías: insatisfacción con el puesto, un mejor puesto ó no relacionado con el puesto. Los que permanecieron también pudieron haber experimentado una sensación de pérdida personal además de felicidad por el que se fue. Los 4 factores derivados del análisis de la selección de adjetivos tuvieron un componente emocional, principalmente frustración y competitividad. Las respuestas afectivas de los empleados a la partida de sus compañeros estuvieron influenciadas por el hecho de si su compañero se fue por razones que se reflejaban negativamente en el puesto o por razones no relacionadas con el mismo.

### 1.7.2

TI: El proceso de rotación de personal en las organizaciones: exploración del rol de las expectativas satisfechas-no satisfechas.

AU: Pearson,-Cecil-A.-L.

IN: Murdoch U, School of Economics & Commerce, WA Australia

RE: Human-Relations; 1995 Apr Vol 48 (4) 405-420

RS: Examinaron las conexiones entre la rotación voluntaria y las expectativas no satisfechas en la situación laboral cuando se implementó un programa de establecimiento participativo de metas (EPM). Se examinaron tanto los atributos situacionales del lugar de trabajo como el impacto de los atributos

personales sobre la conducta de aislamiento. Se realizó una evaluación del proceso de rotación durante un año en los grupos de trabajadores de mantenimiento de los ferrocarriles australianos. Se contrastaron las respuestas de las encuestas de diagnóstico laboral de grupos de trabajadores del mismo tamaño que abandonaron el empleo contra los que permanecieron en él durante el tiempo que duró el estudio. EPM les brindó a los Ss la oportunidad de emparejar mejor la situación laboral a sus expectativas. Las diferencias entre los que se fueron y los que se quedaron se explicaron parcialmente por el marco referencial de las expectativas satisfechas-no satisfechas y hubo evidencia que sugiere que una amplia variedad de atributos laborales son fuente de expectativas del trabajador.

#### 1.7.3

TI: Ausentismo y desempeño como predictores de la rotación voluntaria.

AU: McElroy,-James-C.; Morrow,-Paula-C.; Fenton,-James-B.

IN: Iowa State U, Us

RE: Journal-of-Managerial-Issues; 1995 Spr Vol 7 (1) 91-98

RS: Estudiaron la relación entre rotación de personal y ausentismo y desempeño. La información se derivó de una agencia universitaria de EUA; el uso de incapacidad por enfermedad y los resultados de la evaluación del desempeño se compararon en 53 empleados que habían renunciado voluntariamente al empleo de la agencia y otros 53 empleados elegidos al azar que permanecieron en el empleo. La edad de los Ss iba de 23 a 72 años. No se apreció ninguna diferencia significativa en el uso de incapacidad por enfermedad entre los 2 grupos 6 meses antes de la renuncia; sin embargo, en los 3 meses anteriores, aquellos que se fueron utilizaron significativamente más la incapacidad por enfermedad que los que permanecieron en el empleo. Una tendencia similar se observó en los resultados de la evaluación del desempeño, en donde no se apreció diferencia significativa un año antes de la renuncia pero los resultados fueron significativamente más bajos 3 meses antes en los que se fueron.

#### 1.7.4

TI: Compromiso organizacional, satisfacción y rotación de personal en las organizaciones de Arabia Saudita: estudio predictivo.

AU: Ben-Bakr,-Khaled-A.; Al-Shammari,-Id-S.; Jefri,-Omar-A.

IN: King Fahd U of Petroleum & Minerals, Dhahran, Saudi Arabia

RE: Journal-of-Socio-Economics; 1994 Win Vol 23 (4) 449-456

RS: Utilizaron las respuestas de un cuestionario administrado a 442 empleados en organizaciones de Arabia Saudita para examinar la fuerza predictiva de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, los valores y el compromiso de continuidad respecto a la rotación de personal. Cada una de estas variables predijo la rotación significativamente. Al compararla entre sí, el compromiso

organizacional se correlacionó significativamente con la rotación más que la satisfacción y los valores. El compromiso de continuidad no fue tan fuerte en predicción como se esperaba.

#### 1.7.5

TI: Experiencias organizacionales y propensión a renunciar: investigación multivariada de hombres y mujeres gerentes.

AU: Rosin,-Hazel; Korabik,-Karen.

IN: York U, Faculty of Administrative Studies, Toronto, ON Canada

RE: Journal-of-Vocational-Behavior; 1995 feb Vol 46 (1) 1-16

RS: Examinaron las diferencias en el sexo respecto a experiencias en el centro de trabajo de gerentes y en las respuestas afectivas a sus puestos y la contribución de estas variables a su propensión a renunciar. 303 mujeres y 238 hombres respondieron a una encuesta que medía los atributos personales, organizacionales y del puesto; satisfacción laboral, compromiso organizacional; razones para renunciar e intenciones de hacerlo. Un análisis de covarianza mostró diferencias sexuales en cuanto a estado civil, número de hijos, ingresos, percepciones acerca de las exigencias del puesto y expectativas satisfechas. Las características del puesto, el compromiso y la satisfacción fueron predictores importantes de intenciones de renuncia tanto para mujeres como para hombres. Los resultados apoyan mejor las explicaciones centradas-en-la-situación que las centradas-en-la-persona para las diferencias sexuales aparentes.

1.8 ACTITUDES DEL PATRÓN.- Las actitudes de, no hacia, el empleador o patrón.

#### 1.8.1 \*

TI: Predicción de la satisfacción del patrón con los conocimientos, destrezas y habilidades del nuevo empleado.

AU: Hellman,-Chan-M.

IN: Oklahoma City Community Coll, Institutional Research & Planning, OK. US

RE: Psychological-Reports; 1994 Dec Vol 75(3,Pt 2) 1629-1630

RS: Examina la relación entre las apreciaciones de 133 representantes de negocios e industrias de una comunicación exitosa de los nuevos empleados en el puesto y la satisfacción de los patrones con los conocimientos, destrezas y habilidades de éstos, basados en esa comunicación. El análisis de las respuestas al cuestionario muestra la importancia de características personales, como la habilidad para comunicarse con éxito en el puesto, al investigar conducta organizacional.

#### 1.8.2 \*

TI: Efecto de la similitud sexual sobre las evaluaciones del reclutador respecto al solicitante: una prueba del paradigma similitud-atracción.

AU: Graves,-Laura-M.; Powell,-Gary-N.

IN: Clark U. Graduate School of Management, Worcester, MA US

RE: Personnel-Psychology; 1995 Spr Vol 48(1) 85-98

RS: Examina el efecto de la similitud sexual (SS) sobre las evaluaciones del reclutador respecto a solicitantes en 476 entrevistas y si la similitud percibida y la atracción interpersonal mediaron este efecto. 53 reclutadoras (M) entrevistaron candidatas y otras 49 entrevistaron candidatos. 170 reclutadores (H) entrevistaron candidatas y otros 204 lo hicieron con candidatos. Los resultados revelan efectos complejos de la SS sobre los procesos de decisión de los reclutadores M y H. La similitud percibida y la atracción interpersonal mediaron el efecto de la SS en las evaluaciones de M sobre candidatos y candidatas. Inesperadamente, M vieron a los candidatos varones más similares a ellas y mejor calificados que las candidatas. Acerca de H, los resultados de las entrevistas no se vieron afectados por la SS. La teoría de identidad social, que sugiere que el status asociado con características demográficas puede influenciar la naturaleza de los efectos de la similitud demográfica, proporciona una posible explicación para estos descubrimientos.

#### 1.8.3 \*

TI: Satisfacción con los subordinados: un tema olvidado de investigación que concierne a los supervisores.

AU: Beehr,-Terry-A.; Weisbrodt,-Denise-M; Zagumni,-Matthew-J.

IN: Central Michigan U, Dept of Psychology, Mt Pleasant, US

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1994 Sep Vol 24(18) 1665-1684

RS: Se examinó la satisfacción con los subordinados a través de cuestionarios administrados tanto a una muestra de 37 supervisores de una tienda al menudeo como a otra de 58 supervisores de un banco respecto a 274 de sus subordinados. Las relaciones funcionales entre supervisores y subordinados, en las que éstos últimos ayudan a que se hagan las cosas en el lugar de trabajo, se relacionaron con satisfacción con los subordinados aún después de que se controlaron las relaciones de entidad (la similitud entre supervisores y subordinados en cuanto a bioinformación y valores).

#### 1.8.4 \*

TI: Influencia de la edad del evaluador y del evaluado sobre los juicios de los atributos relativos al trabajo.

AU: Gibson,-Kevin-J.; Zerbe,-Wilfred-J; Franken,-R.-E.

IN: U Toronto, Ctr for Studies of Aging, ON, Canada

RE: Journal-of-Psychology; 1993 May Vol 127(3) 271-280

RS: 418 patrones canadienses jóvenes (menos de 45 años) y 242 mayores (más de 45) valoraron a un trabajador más joven y a otro mayor en cuanto a 21 atributos relativos al trabajo. El consenso de las percepciones entre los patrones más jóvenes y mayores sobre los empleados más jóvenes y mayores fue alto. Los trabajadores mayores fueron valuados más alto que los más jóvenes en cuanto a iniciativa individual, estabilidad y experiencia; los trabajadores más jóvenes fueron valuados más alto que los mayores en cuanto a potencial de desarrollo. Los resultados de una interacción entre las edades del patrón y del empleado indicaron que los patrones más jóvenes valoraron a los empleados más jóvenes en forma más favorable y que los patrones mayores hicieron lo mismo con los empleados mayores.

#### 1.8.5

TI: Factores que intervienen en la adopción y mantenimiento de programas de promoción de la salud en instalaciones ubicadas en el centro de trabajo.

AU: Wolfe,-Richard; Slack -Trevor; Rose-Hearn,-Teresa

IN: U Alberta, Faculty of Business, Edmonton, Canada

RE: American-Journal-of-Health-Promotion; 1993Jan Vol 7(3)189-198 RS: Determinaron los fundamentos de la administración corporativa para la adopción y mantenimiento de programas de promoción de la salud en el centro de trabajo (PST) y la congruencia de tales fundamentos con los objetivos de programa de los profesionales de la salud que desarrollan y administran estos programas. Gerentes Senior involucrados en la adopción de programas y responsables de sus presupuestos y profesionales de la salud de 9 organizaciones canadienses que habían implementado programas PST fueron entrevistados y se les administraron cuestionarios. Los deseos de adoptar el programa PST estuvieron más influenciados por aspectos como el que una organización se mudara a nuevas instalaciones o el tener acceso a espacios no utilizados que por la salud del empleado o por consideraciones de desempeño organizacional. El fundamento más común para la adopción de programas se relacionó con el reclutamiento/retención del empleado. Las relaciones humanas y la moral se consideraron más importantes.

1.9 HISTORIA LABORAL.- Registro del pasado de la vida laboral del individuo, incluyendo períodos de desempleo.

#### 1.9.1

TI: Trabajo asalariado y auto empleo en Latinoamérica: examen empírico del concepto del "Sector Urbano Informal".

AU: Pries,-Ludger.

IN: Benemérita U Autonoma de Puebla, México

RE: Kolner-Zeitschrift-fur-Soziologie-und-Sozialpsychologie; 1992 Dec Vol 44 (4) 655-676

RS: Habla sobre el reporte de una encuesta en México que utilizó un modelo de jerarquía dual de un sector formal y un sector urbano informal para analizar el trabajo y el empleo. Se utilizaron las historias laborales de 500 trabajadores asalariados e independientes en 1990-1991. Se discute una hipótesis sobre la llamada inferioridad de los trabajadores urbanos informales. No se encontraron condiciones peores cuando se compararon los ingresos, educación, horas de trabajo, y estabilidad laboral entre los trabajadores independientes y los asalariados. El análisis longitudinal mostró que el cambio del trabajo independiente al trabajo asalariado no tenía mayor probabilidad de ser involuntario que el cambio del trabajo asalariado al independiente. Se encontró una alta probabilidad de permanecer auto-empleado en comparación con el ser asalariado. Consecuentemente, el concepto de sector urbano informal no es útil en este análisis de un país latinoamericano semi-industrializado, y se concluye que las dinámicas laborales son mucho más complejas de lo que sugiere el concepto.

#### 1.9.2

TI: Validez discriminativa de dos medidas de compromiso organizacional e implicaciones en el trabajo.

AU: Gonzalez-Roma,-Vicente; Espejo,-Begona; Hernandez,-Ana.

IN: U Valencia, Spain

RE: Psicológica; 1994 Vol 15 (3) 343-350

RS: Estudiaron la validez discriminativa de 2 instrumentos diseñados para medir compromiso organizacional e implicación en el trabajo, respectivamente. Los Ss fueron 298 hombres y mujeres adultos españoles empleados administrativos de gobierno con edad promedio de 35.56 años. Información sobre variables sociodemográficas, historia laboral, compromiso organizacional e implicación en el trabajo se obtuvo por medio de un cuestionario. El compromiso organizacional se midió utilizando 8 reactivos del Cuestionario de Compromiso Organizacional. La implicación en el trabajo se midió utilizando 6 reactivos de un cuestionario de T.M. Lodahl y m. Kejner (1965). Se determinaron la estructura factorial y la validez discriminativa. Se utilizó análisis factorial y otras pruebas estadísticas.

#### 1.9.3

TI: Efectos de huecos laborales sobre las perspectivas de carrera de los empleados: estudio empírico.

AU: Orpen,-Christopher.

IN: Bournemouth U, Dorset Business School, England

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1993 Dec Vol 133 (6) 853-854

RS: Hipotetizó que las perspectivas de carrera de 36 empleados con huecos laborales serían más pobres que las de 36 empleados comparables sin esos huecos. La proporción de empleados con historias laborales continuas

seleccionados por 3 jueces gerenciales fue ligera pero significativamente más alta que la proporción de empleados con historias discontinuas. Los jueces también calificaron el desempeño futuro promedio de los empleados con una historia laboral continua significativamente más alto que el de los empleados con una historia laboral discontinua.

#### 1.9.4

TI: La historia laboral y el bienestar psicológico en los jóvenes desempleados.

AU: Winefield,-Anthony-H.

IN: U Adelaide, SA, Australia

RE: Psychological-Reports; 1993 Feb Vol 72 (1) 14

RS: 78 jóvenes adultos actualmente desempleados, 588 contemporáneos en empleos satisfactorios y 228 estudiantes de tiempo completo fueron comparados en 7 medidas de bienestar psicológico. A pesar de que como grupo, los desempleados se encontraban significativamente en peores condiciones, los 22 que se describieron a sí mismos como habiendo estado empleados la mayor parte del tiempo en el pasado, calificaron igual o mejor que los grupos de comparación.

#### 1.9.5

TI: Inseguridad laboral en gerentes: antecedentes y consecuencias.

AU: Roskies,-Ethel; Louis-Guerin,-Christiane.

IN: U Montreal, PQ, Canada

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1990 Sep Vol 11 (5)

RS: Encuestaron a 1,291 gerentes respecto a la inseguridad laboral como una amenaza crónica y ambigua. Los Ss fueron elegidos de compañías canadienses consideradas de alto o bajo riesgo en términos de inseguridad laboral. Un cuestionario enviado por correo midió la demografía, historia laboral, personalidad, condiciones ambientales, percepción de inseguridad laboral y variables de salud y de trabajo. Los Ss que estaban inseguros acerca de sus empleos mostraron una salud más deficiente y el nivel de aflicción creció proporcionalmente con el grado de inseguridad. La inseguridad también se relacionó con conducta y actitudes laborales negativas. Sin embargo, sólo una pequeña minoría de Ss estaban seriamente preocupados sobre una pérdida inminente de trabajo, con una ansiedad más sustancial acerca del deterioro de las condiciones de trabajo y seguridad a largo plazo.

1.10 SITUACION LABORAL.- Condiciones de empleo tales como laborar tiempo completo o medio tiempo, en forma temporal o permanente y desempleo.

### 1.10.1 \*

TI: Acceso a las categorías de experiencia y salud mental en una muestra de gerentes.

AU: Haworth,-John; Paterson,-Fiona

IN: Victoria U of Manchester, Dept of Psychology, US

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1995 Apr Vol 25(8) 712- 724

RS: Evaluaron la importancia para la salud mental (SM) de las 5 categorías de experiencia de M. Jahoda (1982), utilizando 28 gerentes (edades de 21-56). Las categorías, medidas tanto para trabajo como para descanso, son la experiencia, contacto social, propósito colectivo, nivel y actividad. El Cuestionario de la Salud General, una escala de satisfacción con la vida, y un Cuestionario de Bienestar Afectivo evaluaron la SM. Cada categoría de Jahoda se correlacionó con al menos una medida de SM. Los niveles de acceso a cada una de las 9 principales influencias ambientales de P.Warr (1987), también se correlacionaron con al menos una medida de SM, con excepción de problemas con el dinero. Los descubrimientos también indicaron que la posición social, que incluye las dos categorías de experiencia (propósito colectivo y nivel), permaneció significativamente asociada con varias medidas de SM.

### 1.10.2

TI: ¿Quién tiene la mejor parte?, Participación de la fuerza de trabajo de la mujer, su percepción del descanso y preocupación para disfrutar del mismo.

AU: Harrington,-Maureen; Dawson,-Don

IN: U Ottawa, Dept of Leisure Studies, ON Canada

RE: Journal-of-Leisure-Research; 1995 Vol 27 (1) 4-24

RS: Examinaron los efectos del empleo en los sistemas de significado de descanso, lo que experimentan como descanso y preocupación en 1,549 mujeres para su disfrute del tiempo libre. Se clasificó a los Ss como empleadas de tiempo completo (TC), de medio tiempo (MT) ó amas de casa (AC) no empleadas fuera de la misma. Los sistemas de significado más ampliamente sostenidos fueron Auto-Gratificación, Relajación y Libertad Personal. Sin tomar en cuenta el empleo, los Ss hicieron al descanso como algo que no era actividad ni tiempo libre. Las AC tuvieron la menor probabilidad de sentirse asertivas, competentes o independientes durante su descanso, y se sintieron más preocupadas por la falta de habilidades y oportunidades, por una auto-imagen pobre, temor, valores personales y por la creencia de que algunas actividades del descanso son únicamente para los hombres. Las empleadas de TC tuvieron mayor probabilidad de reportar a las responsabilidades, la fatiga, falta de tiempo y problemas de horario como preocupaciones. Las empleadas MT reportaron más serenidad y femineidad y menores preocupaciones

### 1.10.3

TI: Perspectivas para evaluar el desarrollo de carrera. Edición Especial: asuntos de evaluación en la consultoría laboral.

AU: Amundson,-Norman-E.

IN: U British Columbia, Faculty of Education, Dept of Counseling Psychology, Vancouver, Canada

RE: Journal-of-Employment-Counseling; 1994 Dec Vol 31 (4) 147-154

RS: Presenta varias consideraciones en la evaluación del desarrollo de carrera (EDC), incluyendo el entendimiento de la aplicación de diferentes perspectivas. Se examinan tres facetas de toma de perspectivas (orientación de campo, marco de tiempo y establecimiento de metas). La orientación de campo describe qué tanto se involucra el consultor en la situación del cliente. El marco de tiempo de la evaluación varía de acuerdo a la situación laboral del cliente. El establecimiento de metas incluye metas de proceso tales como adiestramiento en el puesto y metas de resultados que incluye la admisión a un programa educacional o la obtención de empleo. Se ilustran los factores involucrados en la EDC de 3 clientes. Se enfatiza la importancia de la dinámica familiar, del conocimiento del mercado laboral y de la consideración de diferencias culturales en las actitudes hacia el empleo. La EDC comprensiva combina la reflexión personal con el uso de varias estrategias

### 1.10.4

TI: La "subordinación" y la sensibilidad a las indicaciones no verbales un estudio de mujeres casadas que trabajan.

AU: Hall,-Judith-A.; Halberstadt,-Amy-G.

IN: Northeastern U, Dept of Psychology, Boston, MA, US

RE: Sex-Roles; 1994 Aug Vol 31 (3-4) 149-165

RS: Examinaron la relación del nivel con la sensibilidad no verbal La "subordinación" en 83 empleadas universitarias se definió en términos de tradicionalidad matrimonial, valores del papel de los géneros, rango de salario, y la subordinación auto-reportada en el trabajo. La sensibilidad a las indicaciones no verbales se midió utilizando fragmentos del tono de voz del Perfil de Sensibilidad No-verbal (PSN) de R. Rosenthal et al (1979). Las medidas de subordinación definidas por el matrimonio y los valores del papel de los géneros mostraron que las mujeres menos subordinadas eran mejores decodificadoras de una encodificadora mujer que las mujeres más subordinadas. La hipótesis de que las mujeres con puestos de menor jerarquía tendrían mayor habilidad para decodificar indicaciones afectivas no verbales se rechazó significativamente para una subescala del PSN y tampoco recibió apoyo para las otras subescalas y la puntuación total.

#### 1.10.5

TI: Oportunidades de empleo para adultos mayores: asuntos sobre investigación y diseño en ingeniería. Edición Especial: cognición, trabajo, tecnología y diseño ambiental para la gente mayor.

AU: Czaja,-Sara-J.

IN: U Miami, Dept of Industrial Engineerings, FL, US

RE: Experimental-Aging-Research; 1994 Oct-Dec Vol 20 (4) 265-273

RS: Discute la necesidad de la comunidad de ingenieros de encontrar formas para integrar a la gente mayor a la fuerza laboral. Se habla de la investigación actual sobre el avance de la edad y el desempeño laboral, la tecnología en el centro de trabajo y sobre la capacitación. Las áreas en las que las aplicaciones de la ingeniería pueden aumentar las oportunidades de empleo de los adultos mayores incluyen la capacitación y el diseño de puestos, de centros de trabajo y de equipo. Sin embargo, antes de que puedan utilizarse estas soluciones, debe expandirse la base existente del conocimiento de los efectos del avance de la edad en el desempeño laboral.

#### 1.10.6

TI: Razones para el empleo o no empleo durante el embarazo.

AU: Sorenson,-Dianna-Lee-Spies; Tschetter,-Lois

IN: South Dakota State U, Coll of Nursing, Brookings, US

RE: Health-Care-for-Women-International; 1994 Sep-Oct Vol 15(5) 453-463

RS: Conceptualizando al embarazo dentro de una perspectiva de desarrollo en el lapso de la vida en la adultez, el estudio utilizó estadística descriptiva y análisis de contenido de información sobre 210 mujeres embarazadas para identificar factores que influyen las decisiones de empleo durante el embarazo. Las razones intrínsecas para trabajar durante el embarazo incluyeron auto-realización, escape del hogar, identidad laboral y contacto interpersonal. Las razones extrínsecas incluyeron el dinero y compatibilidad con el escenario de trabajo. Las razones intrínsecas para no trabajar incluyeron limitaciones relativas al embarazo, identidad con el hogar, complejidad y responsabilidades familiares. Las razones extrínsecas para no trabajar incluyeron holgura económica, problemas de disponibilidad en el puesto e incompatibilidad con el escenario de trabajo.

#### 1.10.7

TI: El género, las condiciones laborales y familiares y síntomas psicológicos.

AU: Hughes,-Diane-L.; Galinsky,-Ellen.

IN: New York U, Dept of Psychology, US

RE: Psychology-of-Women-Quarterly; 1994 Jun Vol 18(2) 251-270

RS: Probaron la hipótesis de que las diferencias de género en los trastornos psicológicos son mediados por el puesto y las condiciones del papel de la familia. La muestra consistió en 55 casados, empleados de tiempo completo,

incluyendo 161 mujeres con esposos empleados de tiempo completo, 142 hombres con esposas no empleadas y 126 hombres con esposas empleadas tiempo completo. Los Ss contestaron un cuestionario sobre el puesto y las condiciones familiares, sobre actitudes del rol de los géneros y sobre síntomas psicológicos. A pesar de que los Ss reportaron baja sintomatología psicológica (SMP) global, las mujeres de familias con ingresos duales reportaron mayor SMP que los hombres. Las condiciones laborales y familiares atenuaron este diferencial de género. Las mujeres de familias con ingresos duales reportaron menor enriquecimiento del trabajo, menos tiempo en el trabajo y mayor desigualdad en las labores domésticas que los hombres. Ellas reportaron más dificultad con el cuidado de los hijos que los hombres con esposas no empleadas. Las interacciones trabajo-familia predijeron SMP y consideraron parcialmente su relación con algunas condiciones laborales y familiares.

#### 1.10.8 \*

TI: Conducta de búsqueda de empleo en directivos empleados.

AU: Bretz,-Robert-D.; Boudreau,-John-W.; Judge,-Timothy-A.

IN: U Iowa, Coll of Business Administration, Iowa City, US

RE: Personnel-Psychology; 1994 Sum Vol 47 (2) 275-301

RS: Propusieron un modelo del proceso de búsqueda de empleo (BE) y examinaron la conducta del mismo en 1.388 directivos empleados. Se encuestó a los Ss sobre sus actividades de BE y separación voluntaria. La información de la encuesta se comparó con información laboral, organizacional y personal contenida en la base de datos de una firma grande de búsqueda de ejecutivos. Los resultados sugieren que la satisfacción laboral y las percepciones de éxito organizacional se relacionaban negativamente con BE, mientras que el deseo de mayor equilibrio entre el trabajo y la familia, así como la ambición, se relacionaban positivamente con BE. Los resultados también mostraron que aunque cierta actividad de BE facilitaba la rotación, una gran cantidad de búsqueda no condujo a la rotación.

#### 1.10 9

TI: Cambios en la toma de decisiones conyugales entre empleados despedidos.

AU: Huang,-Lingzhi; Perrucci,-Carolyn-C.

IN: Purdue U, Dept of Sociology & Anthropology, West Lafayette, US

RE: Humboldt-Journal-of-Social-Relations; 1994 Vol 20 (1) 121-135

RS: Utilizaron información obtenida de 52 obreros despedidos (72% mujeres) para explorar cambios en los patrones de toma de decisiones conyugales de 1-9 meses después del cierre de la planta. Se examinaron dos dimensiones de la toma de decisiones a través del análisis de la trayectoria en relación a la situación laboral del cónyuge despedido, a su género y a las dificultades económicas del hogar. El compartir responsabilidad en la toma de decisiones

fue reportado por la mayoría de los Ss respecto a las dimensiones económicas o sociales e interpersonales. Esto puede implicar que la toma de decisiones se establece a lo largo del curso del matrimonio y es resistente al cambio. Alternativamente, puede ser que 8 meses puede ser un período muy corto para detectar cualquier cambio notable. No obstante, las dificultades económicas parecieron afectar la toma de decisiones conyugales a los dos meses después del desempleo.

#### 1.10.10

TI: La decisión de jubilarse tempranamente: una revisión y conceptualización.

AU: Feldman,-Daniel-C.

IN: U South Carolina,US

RE: Academy-of-Management-Review; 1994 Apr Vol 19 (2) 285-311

RS: Explora 3 decisiones interconectadas relacionadas con la jubilación temprana: las decisiones de dejar un empleo de mucho tiempo antes de cumplir 65 años, las decisiones sobre si aceptar un empleo que llene el vacío que queda al jubilarse (empleo puente) y las decisiones sobre si obtener un empleo puente dentro de la misma industria o campo del anterior. También se exploran las relaciones entre estas tres decisiones y la adaptación a la jubilación. Además, este artículo examina las variables clave que influyen en estas tres decisiones, integrando investigación previa sobre los factores de los niveles individual, familiar, relacionado con el empleo y la carrera organizacional y ambiental. Se presentan 14 hipótesis sobre las principales diferencias en las decisiones del individuo de jubilarse tempranamente

1.11 NIVEL DE INGRESOS.- Cantidad total de ganancias monetarias recibidas dentro de un período dado, el cual se asocia con el nivel socioeconómico

#### 1.11.1

TI: Frustración entre mujeres casadas que trabajan fuera del hogar en relación con su tipo de empleo e ingresos.

AU: Gaonkar,-V.

IN: U New Dehli, India

RE: Indian-Journal-of-Behaviour; 1992 Jan Vol 16 (1) 14-19

RS: 400 mujeres casadas, empleadas de tiempo completo llenaron un cuestionario de 4 reactivos que midió frustración en relación al empleo y a los ingresos. 37.5% de los Ss reportaron bajos niveles de frustración, comparado con el 32.25% que reportó alta frustración y 30.25% que reportó media frustración. 57.1% de los Ss en el grupo de bajos ingresos reportaron altos niveles de frustración, comparados con 14.1% del grupo de altos ingresos y 19.2% del grupo de ingresos medios. Los Ss empleados en el sector privado reportaron un nivel ligeramente mayor de frustración que los Ss empleados por el gobierno.

#### 1.11.2

TI: Impacto del capital social y el humano sobre los ingresos de los gerentes holandeses.

AU: Boxman,-Ed-A.; de-Graaf,-Paul-M.; Flap,-Hendrik-D.

IN: Utrecht U, Netherlands

RE: Social-Networks; 1991 Mar Vol 13 (1) 51-73

RS: Habla sobre el impacto del capital social y el humano en los ingresos de los gerentes. Un análisis multivariado de una muestra 1986/1987 de 1,359 gerentes de alto nivel, de compañías importantes en los Países Bajos, indica que éstos encuentran sus empleos principalmente a través de canales informales y más si es que poseen mayor capital social. El capital social (contactos de trabajo externo, membresías) tiene una influencia sustancial independiente sobre los ingresos, red de capital humano (educación, experiencia) y nivel del puesto (número de subordinados). El capital social y el humano pueden ser mutuamente excluyentes. El capital social y el humano interactúan en el proceso de obtención de los ingresos: el capital social ayuda a cualquier nivel de capital humano, pero éste no hace diferencia en los niveles más altos de capital social.

#### 1.11.3

TI: Motivación para el trabajo, rendimiento académico en pregrado e ingreso económico del profesional de la ingeniería.

AU: Villalobos-de-Leal,-Rafaela, Romero-García,-Oswaldo

IN: Colegio Universitario de Maracaibo, Venezuela

RE: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional, 1990 Vol 9 (1) 26-33

RS: Estudiaron las relaciones entre la motivación para el trabajo (medida como motivación de logro), el rendimiento académico en pregrado y los ingresos mensuales de los ingenieros profesionales. Los Ss fueron 87 hombres y mujeres venezolanos (ingenieros profesionales graduados 4 años antes). Los Ss completaron una versión venezolana del Mehrabian Need Achievement Scale (C Salom de Bustamente, 1981) y un cuestionario socioeconómico, se analizaron las relaciones vía técnicas de regresión múltiple.

#### 1.11.4 \*

TI: Costos psicosociales del doble papel de la mujer, como asalariada y como ama de casa. Edición Especial: asuntos sociales.

AU: Vidal,-Elizabeth.

IN: U Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia

RE: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1990 Vol 22 (1) 161- 167

RS: Estudió las tensiones y costos psicosociales del doble papel de la mujer como asalariada y como ama de casa. Los Ss fueron 150 mujeres mexicanas (amas de casa, casadas) (empleadas administrativas) (clase media). 150 mujeres mexicanas (amas de casa, casadas) (floristas) (clase baja). Todos los

Se completaron las siguientes medidas: Double Role Scale (Escala de Doble Papel) (Vidal and C. Meza, 1983), Marital Adjustment Scale (Escala de Adaptación Marital) (H.J. Locke and K. M. Wallace, 1959) y la Entrevista de Salud Ocupacional (Ministerio de Salud de Colombia, 1980).

#### 1.11.5

TI: Diferencias individuales en la percepción de los diferenciales apropiados de pago en los EUA y en Suecia.

AU: Lowenberg,-Geula; Lowenberg,-Benjamin-H.; Dowhower,-Daniel.

IN: U Wisconsin-Parkside, Kenosha, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1990 Spr Vol 4 (3) 343- 356

RS: Investigaron las relaciones entre características demográficas y la percepción de los empleados de los diferenciales de pago apropiados (DAP) entre 107 trabajadores suecos y 137 estadounidenses. La variable dependiente (DAP) se definió como lo que se siente y/o percibe por el individuo respecto a lo que son los DAP entre puestos con diferentes responsabilidades y a diferentes niveles organizacionales. La influencia de la filosofía social, expresada por los procesos de socialización organizacional, tuvo un espectro limitado. Se alienta a las organizaciones a tomar en cuenta las diferencias individuales asociadas con la percepción del empleado sobre los DAP al determinar el pago y las políticas de compensación para impulsar la participación del empleado en la toma de decisiones.

### 1.12 ACCIDENTES INDUSTRIALES

#### 1.12.1

TI: Salud y bienestar del empleado en los países en desarrollo asuntos que confrontan al trabajo social ocupacional.

AU: Ramanathan,-Chathapuram-S

IN: Wayne State U, School of Social Work, Detroit, MI, US

RE: Employee-Assistance-Quarterly; 1994 Vol 10(1) 79-90

RS: Señala las alarmantes tasas de accidentes ocupacionales en los países en desarrollo, particularmente los de Asia. Esto refleja una relación inversa entre el aumento de la actividad económica (debido a la inversión multinacional) y la salud y seguridad de los trabajadores. Las definiciones de salud y seguridad ocupacional necesitan incluir aspectos emocionales ya que la baja participación en la toma de decisiones, la ambigüedad respecto a la seguridad en el puesto, un uso deficiente de las destrezas laborales y la falta de apoyo social por parte de los compañeros de trabajo contribuyen a la tensión psicológica. Niveles más altos de stress pueden contribuir a una mayor cantidad de accidentes industriales así como a un amplio rango de desórdenes físicos y mentales. Los trabajadores sociales ocupacionales tienen la obligación de utilizar la perspectiva de justicia social de su profesión al

intervenir en el ambiente de trabajo de los empleados en estos países respecto a la salud, seguridad y bienestar.

#### 1.12.2

TI: Intervención posterior al desastre colectivo en el lugar de trabajo.

AU: Bergquist,-Diane-Rose.

IN: Human Affairs Alaska,US

RE: Employee-Assistance-Quarterly; 1994 Vol 10(1) 61-77

RS: Existe un creciente reconocimiento de que las corporaciones no solo necesitan atender las necesidades legales, médicas y de seguridad de los empleados después de un desastre en el centro de trabajo, ya que el impacto psicológico del trauma puede ser de hecho, el más difícil de superar. Se describe un plan práctico colectivo para desastres en el centro de trabajo haciendo énfasis en servicios de información, de apoyo de compañeros, de educación y de seguimiento. Se proporciona el ejemplo de un caso para ilustrar estos 4 conceptos.

#### 1.12.3 \*

TI: Causas de lesiones ocupacionales.

AU: Kingma,-Johannes.

IN: University Hosp Groningen, Dept of Traumatology, Netherlands

RE: Perceptual-and-Motor-Skills; 1994 Oct Vol 79(2) 1025-1026

RS: Se investigaron las causas de lesiones ocupacionales en 2,365 pacientes que acudieron a la sala de urgencias de un hospital entre 1989 y 1993. Los accidentes con maquinaria y herramientas manuales fueron las dos causas principales. 89% de los Ss con lesiones de trabajo fueron hombres. El grupo más alto de riesgo para ambos sexos fue la categoría de edad de 19 años o menos.

#### 1.12.4 \*

TI: Edad y caídas fatales relacionadas con el trabajo.

AU: Agnew,-Jacqueline; Suruda,-Anthony-J.

IN: Johns Hopkins U, School of Hygiene & Public Health, Dept of Environmental Health Sciences, Baltimore, MD, US

RE: Human-Factors; 1993 Dec Vol 35(4) 731-736

RS: Examinaron información de la base de datos de certificados de defunción del National Institute for Occupational Safety and Health y de investigaciones de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA) para analizar la relación de la edad y las caídas fatales relacionadas con el trabajo (CFT). Para los años de 1980-1986 los certificados de defunción reportaron 43,505 lesiones laborales fatales en varones; 4,179 de las cuales fueron por caídas. Las tasas de fatalidad por caídas mostraron un incremento en trabajadores mayores empezando con el grupo de edad 45-54, mientras que las tasas de lesiones

fatales por otras causas relacionadas con el trabajo no se incrementaron hasta el grupo de edad 55-64. Las investigaciones de OSHA de 996 CFT en 1984-1986 reportaron que las caídas de escalerillas representaban el 20% de CFT en los trabajadores de 55 años o más, significativamente más que el promedio de 9% de todas las caídas para trabajadores de todas las edades. Los datos de OSHA también muestran que CFT entre trabajadores de mayor edad se asocian con menor energía de impacto, lo que significa que la altura de CFT tiende a disminuir con el aumento en la edad.

#### 1.12.5

TI: Accidentes en los empleados: influencia de las características personales, características del puesto y uso de drogas en puestos con diferentes potenciales de accidentes.

AU: Holcom,-Melvin-L; Lehman,-Wayne-E -K; Simpson,-D -Dwayne

IN: Texas Christian U, Inst of Behavioral Research, US

RE: Journal-of-Safety-Research; 1993 Win Vol 24(4) 205-221

RS: Evaluaron las relaciones existentes entre el uso de drogas en los empleados y los accidentes (i.e. accidentes con lesiones y sin lesiones) en el trabajo en una muestra de 1,325 empleados municipales. Se utilizó un cuestionario para obtener información auto-reportada sobre la estructura del puesto y actitud hacia el mismo y sobre consumo personal de drogas y alcohol en y fuera del trabajo. Los Ss se clasificaron en muestras de trabajo de bajo y alto riesgo y se les ubicó en categorías de "no accidentes" y "algunos accidentes". Los resultados indican que los Ss con probabilidad de tener accidentes tendían a tener antecedentes personales de disfunción y reportaron que se encontraban tensos e insatisfechos en el trabajo. El asociarse con compañeros consumidores de drogas, altos niveles de depresión y bajos niveles de asistencia a los servicios religiosos eran características de los Ss que tenían accidentes. El consumo de drogas y alcohol fueron discriminadores mayores del grupo de accidentes para la muestra de trabajo de alto riesgo pero no para la muestra de bajo riesgo.

1.13 CARACTERISTICAS DEL PUESTO.- Responsabilidades o tareas que caracterizan a un puesto específico.

#### 1.13.1 \*

TI: Foco de atención y reacciones de los empleados al cambio de puesto.

AU: Siegall,-Marc; McDonald,-Tracy.

IN: California State U, Dept of Management, Chico, US

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1995 Jul Vol 25 (13) 1121-1141

RS: 205 técnicos de telecomunicaciones cambiaron de puesto y llenaron los cuestionarios: Job Diagnostic Survey, Michigan Organizational Assessment Questionnaire, sobre la percepción y los sentimientos acerca del puesto, una

medida del foco de atención y datos auto-reportados sobre desempeño y conducta laboral. El grado de enfoque en el trabajo se relacionó positivamente con la fuerza de reacción al cambio de puesto. Comparado con los Ss que se enfocaron poco sobre el trabajo, los sujetos que se enfocaron con fuerza en su trabajo reportaron menos ausencias con excusas y se involucraron más después del cambio. Los técnicos altamente enfocados fuera del trabajo se comprometieron menos, estuvieron menos satisfechos y con mayores probabilidades de renunciar con el tiempo. El foco también se relacionó con las percepciones de complejidad del puesto y también moderó las relaciones entre complejidad y respuestas del empleado. Los descubrimientos apoyan la hipótesis de D.G. Gardner et al (ver PA, Vols 75:12434 y 76:27930) respecto al foco de atención del empleado.

#### 1.13.2

TI: Cambio organizacional: efectos principales e interactivos.

AU: Ferguson,-E.; Cheyne,-A.

IN: U Nottingham, Dept of Psychology, England

RE: Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology; 1995 Jun Vol 68 (2) 101-107

RS: 245 Ss del personal de una universidad británica fueron seleccionados al azar y se les encuestó sobre su percepción acerca de satisfacción con el puesto, carga de trabajo, gerencia de decisión participativa y actitudes después de un cambio importante a la estructura de la enseñanza. Además, se obtuvo información sobre varios posibles moderadores organizacionales. Se encontró una interacción entre 2 niveles de ese sistema, carga de trabajo (psicológica) y nivel del puesto (estructura organizacional), en relación con la satisfacción con el puesto. Esta interacción indicó que el personal de apoyo en realidad estaba más satisfecho a medida que se incrementaba su carga de trabajo mientras que lo contrario sucedió con el personal académico.

#### 1.13.3

TI: Medidas de características del puesto empíricamente derivadas y la puntuación de potencial motivacional.

AU: Hinton,-Michelle; Biderman,-Michael.

IN: U Tennessee, Chattanooga, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1995 Sum Vol 9 (4) 355- 364

RS: Investigaron la relación de la satisfacción con el puesto, con medidas derivadas empíricamente de las percepciones del puesto y con medidas del mismo, utilizando la Encuesta de Diagnóstico del Puesto (EDP) con 195 empleados. Se probó la naturaleza multiplicativa de las escalas de EDP que forman la Puntuación de Potencial Motivacional (PPM). El punto al que la satisfacción con el puesto, medida por la Escala General de Satisfacción, medió en la relación entre la percepción del puesto y el intento de renunciar se

exploró utilizando un análisis de trayectoria (path analysis). Se encontró que las variables derivadas empíricamente de satisfacción con el puesto explicaban un incremento significativo en la varianza en el caso de la satisfacción con el trabajo en sí, pero no con la satisfacción total o la satisfacción con otras facetas del puesto. No se encontró evidencia de la formulación multiplicativa de PPM. Tanto la percepción de peligro del puesto como una PPM exhibieron efectos directos sobre el intento de renunciar sin mediación de la satisfacción con el puesto.

#### 1.13.4 \*

TI: Relación de los rasgos afectivos de personalidad del titular del puesto consigo mismo y con medidas objetivas de las características del puesto.

AU: Spector,-Paul-E.; Jex,-Steve-M; Chen,-Peter-Y.

IN: U South Florida, US

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1995 Jan Vol 16(1) 59-65 RS: Buscaron determinar si la ansiedad de rasgos y el optimismo disposicional se relacionan con las características del puesto, evaluadas por medidas auto-reportadas y a través de procedimientos de análisis de puestos. 232 empleados del servicio civil de una universidad fueron evaluados con la Prueba de Orientación de la Vida (M. F. Scheier y C. S. Carver, 1985) y con una revisión de la Encuesta de Diagnóstico de Puesto. Los resultados muestran que los Ss altos en ansiedad de rasgos tendieron a estar en puestos caracterizados por bajos niveles de: autonomía, variedad, identidad, retroalimentación, significancia y complejidad. A la inversa, los Ss que reportaron altos niveles de optimismo tendieron a ocupar puestos caracterizados por altos niveles de cada una de las características de puesto antes indicadas

#### 1.13.5

TI: Puestos peligrosos y consumo fuerte de alcohol en dos muestras probabilísticas nacionales.

AU: Leigh,-J-Paul.

IN: San Jose State U, Dept of Economics, CA, US

RE: Alcohol-and-Alcoholism; 1995 Jan Vol 30 (1) 71-86

RS: Probaron la hipótesis de que existe una asociación positiva entre el consumo de alcohol y riesgos en el puesto, utilizando información de 9,870 individuos de 2 encuestas nacionales. El consumo fuerte de alcohol en su totalidad o el consumo por separado de cerveza o vino o licor, fueron las variables dependientes. La variable independiente clave incluía las apreciaciones de los Ss sobre la naturaleza peligrosa de sus puestos y tasas de fatalidad dentro de las ocupaciones. Únicamente surgió un gran descubrimiento: se encontró que el consumo fuerte de cerveza se correlacionaba positiva y significativamente con la tasa de mortalidad dentro de las

ocupaciones. La falta de descubrimientos lo suficientemente fuertes para las correlaciones adicionales puede explicarse parcialmente por las asociaciones entre las categorías de puesto por un lado y la selección de la bebida por el otro. Los puestos operativos generalmente son más riesgosos que los puestos administrativos y las personas que ocupan los primeros tienen mayor probabilidad de beber cerveza.

**1.14 ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO.-** Programas o técnicas utilizadas para incrementar la calidad de un trabajo o para impulsar a un empleado.

#### 1.14.1

TI: Emociones positivas del empleado y resultados favorables en el centro de trabajo.

AU: Staw,-Barry-M.; Sutton,-Robert-I; Pelled,-Lisa-H.

IN: U California, Haas School of Business, Berkeley, US

RE: Organization-Science; 1994 Feb Vol 5 (1) 51-71

RS: Revisa investigación en psicología, sociología y conducta organizacional para diseñar un marco conceptual que especifique la forma en que las emociones positivas (EP) ayudan a los empleados a obtener resultados favorables en su trabajo. Se propone que sentir y expresar EPs en el trabajo tiene consecuencias favorables sobre: (1) los empleados, independientemente de sus relaciones con los demás (e.g. mayor persistencia),(2) las reacciones de los demás hacia los empleados (e.g. el "halo" o sobregeneralización de otros rasgos deseables) y (3) las reacciones de los empleados hacia los demás (e.g. ayuda a otros). Los resultados de un estudio de 18 meses en 272 empleados indican que las EP en el trabajo en el Tiempo 1 se asocian con evidencia de logros laborales (evaluaciones del supervisor más favorables y mejor paga) y con un contexto social de apoyo (mayor apoyo de supervisores y compañeros) en el Tiempo 2. Las EP en el Tiempo 1 no están significativamente asociadas con el enriquecimiento en el trabajo en el Tiempo 2

#### 1.14.2 \*

TI: Valores laborales y necesidades de enriquecimiento como moderadores de los efectos del enriquecimiento del trabajo sobre las actitudes laborales.

AU: Orpen,-Christopher; Fishendon,-Cliff

IN: Dorset Business School, Bournemouth, England

RE: Studia-Psychologica; 1993 Vol 35 (2) 137-141

RS: Estudiaron los efectos de los antecedentes urbanos y rurales, los valores laborales y las necesidades de enriquecimiento sobre el enriquecimiento del trabajo y las actitudes laborales. Participaron 71 empleados de diversas compañías británicas. Los descubrimientos revelaron la existencia de correlaciones no significativas entre el enriquecimiento del trabajo y antecedentes urbanos-rurales, y entre antecedentes urbanos-rurales y

actitudes laborales. La correlación entre enriquecimiento del trabajo y valores laborales fue significativa como lo fue entre valores laborales y actitudes laborales. Los resultados sugieren que los antecedentes urbanos o rurales tienen poco efecto en las reacciones del empleado al enriquecimiento del trabajo. Parece que los empleados con fuertes necesidades de enriquecimiento reaccionaron más favorablemente a éste que aquellos con necesidades más débiles.

#### 1.14.3 \*

TI: Valores laborales: influencias genéticas y ambientales.

AU: Keller,-Lauren-M.; Bouchard,-Thomas-J.; Arvey,-Richard-D.

IN: St Cloud State U, MN , US

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1992 Feb Vol 77 (1) 79-88

RS: Se aplicó el Cuestionario Minnesota de Importancia (CMI), que mide valores laborales, a 23 pares de gemelos monocigóticos y a 20 dicigóticos criados aparte para probar la hipótesis de que los factores genéticos están asociados con valores laborales. Se hicieron análisis tanto univariados como multivariados. En el univariado se computaron correlaciones intraclase para estimar la proporción de variabilidad en valores laborales asociados con factores genéticos para cada una de las 20 escalas del CMI y para las 6 escalas de valores laborales de orden más alto. El análisis multivariado utilizó estimaciones de máxima probabilidad para separar los factores genéticos de los ambientales para las escalas correlacionadas de orden más alto. Los resultados de ambos análisis indican que, en promedio, 40% de la varianza en valores laborales medidos se relacionó a factores genéticos mientras que 60% de la varianza se asoció a factores ambientales. Se discuten las implicaciones para el enriquecimiento del trabajo y la teoría de la motivación.

#### 1.14.4 \*

TI: Laboratorio de Estudios Cognoscitivos del Trabajo: estudio de caso de las implicaciones intelectuales de una nueva tecnología.

AU: Martin,-Laura-M.; Scribner,-Sylvia.

IN: City U New York, Lab for Cognitive Studies of Work, US

RE: Teachers-College-Record; 1991 Sum Vol 92 (4) 582-602

RS: Habla del efecto de la nueva tecnología sobre los procedimientos laborales y la actividad mental de los maquinistas industriales, enfocándose en un estudio de caso de la forma en que los maquinistas aprenden a usar la tecnología de control numérico en computadora (CNC). El marco teórico para este estudio parte del trabajo de Vygotsky (1978). Los temas discutidos incluyen las habilidades del trabajador y la nueva tecnología, programas de capacitación en CNC y asuntos cognoscitivos como la diferencia entre el

conocimiento práctico y el científico. Se sugieren preguntas de investigación acerca de las nuevas necesidades de aprendizaje de tecnología de CNC.

#### 1.14.5 \*

TI: Intervenciones de desarrollo organizacional: meta-análisis de sus efectos sobre la satisfacción y otras actitudes.

AU: Neuman,-George-A.; Edwards,-Jack-E.; Raju,-Nambury-S.

IN: London House Inc, Science Research Assoc, Park Ridge,IL, US

RE: Personnel-Psychology; 1989 Fall Vol 42 (3) 461-489

RS: Condujeron un meta-análisis de los efectos reportados de 126 estudios que utilizaron intervenciones de desarrollo organizacional (DO), (e.g. enriquecimiento del trabajo) para modificar satisfacción y/o otras actitudes. Las intervenciones multifacéticas fueron más efectivas en modificar satisfacción y actitudes que las intervenciones de DO que utilizaron una técnica de procesos-humanos o tecnoestructural. Para las intervenciones específicas, la organización de equipos y la capacitación de laboratorio fueron los medios más efectivos para cambiar la satisfacción y otras actitudes. El DO también afectó las actitudes más que la satisfacción.

### 1.15 NIVEL DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO

#### 1.15.1 \*

TI: Predicción de conflicto psicológico en el personal de servicios de emergencia.

AU: Weiss,-Daniel-A.; Marmar,-Charles-R, Metzler,-Thomas-J

IN: U California, Dept of Psychiatry, San Francisco, US

RE: Journal-of-Consulting-and-Clinical-Psychology; 1995 Jun Vol 63 (3) 361-368

RS: Este estudio identificó predictores de conflicto psicológico en personal de servicios de emergencia (SE) expuestos a incidentes traumáticos críticos. Se realizó una réplica en 2 grupos: 154 empleados de SE asignados al colapso de 1989 de la carretera interestatal 880 durante el terremoto de San Francisco, y 213 compañeros del área de la Bahía y de San Diego. Los predictores evaluados fueron: exposición, apoyo social y rasgos psicológicos. Los análisis replicados mostraron que los niveles de aflicción sintomática se asociaban positivamente al grado de exposición al incidente crítico. El nivel de adaptación también se relacionó con la aflicción sintomática. Después de la exposición, se controlaron la adaptación, el apoyo social, los años de experiencia en el puesto y el sitio de control, 2 variables disociativas permanecieron como fuertemente predictoras de respuestas sintomáticas. El estudio fortalece la literatura que enlaza las tendencias y experiencias disociativas a la aflicción debido a la exposición de situaciones traumáticas.

#### 1.15.2 \*

TI: Teoría de multiniveles sobre la toma de decisiones en equipo: desempeño de decisiones en equipos que incorporan experiencia distribuida.

AU: Hollenbeck,-John-R.; Ilgen,-Daniel-R.; Segó,-Douglas-J.; Hedlunc,-Jennifer; et-al

IN: Michigan State U, Eli Broad Graduate School of Business, Dept of Management, East Lansing, US

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1995 Apr Vol 80 (2) 292-316

RS: El propósito de esta investigación fue diseñar y probar una teoría de desempeño de toma de decisiones para equipos jerárquicos con experiencia distribuida. Esta teoría identifica 3 constructos a nivel de equipo esenciales y 3 constructos abajo del nivel de equipo los cuales son centrales para la exactitud de la toma de decisiones en los equipos jerárquicos con experiencia distribuida. Se presentan 2 estudios para probar la teoría propuesta. Un total de 492 estudiantes universitarios trabajaron en un simulador computarizado de comando-y-control. Los resultados de estos estudios se discuten a la luz de esta teoría. Se discuten también las similitudes y las diferencias en resultados en ambos estudios así como las modificaciones potenciales de la teoría considerando la información. Finalmente, se elaboran implicaciones de la teoría para contextos aplicados de equipo.

#### 1.15.3

TI: Racionalidad específica de contexto en el sentido de estímulos estratégicos.

AU: Haukedal,-Willy; Gronhaug,-Kjell.

IN: Norwegian School of Economics & Business Administration, Bergen-Sandviken, Norway

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1994 Dec Vol 10 (4) 355- 367

RS: Examinaron la forma en que 10 gerentes experimentados y 10 gerentes sin experiencia respondieron a, e interpretaron estímulos estratégicos, los cuales se analizan en términos de fuerza y estructura. Se hipotetizó que diferentes clases de estímulos estratégicos colocan diferentes desafíos a la cognición gerencial y que la experiencia de un problema estratégico particular influye los patrones de pensamiento gerencial. Los Ss analizaron 4 casos de negocios, cada uno diseñado para capturar una clase específica de estímulos estratégicos. Los resultados confirman que que los estrategias experimentados y los no experimentados difieren en su categorización e interpretación de estímulos estratégicos.

#### 1.15.4 \*

TI: Estudio de campo del propósito de apreciación del desempeño: calificaciones basadas en la investigación o administrativamente.

AU: Harris,-Michael-M.; Smith,-David-E.; Champagne,-Denise.

IN: U Missouri, School of Business Administration, St Louis, US

RE: Personnel-Psychology; 1995 Spr Vol 48 (1) 151-160

RS: Examinaron, en campo, a 223 calificados (supervisores de primera línea; edad promedio de 30 años) para quienes había calificaciones en apreciación del desempeño basadas administrativamente (CBA; utilizadas en realidad para decisiones de personal) y calificaciones de apreciación del desempeño basadas en la investigación (CBI; obtenidas para un estudio de validación). Las CBA fueron más indulgentes que las CBI. Las CBA demostraron una relación significativa con la antigüedad del calificado, mientras que las CBI no lo hicieron. Hubo apoyo mezclado para una hipótesis de que CBI estaba significativamente correlacionada con un predictor, mientras que CBA no. Sin embargo, la diferencia entre los coeficientes de validez no fue significativa. Contrario a la hipótesis, el orden de rango entre CBA y CBI fue relativamente alto.

#### 1.15.5

TI: Efectos de la experiencia y el ambiente de la empresa en las decisiones de selección de proyectos del gerente.

AU: Ruhl,-Jack-M ; Parker,-Larry-M.

IN: Western Michigan U, US

RE: Journal-of-Managerial-Issues; 1994 Fal Vol 6 (3) 331-349

RS: Habla sobre la forma en que las decisiones de selección de proyectos de los gerentes son afectadas por su experiencia y el ambiente en el que toman esas decisiones. Los Ss fueron 44 ejecutivos estudiantes de maestría de medio tiempo. Se les pidió que aceptaran o rechazaran un proyecto hipotético que era estimulador de ganancias pero desalentador de valores y se les dijo que recibirían un bono del 25% . Las variables independientes fueron gerente experimentado (GE)/gerente no experimentado (GNE) y el hecho de que los Ss tuvieran conocimiento (CCM) o no conocimiento (NCM) de que su firma era el objetivo de una maniobra corporativa para hacer bajar los precios. Los GE con CCM aceptaron el proyecto mostrando inteligencia práctica, los GNE con CCM estuvieron menos inclinados a aceptar; Los GE con NCM tendieron a rechazar; y los GNE con NCM estaban deseosos de elegir el proyecto. Todas las situaciones, menos la última, apoyaron la hipótesis.

#### 1.16 DESEMPEÑO.

##### 1.16.1 \*

TI: Características del capacitando y resultados del aprendizaje abierto.

AU: Warr,-Peter; Bunce,-David.

IN: U Sheffield, Inst of Work Psychology, England

RE: Personnel-Psychology; 1995 Sum Vol 48 (2) 347-345

RS: Investigaron el impacto de 11 características del capacitando(CC) en relación con calificaciones inmediatas de aprendizaje (CA), reacciones al

programa y cambios en conductas laborales estimadas durante 7 meses. Los capacitando eran gerentes junior de diferentes partes de una sola organización británica, quienes participaron en un programa de 4 meses de aprendizaje abierto. Se obtuvo información de 106 de ellos y de sus supervisores. Se encontró que CA fue significativa e independientemente predicha por la actitud general de capacitación, el uso de una estrategia analítica de aprendizaje y edad joven. Las reacciones posteriores a la capacitación se identificaron como de 3 clases: disfrute reportado, utilidad, y dificultad. Se mostraron como asociadas diferencialmente con las CC estudiadas. Se encontraron asociaciones significativas entre CA y cambios en el desempeño estimado.

#### 1.16.2 \*

TI: Efectos de la responsabilidad del calificador sobre la exactitud y lo propicio de la valuación del desempeño.

AU: Mero,-Neal-P.; Motowidlo,-Stephan-J.

IN: US Air force Academy, Dept of Management, Colorado Springs, CO, US

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1995 Aug Vol 80 (4) 517-524

RS: Los autores probaron los efectos de la responsabilidad de quienes califican sobre la exactitud y lo propicio de sus calificaciones del desempeño. Los participantes, de pregrado (N=247) realizaron un ejercicio y observaron una simulación en videocinta durante 2 sesiones en un período de 2 semanas. La simulación presentaba información del desempeño de 4 subordinados simulados representados por viñetas videograbadas. Se manipularon puntuaciones verdaderas de desempeño al variar la proporción de las viñetas de desempeño positivo y negativo presentadas para cada subordinado. A los participantes que se les hizo sentir responsables por tener que justificar sus calificaciones al experimentador por escrito, calificaron a sus subordinados simulados con mayor exactitud. En otra condición experimental, los calificadores responsables a quienes se les dijo que las calificaciones previas del desempeño de sus subordinados fueron muy bajas calificaron a sus subordinados en forma más favorable que los calificadores en la misma condición experimental que no eran responsables.

#### 1.16.3

TI: Empatía y el vendedor: perspectiva multidimensional.

AU: McBane,-Donald-A.

IN: Clemson U, Dept of Marketing, SC, US

RE: Psychology-and-Marketing; 1995 Jul Vol 12 (4) 349-370

RS: Investigó los efectos de múltiples dimensiones de empatía sobre el desempeño del vendedor. 154 vendedores de una compañía completaron un cuestionario acerca de su toma de perspectivas y empatía. Los resultados indican que la empatía tiene efectos tanto positivos como negativos. Se encontró que las conductas controladoras tienen un efecto principal significativo, no así la

toma de perspectivas. Además, el descubrimiento de una relación negativa directa entre contaminación emocional y desempeño, sugiere que este rasgo de la personalidad no estudiado previamente puede ser importante en todos los tipos de ventas. Se exploran las implicaciones de los hallazgos.

#### 1.16.4 \*

TI: Preguntas de entrevista basadas en la experiencia y situacionales: estudios de validez.

AU: Pulakos,-Elaine-D.; Schmitt,-Neal.

IN: Personnel Decisions Research Inst, Arlington, VA, US

RE: Personnel-Psychology; 1995 Sum Vol 48 (2) 289-308

RS: Compararon la validez de las preguntas de entrevista basadas en la experiencia (PBE) con las preguntas situacionales (PSI). Las PBE requirieron que 108 Ss relataran la forma en que manejaron las situaciones en el pasado requiriendo habilidades necesarias para un desempeño efectivo. Las PSI administradas a otro grupo de 108 Ss proporcionaron a los entrevistados situaciones hipotéticas relevantes del puesto y les preguntó cómo responderían si se les confrontara con estos problemas. Las PBE produjeron niveles más altos de validez que las PSI. La validez incrementada de PBE fue comparada con una prueba de habilidad cognitiva. Participaron 259 empleados blancos, 100 negros y 97 hispanos (335 de ellos eran hombres) con experiencia en el puesto de 1 a 6 años. Hubo pequeñas diferencias en el desempeño de los subgrupos sobre PBE, aunque fué igualmente válida para todos los subgrupos.

#### 1.16 5

TI: Dimensiones de la personalidad y dominios del desempeño de servicio investigación de campo.

AU: Stewart,-Greg-L.; Carson,-Kenneth-P.

IN: Vanderbilt U, Owen Graduate School of Management, Nashville, TN, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1995 Sum Vol 9(4) 365-378 RS.

Examinaron la validez concurrente de las relaciones entre medidas directas de 3 "Cinco Grandes" rasgos, extraversión, acuerdibilidad, y ser conscientes y 2 factorialmente independientes dominios del desempeño de servicio, conductas relevantes del puesto y resultados del trabajo, en 105 trabajadores de servicios. Se encontró que tanto el ser consciente como la extraversión se correlacionan con dimensiones específicas del desempeño. Sin embargo, la relación extraversión- desempeño es negativa.

1.17 SATISFACCION CON EL PUESTO.- Actitudes positivas hacia el puesto propio cuando se satisfacen expectativas tangibles e intangibles.

### 1.17.1

TI: Minorías dentro de la mayoría: implicaciones para el manejo de la diversidad cultural.

AU: Rubaii,-Barrett,-Nadia; Beck,-Ann-C.

IN: New Mexico State U, US

RE: Public-Personnel-Management; 1993 Win Vol 22 (4) 503-521

RS: Examinaon las semejanzas y diferencias en la percepción del clima laboral y los niveles de satisfacción con el puesto entre 268 empleados anglo-americanos y mexicano-americanos del gobierno. Los mexicano-americanos comprendían la mayoría de la fuerza laboral estudiada; Así, las diferencias observadas en sus actitudes laborales en relación con los empleados anglosajones pueden atribuirse a diferencias culturales más que a un estado de minoría numérica. Los Ss mexicano-americanos en promedio reportaron niveles más altos de satisfacción con el Departamento de Personal y sus procedimientos que los empleados anglo- sajones. Como grupo, los mexicano-americanos vieron la calidad de la supervisión , el grado de desafío en su puesto, las relaciones con compañeros, el enlace entre desempeño y recompensas y el nivel de competencia de sus compañeros menos positivamente que los anglo-sajones. Se proporcionan recomendaciones específicas para los gerentes del sector público y para los administradores de personal.

### 1.17.2 \*

TI: Diferencias sexuales en cuanto a satisfacción con el puesto

AU: Mason,-E-Sharon.

IN: Brock U, Dept of Management, St Catharines, ON, Canada

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1995 Apr Vol 135 (2) 143-151

RS: Se utilizaron las teorías de socialización, las teorías estructurales y las teorías del papel social para investigar la posible existencia de diferencias sexuales en la satisfacción con el puesto. Las hipótesis se probaron en una muestra de 13,000 empleados estadounidenses de aproximadamente 130 organizaciones y divisiones en una variedad de industrias desde 1986 hasta 1988.Las organizaciones eran clientes de una compañía consultora de administración con base norteamericana. Se examinaron 4 grupos: gerentes hombres y mujeres y empleados administrativos hombres y mujeres. Las pruebas T se calcularon por la posible existencia de diferencias de grupo en la satisfacción con el puesto. Las diferencias aparecieron en avance, retroalimentación, valuación del desempeño e ingresos. Los resultados apoyaron la teoría estructural, dieron cierto apoyo a la teoría del papel social y ningún apoyo a la teoría de socialización. Las mujeres y los hombres estadounidenses en la gerencia no difirieron aparentemente entre sí en cuanto a las fuentes de satisfacción en el trabajo.

### 1.17.3

TI: Actitudes laborales y respuestas emocionales de empleados permanentes voluntarios e involuntarios de ayuda temporal: estudio exploratorio.

AU: Krausz, -Moshe; Brandwein, -Tamar; Fox, -Shaul.

IN: Bar-Ilan U, Dept of Psychology, Ramat Gan, Israel

RE: Applied-Psychology-An-International-Review; 1995 Jul Vol 44 (3) 217-232

RS: 134 empleadas administrativas permanentes y 86 empleadas voluntarias e involuntarias de ayuda temporal (AT) completaron medidas de selección de situación laboral, de la importancia y centralismo del trabajo en la vida, de satisfacción laboral total, desatisfacción con facetas del trabajo (intrínsecas, extrínsecas y satisfacción con el puesto y el poder), de ambigüedad de los roles, y de conflicto de roles. Las empleadas voluntarias AT tuvieron una satisfacción laboral total más alta que las empleadas involuntarias AT o las permanentes. Las Ss permanentes tuvieron una satisfacción extrínseca de puesto más alta que las AT voluntarias o las involuntarias, pero las AT voluntarias tuvieron recompensas intrínsecas más altas. El control puede ser la dinámica subyacente atrás de los efectos de la selección sobre la satisfacción. Comparadas con las Ss permanentes, todas las empleadas AT tuvieron menos oportunidades de satisfacer sus aspectos extrínsecos y de poder, pero las empleadas AT voluntarias tuvieron más satisfacción laboral total que las empleadas AT involuntarias.

### 1.17.4

TI: Relación entre individualismo-colectivismo y satisfacción con el puesto.

AU: Hui, -C-Harry; Yee, -Candice; Eastman, -Karen-L

IN: U Hong Kong, Dept of Psychology, Hong Kong

RE: Applied-Psychology-An-International-Review; 1995 Jul Vol 44 (3) 276-282

RS: Tres estudios exploraron la relación entre individualismo-colectivismo y satisfacción con el puesto. El estudio 1 comparó niveles nacionales de actitudes del empleado hacia aspectos del trabajo con el nivel nacional de individualismo, utilizando información de más de 45 países en la Encuesta de Investigación Internacional de G. Hofstede (1980). En los estudios 2 y 3 se administró el Índice de Descripción de Puestos y la Escala de Individualismo-Colectivismo en el idioma chino a 106 supervisores a cargo de departamentos individuales, a 37 gerentes y a 262 jefes de sección todos ellos chinos en tiendas de departamentos en Hong Kong. Los Ss colectivistas reportaron una mayor satisfacción con su trabajo, su sueldo, promociones, supervisión y sus compañeros, que los Ss individualistas.

### 1.17.5 \*

TI: Satisfacción con el puesto y retorno al trabajo de empleados incapacitados por accidentes de trabajo.

AU: Murphy, -Gregory-C.

IN: La Trobe U, School of Behavioural Health Sciences, Bundoora Campus, Melbourne, Vict, Australia

RE: Psychological-Reports; 1994 Dec Vol 73 (3, Pt 2), Spec Issue 1441-1442

RS: Las puntuaciones de 107 empleados públicos, accidentados por trabajo, de satisfacción en el puesto obtenidas del Índice Descriptivo de Puesto, estuvieron significativa pero débilmente correlacionadas con el retorno al trabajo 20 semanas después del accidente. Hubo una ligera tendencia en los Ss más satisfechos, de regresar al trabajo.

1.18 SEGURIDAD EN EL PUESTO.- El aseguramiento probable del empleo en forma continua.

#### 1.18.1

TI: Efectos de la inseguridad en el puesto sobre la salud y el aislamiento psicológicos : estudio longitudinal.

AU: Dekker,-Sidney-W.-A.; Schaufeli,-Wilmar-B.

IN: Utrecht U, Netherlands

RE: Australian-Psychologist; 1995 Mar Vol 30(1) 57-63

RS: Estudiaron la inseguridad en el empleo durante cambios organizacionales drásticos en una de las grandes organizaciones públicas del transporte en Australia. Se examinaron los efectos de la inseguridad en el empleo y la disponibilidad de recursos para enfrentarla sobre la salud y el aislamiento psicológicos en 32 empleados de un grupo redundante y en 63 empleados en un grupo control. Los resultados indican que la inseguridad en el puesto se asocia con un deterioro de la salud psicológica que conduce a trastornos más serios así como a un aislamiento organizacional. El apoyo brindado por los colegas, los superiores y los sindicatos no pareció proteger a los afectados de los efectos negativos de tal inseguridad. Estas tres fuentes potenciales de apoyo no tienen el efecto de amortiguar el *stress*. Con el fin de combatir los efectos adversos mencionados de la inseguridad en el empleo sobre la salud y la moral psicológicas, debe lidiarse con el causante mismo en lugar de considerarlo menos dañino al proporcionar mayor apoyo social.

#### 1.18.2 \*

TI: Enfrentando la transición: estudio acerca de sobrevivientes de despido AU: Armstrong-Stassen,-Marjorie

IN: U Windsor, Faculty of Business Administration, ON, Canada

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1994 Dec Vol 15(7) 597-621

RS: Examinaron las determinantes y consecuencias de las respuestas de enfrentamiento de los sobrevivientes a una reducción reciente de fuerza de trabajo que abarcó despidos permanentes. Los participantes fueron 200 técnicos sindicalizados de la industria de las telecomunicaciones. Los sobrevivientes con altas predisposiciones optimistas y un fuerte sentido del

dominio tuvieron mayor probabilidad de involucrarse con un enfrentamiento orientado al control. La amenaza percibida de pérdida del empleo se relacionó positivamente con el uso de enfrentamiento de control y enfrentamiento de escape, mientras que el sentimiento de impotencia se relacionó negativamente con el uso de enfrentamiento de control. El enfrentamiento de control se asoció con resultados positivos y el enfrentamiento de escape, con resultados negativos. El enfrentamiento tuvo efectos tanto de adición como interactivos sobre la variable de resultados. Se discuten las implicaciones de estos descubrimientos para la administración.

### 1.18.3

TI: El nivel de educación y el desarrollo de carrera de los jóvenes: estudio longitudinal

AU: Taris,-T.-W.; Bok,-I.-A.; Feij,-J.-A.; Heesink,-J.-A.-M.

IN: Vrije U Amsterdam, Vakgroep Sociale Psychologie, Netherlands

RE: Pedagogische-Studien; 1994 Vol 71 (5) 353-365

RS: Estudiaron el impacto del nivel educacional en el éxito de la carrera de jóvenes adultos holandeses, medido en términos de ingresos, nivel de posición, seguridad en el puesto y probabilidades de promoción. Los Ss fueron 1,254 adultos (con edades de 18-26 años). En dos ocasiones, con una separación de 4 años, los sujetos fueron entrevistados y completaron un cuestionario cuya información se utilizó para determinar los datos relevantes

### 1.18.4

TI: Diferencias en las percepciones motivacionales entre personal de ventas norteamericano, japonés y coreano.

AU: Dubinsky,-Alan-J.; Kotabe,-Masaaki; Lim,-Chae-Un; Michaels - Ronald-E

IN: Metropolitan State U, MN, US

RE: Journal-of-Business-Research; 1994 Jun Vol 30 (2) 175-185

RS: Reporta los resultados de un estudio enfocado en las percepciones motivacionales entre vendedores siendo los Ss 216 estadounidenses, 220 japoneses y 156 coreanos. Los factores investigados incluyeron incrementos de pago, seguridad en el puesto, promociones, reconocimiento formal, simpatía y respeto, crecimiento personal y desarrollo y logros útiles. Los descubrimientos revelan varias diferencias entre los vendedores estadounidenses y su contraparte asiática. Sin embargo, se observaron pocas diferencias motivacionales entre los vendedores japoneses y los coreanos.

### 1.18.5

TI: Un modelo causal de compromiso conductual: evidencia de un estudio con obreros australianos.

AU: Iverson,-Roderick-D.; Roy,-Parimal.

IN: U Melbourne, Dept of Management & Industrial Relations, Vict, Australia

RE: Journal-of-Management; 1994 Spr Vol 20 (1) 15-41

RS: Examinaron el compromiso conductual (intenciones de permanecer) de 246 obreros de una firma manufacturera. El propósito fue probar un modelo causal integrado de compromiso conductual basado en 4 clases generales de variables: orientación estructural, orientación de pre-ingreso, orientación ambiental y orientación del empleado. Los resultados indicaron que la colocación de las variables en orden de importancia para sus efectos causales totales quedó como sigue: reconocimiento del trabajo , satisfacción con el puesto, seguridad en el puesto, compromiso actitudinal, participación sindical, oportunidad ambiental, condiciones físicas, riesgos en el puesto, expectativas cumplidas, igualdad, responsabilidad familiar, centralización, apoyo del supervisor y cohesión del grupo de trabajo.

1.19 PRACTICA PRIVADA.- Empleo de personal profesional en práctica lucrativa independiente en la cual existe contacto directo con los clientes y un pago por servicios prestados. Quienes se dedican a la práctica privada pueden laborar individualmente ó asociados.

1.19.1

TI: La ética de comercializar la práctica privada.

AU: Sturdivant;-Susan

RE: Psychotherapy-in-Private-Practice; 1993 Vol 12(3) 23-28

RS: Afirma que la comercialización ética es una responsabilidad profesional. Las actividades realizadas por los psicólogos para educar a público sobre los servicios de salud mental (SSM) constituyen comercialización y esto puede hacerse sin violar la ética profesional. Se presenta información sobre consumidores para mostrar a los practicantes la manera en que pueden seleccionar un segmento del mercado en el cual enfocarse familiarizándose con sus necesidades e identificando los factores que afectan el uso de SSM , así como una selección de proveedores. Se resaltan los aspectos éticos de comercializar SSM incluyendo la precisión y agresividad del practicante; el consentimiento y la confidencialidad.

1.19.2

TI: Aspectos de reembolso para los psicólogos en práctica independiente.

AU: Bowers;-Thomas-G.; Knapp;-Samuel

IN: Pennsylvania State U; Harriburg ;US

RE: Psychotherapy-in-Private-Practice; 1993 Vol 12(3)73-83

RS: Se encuestaron 174 psicólogos de Pensilvania dedicados a la práctica privada respecto a problemas recientes en el reembolso del seguro. Los Ss reportaron problemas como disminución de honorarios; aumento en el trabajo administrativo y dificultades para obtener autorización en tratamientos más largos.

### 1.19.3

TI: Siete formas de trabajar durante una recesión. Edición Especial: edición de centenario -Aprendiendo de nuestra historia.

AU: Kralj;-Mary-M.

RE: Consulting-Psychology-Journal-Practice-and-Research;1992 Sum Vol 44 (2) 28-29

RS: Varios psicólogos consultores de tiempo completo comparten sus experiencias en conservar una práctica próspera a pesar de los problemas económicos. Se presenta una lista de 7 puntos basada en sus comentarios. El enfoque es sobre empresas y corporativos como clientes; pero varios puntos se aplican a otros grupos de clientes.

### 1.19.4 \*

TI: Nuevos profesionistas en práctica privada.

AU: Buckner;-Michael-O.

IN: Psychological Serices; Knoxville; TN; US

RE: Counseling-Psychologist; 1992 Jan Vol 20 (1) 10-16

RS: Discute asuntos profesionales y gerenciales para el nuevo psicólogo consultor que trabaja por su cuenta. Más allá de la práctica real de la psicología; se necesita el conocimiento para tomar decisiones éticas; para operar dentro de las leyes del estado y para operar un negocio. Los nuevos profesionistas necesitan métodos para tomar las decisiones cotidianas requeridas dentro de la práctica privada. Guías en la práctica privada de la psicología pueden ayudar a los nuevos profesionistas a encontrar la información y aprender métodos para tomar las decisiones. La ayuda de profesionistas en leyes; empresas y medicina también es un recurso importante para ejercer la práctica privada.

### 1.19.5

TI: Psicólogos consultores con maestría en la práctica privada: descripción y comparación.

AU: Watkins;-C.-Edward; Campbell;-Vicki-L; McGregor;-Patricia

IN: U North Texas; Denton; US

RE: Psychotherapy-in-Private-Practice; 1991 Vol 9 (1) 77-91

RS: Condujeron una encuesta para entender mejor las características personales y profesionales del psicólogo en práctica privada con nivel de maestría (PP). Se recopiló información a través de un cuestionario sobre variables tales como actividades de la práctica; satisfacción del grado y la carrera y auto-evaluaciones de tipo profesional de 73 practicantes privados con maestría y de 73 psicólogos consultores con maestría trabajando en escenarios consultores con base institucional. Los Ss en PP pasaron la mayor parte del tiempo otorgando servicios de psicoterapia; proporcionaron otros servicios

profesionales como consultoría y evaluación; se veían a sí mismos principalmente como practicantes clínicos; identificaron su orientación como ecléctica y se encontraban satisfechos hasta cierto punto con su capacitación y carrera. Los Ss del otro grupo se sintieron en desventaja comparativa en relación a las variables consideradas.

**1.20 CALIDAD DE VIDA LABORAL.-** Incluye aspectos tales como salario, prestaciones, seguridad y eficiencia, así como variedad, reto, responsabilidad, contribución y reconocimiento para recibir ayuda personal, (2) especificar necesidades de si es necesario cambiar de trámites y (3) identificar aspectos relevantes de la personalidad y habilidades cognitivas del individuo.

#### 1.20.1 \*

TI: Atribuciones, cogniciones y estilos de enfrentamiento: reacciones de tele-empleados a los problemas relacionados con el trabajo.

AU: Norman,-Paul; Collins,-Sylvie; Conner,-Mark; Martin,-Robin.

IN: U Wales, Dept of Psychology, Swansea, Wales

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology, 1995 Jan Vol 25 (2) 117-128

RS: Examinaron las reacciones de 192 tele-empleados adultos a sus problemas laborales. Se marcó el papel de las atribuciones acerca de las fuentes y de las cogniciones acerca de las consecuencias de tales problemas en la promoción de adaptaciones positivas. Se predijo que los Ss con atribuciones y cogniciones optimistas tendrían mas probabilidad de emplear estrategias de enfrentamiento a los problemas y, como resultado de ello, reportar resultados psicológicos y laborales más positivos. Los resultados indican que una tendencia a la auto-culpabilidad estuvo relacionada con el uso de estrategias emocionales de enfrentamiento. A su vez, hubo evidencia de enlace entre estrategias emocionales de enfrentamiento y resultados negativos y estrategias de enfrentamiento a los problemas con resultados positivos.

#### 1.20.2

TI: Estrés ocupacional, apoyo social, control del puesto y bienestar psicológico.

AU: Daniels,-Kevin; Guppy,-Andrew.

IN: Open U, Open Business School, Milton Keynes, England

RE: Human-Relations; 1994 Dec Vol 47 (12) 1523-1544

RS: Condujeron un estudio de seguimiento de 1 mes de 244 contadores para sintetizar modelos de apoyo social, control del trabajador y locus de control y para mostrar cómo se relacionan con el bienestar en el centro de trabajo. Los Ss completaron la Escala de Sitio de Control Laboral y una medida específicamente diseñada para evaluar los estresores y el apoyo social en contadores. Los resultados mostraron interacciones entre los estresores, sitio de control y apoyo social en la predicción del bienestar laboral. Estas

interacciones conjuntas amortiguan los efectos de los estresores sobre el bienestar.

#### 1.20.3

TI: Igualdad y el ambiente laboral en Suecia.

AU: Gorden,-William-I.; Holmberg,-Kjell-Ake; Heisey,-D-Ray.

IN: Kent State U, Dept of Communication Studies, OH, US

RE: Employee-Responsibilities-and-Rights-Journal; 1994 Jun Vol 7 (2) 141-160

RS: Describe 2 interpretaciones de igualdad y desigualdad social. El pensamiento basado en las necesidades trae consigo justicia social y económica para todos dentro del estado sin considerar habilidades o esfuerzo. El pensamiento basado en el esfuerzo da cuerpo a la distribución de recursos materiales de acuerdo a la energía consumida, a las habilidades y al logro. El modelo sueco, durante las últimas 5 décadas, se ha puesto de parte de una mentalidad igualitaria basada en las necesidades y ha ido incrementando la aplicación de ese criterio a la calidad de la vida laboral. Desde esta perspectiva el ambiente laboral sueco puede ser entendido como un esfuerzo colectivo del estado de promover y proteger el bienestar de los empleados, sus familias, y a todos aquellos dentro de sus fronteras. Recientemente, la sobrecalentada economía y presiones de austeridad han ocasionado una re-evaluación del estado de bienestar. Los autores predicen que la sociedad sueca sólo modificará ligeramente sus programas de bienestar para satisfacer las presiones con la esperanza de aumentar su crecimiento económico.

#### 1.20.4

TI: Impacto de la nueva tecnología de la información sobre la calidad del trabajo de los empleados.

AU: Long,-Richard-J

IN: U Saskatchewan, Coll of Commerce, Saskatoon, Canada

RE: Human-Relations; 1993 Aug Vol 46 (8) 939-961

RS: Entrevistaron personal con las siguientes características: 81 p secretarial (92.6% mujeres), 89 profesionistas (31.5 % mujeres), y 83 gerentes (22.9% mujeres) de 112 compañías canadienses para evaluar el impacto de la nueva tecnología de la información en la calidad de su trabajo. En promedio, los Ss habían recibido la nueva tecnología 29 meses antes de la entrevista. Los resultados indican que mientras que ellos y ellas experimentaron incrementos significativos en la calidad de su trabajo subsecuente a la introducción de la computarización, las mujeres experimentaron incrementos significativamente mayores que los hombres. Esto se debió a que los empleados administrativos y secretariales experimentaron mayores incrementos en la calidad del trabajo que los empleados profesionales y gerenciales.

### 1.20.5 \*

TI: Factores generales de temperamento afectivo y su relación con la satisfacción laboral a través del tiempo.

AU: Watson,-David; Slack,-Ann-K.

IN: Southern Methodist U, Dallas, TX, US

RE: Organizational-Behavior-and-Human-Decision-Processes; 1993 Mar Vol 54 (2) 181-202

RS: Investigaron el punto hasta el que la satisfacción del empleado está relacionada con 2 amplios rasgos emocionales: afecto positivo (AP) y afecto negativo (AN). 82 empleados universitarios (con edades de 20 a 67 años) completaron escalas de AP y AN como parte de un proyecto de salud y condición física. De 9 a 39 meses después se les volvió a evaluar en las mismas escalas y también sobre medidas de satisfacción y cambio laboral. Los rasgos AP y AN no sólo estuvieron significativamente correlacionados con varios aspectos de satisfacción concurrente del empleado, sino que también predijeron algunas facetas de satisfacción laboral (SL) que fueron evaluadas 2 años después. El análisis de los datos indicó que las variables de: temperamento emocional, cambios laborales mayores y la calidad ocupacional, cada una, hizo contribuciones independientes a la predicción de SL.

### 1.21 JUBILACION O RETIRO.

#### 1.21.1 \*

TI: Asuntos relacionados con la ubicación de la gente mayor en los centros de trabajo.

AU: Mital,-Anil

IN: U Cincinnati, Ergonomics & Engineering Controls Research Lab, OH, US

RE: Journal-of-Occupational-Rehabilitation; 1994 Dec Vol 4 (4) 253-268

RS: Hablan acerca del impacto de una población de edad avanzada sobre el centro de trabajo. Las estadísticas muestran que los EUA se encuentran experimentando una redistribución de la población hacia una edad promedio mayor. Mientras que la cantidad de personas mayores aumenta, los asuntos financieros están forzando a muchos trabajadores ya mayores a demorar su retiro por períodos cada vez más grandes. Como resultado de ello, se espera que el número de personas mayores dentro de la fuerza de trabajo se incremente enormemente. Se discuten algunos impactos de una fuerza laboral de edad avanzada, junto con un resumen de sus efectos biológicos. Se resaltan en detalle los efectos del avance de la edad sobre: las habilidades físicas de la antropometría, la capacidad aeróbica, estrés de calor, fuerza muscular, visión, audición, tiempo de reacción (TR) y procesamiento de la información. Se discuten también los efectos de las capacidades disminuidas en estas áreas sobre el desempeño junto con recomendaciones para la ubicación de trabajadores mayores.

#### 1.21.2 \*

TI: ¿Existen diferencias sexuales en la predicción de la decisión de jubilación?

AU: Talaga,-Jean-A.; Beehr,-Terry-A.

IN: Steelcase Inc, Grand Rapids, MI, US

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1995 Feb Vol 80 (1) 16-28

RS: A pesar de que se ha especulado sobre las diferencias sexuales en las decisiones de jubilación, la investigación directa sobre el asunto ha sido escasa, y los resultados han sido inconsistentes. Este estudio, que examinó hipótesis basadas en los papeles tradicionales de los sexos, es uno de los pocos en examinar las interacciones entre los predictores de jubilación y el sexo. En una muestra al azar de empleados mayores y jubilados de una gran organización manufacturera del medio-oeste de EUA, las decisiones de jubilación difirieron entre hombres y mujeres principalmente cuando los dependientes vivían en el hogar, cuando se consideraba la salud del cónyuge y cuando el cónyuge estaba jubilado. Estas diferencias parecieron ser parcialmente dependientes de la definición operacional de la jubilación o retiro.

#### 1.21.3 \*

TI: Jubilación temprana de los servidores civiles en los Países Bajos

AU: Henkens,-Kene; Tazelaar,-Frits

IN: Netherlands Interdisciplinary Demographic Inst, The Hague Netherlands

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1994 Nov Vol 24 (21) 1927-1943

RS: Examinaron las decisiones de los empleados holandeses mayores para jubilarse tempranamente. Utilizando un método de abstracción decreciente, se analizaron los datos de una muestra de 1,014 servidores civiles elegibles para jubilación temprana (edades de 59 años en 1991 ó 40 años en el empleo) Las variables examinadas incluyeron la decisión de jubilarse de los Ss, el contexto financiero-económico, estado de salud, contexto organizacional, contexto normativo y la disposición hacia la jubilación temprana. Se concluye que los contextos organizacional y normativo así como la disposición del empleado a jubilarse juegan un papel principal en la explicación de la decisión de jubilarse tempranamente.

#### 1.21.4

TI: Cambio de las estructuras psicológicas de la vida en preparación para la jubilación.

AU: Bedard-Rene

IN: U Ottawa Faculte d'Education, ON Canada

RE: Canadian-Journal-on-Aging; 1994 Sum Vol 13 (2) 288-296

RS: Habla sobre la importancia de la preparación psicológica para la jubilación y proporciona recomendaciones para reestructurar los patrones de vida para lograr una existencia llena de significado durante el retiro. Se enfatiza la

importancia de una aproximación proactiva hacia el retiro y se señala la necesidad de modelos positivos para la jubilación.

#### 1.21.5

TI: Educación pre-retiro y programas de planificación de vida en Japón.

AU: Makino,-Nobuo

IN: Japan Women's U, Dept of Education, Tokyo, Japan

RE: Educational-Gerontology; 1994 Jul-Aug Vol 20(5) 503-510

RS: Describe la educación previa al retiro y programas de planificación de vida (EPRP) en Japón, los cuales se implementaron al final de la década de los 70s y en los 80s. Los programas EPRP se otorgan principalmente a los empleados de 50 años que trabajan en grandes corporaciones. Han sido efectivos en ayudar a los empleados a lograr la adaptación al sonido e independencia en su vida después del retiro. Los programas EPRP se centran en aspectos financieros y de cuidados de la salud que pudieran ocasionar ansiedad en la vida de retiro. Sirven para aligerar la aprensión del jubilado y le ayudan a pensar en su vida para planificarla una vez que se hayan jubilado.

### 1.22 SALARIOS.

#### 1.22.1

TI: Incentivos de grupo y satisfacción con el pago: entendiendo la relación a través de una perspectiva teórica de identidad.

AU: Welbourne,-Theresa-M.; Cable,-Daniel-M.

IN: Cornell U, School of Industrial Relations, Ithaca, NY, US RE Human-Relations; 1995 Jun Vol 48 (6) 711-726

RS: Desarrollaron un modelo conceptual basado en la teoría de identidad para especificar la relación entre los incentivos de grupo y la satisfacción con el pago. La teoría de identidad se emplea para modelar este efecto delineando la forma en que los incentivos de grupo aprovechan los roles sobresalientes relacionados con el trabajo. La teoría también tiene implicaciones para diversas consecuencias conductuales. Las hipótesis derivadas del modelo conceptual se probaron en una firma de alta tecnología y en una compañía de productos para el consumidor (con 151 y 70 empleados respectivamente) ambas implementaron programas de ganancias compartidas. Los resultados indican que las ganancias compartidas se pueden ver ya sea como prestaciones o como parte de pago individual basado en la habilidad del plan de incentivos para activar los roles sobresalientes relacionados con el trabajo.

#### 1.22.2

TI: Sistemas contingentes de pago y retroalimentación del desempeño

AU: Greller,-Martin-M.; Parsons,-Charles-K.

IN: U Wyoming, Coll of Business, US

RE: Group-and-Organization-Management; 1995 Mar Vol 20 (1) 90-108  
RS: Dos estudios de perfiles, con 46 estudiantes de pregrado y 53 de grado de la carrera de administración; se examinó el grado al cual el sistema de pago contingente (pago por desempeño) influye en el uso de la información sobre desempeño laboral (retroalimentación) proporcionada por el supervisor, por la tarea y por cambios en el pago. A pesar de que la retroalimentación de tarea y la del supervisor mostró patrones de uso similares a los encontrados en investigaciones previas (e.g., T.E. Becker and R. J. Klimoski; ver PA, Vol 76:34882), no se encontraron efectos moderadores atribuibles al sistema de pago. En vez de ello, fue el efecto del pago el que fue sustancialmente moderado por otra retroalimentación disponible para el individuo. Los resultados sugieren que el supervisor juega un papel significativo mediando la efectividad de las intervenciones del sistema de pago.

#### 1.22.3

TI: La paradoja de la trabajadora satisfecha: evaluación de explicaciones alternas.

AU: Phelan, -Jo.

IN: Columbia U, Psychiatric Training Program, New York, NY, US

RE: Social-Psychology-Quarterly; 1994 Jun Vol 57 (2) 95-107

RS: La "paradoja de la trabajadora contenta" es que a pesar de que las mujeres tienen empleos con salarios más bajos y con menor autoridad que los hombres, se encuentran igualmente satisfechas con sus empleos y sus patrones. Se evalúan cinco posibles explicaciones de la paradoja. Se realizaron entrevistas a 283 hombres blancos y a 283 mujeres blancas que trabajaban en una gran firma multinacional en el NE de los E.E.U.U. Se formaron grupos por edad, por posición y división organizacional. Los resultados sostienen la hipótesis de que tanto para los hombres como para las mujeres, la satisfacción se determina por recompensas laborales subjetivas más que por factores relacionados con el sueldo.

#### 1.22.4

TI: Clase social, nivel ocupacional, auto-dirección ocupacional e ingresos: un examen multinacional.

AU: Schooler, -Carmi; Schoenbach, -Carrie.

IN: NIH/NIMH Lab of Socio-environmental Studies, Bethesda, MD, US

RE: Sociological-Forum; 1994 Sep Vol 9 (3) 431-458

RS: Evalúa las relaciones de clase social (CS), nivel ocupacional (NO) y auto-dirección ocupacional (ADO) con los ingresos laborales en E.E.U.U., Japón y Polonia, basados en entrevistas con 55 varones. La comparación va más allá del análisis de E. O. Wright y L. Perrone (1977) que estableció la importancia de la clase social comparando el poder relativo con el que el NO y la CS, definidos en relación a los medios de producción, predicen los ingresos.

Se evalúa el aspecto sociológico básico de la naturaleza y medición del NO. Los resultados muestran que la CS tiene su efecto más fuerte sobre los ingresos en Polonia junto con la ADO. Se resalta la importancia del NO en Japón y se contrasta con Estados Unidos, donde el NO, la CS y la educación tienen en conjunto efectos significativos independientes sobre los ingresos.

#### 1.22.5

TI: Motivación para la migración y la prosperidad económica.

AU: Winter-Ebmer, -Rudolf.

RE: Journal-of-Economic-Psychology; 1994 Jun Vol 15 (2) 269-284

RS: Examinaron las razones de la prosperidad económica de los migrantes en Austria en la forma de salarios. Los datos se obtuvieron de encuesta a 469 individuos empleados viviendo en una ciudad de Austria. Los Ss eran originarios de Turquía o de la ex-Yugoeslavia. La simple distinción de motivos económicos o no económicos (i.e., familiares o políticos) no produjeron resultados convincentes para explicar los salarios. La motivación económica tuvo que ser diferenciada en las categorías de "búsqueda de prosperidad" y "temor al fracaso". Los Ss con una motivación económica optimista pudieron exigir sueldos arriba del 10% más altos que los Ss que migraban por razones políticas.

1.23 TRANSICION DE LA ESCUELA AL TRABAJO.-Transición que sigue a la terminación escolar y el ingreso a la fuerza laboral. Se utiliza tanto en poblaciones normales como con trastornos.

#### 1.23.1

TI: Estabilidad y cambio de las características personales entre adultos jóvenes: efecto de la transición de la escuela al trabajo.

AU: van-der-Velde, -Mandy-E-G.; Feij, -Jan-A.; Taris, -Toon-W.

IN: Free U, Dept of Business Administration, Amsterdam, Netherlands

RE: Personality-and-Individual-Differences; 1995 Jan Vol 18 (1) 89-99

RS: Examinaron la estabilidad y los cambios de características personales (rasgos, estilo de atribución, salud psicológica, y valores laborales) en 146 adultos jóvenes que asistían a la escuela en 1987 y en 1991 (Grupo 1) y en 168 adultos jóvenes que hicieron la transición de la escuela en 1987 al trabajo en 1991 (Grupo 2). Siguiendo la teoría de los roles se hipotetizó que las características personales en el Grupo 2 cambiarían más que en el Grupo 1. Se esperaba que los Ss del Grupo 2 experimentarían cambio positivo de características con el tiempo. Utilizando pruebas de diferencias en coeficientes correlacionales a través del tiempo, las hipótesis se confirmaron hasta determinado punto. Sin embargo, los efectos fueron pequeños. Los cambios en características fueron ligeramente mayores en el Grupo 2 e incluyeron menos aburrimiento, menos depresión, menos neuroticismo y mayor auto-estima.

### 1.23.2

TI: Calidad de vida en estudiantes con discapacidades en transición de la escuela a la edad adulta.

AU: Halpern,-Andrew-S.

IN: U Oregon, Coll of Education, Dept of Education, Eugene, US

RE: Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology; 1994 Dec Vol 67 (4) 297-314

RS: Se utilizó un constructo psicológico personal y redes de repertorios en un estudio longitudinal para analizar la naturaleza cualitativa y evaluativa del cambio en la auto- construcción de 56 recién graduados durante los 6 meses siguientes a su entrada al mercado laboral. Como se esperaba, los graduados atravesaron por ciertos cambios cualitativos importantes en la auto- construcción, pero éstos reflejaron caminos de desarrollo individual más que un efecto de socialización común. Los resultados muestran un modesto apoyo para las relaciones positivas esperadas entre la auto-estima y el significado del rol. Sin embargo, el nivel inicial de auto- estima no pareció moderar el efecto de bajo significado del rol en el nivel subsecuente de auto-estima.

### 1.23.3

TI: ¿Qué va a ser mi hijo? Preparación de los padres para la planificación de la transición de la secundaria. Alianza de Discapacidades Severas para la Conferencia de Educación Pública: formando la vida de cada uno (1994, Edmonton, Canada).

AU: Horrocks,-Chris.

IN: U British Columbia, Vancouver, Canada

RE: Developmental-Disabilities-Bulletin; 1994 Vol 22 (2) 36-46

RS: Revisa la importancia de la participación de los padres en la planificación de la transición de la secundaria. Se ofrecen estrategias con base en la escuela para incrementar la participación de los padres en la toma de decisiones, entendimiento de los padres del proceso e información de la transición básica y su participación en la creación de nuevas opciones post-secundaria.

### 1.23.4

TI: Carrera inicial y significados del trabajo en siete países europeos.

AU: Claes,-Rita; Quintanilla,-S.-Antonio-Ruiz.

IN: U Ghent, Dept of Sociopsychology of Work and Organization, Belgium

RE: Career-Development-Quarterly; 1994 Jun Vol (4) 337-352

RS: Exploraron la relación entre carrera inicial, desarrollo del significado laboral y bienestar psicológico analizando la forma en que los patrones típicos de carrera se relacionan con diferencias en los significados laborales. Se realizaron 2 entrevistas individuales con 1,358 adultos jóvenes en 7 países europeos. Los patrones de carrera se hicieron a través del análisis de grupos

sobre información obtenida de los Ss a través de un procedimiento de auto-reporte retrospectivo que cubría un lapso de 2.5 años. Se identificaron 6 patrones de carrera entre los países por las actividades llevadas a cabo y posteriormente se describieron por variables personales y relacionadas con el trabajo así como por índices de significado del trabajo y bienestar psicológico en el segundo año en el mercado laboral. Se proporcionan sugerencias para investigaciones posteriores así como las implicaciones para la consultoría de carrera, educación de carrera, guía para carrera organizacional y desarrollo.

#### 1.23.5

TI: Programas "exitosos" de transición de la escuela al trabajo.

AU: Wright,-Dorice-J.

IN: Tufts U, Medford, MA, US

RE: International-Journal-of-Adolescence-and-Youth; 1991 Vol 3 (1-2) 147-161

RS: Evaluó 3 modelos recientes de programas de transición de la escuela al trabajo considerados como éxitos de intervención. Los factores asociados con los puntos más exitosos incluyeron la participación del sector privado en la planificación de los programas, contrato escrito con la escuela, cooperación del personal de la escuela, información sobre asuntos sociales y personales, información sobre implicaciones ocupacionales de las selecciones e información sobre aspectos psicológicos del papel laboral. Un análisis de los diseños de los modelos reveló fallas estructurales y programáticas sugiriendo el desarrollo de un modelo educacional alternativo que salvaría las limitaciones en los diseños de estos modelos.

### 1.24 DESEMPLEO

#### 1.24.1

TI: Cambios en la relación de pareja durante el desempleo del compañero

AU: Bleich,-Christiane; Witte,-Erich-H.

IN: U Hamburg, Psychologisches Inst I, Germany

RE: Kolner-Zeitschrift-fur-Soziologie-und-Sozialpsychologie. 1992 Dec Vol 44 (4) 731-746

RS: Examinaron los cambios dentro de la relación del hombre desempleado y su pareja estudiando a 54 parejas (edad de 19 a 54). Las parejas mostraron una disminución en adaptabilidad y cohesión al ser medidas por las Escalas de Evaluación de Cohesión y Adaptabilidad Familiar. La auto-evaluación durante la fase de desempleo mostró un aumento del stress en la intimidad y en la relación debido a una atención más fuerte en la misma.

#### 1.24.2

TI: Adaptación mental al desempleo.

AU: Viinamaki,-Heimo; Koskela,-Kaj; Niskanen,-Leo; Tahka,-Veikko.

IN: Kuopio University Hosp, Dept of Psychiatry, Research & Development Unit, Finland

RE: European-Journal-of-Psychiatry; 1994 Oct-Dec Vol 8 (4) 243-252

RS: Estudiaron los efectos del desempleo sobre el bienestar mental por medio de una examinación psiquiátrica clínica. Los Ss fueron 55 empleados hombres y mujeres seleccionados al azar de una fábrica fina (de Finlandia) procesadora de madera a quienes se había avisado 6 meses antes que la fábrica iba a cerrar. Durante entrevistas temáticas se evaluó la estructura de la personalidad, la cantidad y calidad del apoyo social, la naturaleza de la auto-estima, la orientación futura y la salud de los Ss. Además, se evaluó el bienestar mental de los Ss por medio de un cuestionario. Se estableció un diagnóstico psiquiátrico para 49% de ellos. Estos sujetos recibieron menor apoyo social cuantitativo y emocional. En el análisis discriminativo lineal, los 2 grupos se diferenciaron mayormente en la auto-estimay la cantidad de apoyo social emocional. La edad, la orientación hacia el futuro y la estructura de la personalidad también marcaron diferencias hasta cierto punto.

#### 1.24.3

TI: Estudio longitudinal de los efectos del desempleo y la calidad del reempleo.

AU: Wanberg.-Connie-R.

IN: Kansas State U, Dept of Psychology, Manhattan, US

RE: Journal-of-Vocational-Behavior; 1995 Feb Vol 46 (1) 40-54

RS: Se compararon las percepciones de 129 individuos sobre sus empleos antes y después de un período de desempleo, en términos de satisfacción laboral global, parcial y características del puesto. Los resultados no apoyan las expectativas de que la mayoría de los individuos encontrarían trabajos de menor calidad después de un período de desempleo. Este estudio también evaluó cambios en el bienestar durante un período de 9 meses mientras los individuos desempleados permanecieron desempleados, encontraron un empleo satisfactorio ó encontraron un empleo no satisfactorio. Como se esperaba, los desempleados que encontraron un empleo satisfactorio reportaron una mayor salud mental, mientras que los que permanecieron desempleados o encontraron un empleo no satisfactorio no reportaron cambios en la salud mental.

#### 1.24.4 \*

TI: Reacciones afectivas al empleo y al desempleo como una función de expectativas anteriores y motivación.

AU: Winefield,-Anthony-H.; Tiggemann,-Marika

IN: U Adelaide, Dept of Psychology, SA, Australia

RE: Psychological-Reports; 1994 Aug Vol 75 (1, Pt 1) 243-247

RS: Se obtuvieron mediciones de auto-estima y depresión de una muestra de jóvenes, 809 empleados y 137 desempleados en 1983 (Tiempo 2) y se compararon con medidas en la escuela tomadas 3 años antes (Tiempo 1) cuando se encontraban cerca de terminar la secundaria. Los Ss tenían de 15 a 17 años en la primera evaluación. Las puntuaciones se analizaron en relación a las expectativas en la escuela de obtener empleo y la importancia expresada de conseguirlo. En ambos grupos, las expectativas previas bajas condujeron a un mayor incremento de la auto-estima que las expectativas previas altas. Los Ss desempleados que habían considerado el obtener empleo como relativamente importante mostraron un mayor incremento en depresión que los Ss desempleados que habían considerado el obtener empleo como relativamente menos importante.

#### 1.24.5

TI: (Sobreviviendo al desempleo) Edición Especial: enfrentándose al desempleo.

AU: Muller, -Martine

IN: Ctr ESTA, Paris, France

RE: Orientation-Scolaire-et-Professionnelle; 1993 Dec Vol 22 (4) 425-434

RS: Discute el impacto psicológico y social del desempleo. Basándose en un estudio entre trabajadores rurales migrantes en Francia, se describen los sentimientos de incompetencia e impotencia experimentados por trabajadores inhabilitados subempleados o desempleados, junto con su exclusión de la sociedad. Se presentan recomendaciones de políticas públicas y apoyo institucional para promover la integración social y ocupacional de esta población actualmente inempleable.

1.25 CAPACITACION DE ADAPTACION AL EMPLEO - Capacitación o programas de ayuda a individuos discapacitados para incrementar su productividad, manejar las demandas cotidianas del trabajo competitivo, desarrollar tolerancia al trabajo y alentar sus relaciones interpersonales laborales.

#### 1.25.1 \*

TI: Manejo de la discapacidad y el paciente en rehabilitación cardíaca: simulación laboral y estrategias de trabajo transicional.

AU: Shrey, -Donald-E.; Mital, -Anil

IN: U Cincinnati Medical Ctr Dept of Physical Medicine and Rehabilitation, OH, US

RE: Journal-of-Occupational-Rehabilitation; 1994 Mar Vol 4(1) 39- 53

RS: Revisalos resultados de la rehabilitación profesional entre personas con padecimientos de las coronarias y la importancia de los conceptos del manejo

de la discapacidad por parte del patrón. La simulación laboral, las estrategias de trabajo transicional y las modificaciones ergonómicas del punto de trabajo cuando se integran al protocolo de rehabilitación cardíaca, pueden producir resultados prometedores. El artículo habla sobre un proyecto de investigación experimental en el Centro Médico de la Universidad de Cincinnati que trata sobre el ambiente de interacción trabajador-trabajo, alienta la intervención directa del patrón y promueve la ubicación del mismo bajo el Acta de Americanos con Discapacidad.

1.26 CARGAS DE TRABAJO.- Cantidad o tiempo de trabajo esperado de, asignado a, o realizado por, un individuo.

#### 1.26.1

TI: Criterios psicosociales para una buena organización del trabajo.

AU: Lindstrom,-Kari.

IN: Finnish Inst of Occupational Health, Dept of Psychology, Helsinki, Finland

RE: Scandinavian-Journal-of-Work,-Environment-and-Health; 1994 Vol 20 (Spec Issue) 123-133

RS: Presenta un panorama de criterios para una buena organización del trabajo incluyendo características laborales tales como cargas de trabajo cualitativa y cuantitativamente óptimas, oportunidades para el control en el trabajo, roles laborales claros balanceados por otros roles e interacciones sociales de apoyo. Estas características pueden promoverse independientemente o en conjunto con estrategias utilizadas para lograr una buena organización laboral, como el dominio del trabajo, manejo de procesos de cambio, apoyo a los empleados a través de servicios de salud ocupacional y énfasis en la etapa de la carrera y futuras perspectivas. Típico de estas estrategias para una buena organización laboral es su dependencia en la cultura y valores tanto nacionales como organizacionales. Su definición como promotoras de salud y bienestar se basa en la investigación empírica en la que se han asociado con indicadores de bienestar, tales como la satisfacción laboral, vida activa, y falta de síntomas subjetivos de estrés.

#### 1.26.2

TI: Sistemas de información corporativa y tecnología de la información.

AU: Mitsumori,-Sadamichi.

IN: Hitachi Ltd, Systems Development Lab, Kawasaki, Japan

RE: IEEE-Transactions-on-Systems,-Man,-and-Cybernetics; 1992 Nov-Dec Vol 22 (6) 1323-1330

RS: Presenta un modelo ciclo-negocio compuesto de actividades de PLANIFIQUE, HAGA y VEA y los flujos de información que las conectan. Este modelo está construido sobre dos capas: una capa organizacional y una capa individual. De acuerdo al modelo, los sistemas de información corporativa están

clasificados dentro de sistemas de información de PLANIFIQUE, HAGA Y VEA, a un nivel organizacional y los sistemas de información de PLANIFIQUE Y VEA a un nivel individual bajo actividades organizacionales de HAGA. Se muestra que se requiere una tecnología única de información para desarrollar cada sistema. Se proponen varias tecnologías de la información para cada sistema de información: manejo de bases de datos de tiempo real, procesamientos distribuidos para cargas irregulares de trabajo y manejo de datos para estructuras irregulares de datos.

## 1.27 LA MUJER EN EL TRABAJO.

### 1.27.1

TI: Estrés ocupacional en la mujer profesional y de negocios en Australia.

AU: Langan-Fox,-Janice; Poole,-Millicent-E.

IN: U Melbourne Faculty of Medicine, Dentistry & Health Sciences, Dept of Psychology, Parkville, Vict, Australia

RE: Stress-Medicine; 1995 Apr Vol 11 (2) 113-122

RS: Estudiaron el estrés ocupacional a través del Indicador de Estrés Ocupacional (IEO) en 163 mujeres australianas profesionales y gerentes (edades de 21 a 55 años). Los datos normativos se obtuvieron reportando la confiabilidad de la escala y diferencias entre los Ss de acuerdo al estado civil, número de hijos y roles más estresantes. Los resultados mostraron que el rol de esposa tenía la puntuación más alta para el "rol más estresante". Los Ss con 3 ó más hijos reportaron una salud física más deficiente y el número de hijos se asoció con dolores de cabeza, cansancio, sobrealimentación, tabaquismo y consumo de alcohol, pero también con satisfacción en el puesto. El tener hijos menores de 18 años se relacionaba con un decremento en el interés sexual, al igual que un horario laboral de tiempo completo. Los Ss solteros, al contrario de los casados, tuvieron una salud mental más deficiente y más conducta de tipo A. El IEO es una medida satisfactoria de estrés ocupacional entre las mujeres australianas.

### 1.27.2 \*

TI: Estabilidad y replicabilidad en el tiempo, de un modelo de enfrentamiento al estrés laboral en mujeres gerentes. AU: Long,-Bonita-C.; Schutz,-Robert-W.

IN: U British Columbia, Dept of Counseling Psychology, Vancouver, Canada

RE: Journal-of-Counseling-Psychology; 1995 Jul Vol 42 (3) 266- 278

RS: Se probó la estabilidad y la replicabilidad de un modelo de enfrentamiento al estrés con información obtenida de 230 mujeres gerentes, 8 veces en un período de un año. Un año después, 135 mujeres que continuaron en el estudio completaron 3 evaluaciones adicionales. Las pruebas de estabilidad media, estabilidad de diferencias individuales y la constancia factorial revelaron que virtualmente todos los constructos mostraron una fuerte estabilidad media y

que todos los constructos multi-indicadores poseían factores estables. Las mujeres fueron consistentes en la manera en que se describieron a sí mismas con el paso del tiempo en todos los constructos excepto en Apreciaciones. El Enfrentamiento a la Ruptura, las Apreciaciones y la Aflicción fueron afectados más por un rasgo subyacente no considerado en el modelo que por el enfrentamiento al Compromiso. La replicabilidad indicó que el modelo representó confiablemente las relaciones entre las medidas en un intervalo de 2 años.

### 1.27.3

TI: Taller educacional cognitivo-conductual para combatir el acoso sexual en el centro de trabajo.

AU: Barak,-Azy.

IN: U Western Ontario, Faculty of Education, Div of Educational Psychology.

RE: Journal-of-Counseling-and-Development; 1994 Jul-Aug Vol 72 (6) 595-602

RS: 25 mujeres empleadas en el gobierno participaron en un taller basado en técnicas cognitivo-conductuales para proporcionarles la información más exacta sobre el acoso sexual y equiparlas con respuestas alternas a los intentos de acoso sexual. Los Ss completaron el Cuestionario de Experiencias Sexuales antes del taller y un cuestionario relacionado a satisfacción con el taller al final del mismo. Las evaluaciones sobre el taller fueron muy positivas. Entrevistas con 2 oficiales organizacionales mostraron respuestas similares; reportaron que la participación en los talleres y sus efectos secundarios subsiguientes influyeron sobre la atmósfera organizacional.

### 1 27.4 \*

TI: El trabajo y los roles familiares en relación al bienestar de la mujer: estudio longitudinal. Edición Especial: Psicología social y salud

AU: Noor,-Noraini-M.

IN: International Islamic U Malaysia, Dept of Psychology, Selangor, Malaysia

RE: British-Journal-of-Social-Psychology; 1995 Mar Vol 34 (1) 87-106

RS: Un estudio longitudinal de 2 grupos de mujeres con diferentes niveles ocupacionales (NO) examinó las contribuciones de las experiencias de los roles trabajo-familia al bienestar y el punto hasta el que los efectos de estas experiencias están condicionados por el NO. 89 secretarías y 91 mujeres profesionales fueron encuestadas en 2 ocasiones diferentes sobre las contribuciones de su rol a su bienestar (felicidad, conflicto psicológico). Mientras que la sobrecarga de trabajo predijo significativamente conflicto en la 2a ocasión, ninguna de las variables del rol familiar se relacionó con bienestar. El nivel ocupacional alto aligeró los efectos negativos de la sobrecarga de trabajo, la cual, a la inversa, afectó a las secretarías.

### 1.27.5 \*

TI: Actitudes de estudiantes canadienses de negocios hacia las mujeres en puestos gerenciales.

AU: Burke,-Ronald-J.

IN: York U, Faculty of Administrative Studies, Toronto, ON, Canada

RE: Psychological-Reports; 1994 Dec Vol 75 (3 Pt 1) 1123-1129

RS: Examinó las orientaciones del rol sexual y las actitudes hacia las mujeres como gerentes en una muestra de 194 estudiantes canadienses de negocios (71 mujeres y 123 hombres) que contestaron cuestionarios anónimos. Los Ss hombres mostraron significativamente más actitudes negativas hacia las mujeres como gerentes que las mujeres. Los estudiantes con puntuaciones más altas en la escala de Masculinidad del Inventario Bem del Rol Sexual, también tuvieron actitudes más negativas hacia las mujeres como gerentes que los clasificados como pasivos, femeninos o andróginos. Los estudiantes nacidos fuera de Canadá sostuvieron actitudes más negativas hacia las mujeres gerentes que los nacidos en el país.

## 2. ADMINISTRACION Y ASUNTOS DE PERSONAL PROFESIONAL

2.1 ACCION AFIRMATIVA.-Programas o políticas diseñadas para reclutar activamente a mujeres y miembros de grupos minoritarios para emplearlos ó para proporcionarles educación superior en un esfuerzo para corregir distribuciones subrepresentativas de estos grupos en relación a la población general.

### 2.1.1 \*

TI: Consecuencias negativas no intencionales de la compasión por las personas estigmatizadas.

AU: Blaine,-Bruce; Crocker,-Jennifer; Major,-Brenda

IN: Hope Coll, Dept of Psychology, Holland, MI, US

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1995 May Vol 25 (10) 889-905

RS: Tres estudios con 288 pregraduados probaron la hipótesis de que los resultados positivos para personas estigmatizadas que son motivados por la compasión pueden tener consecuencias negativas no intencionales para la auto-estima, el afecto y la motivación. Se pidió a los Ss que se imaginaran a sí mismos como personas estigma-tizadas quienes recibieron un empleo ya fuera debido a que era un candidato calificado o bien debido a la compasión que inspiraba su condición. En el Estudio 1, los Ss reportaron una auto-estima más baja, afecto más negativo y motivación laboral disminuída cuando el empleo se ofrecía debido a la compasión. En el Estudio 2 los efectos negativos se presentaron si la base de la compasión era el prejuicio y discriminación o problemas de movilidad. En el Estudio 3 la compasión tuvo efectos negativos si

la simpatía se basaba en problemas individuales o de grupo. Los resultados se discuten en términos de la ambigüedad que se atribuye alrededor de los resultados positivos de las personas estigmatizadas y que se aplican a los efectos de los programas de acción afirmativa.

#### 2.1.2 \*

TI: Derechos de los homosexuales y acción afirmativa. Edición Especial Doble: ética homosexual: controversias en descubrirse, en derechos civiles y ciencias sexuales.

AU: Sartorelli,-Joseph.

IN: Arkansas State U, Dept of Philosophy, State University, US

RE: Journal-of-Homosexuality; 1994 Vol 27 (3-4) 179-222

RS: Mientras que los programas de acción afirmativa existen para varios grupos, poca consideración sería se ha dado al establecimiento de tales programas para los homosexuales y lesbianas. Las justificaciones que se han dado para la acción afirmativa (justificación instrumental, retrospectiva y de avance) con otros grupos minoritarios podrían extenderse en su totalidad a los homosexuales. Este artículo aplica este argumento al caso de ellos, en términos tanto de compensaciones por daños sufridos como de beneficio a los individuos y a la sociedad en general. Se argumenta que las políticas anti-discriminación son difíciles de imponer y que en cualquier caso sería inadecuado desagrarar muchos de los males sufridos por homosexuales y lesbianas. El autor concluye que los programas que favorecen la visibilidad de los homosexuales están justificados moralmente.

#### 2.1.3

TI: Acción afirmativa en el centro de trabajo: para bien o para mal:

AU: Tougas,-Francine. Beaton,-Ann-M.

IN: U Ottawa, School of Psychology, ON Canada

RE: Applied-Psychology-An-International-Review, 1993 Jul Vol 42 (3) 253-264

RS: Examinaron las actitudes de 290 hombres y 197 mujeres empleados en una firma con un historial de fracasos en sus intentos de promover la igualdad sexual. Los hombres y las mujeres estuvieron de acuerdo en la necesidad de eliminar barreras sistemáticas y en sus evaluaciones del impacto percibido de medidas pasadas sobre la situación de la mujer. Sin embargo, no estuvieron de acuerdo en sus estimaciones de amenaza al auto-interés, al interés del hombre, al interés de la mujer. También se encontraron conflictos respecto a la representación de la mujer dentro de la organización, y también se encontró apoyo para el tratamiento preferencial.

#### 2.1.4

TI: Efectos de selección y discriminación preferencial basada en el sexo sobre las actitudes laborales.

AU: Graves,-Laura-M; Powell,-Gary-N.

IN: Clark U, Graduate School of Management, Worcester, MA, US

RE: Human-Relations; 1994 Feb Vol 47 (2) 133-157

RS: Examinaron los efectos de las percepciones de 188 empleados gerenciales y profesionales de la selección y discriminación preferencial sobre sus actitudes laborales. 61% de la muestra eran hombres. Como se esperaba, los hombres y las mujeres tuvieron actitudes laborales negativas cuando pensaban que las prácticas de selección discriminaban a su propio sexo. Sin embargo, ellos y ellas tuvieron actitudes laborales más positivas cuando a su propio sexo se le daba tratamiento preferencial que cuando las decisiones eran sexo-neutrales. Sobre todo, no hubo apoyo para la idea de que el tratamiento preferencial tiene un efecto negativo en las actitudes laborales de sus pretendidos beneficiarios.

### 2.1.5 \*

TI: La mujer en el centro de trabajo: implicaciones para el cuidado de los hijos.

AU: Raber,-Marie-J.

IN: Catholic U of America, Chair Baccalaureate Social Work Program, Washington, DC, US

RE: Employee-Assistance-Quarterly; 1994 Vol 9 (3-4) 21-36

RS: Examinó la influencia de los servicios de cuidado de los hijos patrocinados por el patrón (SCHPP) sobre los niveles de estrés y satisfacción laboral de 93 empleadas con hijos pequeños. Las Ss fueron encuestadas sobre información demográfica, arreglos para el cuidado de los hijos, niveles de estrés de la empleada y niveles de satisfacción laboral. 45 Ss utilizaron SCHPP y 48 no. Las Ss que sí utilizaron SCHPP reportaron niveles significativamente más bajos de estrés y más altos de satisfacción laboral que quienes no los usaron. Las que sí utilizaron SCHPP también reportaron un nivel más alto de satisfacción con los arreglos para el cuidado de los hijos.

## 2.2 LIDERAZGO

### 2.2.1

TI: La cultura y los estilos de liderazgo: comparación de gerentes de Polonia, Austria y EUA.

AU: Maczynski,-Jerzy; Jago,-Arthur-G; Reber,-Gerhard; Bohnisch,-Wolf

IN: Wroclaw Technical U, Poland

RE: Polish-Psychological-Bulletin; 1994 Vol 25 (4) 303-315

RS: Examinaron las diferencias en el estilo de liderazgo entre muestras de gerentes de los sig. países: 146 de Polonia, 891 de Austria y 2,631 de EUA. Los Ss austriacos fueron más participativos, los polacos más autocráticos y los estadounidenses se encontraron entre estos dos extremos. Estas diferencias producen el mayor acuerdo con la prescripción de un modelo normativo de toma de decisiones entre los Ss austriacos y el menor acuerdo entre los Ss polacos. Los Ss polacos eran más participativos a medida que la importancia

del problema declinaba y los gerentes austriacos eran más participativos cuando había probabilidad de conflicto entre los subordinados.

### 2.2.2

TI: En el camino hacia el empowerment.

AU: Randolph,-W.-Alan.

IN: U Baltimore, Merrick School of Business, MD, US

RE: Organizational-Dynamics; 1995 Spr Vol 23 (4) 19-32

RS: Define al empowerment como el reconocimiento y la comunicación a una organización del poder que la gente ya posee en su conocimiento y motivación interna. Basado en las observaciones del autor de 10 compañías que hicieron la transición al empowerment, él presenta tres claves: Lo más importante es compartir la información acerca del desempeño de la compañía, ayudar a las personas a entender el negocio, contruir confianza compartiendo información sensitiva y crear posibilidades auto-monitoreadas. Segundo, usar la estructura para crear autonomía. Esto requiere crear una visión, aclarar metas y roles, desarrollar reglas de toma de decisiones, establecer procesos de apreciación del desempeño y capacitación. Tercero, la jerarquía se puede reemplazar con equipos, lo cual requiere proporcionar dirección y capacitación , alentar y apoyar el cambio, hacer que los gerentes cedan el control, trabajar a través de la etapa de vacío de liderazgo y reconocer el temor.

### 2.2.3

TI: Diferencias sexuales en los rasgos psicológicos del liderazgo administrativo

AU: Torki,-Moustafa.

IN: Kuwait U, Coll of Liberal Arts, Dept of Psychology, Safat, Kuwait

RE: Derasat-Nafseyah; 1993 Apr Vol 3 (2) 127-152

RS: Examinó las diferencias en los rasgos psicológicos de gerentes hombres y mujeres. Se seleccionaron 167 gerentes en Kuwait con una edad promedio de 36.8 años para las mujeres y 38.9 para los hombres. La población gerencial de mujeres era del 8%. Las medidas examinadas fueron dominancia, responsabilidad y control. Se utilizó una prueba T para analizar las diferencias. Los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a dominancia, responsabilidad, control, claridad en los roles y eficacia.

### 2.2.4

TI: Uso del Cuestionario de Opinión de Liderazgo para predecir éxito gerencial en las organizaciones: estudio longitudinal.

AU: Fok,-Lillian-Y; Hartmann,-Sandra-J; Crow,-Stephen-M; Moore,- Alger

IN: U New Orleans, LA, US

RE: Organizational-Development-Journal; 1995 Spr Vol 13 (1) 23-32

**RS:** Reportan los resultados de un estudio longitudinal de un período de 10 años, que considera si las conductas del líder hacen una diferencia en las organizaciones. Los Ss fueron 149 ejecutivos, gerentes, profesionistas y personal de ventas de una compañía manufacturera; las medidas de conducta se tomaron del Cuestionario de Opinión de Liderazgo. Una consideración significativa y una interacción se vió relacionada a 2 de las variables dependientes: promociones y puntos Hay. Estos factores fueron predictivos durante todo el período de 10 años, sugiriendo que algunas dimensiones de la personalidad que eran muy estables, estaban siendo aprovechadas. Los resultados también sugieren que los estilos gerenciales son relativamente inflexibles y sin probabilidad de cambiar con cursos breves de capacitación.

#### 2.2.5 \*

**TI:** Atribuciones para el éxito y el fracaso de hombres y mujeres en posiciones de liderazgo.

**AU:** Shultz,-Kenneth-S.

**IN:** California State U, Dept of Psychology, San Bernardino, US

**RE:** Psychological-Reports; 1994 Dec Vol 75(3, Pt 1) 1307-1312

**RS:** Utilizaron la Escala de Mujeres como Gerentes para examinar las atribuciones para el éxito y el fracaso de hombres (H) y mujeres (M) en posiciones de liderazgo. 80 H y 80 M fueron asignados al azar a una de 4 condiciones en las que se describía el desempeño de un líder (i.e., éxito del líder H, fracaso del líder H, éxito del líder M, fracaso del líder M) Los Ss estimaron la importancia que creían que cada uno de los 4 factores tenía en la determinación del desempeño del líder (habilidad, esfuerzo, dificultad de la tarea y suerte). Para habilidad y esfuerzo (atribuciones internas), las estimaciones de importancia del éxito fueron significativamente más altas que las de importancia del fracaso, mientras que para dificultad de la tarea (atribución externa), la condición de fracaso produjo una estimación más alta de importancia que la condición de éxito. Los Ss se mostraron reacios a distinguir entre líderes H y líderes M.

#### 2.2.6

**TI:** Liderazgo y administración de sistemas de información: revisión de la literatura.

**AU:** Stone,-Romuald-A.

**IN:** James Madison U, Dept of Management, Harrisonburg, VA, US

**RE:** Computers-in-Human-Behavior; 1994 Win Vol 10(4) 559-568

**RS:** Revisa 13 investigaciones conceptuales sobre el liderazgo gerencial en un ambiente de sistemas de información. Se revisan estilos de liderazgo, y otros asuntos incluyendo recursos y apoyo organizacionales, participación de usuario final, análisis de necesidades y requerimientos, coalición, estructura y diseño de la organización, así como aspectos psicológicos relacionados con el

cambio. Se habla acerca los descubrimientos del efecto de los sistemas computacionales sobre los gerentes y las estructuras gerenciales, así como del papel del líder en la implementación de tales sistemas y sus percepciones y actitudes.

### 2.2.7

TI: Perspectivas sobre el liderazgo ambiental. Edición Especial: liderazgo para el cambio ambiental y social.

AU: Portugal,-Ed; Yukl,-Gary.

IN: State U New York, Coll at Potsdam, US

RE: Leadership-Quarterly; 1994 Vol 5(3-4) 271-276

RS: Las organizaciones modernas se enfrentan a un mundo cada vez más complejo y muchos de los retos incluyen el cambio social y asuntos ambientales. Un liderazgo eficaz es esencial para lidiar con estos problemas sociales y ambientales. Los autores describen un marco conceptual de procesos de liderazgo y algunas conductas específicas de liderazgo que son útiles para entender la forma de manejar el cambio social y lidiar con asuntos ambientales en las organizaciones del sector público y privado. El marco bidimensional consiste en relaciones internas y externas así como niveles de influencia individuales y organizacionales.

### 2.2.8

TI: "En otro país o la relativización del aprendizaje gerencial

AU: Lawrence,-Peter

IN: Loughborough U of Technology Business School, England

RE: Management-Learning; 1994 Vol 25(4) 543-561

RS: Observa la forma en que la administración o gerencia es vista en 5 países-EUA, Alemania, Francia, Bretaña y Japón. La empresa en EUA se justifica únicamente por el desempeño y las utilidades. La gerencia existe sólomente para los fines del negocio. En Alemania se hace énfasis en la habilidad y especialización técnica. Las finanzas tienden a ser una función de bajo nivel. Los gerentes de las compañías francesas más grandes son reclutados casi exclusivamente de las super universidades del más alto nivel. Existen menos interacciones cara-a-cara en las compañías francesas, pero muchas más juntas formales. La gerencia en las industrias británicas es acerca del carácter, del liderazgo y de las relaciones sociales. La gerencia británica es firmemente generalista. La gerencia japonesa es una combinación de jerarquía y solidaridad. Lograr su participación en el mercado está antes que las utilidades.

### 2.2.9 \*

TI: Validez estructural del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo.

AU: Tepper,-Bennet-J.; Percy,-Paul-M.

IN: U Kentucky, US

RE: Educational-and Psychological-Measurement; 1994 Feb Vol 54(3) 734-744

RS: Condujeron 2 estudios para investigar la estructura latente de los reactivos tomados del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (CML). En el estudio 1, con 290 empleados pregraduados, los análisis del factor confirmatorio del nivel de reactivo establecieron la superioridad de los modelos en los que los reactivos de liderazgo transformacional y transaccional cargan en factores separados. No obstante, los resultados no apoyan la distintividad operacional de los reactivos que miden el liderazgo carismático e inspiracional. En el estudio 2, con gerentes de nivel más bajo, el análisis confirmó que las subescalas de liderazgo carismático e inspiracional convergían para capturar una conceptualización global de liderazgo carismático.

### 2.2.10 \*

TI: Liderazgo carismático en las organizaciones: atributos conductuales percibidos y su medición.

AU: Conger,-Jay-A.; Kanungo,-Rabindra-N.

IN: McGill U, Faculty of Management, Montreal, PQ, Canada

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1994 Sep Vol 15(5) 439- 452

RS: Diseñaron una medición vía cuestionario, de las dimensiones conductuales percibidas del liderazgo carismático en base al modelo de liderazgo de los mismos autores (1988). 488 gerentes de 4 organizaciones en EUA y Canada completaron el cuestionario que examinó los componentes conductuales y carismáticos de líderes y gerentes. La escala Conger-Kanungo pareció tener propiedades psicométricas con confiabilidad adecuada y validez convergente y discriminativa. La estructura factorial de la escala reveló una cantidad de dimensiones conductuales estables del liderazgo carismático (visión y articulación, sensibilidad ambiental, riesgo personal y sensibilidad a las necesidades de los demás), y determinó otras dimensiones conductuales del líder asociadas con el fenómeno (conducta no convencional y no mantenimiento del status quo).

2.3 ADMINISTRACION.- Término conceptualmente amplio referente al proceso de manipulación de recursos humanos o materiales para obtener metas dadas.

### 2.3.1

TI: Equipos de alta gerencia: papel de la integración social y la comunicación.

AU: Smith,-Ken-G; Smith,-Ken-A; Olian,-Judy-D; Sims,-Henry-P.

IN: U Maryland, Maryland Business School, College Park, US

RE: Administrative-Science-Quarterly; 1994 Sep Vol 39(3) 412-438

RS: Utilizaron datos de 53 firmas de alta tecnología para probar 3 modelos alternativos de los efectos de los equipos de la alta gerencia y sus procesos sobre el desempeño organizacional: (1) un modelo demográfico que responde enteramente por los resultados del desempeño y el proceso no tiene impacto; (2) un modelo de proceso en el que éste contribuye directamente con los resultados del desempeño; y (3) un modelo de intervención en el que los efectos del equipo de alta gerencia sobre los resultados del desempeño se deben enteramente a los efectos de su demografía sobre el proceso. Los resultados muestran que también se encontraron la demografía del equipo de alta gerencia relacionada indirectamente con el desempeño a través del proceso y el proceso directamente relacionado con el desempeño.

### 2.3.2

TI: Aprendiendo sobre administración: grupo analítico en un programa de desarrollo gerencial.

AU: Vince,-Russ.

IN: Bristol Business School, Frenchay Campus, England

RE: Group- Analysis; 1995 Mar Vol 28(1) 21-32

RS: Describe el uso de la aproximación analítico-grupal dentro de un programa gubernamental de desarrollo gerencial, en particular durante las sesiones de grupos grandes. Las sesiones con grupos grandes son efectivas en demostrar el punto al que un gerente se compromete y es capaz de entender y trabajar con el cambio. El elemento analítico del grupo del programa de desarrollo gerencial apoya el desarrollo de las metas financieras de la organización al relacionar los asuntos organizacionales clave con sus efectos emocionales sobre los gerentes.

### 2.3.3

TI: Consultores en administración: perspectivas del cliente y del consultor

AU: Pouffelt,-Flemming; Payne.-Adrian.

IN: Copenhagen Business School, Management Research Inst, Denmark

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1994 Dec Vol 10(4) 421- 436

RS: Examina la industria danesa de la consultoría en administración desde la perspectiva del socio de la firma consultora y del director general de la organización cliente. Se examinan los motivos principales del uso de consultores externos y de la conducta de compra de esos servicios, así como la percepción del cliente sobre las firmas consultoras y sus experiencias al trabajar con ellas. Los resultados, basados en cuestionarios, confirman varias creencias básicas respecto al valor del uso de consultores externos pero surgen dudas sobre las capacidades y conducta ética de los mismos. Se habla sobre los desafíos a los que se enfrentan tanto los consultores como los clientes para mejorar sus relaciones y sus actividades.

#### 2.3.4

TI: Análisis de contenido computarizado en la investigación en administración: demostración de ventajas y limitaciones.

AU: Morris,-Rebecca.

IN: U Nebraska, Coll of Business Administration, Management Dept, NE, US

RE: Journal-of-Management; 1994 Win Vol 20(4) 903-931

RS: Comparó el análisis de contenido codificado por el ser humano y el realizado por computadoras, de los mismo textos de comunicaciones. Dos programas de administración , ZyINDEX y Text Collector y un panel de estudiantes de maestría a punto de graduarse analizaron afirmaciones de misiones corporativas sobre 8 elementos. Los resultados sugieren que los 2 métodos pueden ser igualmente efectivos. También se examinan las diferencias en resultados utilizando diferentes unidades de análisis (como el análisis por oración, por párrafo o por documento entero). Una mayor confiabilidad, mejor estabilidad y comparabilidad de los resultados sugieren un uso más extenso del análisis de contenido computarizado en la futura investigación.

#### 2.3.5 \*

TI: Entendiendo la administración de recursos humanos dentro del contexto de las organizaciones y su ambiente.

AU: Jackson,-Susan-E; Schuler,-Randall-S.

IN: New York U, Dept of Psychology, US

RE: Annual-Review-of-Psychology; 1995 Vol 46 237-264

RS: Revisa la literatura sobre las condiciones contextuales y la administración de recursos humanos (ARH). Se describen las perspectivas teóricas relevantes para el entendimiento de la ARH dentro del contexto de los sistemas generales, de la conducta del rol, institucional, del capital humano de costos de transacción y de las teorías empresariales y basadas en los recursos. Se discute la investigación en ARH y los contextos internos (e.g. tecnología y estructura) y externos (e.g. los ambientes: legal, social y político) de las organizaciones. Se proporciona una perspectiva integrativa para la investigación en ARH dentro de un contexto. Se señalan tipos de investigación y metodología en ARH.

### 2.4 TOMA DE DECISIONES GERENCIALES.

#### 2.4.1

TI: Utilizando procedimientos para justificar resultados: probando la viabilidad de una estrategia equitativa de procedimientos para manejar el conflicto en las organizaciones laborales.

AU: Tyler,-Tom-R.

IN: U California, Berkeley, US

RE: Basic-and-Applied-Social-Psychology; 1991 Sep Vol 12 (3) 259-279

RS: Prueba la viabilidad de una estrategia equitativa de procedimientos para tomar decisiones gerenciales y para lidiar simultáneamente con los objetivos organizacionales de (1) alcanzar las metas de eficiencia y productividad y (2) mantener el compromiso con el grupo. Se entrevistó a 302 adultos sobre sus reacciones a sus experiencias con sus supervisores. Los resultados sugieren 2 formas en las que es viable la estrategia: (1) El impacto del compromiso con las organizaciones laborales está más fuertemente influenciada por juicios de equidad de procedimientos que por juicios de favoritismo de resultados o justicia de resultados y (2) aspectos importantes de las definiciones de los trabajadores del significado de equidad de procedimientos son distintos de los asuntos de control.

#### 2.4.2

TI: La aproximación de fase vs la aproximación tradicional al diagnóstico de extinción: implicaciones para la toma de decisiones gerenciales.

AU: Greiner,-George-M.

IN: Pocumtuck Valley Program, MA, US

RE: Group-and-Organization-Management; 1992 Dec Vol 17 (4) 370- 379

RS: Comparó la aproximación de fase y la tradicional en el diagnóstico de extinción (ó agotamiento). Se encuestaron a 81 empleados de servicios sobre sus percepciones de agotamiento y su ambiente laboral. Los resultados sugieren que las aproximaciones conducen a resultados contradictorios, como se había hipotetizado. Sin embargo, los problemas con la medición y la investigación en escenarios aplicados resaltan la necesidad de diseños longitudinales y experimentales que incluyan medidas de resultados.

#### 2.4.3 \*

TI: Impacto de la inteligencia artificial sobre la toma de decisiones organizacionales.

AU: Lawrence,-Thomas.

IN: U Alberta, Edmonton, Canada

RE: Journal-of-Behavioral-Decision-Making; 1991 Jul-Sep Vol 4 (3) 195-214

RS: Intenta generar investigación que desarrolle un entendimiento claro del impacto de la inteligencia artificial y su papel dentro de las organizaciones basada en una revisión de la literatura de la toma de decisiones gerenciales. Se desarrollan 11 hipótesis que examinan las relaciones entre la tecnología de la inteligencia artificial y las dimensiones de la toma de decisiones organizacionales. Se afirma que la implementación de sistemas expertos conducirá a procesos de decisiones menos complejos, mientras que la implementación de sistemas de lenguaje natural conducirá a procesos de decisiones más complejos. Se discuten los factores que afectan la complejidad.

#### 2.4.4

TI: Aprendiendo de un taller de ética en un programa de maestría.

AU: Maclagan,-Patrick.

IN: U Hull, School of Management, England

RE: Management-Education-and-Development; 1991 Sum Vol 22 (2) 87-96

RS: Describe el taller de 1 día al que asistieron 50 estudiantes de maestría sobre ética en la toma de decisiones gerenciales y habla de las reacciones al taller reportadas en cuestionarios devueltos por 25 participantes. Las respuestas indican una ganancia en introspección y entendimiento en aspectos éticos en situaciones empresario/organizacionales. Los aspectos incluyen el lugar de la teoría ética en tales programas, la selección de material de casos y la organización total del taller. Se concluye que el taller cumplió una función valiosa. Sin embargo, para programas futuros, la teoría debe incluir una guía para que los participantes manejen los aspectos éticos. También deben considerarse cuidadosamente las relaciones entre la selección de material de caso, el tipo de estudiantes involucrados y los propósitos del taller.

#### 2.4.5

TI: Uso de simulaciones para investigar la toma de decisiones gerenciales.

AU: Prohaska,-Charles-R.; Frank,-Ellen-J.

IN: Central Connecticut State U, US

RE: Simulation-and-Gaming; 1990 Mar Vol 21 (1) 48-58

RS: Examinaron la viabilidad de la simulación de las operaciones internacionales por computadora (H.B. Thorelli et al, 1962) como método de reunir información para estudiar la toma de decisiones gerenciales. Los Ss fueron 85 profesionistas a punto de terminar un programa ejecutivo de maestría. En la simulación, los Ss tomaban decisiones en cada modelo de su producto para cada mercado en el que competían. Los resultados apoyan la afirmación de que las simulaciones computarizadas pueden ser instrumentos viables en investigaciones y comprobación de hipótesis.

### 2.5 METODOS GERENCIALES

#### 2.5.1

TI: Haciendo negocios en México: entendiendo las diferencias culturales.

AU: Stephens;-Gregory-K; Greer;-Charles-R.

IN: Texas Christian U; M. J. Neeley School of Business; US

RE: Organizational-Dynamics; 1995 Sum ol 24 (1) 39-55

RS: Examinaron las formas en que las diferencias culturales estimulan o entorpecen las interacciones gerenciales en los negocios conjuntos en México y las maneras en que los individuos y las organizaciones pueden evitarlas o superarlas. Se hicieron 21 entrevistas a personas de México, EUA y un tercer país y se reunió información adicional en una encuesta en 1994 de gerentes y

profesionistas mexicanos en un programa de una tarde de maestría. La cultura nacional tuvo una influencia poderosa en las interpretaciones de la gente y en el entendimiento y evaluación de sus compañeros. Los valores culturales pueden afectar la toma de decisiones, el estilo gerencial, la confianza interpersonal, el trabajo en equipo y el papel de la mujer en el centro de trabajo. Los autores exploran el valor del poder, evitación a la incertidumbre, individualismo vs colectivismo y masculinidad.

#### 2.5.2 \*

TI: Empleados creativos: un reto para los gerentes.

AU: Scott,-Randall-K.

IN: U Alabama, Dept of Communication Studies, Birmingham, US

RE: Journal-of-Creative-Behavior; 1995 Vol 29 (1) 64-71

RS: Debido a que la industria del radio y la televisión depende del entretenimiento para atraer público, la mayoría de las estaciones contrata personal artístico y creativo que no siempre responde a la gerencia estándar y a técnicas motivacionales. Los artistas con frecuencia consideran el proceso de la creatividad más importante que el producto final. Se sugiere una definición modificada del proceso en la que los asuntos artísticos del personal de producción y los requerimientos orientados a metas se combinen para formar un sistema estructurado. Se discuten las características de las personas creativas junto con técnicas para administrarlas.

#### 2.5.3

TI: Estrategia de expansión internacional de las firmas japonesas construcción de la capacidad por medio de secuencias. Foro especial de investigación Investigación de la gerencia internacional e intercultural!

AU: Chang,-Sea-Jin.

IN: Korea U, Seoul, South Korea

RE: Academy-of-Management-Journal; 1995 Apr Vol 38 (2) 383-407

RS: Exploraron el proceso de entrada secuencial de las firmas manufactureras electrónicas japonesas a los EUA durante los años 1976-1989. Entre 302 líneas de negocios examinadas, 76 experimentaron un total de 201 ocurrencias de inversión directa en los EUA. Los resultados indican que las firmas primero ingresaron el núcleo de los negocios y aquellos en los que tenían una fuerte ventaja competitiva sobre las firmas locales para reducir los riesgos de fracaso. Aprendiendo de entradas anteriores pudieron lanzar entradas posteriores en áreas de menor ventaja competitiva.

#### 2.5.4

TI: Tomando puntos de referencia (benchmarking) en el sector de servicios.

AU: Bernard,-Janet.

IN: Rochester Inst of Technology, NY, US

RE: Organization-Development-Journal; 1994 Win Vol 12 (4) 65-72

RS: El tomar puntos de referencia (benchmark) es un proceso por el que una firma examina las ideas y prácticas de organizaciones exitosas y ,donde es adecuado, las adopta y las mejora. Se envió un cuestionario a los Directores Generales de 507 empresas privadas de servicios de publicidad, de computación y financieros. Estos altos directivos reportaron que tomar referencias es una herramienta útil para mejorar el servicio al cliente y las operaciones internas. Sin embargo, hubo variabilidad considerable en los tipos de ideas reunidas y en el valor de las fuentes utilizadas.

#### 2.5.5

TI: Saber, administrar y aprender: una epistemología gerencial dinámica.

AU: Spender,-J.-C.

IN: Rutgers U, Graduate School of Management, Newark, NJ, US

RE: Management-Learning; 1994 Vol 25 (3) 387-412

RS: Considera los cambios actuales en la práctica gerencial y en la educación gerencial (EG), y examina diferentes tipos de conocimiento gerencial. En un mundo cambiante, la educación gerencial ha cambiado poco desde 1960. Se discuten el conocimiento vs la toma de decisiones y la naturaleza multifacética del conocimiento gerencial. Se mira a los tipos de conocimiento gerencial como científico, social, local y personal. Los tipos se diagraman en una matriz como sociales o individuales, y como explícitos o dados por hecho y se examina la dinámica evolutiva dentro de la matriz. La interacción entre los dominios se ve como la base del aprendizaje gerencial, en el que el gerente sintetiza los 4 tipos en un patrón coherente de actividad razonada

### 2.6 PERSONAL GERENCIAL.

#### 2.6.1

TI: Evaluación del manejo de conflicto y características de personalidad del personal gerencial en la República Popular de China

AU: Smith,-Larry; Haar,-Jerry.

IN: Florida International U, North Miami, US

RE: Journal-of-Social-Behavior-and-Personality; 1990 Vol 5 (3)

RS: Examinaron la relación entre manejo de conflicto (MC) y personalidad en 40 gerentes (edad promedio de 26 años) de China. Los Ss sujetos completaron el Indicador de Tipos Myers-Briggs y una medida de MC por R.H. Kilmann y K.W. Thomas. En términos de los tipos de personalidad Jungianos, los resultados apoyan la investigación de J. Mills et al (ver PA, Vol 74:12120). Los sujetos tendieron a ser de lostipos Sensibles,Pensadores y Juzgadores. No obstante, no hubo apoyo fuerte para la hipótesis de que el Pensamiento y el Sentimiento están asociadas con las dimensiones distribuidas de manejo de conflicto, o para una hipótesis respecto a la Extroversión e Introversión.

## 2.6.2

TI: Psicología y manejo de personal.

AU: Ilyin,-G.-I.; Filippov,-A.-V.

RE: Soviet-Journal-of-Psychology; 1986 Vol 7 (5) 775-783

RS: Enfatiza la necesidad de promover el conocimiento de la psicología entre los gerentes y las divisiones de personal para mejorar su competencia en el campo de la administración de personal. Se revisan las formas establecidas de cooperación entre los psicólogos y la gerencia respecto a sus méritos y desventajas. Se delinean principios para una nueva forma de cooperación en este dominio. Los resultados de un estudio de caso muestran las posibilidades de ampliar la red de los servicios psicológicos de personal.

## 2.6.3

TI: Propuesta para la elaboración de un inventario de datos sobre personal gerencial.

AU: Vargas-Castro,-Nestor.

IN: Bavaria SA, Departamento de Educación Industrial, Bogota, Colombia

RE: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol 8 (1) 35-55

RS: Habla sobre un modelo para recopilar, procesar, y utilizar información sobre personal gerencial dentro de un contexto organizacional. El modelo analiza información demográfica, de desempeño y motivacional. Se ofrecen guías prácticas para su implementación.

## 2.6.4

TI: Selección y socialización de personal gerencial potencial a la luz de cambios en el sistema de valores sociales: descubrimientos de un estudio longitudinal sobre la transición del sistema educativo al ocupacional.

AU: Nerdinger,-Friedemann-W.; von-Rosenstiel,-Lutz, Spiess,-Erika, Stengel,-Martin.

IN: Ludwig-Maximilians-U Munchen, Inst fur Psychologie, Fed Rep Germany

RE: Zeitschrift-fur-Arbeits-und-Organisationspsychologie; 1988 Vol 32 (1) 22-33

RS: Habla sobre los descubrimientos de un estudio longitudinal de selección y socialización de personal gerencial junior, iniciado en la graduación universitaria y seguido hasta el ingreso en el mundo de los negocios o el desempleo. En 1984, se les administró a 497 recién egresados el primer cuestionario; un año después, a 365 de ellos se les preguntó sobre sus valores, motivación de carrera e identificación con las metas corporativas. Este estudio hipotetiza valores sociales y efectos de socialización y selección cambiantes o falta de ellos (desempleo).

### 2.6.5

TI: Determinantes y medida del estilo de administración de personal: el estado de la investigación en Quebec.

AU: Bordeleau,-Yvan; Morin,-Estelle

IN: U Montreal, PQ, Canada

RE: Revue-Quebecoise-de-Psychologie; 1986 Vol 7 (1-2) 111-139

RS: Habla sobre la investigación que se lleva a cabo en Quebec sobre el liderazgo y caracteriza las diferentes contribuciones, utilizando un modelo de liderazgo dinámico de Bordeleau (1985) considerado un macrosistema. De acuerdo al modelo, el liderazgo organizacional se puede entender sólo en una perspectiva global al analizar las características de los superiores, de los subordinados y de la situación. Se consideran los efectos de las características de los superiores sobre la relación superior- subordinado.

## 2.7 PLANIFICACION GERENCIAL.

### 2.7.1

TI: Técnicas de procesamiento de la información en la planificación: investigación de preferencias de planificadores ejecutivos.

AU: Hartman,-Sandra; Lundberg,-Olof; White,-Michael; Barnett,- Tim

IN: U New Orleans, LA, US

RE: Journal-of-Business-Research; 1995 May Vol 33(1) 13-24

RS: Examinaron si los planificadores en una situación específica prefieren las ayudas de planificación prescritas para la misma. 171 ejecutivos leyeron un caso creado al variar sistemáticamente la volubilidad ambiental, la adaptación al sistema y el nivel de planificación e indicaron qué tan probablemente utilizarían cada una de las 8 técnicas de procesamiento de la información (e.g. técnica de grupo nominal, modelamiento compensatorio lineal, análisis de juicio social). Los resultados sugieren que la preferencia no corresponde cercanamente a una teoría pero que alguna otra forma de teoría implícita puede estar operando. El patrón de preferencias de los planificadores indica que las diferencias pueden estar operando entre las mismas herramientas: algunas herramientas pueden ser más generales/poderosas que otras, y herramientas diferentes pueden ser apropiadas en etapas diferentes del proceso de planificación.

### 2.7.2

TI: Perfiles psicológicos de directores de aeropuertos comerciales.

AU: Ginn,-Charles-W.

IN: Cincinnati Venture Consultants, OH, US

RE: Journal-of-Psychological-Type; 1994 Vol 28 11-70

RS: Exploraron los perfiles psicológicos de directores que confrontan la necesidad de planificación estratégica dentro de sus organizaciones. 70

directores de aeropuertos comerciales estadounidenses y 42 canadienses completaron el Indicador de Tipos Myers-Briggs, Forma G. Los Ss de ambos países eran similares; los directores de aeropuertos más grandes prefirieron la intuición y los de aeropuertos menores prefirieron la sensación. Sin embargo, una estratificación de las dos muestras, basada en el tamaño de las operaciones, reveló que entre más grande era el aeropuerto a su cargo, había mayor preferencia de su director por la intuición. Este descubrimiento fue consistente para las dos culturas.

### 2.7.3 \*

TI: Procesamiento de la información por estudiantes y planificadores de empresas.

AU: Hartman,-Sandra-J.; Lundberg,-Olof; White,-Michael.

IN: U New Orleans, Dept of Management, LA, US

RE: Journal-of-General-Psychology; 1993 Oct Vol 120(4) 421-435

RS: Presentaron 456 estudiantes universitarios y 171 practicantes de la planificación en organizaciones con problemas de planificación en cuanto a volubilidad ambiental, adaptación al sistema y requerimientos de planificación para evaluar sies que atienden los problemas en forma diferentes. Varias combinaciones de estos factores produjeron 12 situaciones distintas de planificación. Se identificaron 8 estrategias de procesamiento de información que han sido descritas en la literatura como herramientas de planificación. Cada ayuda ha sido prescrita como más apropiada en algunas situaciones de planificación que en otras. Se nipotetizó que los planificadores utilizarían la ayuda del procesamiento de la información (PI) prescrita para situaciones específicas. Los resultados indicaron que el uso de ayudas de PI no correspondió a las prescripciones teóricas. Otras teorías implícitas pueden haber estado operando y las teorías implícitas usadas por los estudiantes pueden haber sido diferentes de las utilizadas por los practicantes

### 2.7.4

TI: Evaluación de la habilidad de planificación estratégica.

AU: Das,-J.-P.; Misra,-Sasi; Mishra,-Rama-K.

IN: U Alberta, Developmental Disabilities Ctr, Edmonton, Canada

RE: Vikalpa; 1993 Jul-Sep Vol 18(3) 29-36

RS: Examinan las propiedades psicométricas de la Prueba de Planificación Estratégica (PPE) como medida de competencia cognitiva, y una alternativa para las pruebas de CI convencionales, en la planificación y toma de decisiones gerenciales. Se evaluó la relación de la PPE con el desempeño académico de 157 estudiantes de administración de primer año (edades de 20 a 24 años). Los Ss resolvieron un problema de "Descifra la clave" y redactaron un informe justificando su solución. Los informes fueron calificados por 3 jueces independientes sobre una escala de 7 puntos. Como se predijo, los resultados

muestran que las diferencias individuales en la planificación estratégica pueden ser independientes. La escala de 7 puntos se ve como una medida confiable de los protocolos tipo informe que puede usarse en estudios de validación de la PPE.

#### 2.7.5

TI: Planificación del trabajo gerencial: problemas psicológicos.

AU: Lebedev,-A.-N.

RE: Soviet-Journal-of-Psychology; 1991 Vol 12(5) 20-33

RS: Habla sobre la necesidad de un gerente económico para planificar el trabajo, enfocándose en la planificación como un proceso mental, intelectual y cognitivo. Las características de la planificación incluyen: factibilidad, flexibilidad, detallamiento, profundidad y niveles. Los problemas inherentes en la psicología práctica de la actividad gerencial incluyen las técnicas de diagnóstico para la planificación eficiente, el estudio de las diferencias individuales de un sujeto planificador y las demandas de planificación de trabajo y conducta. Se diseñó un cuestionario de 17 reactivos (utilizando 156 Ss) para estudiar los rasgos psicológicos de un gerente durante su actividad de planificación

### 2.8 CAPACITACION GERENCIAL.

#### 2.8.1

TI: Conocimiento académico y jurisdicción laboral en la gerencia

AU: Whitley,-Richard.

IN: Victoria U of Manchester, Manchester Business School, England

RE: Organization-Studies; 1995 Vol 16 (1) 81-105

RS: Habla sobre las diferentes formas en las que pueden variar las conexiones entre el conocimiento académico, las habilidades de alto nivel y las jurisdicciones laborales, tales como el control sobre la selección de tareas y desempeño ejercido por quienes poseen títulos profesionales. Se presentan 4 modelos diferentes de adquisición de conocimientos de alto nivel que se han desarrollado en las economías de mercado. Estos modelos incluyen habilidades profesionales artísticas, habilidades profesionales académicas, habilidades académicas rebatidas y habilidades con base en la investigación. Se señalan factores institucionales mayores que afectan las formas de adquisición de habilidades y el papel del conocimiento formal en el desarrollo de habilidades de alto nivel, así como una breve consideración de su impacto sobre diferentes tipos de habilidades gerenciales.

#### 2.8.2 \*

TI: Las características del aprendiz y los resultados del aprendizaje abierto.

AU: Warr,-Peter; Bunce,-David.

IN: U Sheffield, Inst of Work Psychology, England  
RE: Personnel-Psychology; 1995 Sum Vol 48 (2) 347-375  
RS: Investigaron el impacto de las características de 11 aprendices (CA) en relación con las puntuaciones inmediatas de aprendizaje (PA), las reacciones al programa y cambios en conductas laborales evaluadas durante un lapso de 7 meses. Los aprendices eran gerentes de diferentes lugares de una sola organización británica, quienes estuvieron en un programa de aprendizaje abierto de 4 meses. Se recolectó información de 106 de ellos y sus supervisores. Se encontró que PA fue significativa e independientemente predicha por la actitud general de aprendizaje, el uso de una estrategia de aprendizaje analítica, y la edad (joven). Las reacciones post capacitación se clasificaron en 3 tipos: disfrute reportado, utilidad y dificultad. Se encontraron asociaciones significativas entre PA y cambios en el desempeño evaluado.

#### 2.8.3 \*

TI: Parejas supervisor más joven-subordinado mayor: relación de cooperación o resistencia? AU: Smith, Wanda-J.; Harrington, K.-Vernard  
IN: Syracuse U, School of Management, NY, US  
RE: Psychological-Reports; 1994 Jun Vol 74 (3 Pt 1) 803-812  
RS: Con el incremento de parejas supervisor más joven- subordinado mayor en el sitio de trabajo, existe una necesidad de re-examinar las creencias basadas en la edad sostenidas por los supervisores hacia sus subordinados. Se encuestó a 192 individuos de 3 grupos de edades (20s, 30s y 40s o más) para evaluar el grado al que sentían que los subordinados de mayor edad cooperarían con sus supervisores más jóvenes o resentirían su liderazgo. El análisis de las evaluaciones indicó que los individuos del grupo de edad de 20 reportaron una creencia de significativamente menor cooperación y mayor resistencia por parte de los subordinados mayores que los sujetos de 40 años o más. Se discuten las implicaciones de estos resultados para los programas de capacitación gerencial.

#### 2.8.4 \*

TI: Aplicación de habilidades adquiridas al trabajo: importancia del ambiente laboral.  
AU: Tracey, J.-Bruce; Tannenbaum, Scott-I; Kavanagh, Michael-J.  
IN: Cornell U, School of Hotel Administration, Ithaca, NY, US  
RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1995 Apr Vol 80 (2) 239-252  
RS: Se examinó la influencia del ambiente laboral sobre la transmisión de habilidades gerenciales recién adquiridas. Los participantes fueron 505 gerentes de 52 supermercados. El ambiente laboral se operacionalizó en términos de transmisión del clima de capacitación y cultura de aprendizaje continuo. Se lanzó la hipótesis de que el clima y la cultura tienen un efecto directo y moderado sobre las conductas post-capacitación. En particular, el

sistema de apoyo social pareció tener un papel importante en la transmisión de capacitación. Se discuten las implicaciones para la transmisión de capacitación.

#### 2.8.5 \*

TI: Gerentes rusos como aprendices: implicaciones para las teorías del aprendizaje gerencial. AU: Holden,-Nigel-J.; Cooper,-Cary.

IN: Victoria U of Manchester Inst of Science & Technology, Manchester School of Management, England

RE:Management-Learning; 1994 Vol 25 (4) 503-522 RS: Caracteriza a los gerentes rusos como aprendices y receptores del conocimiento gerencial occidental de acuerdo a las teorías sobre la naturaleza del aprendizaje gerencial. Se habla sobre la economía de Rusia antes y después de la disolución de la Unión Soviética en 1991, y su efecto sobre los gerentes. Se enlistan las deficiencias de los gerentes rusos de la construcción (en su mayoría ingenieros) en una traducción de fuentes rusas. La mayoría de los gerentes no tienen conocimientos económicos básicos, y carecen hasta de las palabras para describir conceptos occidentales tales como planificación de mercado y administración de la producción. Se les ve reacios a tomar la iniciativa y están acostumbrados a tener información que viene de arriba hacia abajo. No se entienden las discusiones de comunicación, motivación y estilo de liderazgo. El cambio de actitud se ve como el mayor problema en la enseñanza de habilidades gerenciales a los gerentes rusos.

2.9 GERENCIA PARTICIPATIVA - Técnica gerencial que permite al personal no gerencial participar en procesos de gobierno, administración ó diseño de políticas de una institución u organización

#### 2.9.1

TI: Muerte de un plan de participación de utilidades política de poder y gerencia participativa.

AU: Collins,-Denis

IN: U Wisconsin, School of Business, Madison, US

RE: Organizational-Dynamics; 1995 Sum Vol 24 (1) 23-38

RS: Utiliza la teoría política para examinar los eventos que condujeron al abandono de un plan de 6 años de participación de utilidades del tipo Scanlon (equipos de sugerencia y regalías de grupo) en las instalaciones de un sindicato. Este abandono ocurrió a pesar de muchos resultados organizacionales, grupales e individuales benéficos. El autor trata sobre la transición a la democracia en el lugar de trabajo, los buscadores de participación de utilidades, los obstaculizadores, los oponentes y los juegos políticos realizados en la participación de utilidades. El autor señala varias reacciones de los grupos a eventos clave. Las organizaciones se

conceptualizan como sistemas políticos en los que las relaciones laborales gerenciales se interpretan en términos de conflictos de diferencias de interés y de poder, y esto puede interferir con el acuerdo sobre los objetivos organizacionales.

#### 2.9.2 \*

TI: Círculos de calidad: efectos de diferentes grados de participación voluntaria sobre las actitudes del empleado y la eficacia del programa.

AU: Geehr,-Jill-L.; Burke,-Michael-J.; Sulzer,-Jefferson-L.

IN: Tulane U, LA, US

RE: Educational-and-Psychological-Measurement; 1995 Feb Vol 55 (1) 124-134

RS: Examinaron relaciones hipotéticas entre el grado de participación voluntaria en los círculos de calidad (CC), las percepciones del clima laboral del empleado y las medidas de los resultados de los CC utilizando empleados del gobierno divididos en 114 participantes y 92 no participantes. Las dimensiones actitudinales de los empleados se midieron utilizando una versión modificada del cuestionario diseñado por R. Tortorich et al (1981). El grado de participación voluntaria en CC se relacionó positivamente al seguimiento de los lineamientos de CC, y el seguimiento de los lineamientos de CC se relacionó positivamente a la ganancia económica estimada. Se discuten las implicaciones de la participación voluntaria vs no voluntaria en CC y sus resultados de costo-beneficio.

#### 2.9.3

TI: Análisis exploratorio de la participación del empleado.

AU: Coye,-Ray-W.; Belohlav,-James-A.

IN: Depaul U, Dept of Management, Chicago, IL, US

RE: Group-and-Organization-Management; 1995 Mar Vol 20 (1) 4-7

RS: Examinaron los factores clave en el concepto de E E Lawler (1988) del compromiso de empleado respecto a los esfuerzos programáticos de gerencia participativa reportados por las firmas Fortune 1000. Se analizó información de cuestionarios contestados por 326 directores generales. Los resultados apoyan la proposición de que el grado existente de compromiso del empleado dentro de una organización está relacionado tanto con el uso de programas de gerencia participativa como con la participación promedio dentro de los programas. Los resultados también apoyan la afirmación de que los asuntos de medición continúan obstaculizando los intentos de aclarar las cuestiones de definición que rodean la participación del empleado.

#### 2.9.4 \*

TI: Toma participativa de decisiones y desempeño: análisis moderador.

AU: Sagie,-Abraham.

IN: Bar-Ilan U, School of Business Administration, Ramat Gan, Israel

RE: Journal-of-Applied-Behavioral-Science; 1994 Jun Vol 30 (2) 227-246  
RS: Condujeron un meta-análisis para examinar las relaciones entre la toma participativa de decisiones (TPD) y el desempeño. Se proponen varias condiciones que aumentan la relación TPD- desempeño basadas en un modelo de proceso de 2 fases en el que las actitudes median entre la TPD y el desempeño. El autor sugiere que confundir otros métodos de intervención con la TPD o los resultados organizacionales con el desempeño influye sobre las relaciones TPD-desempeño. La diversidad de los resultados implica que el efecto de la TPD sobre el desempeño es indirecta.

#### 2.9.5

TI: El mito del equipo auto-dirigido.

AU: Laiken,-Marilyn-E.

IN: U Toronto, Ontario Inst for Studies in Education, Dept of Adult Education, Canada

RE: Organization-Development-Journal; 1994 Sum Vol 12 (2) 29-34

RS: Habla sobre la forma en que los equipos auto-dirigidos frecuentemente son vistos como sin líder y se les pide que funcionen sin intervención gerencial. Sin las habilidades ni la experiencia para asegurar un resultado exitoso, estos equipos a menudo se mueven con dificultad dentro de conflictos sin resolver. Donde los gerentes ofrecen liderazgo, raramente proporcionan el tipo de facilitación que alienta efectivamente el desarrollo del equipo. Este artículo arguye que la auto- dirección es un punto final en lugar de un principio. Examina el liderazgo de equipo, recurriendo a la investigación de campo en 3 sitios, y explora un modelo para el papel del gerente como facilitador de ayuda a los equipos en el desarrollo hacia el alto desempeño.

### 2.10 DISEÑO DE POLITICAS

#### 2.10.1

TI: Estrategias para el control del tabaquismo en compañías con fuerzas pequeñas de trabajo, en dos estados de EUA.

AU: Flynn,-Brian-S.; Gurdon,-Michael-A.; Secker-Walker,-Roger-H.

IN: U Vermont Coll of Medicine, Office of Health Promotion Research, Burlington, US

RE: American-Journal-of-Health-Promotion; 1995 Jan-Feb Vol 9(3) 202-209, 219

RS: Compararon las estrategias para el tabaquismo en compañías con pocos empleados con las de compañías más grandes. Se realizó una encuesta telefónica en 1990 entre patrones privados en dos estados del noreste de EUA. Se realizaron entrevistas con 262 gerentes de compañías pequeñas, con 87 gerentes de empresas medianas y 121 gerentes de compañías grandes. Las empresas pequeñas tuvieron menos probabilidad que las grandes de tener

políticas escritas sobre el tabaquismo. Las empresas pequeñas también utilizaron menos métodos para comunicar sus políticas y éstas eran consistentemente menos restrictivas. Las compañías pequeñas ofrecían menor apoyo a los empleados que deseaban dejar de fumar. Los resultados indican que se deben desarrollar métodos para ayudar a los gerentes de las empresas pequeñas a implementar políticas más fuertes sobre el tabaquismo y a idear formas para auxiliar a quienes desean dejar de fumar en forma más fácil y accesible para sus empleados.

#### 2.10.2

TI:Disciplinando a los hostigadores sexuales: ¿qué es justo?

AU: Hames,-David-S.

IN: U Nevada, Coll of Business & Economics, Dept of Management, Las Vegas, US

RE: Employee-Responsibilities-and-Rights-Journal; 1994 Sep Vol 7(3) 207-217  
RS: Buscó identificar los criterios apropiados para evaluar lo adecuado y justo de las penalidades disciplinarias aplicadas a empleados que acosan sexualmente a otros. Para evitar responsabilidades bajo la ley VII del Acta de Derechos Civiles y para minimizar los efectos negativos sobre las víctimas, su moral y su desempeño, los patrones deben implementar medidas correctivas capaces de terminar con el acoso e incluso evitarlo. Determinar lo que constituye una acción correctiva adecuada es difícil y los patrones pueden administrar penalidades excesivamente severas para asegurar la obediencia. Se examinan decisiones relevantes para determinar la forma en que se han balanceado las medidas y se delinean los criterios para asegurar que las penalidades disciplinarias aplicadas a quienes acosan sexualmente a otros sean adecuadas.

#### 2.10.3

TI: Despido injustificado violando políticas públicas ¿quien es despedido y por qué?

AU: Baucus,-Melissa-S ;Dworkin,-Terry-Morehead

IN: Utah State U, Coll of Business, Dept of Management & Human Resources, Logan, US

RE: Employee-Responsibilities-and-Rights-Journal; 1994 Sep Vol 7(3) 191-206  
RS: Investigaron casos de despidos injustificados (DI) en violación de políticas públicas, para averiguar si el empleado despedido posee ciertas características relacionadas a su sexo, antigüedad, ocupación ó a la industria en la que está empleado. Se examinaron 63 casos legales de DI. Los resultados indican que los hombres experimentan más comúnmente el DI que las mujeres y los de menor antigüedad tienen mayor probabilidad de DI que los de mayor antigüedad. Los DI ocurren con mayor frecuencia en las industrias manufactureras y de servicios que en otras; sin embargo, los DI no ocurren

más frecuentemente en determinadas ocupaciones. Los resultados apoyan la aplicación de la teoría y la investigación empírica al contexto del DI.

#### 2.10.4 \*

TI: Impacto del cambio en los sistemas de control de asistencia sobre el ausentismo y los retardos.

AU: Landau,-Jacqueline-C.

IN: Suffolk U, School of Management, Boston, MA US

RE: Journal-of-Organizational-Behavior-Management; 1993 Vol 13 (2) 51-70

RS: Examinó la eficacia de un cambio en la política de control de asistencia para reducir el ausentismo y los retardos. La organización bajo investigación, una empresa manufacturera mediana, había establecido un sistema disciplinario más estricto que el que había utilizado previamente, y 3 meses después implementó un sistema de incentivos consistente en premios monetarios contingentes a la asistencia. Un análisis de los cambios en los porcentajes de ausentismo durante 24 semanas, mostró que en un grupo de 306 empleados , el ausentismo disminuyó una vez que se agregó el sistema de incentivos.

#### 2.10.5

TI: Efecto de la implementación de políticas de no fumar en el centro de trabajo: actualización de la ley.

AU: Goldman,-Linda.

RE: Addiction; 1993 Oct Vol 88(10) 1321-1325

RS: En Bretaña, el aumento en la implementación de políticas de no fumar en los centros de trabajo puede conducir a la renuncia del empleado y a demandas ante el Tribunal Industrial. En el caso de que un empleado se rehuse a aceptar las nuevas condiciones, un Tribunal tendrá que estar satisfecho con que hubo una necesidad genuina del patron para establecer las nuevas condiciones de empleo (i.e., no fumar).

2.11 CERTIFICACION PROFESIONAL.- En general, la certificación constituye el permiso de utilizar un título profesional particular contingente a la satisfacción de los requisitos de los programas educacionales ó de capacitación.

#### 2.11.1

TI: Validación del Examen de Analista Supervisor (Serie 16) por la Casa de Bolsa de Nueva York. Edición Especial: Anuario de validación de pruebas : I.

AU: Muller,-Eugene-W

IN: Industrial & Educational Measurement Inc, Montvale, NJ, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1992 Win Vol 7(2) 203- 211

RS: Describe el procedimiento de revisión del Examen de Analista Supervisor el cual es un examen de certificación utilizado para calificar personas para puestos de supervisor en análisis de datos financieros para las compañías miembros de la Casa de Bolsa de Nueva York. Se hizo un análisis de puestos con 16 expertos en la materia para actualizar el examen con el fin de asegurar su validez de contenido. El análisis reveló 4 tareas principales que realizan los analistas supervisores. Se determinaron el conocimiento, las destrezas y las habilidades (CDH) para cada tarea y se distribuyeron en dos partes: (1) análisis de seguridades y (2) administración regulatoria. Se elaboraron preguntas de elección múltiple para cada parte y la distribución de los reactivos se diseñó para reflejar los pesos relativos de CDH determinados por el análisis de puesto.

#### 2.11.2

TI: Coestablecer puntuaciones límite para las pruebas de conocimientos utilizadas en promociones, capacitación, certificación y licencias.

AU: Biddle,-Richard-E.

IN: Biddle & Assoc, Sacramento, CA, US

RE: Public-Personnel-Management; 1993 Spr Vol 22(1) 63-79

RS: Sugiere un proceso para establecer un límite a los exámenes de conocimientos utilizados en promociones, capacitación, certificación y licencias. El proceso sugerido incorpora las ventajas de los procesos relacionados al trabajo revisados por la Suprema Corte de EUA, agrega rasgos relacionados al trabajo y posteriormente combina los procesos modificados con un análisis de impacto. El proceso se inicia inmediatamente después de que el análisis de puesto, la especificación de la prueba y el trabajo de desarrollo de la prueba han sido terminados.

#### 2.11.3

TI: Examinación de la validez predictiva relacionada con el criterio de las pruebas de certificación profesional.

AU: Hyland,-Alice-M.; Muchinsky,-Paul-M.

IN: Iowa State U, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1990 Fall Vol 5(1) 127- 142

RS: Correlacionaron datos de pruebas de certificación de 164 operadores (edades de 18 a 65 años) ocupando 1 de 3 puestos en compañías de distribución de agua. Los criterios se basaron en las evaluaciones del desempeño del nivel de supervisor, una auto-calificación del operador ó ambas. Las puntuaciones sobre las pruebas de certificación no se relacionaron con el desempeño calificado por el tipo de puesto, nivel del mismo, fuente de evaluación del desempeño ni por los componentes del desempeño. Los descubrimientos se discuten dentro del contexto de establecer un criterio apropiado contra el cual validar las pruebas de certificación y los problemas prácticos de hacerlo en un escenario aplicado.

## 2.12 ETICA PROFESIONAL.- Principios morales de conducir prácticas o investigaciones profesionales.

### 2.12.1

TI: Manejo de la conducta no ética del empleado sin invadir su intimidad.

AU: Crossen,-Byron-R.

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1993 Win Vol 8(2)227-243

RE: Habla sobre una respuesta gerencial común a la conducta no ética del empleado (i.e., incremento del monitoreo al azar con el fin de forzar la conducta deseada). Desafortunadamente, esta estrategia la paga la intimidad del individuo. Se exploran los aspectos éticos y legales asociados con el intercambio entre la intimidad individual y el bienestar común. Se examinan los efectos que tiene esta estrategia de "hermano mayor" sobre las actitudes y el desempeño del empleado. Se propone una estrategia alternativa para manejar la conducta no ética que se apoya en el compromiso del empleado a través de un programa de ética.

### 2.12.2

TI: Enseñanza de la ética de negocios: aproximación de aprendizaje abierto.

AU: Stiles,-Philip; Jameson,-Amy; Lord,-Alex.

IN: Henley Management Coll, England

RE: Management-Education-and-Development; 1993 Fal Vol 24(2) 246-261

RS: Argumenta que la competencia en el razonamiento y la acción moral debe estar directamente enlazada a la competencia gerencial en general. Se describen cinco objetivos para un curso sobre ética: estimular la imaginación moral del estudiante, identificar aspectos éticos, provocar un sentido de obligación moral de acuerdo a la escala de valores del estudiante, desarrollar competencia analítica, y tolerar desacuerdos. Los autores creen que una revisión de los principios generales debe preceder al análisis del estudio de caso. La discusión del estudio de caso es altamente alentada por el conocimiento previo de las teorías morales y el rango de aspectos éticos. Una aproximación de aprendizaje abierto eleva la conciencia de los gerentes e incrementa el compromiso del uso del razonamiento ético en los negocios.

### 2.12.3

TI: Correlaciones psicológicas de la orientación de ética de negocios en ejecutivos.

AU: Baehr,-Melany-E.; Jones,-John-W.; Nerad,-Alan-J.

IN: London House/SRA, Rosemont, IL, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1993 Spr Vol 7(3)291-308

RS: Administraron una escala de ética de negocios (ET), una batería de pruebas psicológicas y una escala de locus de control gerencial de situación específica (LOC), basada en la Escala de Locus de Control Interno-Externo de

Rotter, a 111 integrantes del personal industrial de alto nivel. También se tomaron medidas de edad, nivel de educación y salario. Las correlaciones producto se calcularon entre las puntuaciones de la escala ET y las 39 medidas de la batería de pruebas, la puntuación de LOC y los los 3 índices objetivos. Se encontraron algunas relaciones entre las medidas objetivas de información de antecedentes personales y la orientación de BE. Las asociaciones más fuertes con BE se obtuvieron para la medida de LOC interna y las medidas de salud emocional en la batería de pruebas.

#### 2.12.4

TI: Aplicación de la teoría de Kohlberg del desarrollo moral al estudio de caso de Pryor (1989).

AU: Keef,-Stephen-P.

IN: Victoria U of Wellington, Faculty of Commerce & Administration, New Zealand

RE: Australian-Psychologist; 1993Mar Vol 28(1) 58-59

RS: Presenta una aproximación alternativa al análisis del dilema ético de R. G. Pryor (ver PA, Vol 78:22646). Esta aproximación se basa en la teoría del desarrollo moral de L. Kohlberg (1971, 1980, 1981, 1984)

#### 2.12.5

TI: Implicaciones sociales del castigo a la conducta no ética reacciones cognoscitivas y afectivas de los observadores.

AU: Trevino.-Linda-K.; Ball,-Gail-A.

IN: Pennsylvania State U, Smeal Coll of Business Administration. University Park, US

RE: Journal-of-Management; 1992 Dec Vol 18(4) 751-768

RS: Investigaron la forma en que la severidad variable del castigo (no castigo castigo apropiado, y castigo duro) en respuesta a la conducta organizacional no ética (un incidente hipotético de acoso sexual) influyó en las expectativas de los resultados, en las evaluaciones de justicia y en las respuestas emocionales de 75 estudiantes graduados. Como se hipotetizó, únicamente la respuesta disciplinaria más severa influyó en las expectativas de los resultados. Además, las evaluaciones de justicia y las respuestas emocionales fueron generalmente más positivas en la condición de castigo vicario más severo.

2.13 CONTROL DE CALIDAD.- Esfuerzos y técnicas dirigidas a la detección de imperfecciones en productos o servicios.

#### 2.13.1

TI: Diferencias entre círculos de calidad activos e inactivos en asistencia y desempeño.

AU: Tang,-Thomas-Li-Ping; Tollison,-Peggy-Smith; Whiteside,- Harold-D.

IN: Middle Tennessee State U, Coll of Business, US

RE: Public-Personnel-Management; 1993 Win Vol 22(4) 579-590

RS: Basados en información de archivos sobre un programa de círculos de calidad (CQ) en un período de 3 años, se examinaron las diferencias entre 32 CQ activos y 12 CQ inactivos sobre la participación y el desempeño de los miembros de los CQ, utilizando un análisis discriminativo. Los CQ activos tuvieron una tasa más baja de fracasos en la solución de problemas, una tasa más alta de asistencia a las juntas de CQ y ahorros netos más altos de proyectos de CQ que los CQ inactivos. Los resultados se discuten en términos del proceso de solución de problemas de grupos pequeños.

### 2.13.2 \*

TI: Asociaciones entre apreciación del desempeño, compensaciones y programas de calidad total.

AU: Waite,-Melissa-L; Newman,-Jerry-M; Krzystofiak,-Frank-J

IN: State U New York, School of Management, Dept of Organization & Human Resources, Buffalo US

RE: Psychological-Reports; 1994 Aug Vol 75(1 Pt 2) 524-526

RS: Las respuestas de 56 organizaciones a un cuestionario indican que la relación entre obtención de calidad y apreciación progresiva (basada en el equipo, habilidad y calidad del desempeño) era más fuerte que la relación entre obtención de la calidad y la apreciación tradicional (basada en el individuo). No hubo diferencia significativa en la relación de la calidad con las prácticas de compensación tradicionales o progresivas.

### 2.13.3

TI: Marco para el control de calidad, responsabilidad y evaluación aclarando los verdaderos resultados de la consultoría en carrera. Edición Especial aspectos y soluciones para evaluar los programas y servicios de desarrollo de carrera.

AU: Hiebert,-Bryan.

IN: U Calgary, Dept of Educational Psychology, Counseling Psychology Program, AB, Canada

RE: Canadian-Journal-of-Counseling; 1994 Oct Vol 28(4) 334-345

RS: Argumenta que a medida que la consultoría en carrera y empleo se alejan de sus raíces educacionales y se acercan a un enfoque psicológico que enfatiza la evaluación y el proceso estandarizado hasta la exclusión del resultado, los asuntos de responsabilidad se hacen más difíciles de tratar. Es necesario un nuevo modelo para la evaluación; debe ser uno que los consultores vean como relevante y práctico, que pueda tratar los asuntos de la evaluación tanto formativos como aditivos y que sea capaz de abarcar las observaciones informales que hacen los consultores y los clientes sobre el progreso de la consultoría. Se describe un modelo alternativo en el que se ve al proceso y al

resultado como socios iguales en el proceso de consultoría, y se proporcionan instrumentos muestra de evaluación. Este modelo alternativo hace un gran énfasis en procedimientos informales de evaluación.

#### 2.13.4

TI: Definiendo calidad: alternativas e implicaciones. Edición Especial: calidad total.

AU: Reeves,-Carol-A.; Bednar,-David-A.

IN: U Arkansas, Management Dept, US

RE: Academy-of-Management-Review; 1994 Jul Vol 19(3) 419-445

RE: La búsqueda de una definición universal de calidad ha producido resultados inconsistentes. No existe una definición global; en vez de ello, diferentes definiciones de calidad son apropiadas bajo diferentes circunstancias. Los autores marcan la evolución de las definiciones de calidad y examinan sus puntos fuertes y débiles. Estas definiciones de calidad se enfocan en (1) la excelencia, (2) el valor, (3) capacidad de adaptarse a las especificaciones, y (4) capacidad de satisfacer y/o exceder las expectativas del cliente. Se describen las negociaciones inherentes en la aceptación de una definición de calidad sobre otra.

#### 2.13.5

TI: Mejorando a mayor velocidad: aprendizaje y mejoramiento acelerados

AU: Dingus,-Victor-R.; Justice,-Russell.

IN: Eastman Chemical Products, Kingsport, TN, US

RE: Performance-Improvement-Quarterly; 1993 Vol 6(3) 28-34

RS: Describe un juego de 7 principios fundamentales para la calidad de la gerencia y un proceso sistemático que integra elementos conductuales y estadísticos para proporcionar un método que acelere y mantenga el mejoramiento del desempeño. Estos principios son satisfacción del cliente, liderazgo, énfasis en el proceso, gerencia por datos, trabajo en equipo, gerencia de desempeño y mejoramiento continuo. Se delinea una visión global del proceso de 10 pasos para manejar el mejoramiento del desempeño. La aceleración del mejoramiento se logra creando un ambiente de "querer" en el que cada miembro de la unidad se moviliza para el mejoramiento de toda la unidad.

2.14 MANEJO DEL ESTRÉS.- Técnicas o servicios diseñados para aliviar los efectos y causas del estrés.

#### 2.14.1

TI: Perfeccionismo, humor y optimismo como moderadores de la salud y determinantes de los estilos de enfrentamiento en mujeres ejecutivas.

AU: Fry,-P-S.

IN: U Victoria, Dept of Psychology, BC, Canada

RE: Genetic,-Social,-and-General-Psychology-Monographs; 1995 May Vol 121 (2) 211-245

RS: Cuatro estudios con un total de 104 mujeres ejecutivas examinaron si ciertos atributos de la personalidad amortiguarían el impacto de las atribuciones diarias (AD) sobre la salud. Tres estudios examinaron la forma en que el perfeccionismo (PER), el humor (H) y el optimismo (OPT) moderaron los efectos perjudiciales de las AD sobre la auto-estima y la salud física. Todos los atributos moderaron significativamente la relación entre las AD y la conservación de la auto-estima, el agotamiento emocional y la enfermedad física. El estudio 4 examinó las correlaciones entre altos niveles de PER, H, y OPT y el uso de diferentes estrategias y orientaciones de enfrentamiento. Altos niveles de PER se asociaron con estrategias instrumentales de enfrentamiento y con orientaciones auto-restructuradoras o preventivas. Altos niveles de H y OPT se asociaron con el uso de estrategias que dependían de apoyo social práctico. H se asoció con orientaciones existenciales de enfrentamiento y OPT se asoció con orientaciones religiosas de enfrentamiento.

#### 2.14.2 \*

TI: Evaluación de una intervención en estrés ocupacional en una dependencia pública

AU: Landsbergis,-Paul-A.; Vivona-Vaughan,-Eleanor

IN: Cornell U Medial Coll, Hypertension Ctr, New York, NY, US

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1995 Jan Vol 16(1) 29-49

RS: Evaluaron el impacto de una intervención en estrés ocupacional basada en desarrollo organizacional, investigación de acción, el modelo de agotamiento laboral de R.A. Karasek (1979) y la intervención de S. Jackson (ver PA Vol 69.13804) para reducir el estrés relacionado con el trabajo. Comités de empleados identificaron y establecieron prioridades en aspectos de la organización del trabajo y diseño de puestos, ocasionando estrés entre sus compañeros en 2 departamentos de una oficina pública. Se hicieron evaluaciones antes, después y de seguimiento. Los resultados indicaron un impacto mezclado de la intervención en un departamento, pero un impacto negativo en el otro. Los obstáculos que se presentaron para la implementación efectiva de la estrategia de intervención fueron un enfoque limitado para los comités, el impacto negativo de la reorganización de otra dependencia importante y la falta de un manejo más formal y un compromiso laboral para mantener el proceso de reducción del estrés y de cambio organizacional.

#### 2.14.3

TI: Medicina preventiva en los negocios y en la industria: un fundamento racional.

AU: Blake,-Gregory-H.; DeHart,-Roy-L.

IN: U Mississippi, Dept of Family Medicine, US  
RE: Journal-of-Health-and-Social-Policy; 1994 Vol 6(2) 35-50  
RS: Revisa la capacidad de los programas de medicina preventiva de reducir factores individuales de riesgo y proporcionar beneficios a las corporaciones que patrocinan programas de promoción de la salud. Una variedad de programas incrementa la probabilidad de que ocurra una reducción de factor de riesgo; estos programas pueden hacer énfasis en la buena salud, en nutrición, en suspender el fumar y en manejo del estrés. La relajación, el ejercicio y una terapia conductual cognoscitiva pueden reducir las respuestas conductuales de Tipo A al estrés.

#### 2.14.4

TI: Evaluación de los servicios de manejo del estrés por organizaciones canadienses.

AU: Loo,-Robert.

IN: U Lethbridge, Faculty of Management, AB, Canada

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1994 Win Vol 9(2) 129- 136

RS: Identificó los tipos de acciones de evaluación llevadas a cabo por 210 organizaciones canadienses de servicios de representación, financieros y de bienes raíces, transportación y comunicaciones, manufactura, industria primaria y ventas al mayoreo y menudeo para evaluar sus programas y servicios de manejo del estrés. Sólo el 16% de las participantes, principalmente grandes organizaciones o de la industria de servicios realizaron seriamente las evaluaciones de sus programas de manejo del estrés. Aquellas organizaciones que realizaron evaluaciones se apoyaron principalmente en cuestionarios auto-aplicados por los empleados al final de un programa. Varias organizaciones reportaron esfuerzos más sustanciosos incluyendo auditorías externas o reportes anuales de sus programas de asistencia a los empleados. En términos de los resultados de las evaluaciones, los participantes reportaron que los empleados generalmente apoyaron los programas y servicios que les ofrecieron.

#### 2.14.5 \*

TI: Prueba del Dibujo de la Figura Humana como instrumento de medida de la ansiedad en el centro de trabajo.

AU: Merrill,-Lex-L.

IN: United States International U, Inst for Stress Management, San Diego, CA, US

RE: Perceptual-and-Motor-Skills; 1994 Aug Vol 79(1, Pt 1) 11-15

RS: Examinó si los índices objetivos de la prueba del Dibujo de la Figura Humana podrían usarse para detectar la presencia teórica de alta ansiedad en trabajadores funcionando a su totalidad en su centro de trabajo. Nueve trabajadores de armas nucleares, 9 empleados en labores administrativas y 9

IN: U Mississippi, Dept of Family Medicine, US

RE: Journal-of-Health-and-Social-Policy; 1994 Vol 6(2) 35-50

RS: Revisa la capacidad de los programas de medicina preventiva de reducir factores individuales de riesgo y proporcionar beneficios a las corporaciones que patrocinan programas de promoción de la salud. Una variedad de programas incrementa la probabilidad de que ocurra una reducción de factor de riesgo; estos programas pueden hacer énfasis en la buena salud, en nutrición, en suspender el fumar y en manejo del estrés. La relajación, el ejercicio y una terapia conductual cognoscitiva pueden reducir las respuestas conductuales de Tipo A al estrés.

#### 2.14.4

TI: Evaluación de los servicios de manejo del estrés por organizaciones canadienses.

AU: Loo,-Robert.

IN: U Lethbridge, Faculty of Management, AB, Canada

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1994 Win Vol 9(2) 129- 136

RS: Identificó los tipos de acciones de evaluación llevadas a cabo por 210 organizaciones canadienses de servicios de representación, financieros y de bienes raíces, transportación y comunicaciones, manufactura, industria primaria y ventas al mayoreo y menudeo para evaluar sus programas y servicios de manejo del estrés. Sólo el 16% de las participantes, principalmente grandes organizaciones o de la industria de servicios realizaron seriamente las evaluaciones de sus programas de manejo del estrés. Aquellas organizaciones que realizaron evaluaciones se apoyaron principalmente en cuestionarios auto-aplicados por los empleados al final de un programa. Varias organizaciones reportaron esfuerzos más sustanciosos incluyendo auditorías externas o reportes anuales de sus programas de asistencia a los empleados. En términos de los resultados de las evaluaciones, los participantes reportaron que los empleados generalmente apoyaron los programas y servicios que les ofrecieron.

#### 2.14.5 \*

TI: Prueba del Dibujo de la Figura Humana como instrumento de medida de la ansiedad en el centro de trabajo.

AU: Merrill,-Lex-L.

IN: United States International U, Inst for Stress Management, San Diego, CA, US

RE: Perceptual-and-Motor-Skills; 1994 Aug Vol 79(1, Pt 1) 11-15

RS: Examinó si los índices objetivos de la prueba del Dibujo de la Figura Humana podrían usarse para detectar la presencia teórica de alta ansiedad en trabajadores funcionando a su totalidad en su centro de trabajo. Nueve trabajadores de armas nucleares, 9 empleados en labores administrativas y 9

sujetos control realizaron la prueba. Los dibujos se calificaron con los índices objetivos de puntuación de L. Handler (1967). Los trabajadores de armas nucleares tuvieron un número confiable más alto de indicadores de ansiedad sobre sus dibujos que los otros dos grupos de comparación. De este modo, los índices de Handler pueden ser de valor para detectar ansiedad en el lugar de trabajo.

## 2.15 HUELGAS.

### 2.15.1

TI: Actitudes hacia los sindicatos como predictores de conductas de huelga real. Edición Especial.

AU: Tivendell,-John; Watson,-Carolyn.

IN: U Moncton, Dept of Psychology, NB, Canada

RE: Ergonomics; 1995 Mar Vol 38 (3) 534-538

RS: Intentaron enlazar las actitudes hacia los sindicatos y la conducta real de los miembros como la acción de huelga. Un estudio oportuno comparó las actitudes hacia los sindicatos de los rompe-huelgas con las de otros miembros del sindicato. Los Ss fueron 79 miembros de un sindicato, 16 de quienes habían cruzado recientemente la línea de huelga de su propio sindicato. Los resultados muestran diferencias significativas entre las actitudes a posteriori (e.g. compromiso, lealtad, ideología) de los rompe-huelgas y otros miembros del sindicato. Sin embargo, las escalas de actitud estuvieron altamente intercorrelacionadas y un análisis factorial exploratorio estuvo en contra de las taxonomías tradicionales de actitud.

### 2 15.2 \*

TI: Sindicatos y diversidad étnica: El caso israelí de los inmigrantes de Europa del Este

AU: Cohen,-Aaron, Kirchmeyer,-Catherine.

IN: U Haifa, Dept of Political Science, Israel

RE: Journal-of-Applied-Behavioral-Science; 1994 Jun Vol 30 (2) 141-158.

RS: Examinaron las actividades y actitudes de 359 inmigrantes de Europa del Este a Israel y las compararon con las de 362 nacidos en Israel. Se evaluaron dos formas de participación sindical (actividades formales e informales) y 2 actitudes (compromiso con el sindicato y militancia en huelgas sindicales). También se probaron 3 modelos explicativos de las variables: personal, económico y de socialización. Los descubrimientos muestran que los inmigrantes son más activos que los nativos tanto en las actividades formales como informales y están más comprometidos con el sindicato.

### 2.15.3

TI: Efecto de las intenciones de militancia en huelga y actitudes generales del sindicato sobre la conducta organizacional de una facultad universitaria.

AU: Deckop,-John-R; McClendon,-John-A.; Harris-Pereles,-Kathleen

IN: Temple U, Philadelphia, PA, US

RE: Employee-Responsibilities-and-Rights-Journal; 1993 Jun Vol 6 (2) 85- 97

RS: Utilizaron 419 miembros de una facultad sindicalizada de un sistema estatal de universidades para investigar si las intenciones de militancia de los Ss y las actitudes generales del sindicato afectaron su nivel de conducta ciudadana organizacional (CCO). CCO se dividió en 3 dimensiones (CCO de enseñanza, CCO de la facultad y CCO de la universidad), y se hicieron predicciones separadas para cada una de ellas. Los resultados indican relaciones débiles cuando más entre las variables de predicción y CCO sugiriendo que la sindicalización no tuvo probabilidad de afectar este aspecto del desempeño laboral. Los resultados brindan apoyo a la interpretación de los resultados de K. Cameron (ver PA, Vol 67:12953) en que la sindicalización puede ocurrir en universidades que ya tienen problemas en términos de efectividad .

### 2.15.4 \*

TI: Lealtad a los sindicatos y propensión a la huelga

AU: Barling,-Julian; Fullagar,-Clive; Kelloway,-E.-Kevin; McElvie,-Leanne

IN: Queen's U, Kingston, ON, Canada

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1992 Oct Vol 132 (5) 581-590

RS: Se examinaron los predictores de la propensión de los miembros de un sindicato a la huelga administrando cuestionarios a un grupo de 43 tecnólogos y técnicos universitarios sindicalizados (edades de 24-64 años) en Canadá. La lealtad sindical predijo propensión a la huelga y conflictos internos moderaron este efecto. Se identifican sugerencias prácticas para elevar la participación sindical.

### 2.15.5

TI: Militancia actitudinal y propensión a la huelga entre ingenieros y técnicos en rayos X no sindicalizados.

AU: Cohen,-Aaron

IN: U Haifa, Israel

RE: Human-Relations; 1992 Dec Vol 45 (12) 1333-1366

RS: Examinó si la militancia actitudinal (MA) y la propensión a la huelga (PH) representan 2 constructos diferentes. Se encuestó a empleados no sindicalizados de 2 grupos ocupacionales en Israel, 139 ingenieros y 125 técnicos en rayos X. Los resultados muestran que MA y PH son 2 constructos independientes. Los resultados también mostraron que el modelo de

compromiso y el compromiso sindical en particular, es una determinante importante de militancia sindical.

**2.16 DIRECTIVOS DE ALTO NIVEL.-** Ejecutivos de empresas o industrias responsables de las grandes decisiones y políticas estratégicas.

**2.16.1**

**TI:** Seguridad del equipo de altos directivos: evaluaciones ambientales, trabajo en equipo e implicaciones en el desempeño.

**AU:** Isabella,-Lynn-A; Waddock,-Sandra-A.

**IN:** U Virginia, Darden Graduate School of Business Administration, Charlottesville, US

**RE:** Journal-of-Management; 1994 Win Vol 20(4) 835-858

**RS:** Exploraron el concepto de seguridad del equipo de altos directivos (EAD) , es decir, el grado de confianza que tiene EAD sobre sus evaluaciones ambientales y decisiones estratégicas subsecuentes . Utilizando un juego de simulación bancaria, este estudio exploratorio sugirió que las creencias sobre el ambiente y una fuerte orientación hacia el equipo eran determinantes importantes de la seguridad de EAD, mientras que la volubilidad real y el consenso dentro de EAD no lo eran. Además, la investigación exploró la relación positiva entre la seguridad de EAD y el desempeño organizacional. Los bancos a los que se les dijo que se habían desempeñado bien o que lo estaban haciendo bien se volvieron más confiados

**2.16.2**

**TI:** Lo que observan los ejecutivos: percepciones precisas en los equipos de altos directivos.

**AU:** Sutcliffe,-Kathleen-M

**IN:** U Michigan, School of Business Administration, US

**RE:** Academy-of-Management-Journal; 1994 Oct Vol 37 (5) 1360-1378

**RS:** Investigaron la influencia de los factores gerenciales y organizacionales en las percepciones precisas de inestabilidad y generosidad ambiental entre altos directivos de 65 organizaciones. Las variables incluyeron la diversidad y posición funcional del equipo de directivos, el uso ejecutivo de la exploración organizacional y monitoreo del desempeño, así como el grado de centralización. La evaluación de la inestabilidad y generosidad ambiental se basó en datos del segmento industrial del archivo de datos del COMPUSTAT II de Standard & Poor para el período de 1984- 1990. La exploración ambiental y la centralización afectaron las percepciones de inestabilidad, mientras que la diversidad en la historia laboral, la posición del equipo y la exploración organizacional afectaron las percepciones de generosidad.

### 2.16.3

TI: Creando el clima y la cultura del éxito.

AU: Schneider,-Benjamin; Gunnarson,-Sarah-K.; Niles-Jolly,-Kathryn

IN: U Maryland, College Park, US

RE: Organizational-Dynamics; 1994 Sum Vol 23 (1) 17-29

RS: Sostiene que el clima y la cultura son mecanismos psicológicos poderosos a través de los cuales los directivos comunican sus prioridades a los empleados. Las prioridades que conducen a la efectividad organizacional incluyen (1) Servicio de calidad otorgado a clientes tanto internos como externos; (2) innovación en la investigación, desarrollo y mercadeo de nuevos productos y servicios; y (3) buenas conductas ciudadanas (disposición de los empleados para cooperar y contribuir al éxito organizacional). La investigación y la experiencia sugieren que un clima se crea por lo que la gerencia hace, no por lo que dice. La clave para la excelencia en el servicio incluye prácticas de recursos humanos que promuevan el bienestar del empleado y un sentido de comunidad, una retención activa de los clientes existentes y atención a los detalles referentes a la calidad del personal y los recursos necesarios para otorgar un servicio excelente.

### 2.16.4

TI: Reorganización administrativa y contexto configuracional los efectos contingentes de la edad, el tamaño y cambio en el tamaño

AU: Baker.-Douglas-D.; Cullen,-John-B.

IN: Wahington State U, US

RE: Academy-of-Management-Journal; 1993 Dec Vol 36(6) 1251-1277

RS: Examinaron la reorganización administrativa de directivos de alto nivel en 200 universidades en un periodo de 10 años. Los resultados muestran que el tamaño, la edad y el cambio en el tamaño organizacionales trabajan en configuraciones para afectar la reorganización administrativa. Los argumentos enfocados en las fuerzas que compiten para el cambio y la estabilidad estructural proporcionan explicaciones para las diferencias en los niveles de reorganización. Estas fuerzas se originan en las presiones compensatorias de una complejidad aumentada asociada con un tamaño grande, la inercia de la vejez y los estímulos para el cambio durante el crecimiento y la baja.

### 2.16.5

TI: Estrés laboral en los ejecutivos de mediana edad y mayores.

AU: Reddy,-V.-Srikanth; Ramamurti,-P.-V.

IN: Sri Venkateswara U, Tirupati, India

RE: Managerial-Psychology; 1990 Vol 1-2 16-23

RS: Estudiaron la incidencia del stress laboral en diversas áreas de trabajo en la India. 50 ejecutivos en el grupo de edad 41-50 y otros 50 en el grupo de 51-60 años de mediano y alto nivel llenaron cuestionarios. Los resultados

muestran que aquellos del grupo de edad 41-50 padecían mayor stress que los del grupo 51- 60. El padecimiento de stress se atribuyó a las condiciones de trabajo, al papel en la organización, a la relación con los subordinados, a la estructura y desarrollo organizacionales, a la relación con colegas y a la interfase hogar-empleo.

### 3. LAS ORGANIZACIONES Y LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL

#### 3.1 ORGANIZACION DE EMPRESAS.

##### 3.1.1 \*

TI: Involucrando a todos: cómo una organización involucró a sus empleados, supervisores y gerentes en el rediseño de la misma. Edición Especial: intervenciones de grupo.

AU: Axelrod,-Dick.

IN: Axelrod Group, Wilmette, IL, US

RE: Journal-of-Applied-Behavioral-Science; 1992 Dec Vol 28 (4) 499-509

RS: Describe un proceso de utiliza conferencias y principios de sistemas sociotécnicos para rediseñar la organización . Se reportan resultados de una implementación del modelo en las que se utilizaron 4 conferencias con hasta 80 participantes en cada una. Más del 60% de la organización participó en 1 de las 4 y por ello tuvieron influencia directa en el nuevo diseño. El diseño organizacional se completó a 3 meses de la primera conferencia, en comparación con el año completo que toman usualmente los métodos tradicionales de diseño. La inmensa mayoría en la organización a todos los niveles apoyó el diseño debido a que formaban parte del consenso que lo diseñó.

##### 3.1.2

TI: Cultura y subculturas: análisis del conocimiento organizacional

AU: Sackman,-Sonja-A.

IN: Management Zentrum St Gallen, Switzerland

RE: Administrative-Science-Quarterly; 1992 Mar Vol 37 (1) 140-161

RS: Investigaron la existencia potencial y formación de subculturas dentro de las organizaciones utilizando una metodología de investigación inductiva para estudiar el grado al que 4 tipos diferentes de conocimiento eran compartidos por los miembros de la organización y la forma en que está estructurada en las organizaciones. Se condujeron 52 entrevistas en 3 divisiones diferentes de una misma firma. Se les hizo análisis de contenido y se les comparó con información obtenida a partir de observaciones y documentos escritos. Se encontró una cantidad de subgrupos culturales respecto a 2 tipos de conocimiento cultural, mientras que se identificó una capa cultural en toda la organización de un tipo diferente de conocimiento cultural.

### 3.1.3

TI: La construcción social de sistemas empresariales en Asia del Este.

AU: Whitley,-Richard-D.

IN: Victoria U of Manchester, Manchester Business School, England

RE: Organization-Studies; 1992 Vol 12 (1) 1-28

RS: Diferentes formas de organización empresarial que se han vuelto poderosas y dominantes en Japón, Korea del Sur, Taiwan y Hong Kong durante los últimos 40 años, reflejan patrones históricos de autoridad, confianza, y lealtad. Por ejemplo, la diferencia en las integraciones verticales de las organizaciones japonesas y chinas está relacionada con el significado de la familia como unidad de identidad y control social y la facilidad de establecer confianza y obligaciones mutuas dentro de ella. La organización de las empresas varía en especialización, preferencias estratégicas y patrones internos de coordinación debido a diferencias significativas dentro de sus ambientes institucionales, los cuales pueden resumirse en términos del sistema de relaciones de autoridad, importancia de los lazos personales y el concepto de conducta apropiada.

### 3.1.4

TI: Comunicación con los empleados después de una fusión experimento longitudinal de campo.

AU: Schweiger,-David-M.; Denisi,-Angelo-S.

IN: U South Carolina, US

RE: Academy-of-Management-Journal; 1991 Mar Vol 34 (1) 110- 135

RS: Examinaron el impacto del aviso de una fusión real y de un programa de comunicaciones reales sobre los empleados de una organización que acababa de anunciar una fusión. Los empleados de una planta recibieron el aviso y los de otra, recibieron información limitada. Los resultados basados en 4 recolecciones de datos (medidas de incertidumbre percibida, estrés global, satisfacción en el puesto, compromiso organizacional, percepciones de la honestidad y preocupación de la compañía, desempeño, ausentismo, y rotación) indicaron que el aviso redujo resultados disfuncionales de la fusión. Esos efectos continuaron durante todo el estudio, y en algunos casos, los atributos medidos regresaron a los niveles que tenían antes del anuncio de la fusión. Se adjunta el cuestionario utilizado para captar la incertidumbre asociada con diferentes aspectos de la vida laboral.

### 3.1.5

TI: Construcción social de tecnología de la comunicación.

AU: Fulk,-Janet.

IN: U Southern California, US

RE: Academy-of-Management-Journal; 1993 Oct Vol 36 (5) 921- 950

**RS:** Investigó significados compartidos y patrones conductuales relacionados con la tecnología de las comunicaciones entre miembros de organizaciones bien definidas. De acuerdo a las teorías constructivistas sociales, los miembros de grupos de trabajo comparten patrones identificables de significado y acción respecto a la tecnología de la comunicación. Se encontró evidencia empírica de estos patrones en un estudio sobre el uso del correo electrónico entre científicos e ingenieros. Las influencias sociales sobre las actitudes y la conducta relacionada con la tecnología fueron consistentemente más fuertes cuando los individuos eran fuertemente atraídos a sus grupos de trabajo. Para los individuos con atracciones bajas, los patrones específicos de influencia fueron consistentes con las predicciones de la investigación sobre conformidad para obediencia.

### 3.2 SINDICATOS

#### 3.2.1 \*

**TI:** Nivel socioeconómico y actitudes sindicales en los Estados Unidos.

**AU:** Cornfield,-Daniel-B.; Kim,-Hyunhee

**IN:** Vanderbilt U, Dept of Sociology, Nashville, TN, US

**RE:** Social-Forces; 1994 Dec Vol 73 (2) 521-531

**RS:** Señala los mecanismos por los que la complejidad del nivel del trabajador limita el potencial de sindicalización. El análisis de varianza de las actitudes pro-sindicales en una muestra de EUA de trabajadores no sindicalizados, sugiere que las corporaciones han tendido a legitimizarse apelando a las identidades ocupacionales de los trabajadores de alto nivel mientras que los sindicatos han tendido a legitimizarse apelando a las identidades de los antecedentes sociales (e.g. identidades étnico-raciales y de genero) de los trabajadores de bajo nivel. Los descubrimientos indican que el sentimiento pro-sindical es más fuerte entre los trabajadores con diversidad social y con bajo nivel socioeconómico.

#### 3.2.2 \*

**TI:** Impacto de la socialización temprana sobre el compromiso y la participación sindical: estudio longitudinal.

**AU:** Fullagar, Clive-J.-A.; Gallagher,-Daniel-G; Gordon,-Michael- E.; Clark,-Paul-F.

**IN:** Kansas State U, Dept of Psychology, Manhattan, US

**RE:** Journal-of-Applied-Psychology; 1995 Feb Vol 80 (1) 147-157

**RS:** Nuevos miembros de un sindicato (N=305) fueron entrevistados dos veces durante un año para evaluar los efectos de prácticas de socialización institucional e individual sobre el compromiso y la participación sindical. Se encontró que mientras las prácticas de socialización individual impactaron el compromiso afectivo y conductual en el sindicato, las prácticas de socialización

institucional fueron ineficaces en el mejor y contraproducentes en el peor de los casos. Se discuten las implicaciones teórico-prácticas de los descubrimientos.

### 3.2.3 \*

TI: Predictores previos a la contratación, de actitudes sindicales: reproducción y extensión.

AU: Kelloway, -E.-Kevin; Watts, -Laura.

IN: U Guelph, Dept of Psychology, ON, Canada

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1994 Aug Vol 79 (4) 631-634

RS: Reproduce y amplía el modelo de J. Barling et al (ver PA, Vol 79:7316) de socialización familiar de las actitudes sindicales sobre la base de información de 87 estudiantes y sus padres. Las actitudes sindicales de los estudiantes se predijeron por sus creencias de la obra marxista y sus percepciones de las actitudes sindicales de sus padres. Las percepciones de los estudiantes sobre las actitudes sindicales de los padres se predijeron por las actitudes auto-reportadas de los padres. Las creencias de los estudiantes sobre la obra marxista no estuvieron relacionadas con las creencias de los padres .

### 3.2.4

TI: Factores existentes en las relaciones constructivas sindicato-gerencia.

AU: Huszczo, -Gregory-E.; Hoyer, -Denise-Tanguay

IN: Eastern Michigan U, Dept of Management, Ypsilanti, US

RE: Human-Relations; 1994 Jul Vol 47 (7) 847-866

RS: Señalan que ni la aproximación legal y adversaria ni la aproximación cooperativa funcionan solas como el conjunto de prácticas que constituyen las relaciones de calidad sindicato- gerencia (SG). De hecho, se sugiere que la relación SG ideal es la que es "constructiva" término obtenido de la literatura sobre conflictos. En el presente estudio, 159 líderes sindicales llenaron un cuestionario más una evaluación global de tales relaciones. Los resultados muestran que 6 factores principales se relacionaron con una buena relación SG. Dos de estos factores se clasificaron como cooperativos, 2 como adversarios y 2 como neutrales. Se presenta un modelo de relaciones SG.

### 3.2.5

TI: Análisis del deseo de asistir a las juntas sindicales.

AU: Flood, -Patrick.

IN: U Limerick, Ireland

RE: Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology; 1993 Sep Vol 66 (3) 213-223

RS: Reporta los resultados de un estudio sobre el deseo de asistir a las juntas sindicales, utilizando un marco de valencia motivacional de análisis a nivel individual. Se probó un modelo de asistencia a las juntas sindicales de P.G. Klanderman (ver PA, Vols 71:30214; 72:25429 y 72:1984) sobre una muestra

de obreros sindicalizados. 420 Ss contestaron cuestionarios. Se encontró que el deseo de participar estaba fuertemente relacionado con las características motivacionales.

**3.3 CONDUCTA ORGANIZACIONAL.-** La conducta de las organizaciones y de los individuos dentro de escenarios organizacionales.

### 3.3.1

TI: Tipo de decisión, toma participativa de decisiones (TPD) y conducta organizacional: simulación experimental.

AU: Sagie,-Abraham; Elizur,-Dov; Koslowsky,-Meni.

IN: Bar-Ilan U Dept of Psychology, Ramat Gan, Israel

RE: Human-Performance ; 1995 Vol 8 (2) 81-94

RS: Probaron hipótesis derivadas de la teoría de metas de liderazgo (e.g. R.T. Keller) sobre actitudes y conducta en una situación de cambio organizacional. Se cambió el método de pago de 199 trabajadores israelitas en una simulación experimental, de ser de en base a horas pasó a ser a destajo, tanto por participación como por estructura de iniciación (i.e. dirección). Los resultados apoyan la influencia del tipo de decisión en el cambio sobre la aceptación del mismo. La estructura de iniciación en la decisión de cambio estratégico y la participación en decisiones tácticas (la forma de implementar el cambio) incrementaron la aceptación del cambio. También se observó un efecto de interacción, los Ss en la estrategia directiva combinada con tácticas de participación mostraron la media más alta de aceptación al cambio. Sin embargo, la estructura de iniciación o la participación en ambos tipo de decisión tuvieron efectos mínimos sobre el desempeño

### 3 3 2 -

TI: Enlazando la conducta organizacional y la psicología ambiental. Edición Especial. relaciones entre la psicología ambiental y campos afines.

AU: Mayo,-Margarita; Pastor,-Juan Carlos; Wapner,-Seymour.

IN: State U New York, US

RE: Environment-and-Behavior; 1995 Jan Vol 27 (1) 73-89

RS: El enlace entre la psicología ambiental y la conducta organizacional se demuestra por el uso de la perspectiva holística, de desarrollo y orientada a sistemas de S. Wapner (1987). Esta aproximación utiliza el organismo-en-el-ambiente como la unidad de análisis, y proporciona diferentes rasgos del organismo, del ambiente y sus relaciones para conceptualizar los problemas y asuntos de la conducta organizacional en forma novedosa. Al examinar los sistemas individuo-en-el-grupo, individuo-en-la-organización, el grupo-en-la-organización y la organización-en-el-ambiente, esta aproximación teórica incluye varios estudios ya realizados y opera como una guía para nuevos caminos de investigación.

### 3.3.3 \*

TI: Conducta Organizacional.

AU: Wilpert,-B.

IN: Technische U Berlin, Inst fur Psychologie, Germany

RE: Annual-Review-of-Psychology, 1995 Vol 45 59-90

RS: Revisa la literatura sobre los rasgos sistémicos de la conducta organizacional (CO). Se enfatiza el análisis del trabajo fuera de los EUA al que no se hace referencia rutinariamente en publicaciones en idioma inglés. Se tratan los aspectos más penetrantes de los antecedentes y características organizacionales y las consecuencias de las prácticas, así como las estructuras y procesos dentro de las organizaciones. Se discute el desarrollo teórico, incluyendo a las organizaciones como realidades, la teoría de acción y controversias teóricas. Se describen aproximaciones metodológicas incluyendo la investigación que abarca todos los niveles y aproximaciones longitudinales. Se discuten los dominios de contenido de la CO respecto a nueva tecnología, participación, sistemas riesgosos de trabajo, aprendizaje organizacional, y relaciones organización-ambiente. El ámbito de temas cubierto por la CO se encuentra en expansión. Se están realizando importantes avances teóricos y un creciente refinamiento metodológico.

### 3.3.4 \*

TI: La clase social como una variable descuidada en conducta organizacional

AU: Cotton,-Chester-C

IN: California State U, Coll of Business, Dept of Management Chico US

RE: Journal-of-Psychology; 1994 Jul Vol 128 (4) 409-417

RS: La clase social es una variable de considerable poder predictivo dentro de la sociología y otras ciencias sociales. Dentro de la mercadotecnia la clase social es una variable independiente común en los estudios de conducta del consumidor. Se habla sobre la ausencia de la clase social como variable en los estudios de conducta organizacional y se identifican varios sustitutos parciales. Se proponen algunas razones por las que se evita el uso de la clase social como variable en los estudios de conducta organizacional y se presentan argumentos para su uso.

### 3.3.5

TI: Revisión de las prácticas actuales de evaluación de modelos causales en conducta organizacional e investigación en administración de recursos humanos.

AU: Medsker,-Gina-J.; Williams,-Larry-J.; Holahan,-Patricia-J.

IN: U Miami, School of Business Administration, Coral Gables, FL, US

RE: Journal-of-Management; 1994 Sum Vol 20 (2), Spec Issue 439-464

RS: Revisa la literatura sobre la evaluación del modelo estructural y discute el uso de índices de adaptación; el trabajo de L.R. James et al (1982), con énfasis en sus prescripciones de evaluación del modelo y desarrollos recientes en dicha evaluación presentados desde James et al. Se analizan las prácticas actuales para determinar qué tan bien están siendo aplicadas tales técnicas de evaluación. Se presentan sugerencias para mejorar la evaluación de modelos.

### 3.4 CAMBIO ORGANIZACIONAL.

#### 3.4.1

TI: Cambio organizacional: efectos principales e interactivos.

AU: Ferguson,-E.; Cheyne,-A.

IN: U Nottingham, Dept of Psychology, England

RE: Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology, 1995 Jun Vol 68 (2) 101-107

RS: 245 Ss del personal de una universidad británica fueron elegidos al azar y se les entrevistó sobre sus percepciones de satisfacción en el puesto, cargas de trabajo, gerencia de decisiones participantes y actitudes después de un fuerte cambio en la estructura de la enseñanza. Además, se obtuvo información sobre varios posibles moderadores organizacionales. Se encontró una interacción entre dos niveles de ese sistema, cargas de trabajo (tecnológico) y el nivel del puesto (estructura organizacional) en relación con la satisfacción en el puesto. Esta interacción indicó que el personal de apoyo en realidad se encontraba más satisfecho a medida que sus cargas de trabajo aumentaban mientras que lo contrario sucedía con el personal académico.

#### 3.4.2

TI: Cambio organizacional y la provisión de una base segura lecciones de campo.

AU: Kahn,-William-A.

IN: Boston U, School of Management, Dept of Organizational Behavior , MA, US

RE: Human-Relations; 1995 May Vol 48 (5) 489-514

RS: Prepara el terreno para una teoría de práctica relacionada con la dependencia de los miembros de la organización en los agentes de cambio. En esta formulación, los agentes de cambio son figuras paternas temporales para los miembros de la organización que luchan por aprender formas poco comunes de relacionarse. Se utiliza material de un diagnóstico organizacional y de un proyecto de cambio conducido desde diferentes perspectivas teóricas (dinámica de grupos, personalidad y liderazgo, y estructura y roles organizacionales) para mostrar la forma en que el autor, como agente de cambio, creó un vínculo seguro con los miembros de la organización.

### 3.4.3

TI: Entendiendo el cambio organizacional: perspectiva esquemática.

AU: Lau,-Chung-Ming; Woodman,-Richard-W.

IN: Chinese U of Hong Kong, Dept of Management, Shatin, Hong Kong

RE: Academy-of-Management-Journal; 1995 Apr Vol 38 (2) 537-554

RS: Desarrollaron un constructo de esquema de cambio (CEC) y lo analizaron con información de dos muestras (305 pregraduados y 15 miembros del personal del departamento de recursos humanos de una universidad), utilizando métodos cuantitativos y cualitativos. Los resultados apoyan la teoría de que la actitud de un individuo hacia el cambio es resultado de un entendimiento cognoscitivo del cambio guiado por el esquema de cambio personal. Un esquema de cambio parece ser una unidad crítica en la organización e integración de información para llegar a una actitud específica hacia el cambio. En ambas muestras, las dimensiones empíricas encontradas en su esquema sobre el cambio organizacional fueron generalmente consistentes con las dimensiones teóricas (causalidad, valencia e interferencias) de un esquema identificado en la literatura

### 3 4 4

TI: Sobre los límites de la regionalización: estilo gerencial y la construcción de conflicto en el cambio organizacional.

AU: De-Roche,-Constance-P.

IN: University Coll of Cape Breton, Sydney, NS, Canada

RE: Human-Organization; 1994 Fal Vol 53 (3) 209-219

RS: Examina los procesos micropolíticos en el trabajo en la amalgama regional de 2 programas de capacitación de enfermeras en Nova Scotia . El artículo intenta explicar las respuestas diferenciales a la amalgamación inminente analizando estilos y prácticas pre-existentes de gerencia, así como las percepciones de ellos por parte del personal. Al hacerlo, recurre a una crítica del papel de liderazgo en la literatura de la cultura organizacional. El caso sostiene el valor del análisis etnográfico para no alejar el cambio organizacional.

### 3 4 5

TI: Un modelo nuevo de cambio organizacional.

AU: Antonioni,-David.

IN: U Wisconsin School of Business, Management Inst, Madison, US

RE: Organization-Development-Journal; 1994 Fal Vol 12 (3) 17-22

RS: A pesar de que es claro que las organizaciones están atravesando por cambios rápidos, es incierto lo que la gente involucrada realmente ha aprendido del proceso. Se presenta un nuevo modelo para manejar el cambio que propone que los miembros de la organización vean al proceso de cambio desde un punto de aprendizaje y que midan y reflejen sobre el proceso de

cambio. El modelo tiene 4 fases para el manejo del proceso de cambio: (1) preparación, (2) implementación, (3) aprendizaje adaptativo, y (4) aprendizaje generativo.

**3.5 CLIMA ORGANIZACIONAL.-** Características ambientales de una organización, las cuales afectan la conducta ó el desempeño de sus miembros.

#### 3.5.1

TI: Predictores biográficos y de personalidad de clima organizacional.

AU: Furnham,-Adrian; Gunter,-Barrie.

IN: U London, University Coll London, Dept of Psychology, England

RE: Psychology-An-International-Journal -of-Psychology-in-the- Orient; 1994 Dec Vol 37(4) 199-210

RS: Examinaron predictores biográficos y de personalidad de 14 factores percibidos de clima en 2 organizaciones británicas del sector público y privado. Se aplicaron cuestionarios a 169 empleados de una organización pública y a 136 del sector privado. Ocho variables biográficas y la situación de control de trabajo se correlacionaron con 14 dimensiones internas de clima. La situación de control de trabajo fue un predictor significativo de casi todas las dimensiones climáticas, en la organización pública, mientras que el salario fue un predictor más poderoso en la compañía privada. Una visión más positiva de diferentes aspectos de la organización se asoció con el tener un salario más alto, un nivel más alto, sentirse en control de la situación de trabajo propia y un mayor número de promociones.

#### 3.5.2

TI: Monitoreo y retroalimentación del desempeño. Efectos de un sistema de monitoreo y retroalimentación del desempeño sobre la productividad la calidad del desempeño,el ausentismo, el clima organizacional y la satisfacción en el puesto.

AU: Kat,-Patricia; Brinkmann,-Jos

IN: Katholieke U , Nijmegen, Vakgroep Psychologie van Arbeid en Organisatie, Netherlands

RE: Gedrag-en-Organisatie; 1995 Jan Vol 8 (1) 1-17

RS: Estudiaron la eficacia de un sistema combinado de monitoreo y retroalimentación del desempeño para incrementar la productividad, la calidad del trabajo y clima laboral y para reducir el ausentismo. Los Ss fueron 125 adultos mujeres y varones normales holandeses (edades de 25-58 años) (empleados postales). El sistema consistió en la observación y evaluación del desempeño de los trabajadores y sesiones de retroalimentación individual basadas en tales observaciones. A 61 Ss se les observó y administró retroalimentación durante un período de 3 semanas, mientras que los otros 64 funcionaron como grupo control. La productividad y calidad del trabajo de los

Ss se midió periódicamente en este lapso. El clima laboral se midió al inicio y al final del experimento utilizando un cuestionario, el Barómetro Social (A. Lissenberg and C. K. Koesoemo Joedo, 1992).

### 3.5.3

TI: La relación entre el clima organizacional y las percepciones del empleado de las prácticas de administración de personal.

AU: Toulson,-Paul; Smith,-Mike.

IN: Massey U, Palmerston North, New Zealand

RE: Public-Personnel-Management; 1994 Fall Vol 23 (3) 453-468

RS: 2,111 Ss empleados en 40 organizaciones de Nueva Zelanda contestaron un cuestionario que medía la actitud al trabajo y el clima organizacional (CO). CO es un concepto que abarca la forma en que actúa la organización como un ambiente de fuerte significado psicológico para los miembros individuales de la misma. Se realizaron entrevistas estructuradas con los ejecutivos de más alto nivel de éstas 40 organizaciones para establecer medidas de participación y proacción de los empleados y estilo de gerencia. No surgieron relaciones significativas entre la medición de la práctica de administración de personal y la medición general de CO. Esto implica que gran parte de la teoría asociada con la práctica de administración de personal no se refleja en el centro de trabajo y que, mientras que los conceptos como el que la participación del empleado podría incrementar el CO, las conceptualizaciones actuales de las que se derivan tales mediciones son ambiguas.

### 3.5.4

TI: Evaluación del clima organizacional: resultados exploratorios con un nuevo modelo de diagnóstico.

AU: Turnipseed,-David-L.; Turnipseed,-Patricia-H

IN: Georgia Southern U, US

RE: Leadership-and-Organization-Development-Journal. 1992 Vol 13 (5) 7-14

RS: Desarrollaron un modelo para evaluar clima organizacional (CO), basado en la teoría de socialización. El modelo sostiene que el grado de éxito de una organización dada puede evaluarse determinando la diferencia absoluta entre el nivel deseado de cualquier factor de clima de la organización y el nivel real de ese factor en el ambiente social de la organización. El modelo se probó en 50 miembros del personal de la Fuerza Aérea y 70 maestros. Las evaluaciones tanto de las organizaciones como del personal se relacionaron con las prácticas de socialización (PS) y a las medidas del CO real. Hubo mayor diferencia entre el CO deseado y el real en el sistema escolar que en la Fuerza Aérea. La Fuerza Aérea generalmente empleó un rango mayor de PS y con mayor intensidad. De este modo, los resultados indican que el CO sigue las PS empleadas.

### 3.5.5

Ti: Clima organizacional.

AU: Al-Shamari,-Minwir-M.

IN: Yarmouk U, Irbid, Jordan

RE: Leadership-and-Organization-Devolpment-Journal; 1992 Vol 13 (6) 30-32

RS: Describe las características distintivas de clima organizacional (CO) sugeridas por W.F. Joyce y J. W. Slocum (1979). El autor intenta resolver la confusión que rodea las relaciones entre CO y los conceptos relativos de satisfacción en el puesto, cultura corporativa y esilo de liderazgo. Se discuten las diferencias teóricas y metodológicas entre el CO y estos 3 conceptos, y se concluye que estos conceptos no son sinónimos de CO.

## 3.6 CRISIS ORGANIZACIONALES.

### 3.6.1

Ti: Ejecutivos angustiados y organizaciones en crisis.

AU: Sperry,-Len.

IN: Medical Coll of Wisconsin, Div of Organizational Psychiatry, Milwaukee, US

RE: Psychiatric-Annals; 1995 Apr Vol 25 (4) 238-241

RS: Describe la psicopatología en ejecutivos y organizaciones en crisis. Se presentan ejemplos de caso para 3 tipos básicos de crisis organizacionales: una organización relativamente saludable en crisis; una organización neurótica en crisis; y una organización neurótica en crisis con un ejecutivo clave altamente angustiado o afectado. En resupuesta a una solicitud de consulta, el psiquiatra debe evaluar los orígenes, el tipo y grado de la patología de los ejecutivos y de la organización y la crisis organizacional. Enseguida, se debe seleccionar un modelo de consulta apropiado: el modelo de capacitación, el de proceso o el clínico. Posteriormente, se deben instituir intervenciones específicas, como construcción de cohesión, establecimiento de metas progresivas a corto plazo o directivas de distracción, entre otras. Estrategias de mayor plazo pueden incluir rediseño de puestos, cambio de cultura organizacional y planificación estratégica.

### 3.6.2

Ti: La psiquiatría en el trabajo: crisis organizacional, problemas emocionales y habilidades psiquiátricas.

AU: Kahn,-Jeffrey-P.; Heidel,-Stephen-H.

IN: Cornell U Medical Coll, NY, US

RE: Psychiatric-Annals; 1995 Apr Vol 25 (4) 220-223

RS: Resalta el valor de las habilidades psiquiátricas para entender las complejas interacciones entre la vida emocional del individuo y la conducta en el centro de trabajo, utilizando 2 casos ficticios de un presidente divisional de 48 años con desórdenes de pánico y una firma contable importante con

problemas de personal. En el primer caso, el resultado del tratamiento dependió de la integración comprensiva de las perspectivas de diagnóstico, psicodinámica, organizacional, social y psicofarmacológica. En el segundo caso, existió un interjuego complejo de factores que necesitaron ser señalados incluyendo cambios en el clima laboral general, dinámicas organizacionales complejas, vulnerabilidades emocionales individuales, tensiones físicas ocasionadas por equipo de diseño deficiente e insensibilidad gerencial. La reducción de personal y la re-ingeniería, la computarización y una fuerza de trabajo cambiante conducen al estrés emocional de los empleados y de la corporación; los psiquiatras pueden ayudar en estas áreas a ambos tipos de clientes.

### 3.6.3

TI: Diagnóstico de un negocio familiar.

AU: Brill,-Peter

IN: Integra Inc, Radnor, PA, US

RE: Psychiatric-Annals; 1995 Apr Vol 25 (4) 251-255

RS: Se enfoca en la consulta psiquiátrica a un negocio familiar grande de diseño y manufactura de aeronaves que va de la tercera a la cuarta generación. Se llamó a un clínico cuando el primer director general (DG) no miembro de la familia estaba teniendo conflictos con la familia poco después de la jubilación de un miembro familiar de edad avanzada que había unido a la familia, al consejo administrativo y a la compañía. El consultor entrevistó a una muestra de la familia, a todo el consejo y a los altos directivos de la empresa. Se describen los resultados de esas entrevistas, incluyendo la habilidad debilitada del director general para conducir la empresa eficazmente y su subsecuente decisión de jubilarse tempranamente.

### 3.6.4 \*

TI: Validez convergente y discriminativa del Inventario-II de Conflicto Organizacional de Rahim.

AU: Rahim,-M.-Afzalur; Magner,-Nace-R.

IN: Western Kentucky U, Dept of Management, Bowling Green, US

RE: Psychological-Reports; 1994 Feb Vol 74 (1) 35-38

RS: El análisis factorial confirmatorio con LISREL 7 de datos de 1,219 gerentes sobre los 28 reactivos del Inventario de Conflicto Organizacional de Rahim-II (M.A. Rahim, 1992) proporcionó apoyo para la validez convergente y discriminativa de este instrumento, que mide los estilos de manejo del conflicto en diferentes papeles y niveles organizacionales.

### 3.6.5 \*

TI: Consultoría psicológica en las organizaciones. Edición especial: el factor humano en la organización.

AU: Lane,-David-A.

IN: Professional Development Foundations, London, England

RE: European-Review-of-Applied-Psychology Revue-Europeenne-de-Psychologie-Applee; 1993 Vol 43 (1) 41-46

RS: Investiga las opiniones de empleados bancarios sobre las propuestas de consultoría en respuesta a los problemas de estrés ocasionados por los asaltos a mano armada. El artículo también cuestiona los límites de la psicología y su relación con otras disciplinas que tiene que ver con los servicios de consultoría organizacional, especialmente cuando éstos servicios se ofrecen en ausencia de una evaluación preliminar de las necesidades y opiniones del empleado. Los resultados sugieren que la consultoría no debe ser simplemente considerada como algo bueno, sino que deben tomarse en cuenta sus efectos y su papel dentro del sistema organizacional con sus prácticas gerenciales y su contexto cognoscitivo.

3.7 DESARROLLO ORGANIZACIONAL.- Aplicación de técnicas conductuales, gerenciales y otras, a la organización con el fin de integrar las necesidades del individuo con las metas y objetivos organizacionales.

#### 3.7.1

TI: El cambio como re-educación: Lewin revisado.

AU: Coghlan,-David.

IN: Trinity Coll, Dublin, Ireland

RE: Organization-Development-Journal: 1994 Win Vol 12 (4) 1-8

RS: El lugar de K. Lewin como el padre del desarrollo organizacional (DO) tanto en términos de su influencia personal como de su trabajo teórico, se presenta en términos de su investigación sobre el trabajo en acción, dinámicas de grupos, teoría de campo y sus etapas del cambio. Raramente se cita su trabajo sobre re-educación. No obstante, es claro que gran parte de lo que él entendía como central en el complejo proceso de la re-educación es crítico para el proceso de cambio y encubre los principios filosóficos y la práctica del DO. Este trabajo presenta el artículo de Lewin de 1973 generalmente ignorado sobre 10 principios de la re-educación en términos de la teoría y práctica del DO para permitir a los practicantes del DO basarse en la obra de Lewin y utilizarla.

#### 3.7.2

TI: Haciendo visible lo invisible: uso de métodos basados en analogías para sacar a la luz procesos organizacionales inconscientes.

AU: Barry,-David.

IN: U Auckland, New Zealand

RE: Organizational-Development-Journal; 1994 Win Vol 12 (4) 37- 48

RS: Identifica la importancia de sacar a la luz procesos inconscientes en desarrollo organizacional y discute las formas en que una encuesta transmitida analógicamente, es decir, un proceso de investigación derivado de técnicas utilizadas en la psicología y en terapia de arte, se puede utilizar para sacar a la luz fenómenos y cogniciones organizacionales inconscientes . Se presentan varias aproximaciones de encuesta basada en analogías (e.g. escultura, drama).

### 3.7.3 \*

TI: Desarrollo organizacional en Europa del Este: aprendiendo a construir teorías de DO específicas a la cultura.

AU: Perlaki,-Ivan.

IN: East Tennessee State U, Coll of Business, Dept of Management & Marketing, US

RE: Journal-of-Applied-Behavioral-Science; 1994 Sep Vol 30 (3) 297-312

RS: Trata sobre los valores del desarrollo organizacional (DO) y la cultura nacional en Europa del Este (EE) y examina diferencias en estas variables entre países de EE y los EUA utilizando las 4 dimensiones de cultura nacional de G. Hofstede (1980) (distancia de poder, evitación a la incertidumbre, individualismo y masculinidad). También se describe el papel del desarrollo social en los países de la EE pre-revolucionaria. Las barreras a las aplicaciones exitosas del DO en EE incluyen incongruencia fundamental entre la cultura de la EE pre- revolucionaria y los valores del DO. Los efectos positivos de los planes de desarrollo social en EE incluyen un conocimiento gerencial mayor en áreas como calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo, y metas y necesidades de los individuos empleados. Las estrategias para la aplicación exitosa del DO en EE son seleccionar intervenciones de DO que sean compatibles con su cultura, seleccionar organizaciones de EE que sean compatibles con los valores del DO y elaborar una teoría de DO específica para su cultura.

### 3.7.4

TI: El PSPP: el Pequeño y Suave Proyecto Polaco.

AU: Antoszkiewicz,-Jan-D.; Jaworski,-Waldemar; Wojtczak,- Krzysztof.

IN: Practical School of Innovation, Warsaw, Poland

RE: Organization-Development-Journal; 1994 Sum Vol 12 (2) 35-40

RS: Describe el PSPP, el cual fue desarrollado en Polonia para ayudar a las organizaciones a realizar la transición de un sistema económico central a una economía de mercado. El proyecto se basa en la metodología del desarrollo organizacional y también tiene elementos de solución de problemas, desarrollo gerencial, liderazgo y técnicas de aprendizaje en acción combinadas todas para desarrollar un clima y cultura gerencial. Se presenta un ejemplo de caso de la implementación del proyecto.

### 3.7.5

TI: Consultoría y la organización: una introducción.

AU: Murgatroyd,-Stephen

IN: Athabasca U, AB, Canada

RE: British-Journal-of-Guidance-and-Counselling; 1993 May Vol 21 (2) 121-123

RS: Habla sobre los enlaces entre la consultoría y el desarrollo organizacional, partiendo de la experiencia personal en consultoría. Se delinean la estructura y objetivos del simposio.

## 3.8 OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

### 3.8.1

TI: El proceso de rotación en las organizaciones: exploración del rol de las expectativas alcanzadas-no alcanzadas.

AU: Pearson,-Cecil-A.-L.

IN: Murdoch U, School of Economics and Commerce, Waus, Australia

RE: Human-Relations; 1995 Apr Vol 48 (4) 405-420

RS: Examinaron las conexiones entre la rotación voluntaria y las expectativas no cumplidas en la situación laboral cuando se implementó un establecimiento participativo de metas (EPM). Tanto los atributos situacionales del centro de trabajo como el impacto de los atributos personales sobre la conducta de retiro se examinaron. Se realizó una evaluación del proceso de rotación durante un año, a empleados australianos de mantenimiento ferroviario. Se contrastaron las respuestas de diagnóstico de grupos de igual tamaño de trabajadores que abandonaron el empleo y de trabajadores que permanecieron en él durante el estudio. El EPM les permitió a los Ss la oportunidad de casar la situación laboral con sus expectativas. Las diferencias entre los Ss que permanecieron y los que se fueron se explicaron parcialmente por el marco de las expectativas alcanzadas-no alcanzadas, y hubo evidencia que sugiere que una amplia variedad de atributos laborales son una fuente de expectativas del trabajador.

### 3.8.2

TI: Predicción de intenciones de exportación: ¿Administrando características estructurales?

AU: Andersen,-Otto; Rynning,-Marjo-Riitta.

IN: U, Oslo, Coll of Business Management, Oslo, Norway

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1994 Mar Vol 10 (1) 17- 27

RS: Se enfoca en la identificación de exportadores potenciales entre pequeñas y medianas empresas no exportadoras. Se argumenta que las variables directamente observables pueden utilizarse como un instrumento para predecir cuáles firmas tienen probabilidad de tener intenciones de exportar. Un estudio exploratorio sugiere que 4 variables (cobertura del mercado nacional, número

de grupos de productos y clientes, orientación hacia el servicio o la manufactura, y el nivel académico de los directores generales) tienen un valor considerable en la predicción de las intenciones de exportación. La muestra incluyó un total de 1,147 manufactureras de productos metálicos, maquinaria, y equipo de transporte. Se utilizaron 78 firmas para el estudio.

### 3.8.3

TI: Publicidad, diseño e identidad corporativa.

AU: Zinkhan, -George-M.

IN: U Houston, TX, US

RE: Journal-of-Advertising; 1993 Dec Vol 22 (4) VII-IX

RS: Señala que la publicidad convencional de los productos de marca se encuentra en una etapa madura y que las organizaciones están buscando oportunidades alternativas para alcanzar los objetivos de comunicación. Las alternativas discutidas incluyen la expresión a través del diseño, de la identidad corporativa y de los objetivos organizacionales. Existe una mayor necesidad de investigación sobre la comunicación simbólica (o pictórica), así como la necesidad de nuevas metáforas para pensar acerca del proceso de la comunicación.

### 3.8.4

TI: Organizaciones del nuevo paradigma: desde la calidad total, pasando por el aprendizaje hasta la clase mundial.

IN: Florida International U, US

RE: Organizational-Dynamics; 1994 Win Vol 22 (3) 5-19

RS: Examina organizaciones de calidad total (OCT), de aprendizaje (OA) y de clase mundial (OCM) las cuales forman parte de un nuevo paradigma de éxito. Las OCT logran mejorar la calidad al adaptarse en respuesta a cambios en el ambiente, y la mayoría de las OCT construyen un ciclo de aprendizaje para monitorear el desempeño y hacer los cambios necesarios. Las OA anticipan el cambio y continuamente incrementan la calidad para exceder y anticipar las exigencias del cliente. Las OCM se basan en las características de otras organizaciones para ser mejores que sus competidores alrededor del mundo. Las OCM sobresalen en dimensiones que son importantes tanto para las OCT como para las OA y en áreas tales como la superación continua, la flexibilidad organizacional y el soporte técnico. Se arguye que, para tener éxito, las compañías deben hacer más que buscar la calidad y adaptarse a los cambios. Las organizaciones deben anticiparse a los cambios y competir globalmente para lograr un nivel de clase mundial.

### 3.8.5

TI: Conformidad o divergencia en la descripción del concepto de negocio y lucro.

AU: Hackner,-Einar.

IN: Lulea U, Div of Business Administration, Dept of Business Administration & Social Sciences, Sweden

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1993 Dec Vol 9 (4) 265- 282

RS: Examinó la relación entre el grado de conformidad o divergencia en la forma en que los altos directivos de 20 firmas describieron el concepto de negocio de la compañía (idea base de de las operaciones de la compañía) y de lucro. Se entrevistó a los Ss sobre el concepto de negocio de la compañía y la historia de la misma y se midió el lucro de ella. Se determinó que la conformidad en las descripciones se correlacionó positivamente al lucro en organizaciones estables y se correlacionó débilmente con la divergencia en organizaciones inestables. Factores de contingencia ambiental afectaron la relación conformidad-lucro en los procesos de la organización.

## 3.9 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

### 3.9.1

TI: Hombres en organizaciones dominadas por hombres y su encuentro con mujeres intrusas Edición Especial: la construcción de los sexos en las organizaciones.

AU: Kvande,-Elin; Rasmussen,-Bente.

IN: U Trondheim, Dept of Sociology & Political Science, Norway

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1994 Jun Vol 10 (2) 163- 173

RS: Enfoca el impacto del ingreso de la mujer a una profesión masculina como es la ingeniería sobre la masculinidad en diferentes centros de trabajo. Este proyecto de investigación utilizó datos de muestras de ingenieros graduados hombres (H) y mujeres (M) noruegos y el desarrollo de sus carreras en diferentes organizaciones de trabajo. Los resultados delinearon 4 grupos de H en diferentes posiciones en las organizaciones y con diferentes reacciones y conducta hacia las M; los grupos se denominaron los caballeros, los competidores, los camaradas y los cometas. Los diferentes tipos de H se ubicaron dentro de diferentes tipos de organizaciones para entender las alianzas que dan a las M buenas oportunidades en algunas organizaciones y oportunidades pobres en otras.

### 3.9.2

TI: La estructura multidivisional: ¿fósil organizacional o fuente de valor? Edición Especial: revisión anual de administración.

AU: Hoskisson,-Robert-E.; Hill,-Charles-W.; Kim,-Hicheon.

IN: Texas A&M U, Coll of Business Administration, Coll Sttn. US

RE: Journal-of-Management; 1993 Sum Vol19 (2) 269-298

RS: Evalúa críticamente 3 perspectivas ( costo de transacción, administración estratégica y sociológica) relacionadas con la firma multidivisional (Forma-M). Se describe un modelo que resume los enlaces teóricos entre estas perspectivas. La evidencia acumulativa sobre las estructuras de Forma-M es que la forma corporativa sí hace una diferencia en el desempeño organizacional. Se presentan sugerencias sobre futura elaboración de teorías y sobre áreas donde es necesario el trabajo empírico.

### 3.9.3

TI: Impacto de las características organizacionales sobre las políticas restrictivas del tabaquismo en hospitales.

AU: Emmons,-Karen-M; Biener,-Lois.

IN: Miriam Hosp, Div of Behavioral Medicine, Providence, RI, US

RE: American-Journal-of-Health-Promotion; 1993 Sep-Oct Vol 8 (1) 43-49

RS: Examinaron la relación entre la estructura organizacional de hospitales y la adopción de políticas restrictivas sobre el tabaquismo. 49 directores de hospital llenaron cuestionarios y participaron en entrevistas telefónicas antes y después de la fecha señalada para la implementación de políticas sobre el tabaquismo. Las medidas incluyeron la estructura organizacional del hospital, la estabilidad organizacional, la preocupación de la administración por la salud de los empleados, la posición de autoridad e indicadores de apoyo actitudinal. 51% de los hospitales incrementaron la restrictividad de sus políticas sobre el tabaquismo. 35% adoptaron una prohibición completa de fumar en interiores. La adopción de restricciones adicionales sobre el tabaquismo se relacionó con el apoyo de los directores y miembros del consejo a tales restricciones, con la ausencia de una unidad de dependencia química y con la experiencia de dificultades financieras en los 2 años anteriores. Los hospitales más pequeños tenían mayor probabilidad de tener políticas restrictivas en línea base, lo que puede reflejar una suavidad real o percibida de instituir cambios en las políticas.

### 3.9.4

TI: Cultura, productividad y estructura: estudio en Singapur.

AU: Foo,-Check-teck.

IN: Nanyang Technological Inst, School of Accountancy & Business, Singapore

RE: Organization-Studies; 1992 Vol 13 (4) 589-609

RS: Investigó las diferencias en las aproximaciones percibidas de incremento en la productividad entre las compañías locales y las del occidente de Singapur. 32 Ss empleados en firmas propiedad total de nacionales Singapur y 35 empleados en firmas "extranjeras" fueron encuestados. Pareció haber cierto apoyo estadístico para la tesis de cultura libre, dada la escasez de diferencias significativas encontradas entre las muestras del oriente y el occidente en las

medidas perceptuales individuales de énfasis en las diferentes formas de incrementar la productividad. Los descubrimientos sugieren que hubo mayor énfasis en las firmas occidentales propiedad de extranjeros.

### 3.9.5 \*

TI: Predicción de efectividad organizacional como función del tipo de estructura organizacional.

AU: Bhargava,-Shivganesh; Sinha,-Beena

IN: Indian Inst of Technology, Bombay, India

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1992 Apr Vol 132 (2) 223-231

RS: Estudiaron las características organizacionales de la efectividad en una estructura jerárquica. Los participantes fueron 20 estudiantes del último año universitario de ingeniería (edad promedio de 21 años) y 20 ingenieros (edad promedio de 23.5 años) trabajando en una empresa pública en la India. El análisis comparativo mostró un incremento significativo en efectividad organizacional bajo una estructura jerárquica. Los resultados se discuten dentro de la perspectiva estructural de las organizaciones.

## 4. ADMINISTRACION DE PERSONAL.

4.1 DISCRIMINACION LABORAL.- Tratamiento perjudicado y diferencial sobre la base de religión, sexo, raza, origen étnico, apariencia física o el pertenecer a cualquier otro grupo que no sea el de la mayoría (e g discapacitados) en lugar de tomar como base los méritos.

### 4 1 1 \*

TI: Evidencia estadística en estudios sobre discriminación salarial condiciones inferenciales no paramétricas.

AU: Millsap,-Roger-E ; Meredith,-William

IN: City U New York, Bernard M. Baruch Coll, Dept of Psych,US RE: Multivariate-Behavioral-Research; 1994 Vol 29 (4) 339-364

RS: Presenta condiciones teóricas no paramétricas bajo las que análisis estadísticos de igualdad de salario que utilizan medidas de mérito pueden conducir a inferencias sobre la justicia. Se definen 2 tipos de justicia que la contrastan respectoa: el mérito verdadero vs el mérito observado. Se revisan modelos de variable oculta que han sido propuestos para utilizarse en estudios de igualdad salarial. Estos modelos se ilustran utilizando información de salarios reales, demostrando sus especificaciones como modelos estructurales con significados ocultos.

#### 4.1.2 \*

TI: Prejuicio contra solicitantes de empleo con sobrepeso en una entrevista simulada.

AU: Pingitore,-Regina; Dugoni,-Bernard-L.; Tindale,-R.-Scott; Spring,-Bonnie.

IN: Finch U of Health Sciences/Chicago Medical School, Dept of Psychology, IL, US

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1994 Dec Vol 79 (6) 909-917

RS: Este estudio evaluó si los individuos moderadamente obesos, especialmente mujeres, serían víctimas de discriminación en una entrevista inicial simulada. Posibles factores de confusión se controlaron haciendo que 320 Ss evaluaran videocintas de una entrevista inicial que utilizó los mismos actores profesionales apareciendo como de peso normal o arreglados para parecer con sobrepeso con el uso de prótesis teatrales. Los resultados mostraron que sí existe prejuicio en la contratación de solicitantes con sobrepeso, especialmente del sexo femenino. La decisión de no contratar a un solicitante obeso fue parcialmente mediada por atribuciones de personalidad. Se discuten las implicaciones y limitaciones de estos resultados.

#### 4.1.3

TI: Efectos de la selección preferencial y discriminación basada en el sexo, sobre las actitudes laborales.

AU: Graves,-Laura-M.; Powell,-Gary-N.

IN: Clark U, Graduate School of Management, Worcester, MA, US

RE: Human-Relations; 1994 Feb Vol 47 (2) 133-157

RS: Examinaron los efectos de las percepciones de 188 empleados gerenciales profesionistas, de la selección y discriminación basada en el sexo sobre sus actitudes laborales. 61% de la muestra eran hombres. Como se esperaba, tanto los hombres como las mujeres tenían actitudes laborales negativas cuando creían que las prácticas de selección discriminaban contra su propio sexo. Sin embargo, los hombres y las mujeres tenían actitudes laborales más positivas cuando a su propio sexo se le daba tratamiento preferencial que cuando las selecciones eran neutrales.

#### 4.1.4

TI: "No contratamos fumadores": ¿pueden los empleadores discriminar a los fumadores?

AU: Warner,-Daniel-M.

IN: Western Washington U, Dept of Accounting, Bellingham, US

RE: Employee-Responsibilities-and-Rights-Journal; 1994 Jun Vol 7 (2) 129-140

RS: Los empleados fumadores son menos saludables que los no fumadores, faltan más al trabajo, hacen más reclamaciones y solicitudes más costosas de prestaciones de salud e incapacidad, y ponen en peligro a sus compañeros que respiran el aire donde ellos fuman. Los patrones pueden establecer centros de

trabajo de no fumar y pueden discriminar absolutamente a los fumadores. Debido a que no existen reglamentaciones para estas situaciones, los patrones son libres de contratar a quienes ellos deseen. El Acta de Americanos con Discapacidad prohíbe la discriminación en contra de solicitantes o empleados "discapacitados", pero los fumadores no son "discapacitados" ni se les considera así. El autor afirma que dado que la política del gobierno es desalentar el tabaquismo, dado que la discriminación contra fumadores promueve el no fumar y dado que tal discriminación no es ilegal, es una buena política social.

#### 4.1.5

TI: El empleado mexicano-americano: una fuerza de trabajo en crecimiento.

AU: Kavanaugh,-Paul; Retish,-Paul.

IN: U Texas Coll of Education, Adult Education & Human Resource Development Leadership Program, Austin, US

RE: Public-Personnel-Management; 1993 Fal Vol 22 (3) 421-432

RS: Explora los estereotipos que tienen los Anglos (americanos caucásicos) hacia los trabajadores mexicano-americanos (MA) y presenta opiniones sobre estos trabajadores. Se discuten las actitudes laborales de los MA, el desempleo en la comunidad MA, el nivel ocupacional de los MA, discriminación, y diferencias de origen y generacionales entre MA. Se sugiere que los maestros y los patrones deben empezar a juzgar a los MA desde la perspectiva de su historia que es única, así como sus experiencias.

4.2 CENTROS DE EVALUACION.- Proceso de evaluación conductual estandarizado y sistemático, utilizado para tomar decisiones sobre selección promoción y desarrollo de personal, consultoría y planeación de carrera

#### 4.2.1

TI: Independencia y observabilidad de dimensiones como moderadores de validez de constructo en el centro de evaluación.

AU: Kleinmann,-Martin; Exler,-Christian; Kuptsch,-Constanze, Koller,-Olaf

IN: Christian-Albrechts-U Kiel, Inst fur Psychologie, Germany

RE: Zeitschrift-fur-Arbeits-und-Organizationpsychologie, 1995 Vol 39(1) 22-28

RS: Estudiaron la influencia de la independencia y la observabilidad de las dimensiones del centro de evaluación (CE) sobre el constructo de validez del CE. Los participantes fueron 115 adultos alemanes de ambos sexos, estudiantes universitarios y 16 adultos alemanes de ambos sexos, con edad promedio de 25 años, quienes participaron en el CE. Cada uno de ellos completó 1 de 20 CE, evaluando 4 dimensiones independientes (i.e., empatía, perseverancia, creatividad y decisión) y 4 dimensiones dependientes (i.e., habilidades analíticas, planeación y control, persuasión, y asertividad). La observabilidad de estas dimensiones variaba. El desempeño de cada

participante era calificada por 4 observadores. Estas calificaciones sirvieron como base para los análisis de la validez convergente y discriminativa de los ejercicios del CE.

#### 4.2.2

TI: Métodos de selección: comparación de los centros de evaluación con las evaluaciones de los expedientes de personal.

AU: Lowry,-Phillip-E.

IN: U Nevada, Dept of Public Administration, Las Vegas, US

RE: Public-Personnel-Management; 1994 Fall Vol 23(3) 383-395

RS: 55 S candidatos a promociones en departamentos de bomberos y de la policía fueron evaluados utilizando los expedientes de personal (EP), 7 centros de evaluación (CE) y evaluaciones del supervisor. Los CE simulaban tareas reales del puesto a consideración, y los sujetos realizaban la tarea en la simulación. Se compararon los resultados de EP y CE para determinar si EP mejoraba el poder predictivo de CE, y las evaluaciones de los supervisores sobre el potencial gerencial de los Ss se recolectaron con fines comparativos también. Se encontró que los CE y los EP fueron predictores válidos del potencial gerencial. Se encontró que una combinación de CE y EP era feasible y mejor predictor que el CE solo. No obstante, se debe realizar primero la estandarización de EP antes de que sean utilizados rutinariamente como una herramienta de selección.

#### 4.2.3

TI: Investigación de la validez predictiva y la utilidad económica del centro de evaluación para niveles de alta gerencia.

AU: Tziner,-Aharon; Meir,-Elchanan-I; Dahan,-Mihal; Birati,-Assa

IN: U Montreal, PQ, Canada

RE: Canadian-Journal-of-Behavioural-Science; 1994 Apr Vol 26(2) 228-245

RS: Obtuvieron calificaciones finales en 25 dimensiones de evaluación en 382 candidatos a posiciones de alta gerencia en una corporación israelita. Las calificaciones fueron determinadas por: un proceso de centro de evaluación, 2 puntuaciones de evaluación derivadas clínicamente y una puntuación derivada mecánicamente. Para 49 de los evaluandos, las puntuaciones también estuvieron disponibles en una batería de pruebas cognoscitivas de lápiz y papel. Para todos los S, los datos se obtuvieron en 2 medidas de criterio por un período de 4 años. Se encontró que tanto la calificación de la inteligencia general formulada en el centro de evaluación como las puntuaciones de las pruebas cognoscitivas eran predictivamente inválidas, mientras que la medida de personalidad fue válida. A pesar de los modestos coeficientes de validez predictiva encontrados para los otros predictores del centro de evaluación, el análisis de utilidad económica efectuado con una fórmula mejorada demostró una efectividad-costo para el programa de centro de evaluación.

#### 4.2.4

TI: La entrevista estructurada: ¿alternativa a los centros de evaluación?

AU: Lowry,-Phillip-E.

IN: U Nevada, Dept of Public Administration, Las Vegas, US

RE: Public-Personnel-Management; 1994 Sum Vol 23(2) 201-215

RS: Sugiere procedimientos para la entrevista estructurada en selección de personal basada en los fundamentos otorgados por investigadores anteriores y los lineamientos en uso para los centros de evaluación. Una entrevista estructurada es definida como sujetando a todos los entrevistadores a las mismas preguntas, proporcionando información sobre el puesto y una serie clara de especificaciones de los requerimientos, otorgando calificación de conducta de escalas definidas. La entrevista estructurada modelo fue utilizada para seleccionar oficiales de policía para el puesto de agente (detective). Los candidatos a oficiales de policía que satisfacían los pre-requisitos de antigüedad en el servicio presentaron un examen escrito como filtro. 19 candidatos aprobaron el examen y se les permitió participar en el proceso de entrevista estructurada. 17 de los Ss expresaron una fuerte creencia en que el proceso era justo y relacionado al puesto.

#### 4.2.5 \*

TI: Las dimensiones calificadas en los centros de evaluación ¿son transparentes para los participantes?. Consecuencias para la validez de criterio y de constructo.

AU: Kleinman,-Martin.

IN: Christian-Albrechts-U zu Kiel, Inst fur Psychologie, Germany

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1993 Dec Vol 78(6) 958-993

RS: Investiga si el punto al que los participantes reconocen las dimensiones calificadas en los centros de evaluación tiene efecto en su ejecución. Los resultados mostraron que las personas que identifican con mayor exactitud las dimensiones tienen una mejor ejecución. La validez convergente de las calificaciones es mayor cuando los participantes perciben con exactitud que la misma dimensión está siendo evaluada en 2 ejercicios. En la discusión, el autor considera la forma en que la habilidad para percibir adecuadamente las dimensiones calificadas (i.e., transparencia) puede influir sobre la validez de criterio.

### 4.3 EVALUACION DE DISCAPACIDAD.

#### 4.3.1

TI: Información ocupacional en casos de discapacidad y seguro social: estudio de seguimiento.

AU: Bose,-Julie-L.; Lam,-Chow-S.; Geist,-Glen-O.; Chan,-Fong.

IN: Grzesik & Assoc, Homewood, IL, US

RE: Rehabilitation-Counseling-Bulletin; 1991 Mar Vol 34(3) 274- 282

RS: Encuestaron 668 industrias manufactureras y de servicios para determinar la existencia de puestos sedentarios y ligeros en cuanto a habilidades requeridas. Se encontró que existen más puestos ligeros que sedentarios pero la disponibilidad de ambos era mínima. Los resultados apoyan la conclusión de J.L. Bose et al (1986) de que la Administración del Seguro Social debe abstenerse de utilizar el Diccionario de Títulos Ocupacionales y sus suplementos en su toma de decisiones respecto al trabajo sedentario y extiende esta conclusión a los puestos ligeros.

#### 4.3.2

TI: Examinación psiquiátrica en la compensación del trabajador.

AU: Whyman,-Andrew-D.; Underwood,-Robert-J.

IN: Pacific Presbyterian Medical Ctr, San Francisco, CA, US

RE: Psychiatric-Annals; 1991 Jan Vol 21(1) 36-52

RS: Describe el contenido de la examinación psiquiátrica (EXAM) en asuntos de compensación del trabajador. EXAM tiene lugar dentro del contexto de un sistema medico-legal adversario. Se discuten diferentes secciones de EXAM incluyendo la descripción de los quejosos de daños y del tratamiento y la necesidad de los clínicos de obtener información acerca de los detalles del puesto del quejoso, del historial de los síntomas emocionales de la vida cotidiana y su historial de desarrollo y familiar. Se discuten la formulacion diagnóstica, las causas y la discapacidad.

#### 4.3.3

TI: Desórdenes psiquiátricos y funcionamiento laboral

AU: Enelow,-Allen-J.

IN: U Southern California, Los Angeles, US

RE: Psychiatric-Annals; 1991 Jan Vol 21(1) 27-35

RS: Describe lineamientos que fueron establecidos en California para incrementar la especificidad y replicabilidad de las evaluaciones de discapacidad (ED). Se describen 8 factores o funciones laborales a considerar al evaluar discapacidad. Incluyen la habilidad para entender y seguir instrucciones; de ejecutar tareas simples y repetitivas; y de mantener un ritmo de trabajo apropiado a una carga de trabajo dada. Otros factores incluyen la habilidad de realizar tareas complejas o variadas; de relacionarse con otras personas además de dar y recibir instrucciones; de influir en las personas, de hacer generalizaciones y evaluaciones.

4.4 PRESTACIONES SOCIALES.- Prestaciones proporcionadas por un patrón, las cuales pueden ser voluntarias o las que manda la ley federal.

#### 4.4.1

TI: Asuntos relacionados con el trabajo y el avance de la edad. Edición Especial: traducción de investigación en gerontología: una perspectiva conductual y social.

AU: Sterns,-Harvey-L.; Barrett,-Gerald-V.; Czaja,-Sara-J.; Barr,- Judith-K.

IN: U Akron, Inst for Life-Span Development & Gerontology, OH US

RE: Journal-of-Applied-Gerontology; 1994 Mar Vol 13(1) 7-19

RS: Examina aspectos del avance de la edad que pueden afectar el trabajo de un individuo o de una organización de trabajo. Se analizan tres áreas de investigación aplicada que se enfocan en el apoyo a un número de situaciones críticas a las que se enfrentan trabajadores de mediana y avanzada edad: (1) la necesidad de actualizar y mantener las habilidades del presente y seguir siendo competitivo, (2) la necesidad de apoyar la capacidad continua de los trabajadores de mediana o avanzada edad y (3) y la necesidad de cuidados para el anciano que permita a los empleados continuar trabajando. Actualizar el conocimiento, las habilidades y destrezas puede evitar o minimizar la obsolescencia. Las aproximaciones de los factores humanos pueden brindar apoyo a los trabajadores mayores al diseñar o rediseñar una situación de trabajo o capacitación para satisfacer las demandas físicas y cognitivas de un puesto. Las políticas de ayuda a las personas mayores pueden reducir el agotamiento y sus conflictos combinando la responsabilidad de brindar cuidado y empleo.

#### 4.4.2

TI: Prestaciones médicas patrocinadas por el patrón: la influencia de las características ocupacionales y el género.

AU: Seccombe,-Karen

IN: U Florida, Dept of Sociology, Gainesville, US

RE: Sociological-Quarterly; 1993 Nov Vol 34(4) 557-580

RS: Investigó las diferencias en género respecto a las prestaciones adicionales patrocinadas por el patrón: seguro médico, seguro dental, incapacidad, seguro de vida, y cobertura del cuidado de los ojos. Utilizando información de una muestra nacionalmente representativa de 810 trabajadores del sexo masculino y 501 del femenino en los E.E.U.U., el capital humano y las aproximaciones teóricas estructurales se acercan para explicar el recibo de estas prestaciones. La información sugiere que los hombres tenían mayor probabilidad que las mujeres de recibir toda clase de prestaciones médicas por parte de su patrón. Las condiciones ocupacionales justificaron ampliamente las diferencias en género en alcance o cobertura. Las condiciones estructurales de la ocupación tenían mayor probabilidad de predecir el recibo de las prestaciones médicas patrocinadas por el patrón que los atributos del capital humano. Las condiciones riesgosas de trabajo no fueron compensadas con tales prestaciones, con la excepción de la cobertura del cuidado de los ojos. Así, el

género sí influyó en la relación entre varias condiciones ocupacionales y la cobertura de las prestaciones.

#### 4.4.3

TI: Correlaciones en la satisfacción con el pago y las prestaciones: el caso único del profesorado de una universidad pública.

AU: Hemmasi,-Masoud; Graf,-Lee-A.; Lust,-John-A.

IN: Illinois State U, US

RE: Public-Personnel-Management; 1992 Win Vol 21(4) 429-443

RS: Probaron un modelo de satisfacción con compensaciones y prestaciones indirectas para instituciones públicas de educación superior. Se examinó el grado de satisfacción con el pago y las prestaciones de 518 profesores (78% hombres), en dos fases. En la fase 1 se utilizó un modelo que únicamente contenía correlaciones demográficas para predecir la satisfacción. En la fase 2 las variables demográficas se unieron a una serie de variables actitudinales. En el caso de satisfacción con las compensaciones, el nivel de pago fue la principal variable predictiva. Los hombres reportaron mayor satisfacción con el pago que las mujeres. Las variables aparentes para varias disciplinas académicas, así como algunas variables actitudinales fueron predictores significativos. Respecto a la satisfacción con prestaciones indirectas, los predictores principales fueron las variables perceptuales

#### 4.4.4

TI: Los trabajadores como propietarios: una comparación empírica de desigualdades internas entre compañías pertenecientes a los empleados y compañías convencionales.

AU: Onaran,-Yalman

IN: Columbia U, New York, NY, US

RE: Human-Relations; 1992 Nov Vol 45(11) 1213-1235

RS: Examinaron si la propiedad de los empleados y la administración reduce la desigualdad al nivel de firma en un estudio con empleados y patrones de 3 compañías pertenecientes a los empleados (CPE) y 7 compañías convencionales (CC). La desigualdad fue definida como la distribución desigual de ingresos, de riqueza, de poder, de prestigio y de privilegios, así como la existencia de límites sociales entre las clases. 183 empleados y patrones completaron cuestionarios, se analizaron los sueldos y salarios de 985 empleados y funcionarios en nueve firmas y se realizaron entrevistas con el funcionario del más alto rango de cada firma y con 22 empleados. Los resultados revelan una distribución más igualitaria en las CPE comparada con la de las CC.

#### 4.4.5

TI: Embarazo: su impacto sobre las organizaciones, las empleadas embarazadas y sus compañeros de trabajo.

AU: Gueutal,-Hal-G.; Taylor,-Elisabeth-M.

IN: State U New York, Albany, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1991 Sum Vol 5(4) 459-476

RS: Administraron el cuestionario Embarazo en el Centro de Trabajo (ECT) a 74 hombres y 57 mujeres estudiantes graduados de negocios (edades de 22 a 62 años), de quienes el 61% se encontraba trabajando en el momento. Los sujetos manifestaron que las organizaciones laborales deberían proporcionar incapacidades por maternidad con mejores condiciones y que deberían buscar disminuir los impactos negativos en las carreras de las empleadas gestantes (EG). Sin embargo, los sujetos (Ss) también manifestaron que los patrones eran demasiado generosos al reducir las cargas de trabajo de las EG. AL mismo tiempo que Ss pensaban que debería hacerse más para ayudar a las EG, no deseaban apoyar tales acciones con su conducta personal. Las mujeres, los empleados más jóvenes, los no nacionalizados americanos y aquellos sin experiencia en la supervisión de EG, se mostraron significativamente más benevolentes con las EG y brindaron mayor apoyo a la legislación sobre apoyo a las EG.

4.5 ANALISIS DE PUESTOS- Análisis que especifica las actividades, responsabilidades y componentes técnicos del puesto

#### 4.5.1

TI: Utilización de la información sobre los conocimientos, destrezas y habilidades (CDH) para identificar oportunidades de trayectoria de carrera: aplicación del análisis de puestos a la planificación interna de la fuerza laboral

AU: Wooten,-William.

IN: U Central Florida, US

RE: Public-Personnel-Management; 1993 Win Vol 22(4) 551-563

RS: Se utilizó la metodología del análisis de puesto para identificar las dimensiones de conocimientos, destrezas y habilidades (CDH) de 4 clases de puestos (secretarial/ oficinista, gerencial/administrativo, profesional/técnico, y de servicios). Se encuestó a 44 ocupantes de las categorías gerencial/administrativo, 59 de servicios, 27 profesional/técnico y 67 secretarial/oficinista. Cuando se calificaron los CDH importantes para los puestos gerencial/administrativo utilizando las técnicas del análisis de puestos, correlacionaron significativamente con el contenido identificado como parte de los puestos secretarial/oficinista. La identificación de los criterios de selección incrementó tanto el acuerdo como el traslape. La aproximación analítica de puestos es útil para identificar trayectorias de carrera previamente ocultas las cuales pueden ayudar a la organización en su planificación interna.

#### 4.5.2

TI: Diseño de un instrumento de análisis de puestos dirigido al contexto.

AU: Greuter,-Martin-A-M.; Van-Zurk,-Paul-A.; Smit-Voskuijl,-Olga-F.;

Altink,-Wieby-M-M.

IN: Adviebureau Psychotechniek Utrecht B. V., Netherlands

RE: Gedrag-en-Organisatie; 1995 Apr Vol 8(2) 88-105

RS: Habla sobre una metodología para el diseño de instrumentos dirigidos al contexto de análisis funcional para estudiar las características de contextos específicos de puesto. Se utiliza el ejemplo del proceso de diseño del Cuestionario Funcional y Situacional para Trabajadores Penitenciarios (1991), un cuestionario holandés sobre la naturaleza del trabajo de la prisión, para ilustrar los requerimientos y proceso de validación de un instrumento de análisis funcional.

#### 4.5.3

TI: Impacto de la cognición del calificador sobre la exactitud de juicio: extensión al dominio del análisis de puestos.

AU: Sanchez,-Juan-I.; Levine,-Edward-L.

IN: Florida International U., Dept of Psychology; Miami, US RE: Journal-of-Business-and-Psychology, 1994 Fall Vol 9(1)47-57

RS: 86 titulares de 3 diferentes puestos (bombero, cartero, y sargento policia) produjeron estimaciones sobre análisis de puestos utilizando ya fuera una estrategia de descomposición de las partes (basada en la tarea) o bien, holística (basada en el puesto) para calificar. Aproximadamente, la mitad de los sujetos recibió capacitación en estimación para tomar decisiones inferenciales. Cuando las tareas eran menos complejas que el puesto como un todo, la estimación por descomposición generalmente tenía efectos positivos en la calidad de las estimaciones. En forma similar, cuando el número de tareas estimadas era de bajo a moderado, la capacitación en estimación era efectiva. Una aproximación de contingencia, donde las limitaciones respecto al uso de estimación por descomposición y la capacitación inferencial se delineen, debe servir para informar sobre usos y teorías futuras de ayuda en estimación en el análisis de puesto.

#### 4.5.4

TI: Procedimiento alternativo para analizar los resultados del análisis de puestos para el diseño de pruebas orientadas al contenido.

AU: Vinchur,-Andrew-J.; Prien,-Erich-P.; Schippmann,-Jeffery-S.

IN: Lafayette Coll, Easton, PA, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1993 Win Vol 8(2) 215-226

RS: Exploraron varios aspectos sobre el análisis de la información sobre el enlace tarea-habilidad en el puesto que no se trataron en el estudio de E. P. Prien (ver PA, Vol 76:34872). La práctica predominante de combinar datos de la

tarea y la habilidad en el puesto para facilitar la preparación de un plan de prueba es una aproximación impresionante. Se reportan variaciones y extensiones de un procedimiento cuantitativo alterno para enlazar los datos de la tarea y la habilidad en el puesto utilizando resultados obtenidos en estudios de campo. Los resultados indican que el procedimiento reportado por Prien ofrece resultados consistentes. Igualmente, las modificaciones al procedimiento resultan en soluciones más detalladas.

#### 4.5.5

TI: Utilidad de la clasificación: medición y mejora de los beneficios de adecuar el personal al puesto.

AU: Johnson,-Cecil-D; Zeidner,-Joseph.

IN: Inst for Defense Analysis, Alexandria, VA, US

RE: Institute-for-Defense-Analyses-Paper; 1990 Apr IDA Paper

RS: Habla sobre los principios subyacentes a la selección y clasificación (CFN) para múltiples puestos identificados a través de la medición del desempeño medio predicho. Se proporcionan descripciones de una taxonomía para el proceso total de decisión de utilización del personal que incluye selección, CFN, y colocación; de métodos de medición de la eficiencia de la CFN potencial y sus componentes; y de técnicas para mejorar la eficiencia de la CFN seleccionando predictores ó estructurando familias de puestos. También se proporciona un medio para identificar las rotaciones de factores principales que maximicen la eficiencia diferencial de una batería y una muestra modelo para medir su utilidad.

### 4.6 ENTREVISTA INICIAL.

#### 4.6.1

TI: Efectos de la hora del día sobre el desempeño en la entrevista

AU: Willihnganz,-Michael-A.; Meyers,-Lawrence-S.

IN: Sacramento Municipal Utility District, CA, US

RE: Public-Personnel-Management; 1993 Win Vol 22(4) 545-550

RS: Investigaron el grado al que el desempeño en la entrevista de empleo se asociaba con la hora del día en la que ésta se realizaba. El tiempo de la entrevista incluía la hora real del día en la que se realizaba la entrevista, así como el orden relativo en el que se programaba a los solicitantes (e.g., la primera entrevista por la mañana, última entrevista antes de la hora de la comida, etc.). Los datos se basaron en registros de 818 entrevistas reales hechas entre septiembre de 1988 y diciembre de 1990 para una gama amplia de clasificaciones de puestos en las instalaciones de una compañía de electricidad de la costa oeste de EUA. Se utilizó el formato de entrevista estructurada para todas las entrevistas del estudio. Las preguntas de la entrevista se diseñaron en base a un análisis de puestos detallado, y un panel

de 3 entrevistadores calificaron a los solicitantes, utilizando una escala de tipo Likert de 7 ó 9 puntos unida a respuestas como punto de referencia. Los resultados indicaron que la hora del día no tuvo efecto apreciable sobre las calificaciones de la entrevista.

#### 4.6.2

TI: Satisfacción con la comunicación del solicitante, intento de aceptar ofertas de una segunda entrevista y estilo de comunicación del reclutador.

AU: Ralston,-Steven-M.

IN: East Tennessee State U, US

RE: Journal-of-Applied-Communication-Research; 1993 Feb Vol 21(1) 53-65

RS: Examinó el punto al que la satisfacción del solicitante con la comunicación que tiene lugar durante la entrevista, predice su intención de aceptar ofertas de una segunda entrevista, y la influencia del estilo de comunicación del reclutador sobre la satisfacción del solicitante. Se utilizaron el Inventario de Satisfacción con la Comunicación modificado y la Medida del Estilo del Comunicador para reunir información de 220 estudiantes recién graduados de la universidad y 220 reclutadores de empresas. La satisfacción con la comunicación predijo significativamente la intención de aceptar ofertas de una segunda entrevista, y el estilo de comunicación del reclutador fue un predictor moderado de la satisfacción con la comunicación del solicitante.

#### 4.6.3

TI: La entrevista inicial de empleo.

AU: Kennedy,-R-Bryan.

IN: Athens State Coll, School of Business, AL, US

RE: Journal-of-Employment-Counseling; 1994 Sep Vol 31(3) 110-114

RS: Sugiere lineamientos que conducirán a una mayor validéz en el proceso de la entrevista (PE) a la luz de un apoyo continuo en las entrevistas personales para seleccionar al empleado. Los gerentes y cualquier otro empleado que tenga que realizar entrevistas deben tener una capacitación especial a fondo respecto a todos los aspectos del PE. Una gran cantidad de capacitación debe asegurar que los entrevistadores entienden las dinámicas del PE, con el fin de obtener los mejores resultados de la misma. Esto significa, obtener la información que se desea obtener con el fin de tomar la mejor decisión sobre la contratación del solicitante.

#### 4.6.4

TI: Validéz de una entrevista de empleo para la predicción del éxito en capacitación.

AU: Schuler,-Heinz; Moser,-Klaus; Diemand,-Andreas; Funke,-Uwe.

IN: U Hohenheim, Lehrstuhl fur Psychologie, Germany

RE: Zeitschrift-fur-Pedagogische-Psychologie; 1995 Mar Vol 9(1) 45-54

RS: Estudiaron la validez de una entrevista multimodal para la predicción de éxito en capacitación entre 587 aprendices bancarios. Como parte del proceso de selección de los aprendices, a los Ss se les hizo una entrevista multimodal para evaluar competencia social y se les aplicó una prueba para medir habilidades cognitivas. Los resultados de la capacitación se evaluaron con (1) observaciones conductuales del desempeño de los Ss al final del primero, segundo y tercer año de aprendizaje; (2) calificaciones de examen al final del programa de capacitación; y (3) evaluaciones de los supervisores o de los instructores sobre el potencial de carrera de los Ss en el campo de la banca. Se comparó la entrevista multimodal y la prueba cognitiva respecto a su validez en la predicción de resultados.

#### 4.6.5 \*

TI: Duración de la entrevista, atracción interpersonal y decisiones de contratación.

AU: Stone,-Nancy-J.; Winfrey,-Steven.

IN: Creighton U, Dept of Psychology, Omaha, NE, US

RE: Psychological-Reports; 1994 Aug Vol 75(1, Pt 2), Spec Issue 515-523

RS: Se manipuló la duración de la entrevista, la conducta del solicitante y la estrategia de entrevista para investigar sus efectos interactivos sobre las calificaciones y las decisiones de contratación. 202 estudiantes universitarios vieron, ya fuera una entrevista corta o larga, en la que el solicitante mostraba conductas apropiadas o inapropiadas y contestaron preguntas que, ó cubrían una serie de tópicos, ó pedían mayor detalle sobre tópicos cuestionados al principio de la entrevista. La manipulación conductual afectó todas las apreciaciones. La duración de la entrevista y la estrategia utilizada afectaron independientemente las apreciaciones de las calificaciones. La duración de la entrevista, la estrategia utilizada y la conducta del solicitante pueden tener efectos agregados en la percepción de las calificaciones

### 4.7 EVALUACION DE PERSONAL

#### 4.7.1

TI: ¿Sub- ó sobreestimación propia?: variables de la persona y exactitud en la auto-evaluación en los escenarios laborales,

AU: Lindeman,-Marjaana; Sundvik,-Lilli; Rouhiainen-Pia.

IN: U Helsinki, Dept of Psychology, Finland

RE: Journal-of-Social-Behavior-and-Personality; 1995 Mar Vol 10(1) 123-134

RS: Se analizó el efecto de inteligencia, antigüedad, edad, autoestima, motivación y sexo sobre la exactitud de la auto- evaluación en escenarios organizacionales naturales. A 16 hombres y 78 mujeres empleados (edad de 25 a 59 años) en ventas y mercadotecnia en una organización de servicios se les clasificó como subestimadores (SE), estimadores exactos (EE) ó sobreestima-

dores (SoE). Los EE y los SE fueron similares, excepto que los SE tenían una auto-estima más baja. Los SoE difirieron de los otros dos en varios aspectos. Los SoE típicos eran jóvenes (edad menor o igual a 27), hombres, y tenían alta motivación para el trabajo, así como alta auto-estima. Los hombres se calificaban a sí mismos más positivamente que las mujeres, con dos tercios de los hombres siendo SoE y las mujeres igualmente distribuidas entre los tres grupos de estimadores.

#### 4.7.2

TI: Consecuencias no anticipadas del uso de la tecnología conductual.

AU: Kipnis,-David.

IN: Temple U Philadelphia, PA, US

RE: Leadership-Quarterly; 1993 Sum Vol 4(2) 149-171

RS: Presenta evidencia de que la tecnología conductual reduce la autonomía percibida de las personas sujetas a su influencia. A su vez, esa percepción inadvertidamente ocasiona que los controladores y los usuarios de la tecnología conductual evalúen a las personas sujetas a su influencia en forma menos favorable. La investigación de estudios de laboratorio y de campo en áreas tan diversas como capacitación en liderazgo, cambio de actitudes, psicoterapia y la rutinización del trabajo proporciona evidencia que apoya esta postura.

#### 4.7.3 \*

TI: Efectos de las expectativas del observador del desempeño sobre las estimaciones de conducta de grupos de trabajo: ¿desviación de recuerdo ó respuesta? Junta de la Sociedad Psicológica Americana (1990, Dallas, Texas)

AU: Martell,-Richard-F; Willis,-Cynthia-E.

IN: Columbia U Teachers Coll, New York, NY, US

RE: Organizational-Behavior-and-Human-Decision-Processes, 1993 Oct Vol 56(1) 91-109

RS: Identificaron los procesos mediadores de los efectos de las expectativas de las preobservaciones del desempeño sobre las estimaciones conductuales de grupos de trabajo. Antes de observar al mismo grupo, a 59 estudiantes pregraduados se les dió información positiva o negativa acerca del desempeño del grupo. Inmediatamente o una semana después, los Ss completaron un cuestionario que medía la conducta del grupo. A los Ss que se les hizo creer que el grupo había tenido un buen desempeño atribuyeron más conductas eficaces y menos conductas ineficaces al grupo. A los Ss que se les dió información positiva adoptaron un criterio de decisión más liberal cuando juzgaron la ocurrencia de conducta laboral eficaz y un criterio de decisión más conservador al juzgar la ocurrencia de conducta laboral ineficaz. No hubo evidencia de una desviación de recuerdo en los juicios de conducta laboral eficaz ó ineficaz.

#### 4.7.4

TI: Determinación de las demandas psicológicas para las tareas del operador como prerrequisito de la selección de puesto.

AU: Noscakova,-Maria; Strizenec,-Michal; Martinek,-Juraj.

IN: Slovnaft, Odbor Socialneho Riadenia, Bratislava, Czechoslovakia

RE: Psychologie-v-Ekonomicke-Praxi; 1991 Vol 26 (1) 17-27

RS: Describe el procedimiento de clasificar las funciones del operador en una planta química. Se consideran: la categorización hecha por los superiores en jerarquía, la elaboración de un diagrama que indique los rasgos psicológicos y de personalidad necesarios para cada tarea, los resultados de pruebas psicológicas de más de 400 operadores, y las evaluaciones del trabajo del operador.

#### 4.7.5 \*

TI: Accesibilidad de la dimensión del desempeño: implicaciones para la exactitud de su valoración.

AU: Woher,-David-J.

IN: Texas A&M U, College Station, US

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1992 Jul Vol 13(4) 357- 367

RS: Evaluó las siguientes hipótesis: (1) Los individuos harán juicios dimensionales diferenciados sólo si un juego diferenciado de categorías ó dimensiones es accesible al ser observada la conducta. (2) Si no está accesible un juego diferenciado de dimensiones, los individuos harán una evaluación global más general; y (3) las evaluaciones dimensionales subsecuentes serán guiadas por esta evaluación "total". 231 pregraduados evaluaron el desempeño videograbado de un conferencista Antes de ver el video, a la mitad de los Ss se les dió información relacionada con las dimensiones del desempeño de la enseñanza en las que se basaron las apreciaciones subsecuentes. Los resultados apoyaron las hipótesis e indicaron que las evaluaciones dimensionales del desempeño serán más exactas si las dimensiones de la apreciación del desempeño son accesibles a valuadores individuales.

### 4.8 ADMINISTRACION DE PERSONAL.

#### 4.8.1

TI: Relación entre clima organizacional y la percepción del empleado sobre las prácticas de administración de personal.

AU: Toulson,-Paul; Smith,-Mike.

IN: Massey U, Palmerston North, New Zealand

RE: Public-Personnel-Management; 1994 Fal Vol 23(3) 453 468

RS: 2,111 Ss empleados en 40 organizaciones de Nueva Zelanda completaron un cuestionario que medía actitud hacia el trabajo y clima organizacional (CO).

El CO es un concepto que comprende la forma en que actúa la organización como un ambiente psicológicamente significativo para los individuos miembros de la misma. Se realizaron entrevistas estructuradas con el personal ejecutivo de alto nivel de éstas 40 organizaciones para establecer medidas de participación del empleado, proacción y estilo gerencial. No surgieron relaciones significativas entre la práctica de administración de personal y la medida general de CO. Esto implica que gran parte de la teoría asociada con la práctica de la administración de personal no se refleja en el centro de trabajo y que, mientras conceptos tales como que la participación del empleado podría mejorar el CO, las conceptualizaciones actuales de las que se derivan tales medidas son ambiguas.

#### 4.8.2

TI: El empleo con base en casa: consideración para la administración de personal público.

AU: Joice,-Wendell-H

IN: US Office of Personnel Management, Office of Personnel Research & Development, Washington, DC, US

RE: Public-Personnel-Management; 1991 Spr Vol 20(1) 49-60

RS: Describe factores que crean interés en el Empleo con Base en Casa (EBC) incluyendo los avances tecnológicos y las tendencias sociológicas y psicológicas. Actualmente, parece que existen 3 tipos de EBC: empresarios, "contratistas independientes, y empleados con base en casa. Se proporciona un visión evaluativa de los programas de EBC para empleados discapacitados y para empleados en general. Se delinean las características de un buen programa de EBC, incluyendo una filosofía de diseño que beneficie tanto a la organización como al empleado, estaciones de trabajo con base en casa y la proporción de capacitación de EBC inicial, así como grupos de apoyo sobre la marcha. Se incluye un estudio de caso del área de Washington

#### 4 8 3

TI: Psicología y administración de Personal.

AU: Ilyin,-G-L.; Filippov,-A-V.

RE: Soviet-Journal-of-psychology; 1985 vol 7(5) 775-786

RS: Enfatiza la necesidad de promover conocimientos de psicología entre los administradores y las divisiones de personal para elevar su competencia en el campo de la administración de personal. Las formas establecidas de cooperación entre los psicólogos y la administración se revisan respecto a sus méritos y desventajas. Se delinean principios para una nueva forma de cooperación en este dominio. Los resultados de un estudio de caso muestran las posibilidades de expansión de la red de servicios psicológicos de personal.

#### 4.8.4

TI: Propuesta para la elaboración de un inventario de datos sobre personal directivo.

AU: Vargas-Castro-Nestor.

IN: Bavaria SA, Departamento de Educación Industrial, Bogotá, Colombia

RE: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol 8(1) 35-55

RS: Habla sobre un modelo para recolectar, procesar y utilizar información sobre administración de personal dentro de un contexto organizacional. El modelo analiza información demográfica, de desempeño y motivacional. Se ofrecen lineamientos prácticos para su implementación.

#### 4.8.5

TI: Estrategias de administración de personal.

AU: Koopman,-Paul.

IN: Vrije U, Lab voor Toegepaste Psychologie, Amsterdam, Netherlands

RE: Psycholoog; 1988 Nov Vol 23 (11) 613-622

R: Habla sobre los factores que intervienen en una estrategia de control y una estrategia de compromiso en administración de personal. Se hace énfasis en los rasgos y consecuencias de las estrategias en las áreas de motivación, organización e innovación.

### 4.9 COLOCACION DE PERSONAL.

#### 4.9.1 \*

TI: Efectos de contexto de la precapacitación: asignación de capacitación como retroalimentación.

AU: Quinones,-Miguel-A.

IN: Rice U, Dept of Psychology, Houston, TX,

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1995 Apr Vol 80(2) 226-238

RS: Este estudio examinó los efectos de construir las tareas de los programas de capacitación sobre sus resultados. Se diseñó un modelo que sugiere que la construcción de las tareas de capacitación puede proporcionar retroalimentación sobre desempeño previo y resultar en diferentes niveles actitudinales y motivacionales dentro de la capacitación. Los participantes fueron asignados al azar a dos programas de capacitación de construcción diferente (correctivo y avanzado). Se encontró que las atribuciones referentes a desempeño previo interactuaban con las tareas de capacitación para afectar la auto-eficacia pre-capacitación. Se descubrió que tanto las percepciones del desempeño previo como las tareas esperadas moderaban la relación entre la tarea de capacitación y la percepción de justicia. También, la motivación para aprender fue una variable clave de enlace de las características de la precapacitación y los resultados de la capacitación.

#### 4.9.2 \*

TI: La raza como un factor en la colocación: descubrimientos por casualidad de "tendencia étnica".

AU: Lefkowitz, -Joel.

IN: City U, New York, Bernard M Baruch Coll, Psychology Dept, US

RE: Personnel-Psychology; 1994 Fal Vol 47(3) 497-513

RS: Examinaron la colocación de 369 empleados bancarios de nuevo ingreso en función de su etnia, utilizando información obtenida durante un estudio de validación de pruebas. Hubo una tendencia estadística significativa de asignar a los nuevos empleados a supervisores (SP) del mismo grupo étnico. Entre los Ss que fueron reasignados 5 meses después, se incrementó el nivel de congruencia étnica. Se examinaron 4 hipótesis no raciales por medio de evaluar las diferencias entre los empleados que fueron reasignados y los que no lo fueron sobre 4 variables independientes: expectativas del SP, evaluaciones iniciales del SP, preferencias personales del SP y desempeño del empleado en pruebas de habilidades y aptitudes. Se rechazaron las 4 hipótesis. Los patrones basados en el origen étnico, combinados con la observación de un nivel ligeramente aumentado de congruencia sexual, sugiere un proceso ampliamente extendido de homofilia organizacional basada en la identidad

#### 4.9.3 \*

TI: Selección y colocación de personal.

AU: Landy, -Frank-J., Shankster, -Laura-J.

IN: Pennsylvania State U, Ctr for Applied Behavioral Sciences, Univesity Park, US

RE: Annual-Review-of-Psychology; 1994 Vol 45 261-296

RS: Habla sobre investigación (principalmente literatura de 1991 y 1992) sobre la lógica y la teoría subyacente en el proceso de decisión en selección de personal. Los predictores que usualmente se miden en selección, incluyen habilidades cognitivas y físicas y atributos personales, tales como la personalidad y la integridad. Los aspectos del proceso abarcan pruebas de computación, la entrevista, centros de evaluación, reacciones del solicitante y selección de miembros del grupo (hetero- u homogéneo). Los desafíos metodológicos incluyen el uso continuo de muestras de estudiantes en la investigación de personal y el entendimiento de las limitaciones de las aproximaciones meta-analíticas para la elaboración y comprobación de teorías. Las oportunidades de investigación se apoyan en la reexaminación de la estabilidad de ejecución a través del tiempo, en el estudio de tareas y cualidades contextuales de ejecución, en la investigación de la actividad cognoscitiva en escenarios laborales y en las reacciones del solicitante a los diferentes aparatos y procedimientos de personal.

#### 4.9.4

TI: Todo trabajo es una colocación: análisis de las suposiciones sobre posibilidades de aprendizaje asociadas con la colocación.

AU: French,-Robert-B.

IN: U of the West of England, Bristol, England

RE: Management-Education-and-Development; 1993 Win Vol 24(4) 406-414

RS: Sugiere que existe una seria confusión dentro de la educación superior generalmente, y específicamente en las escuelas de negocios y de administración, acerca de lo relacionado con el aprendizaje y la experiencia. La confusión es seria debido a que perjudica al aprendizaje, tanto dentro de las universidades como en la sociedad, al ocultar parcialmente los enlaces entre ambos. Se explora la confusión observando la percepción dominante de las colocaciones. Se les ve como una oportunidad de aprender realmente en el mundo real. Se sugiere que el único estado (i.e., la realidad) de la experiencia de la vida y el aprendizaje en la universidad puede ser re-establecido al concebir a todo el trabajo como una colocación.

#### 4.9.5

TI: Beneficios económicos de la predicción del desempeño laboral

AU: Zeidner,-Joseph; Johnson,-Cecil-D

IN: Inst for Defense Analysys, Alexandria, VA, US

RE: Institute-for-Defense-Anlyses-Paper; 1989 Sep IDA Paper p- 2242 272p

RS: Examina lo adecuado de la presente Bateria de Aptitud Vocacional de los Servicios Armados (BAVSA) en sus componentes. Un análisis de utilidad proporciona ganancias de productividad entérminos de valor en dólares, atribuibles a cambios en los procedimientos de la BAVSA. Resultados de simulación muestran que los componentes del área de aptitud son de valor limitado, pero existe eficiencia considerable de clasificación potencialmente obtenible de la BAVSA presente si se utiliza de acuerdo a principios de asignación diferencial. Se hace una serie de recomendaciones para los cambios propuestos en el uso operacional de la BAVSA en un periodo de 5 años sobre la base de resultados de simulación, de hallazgos de investigación previa y de teoría psicométrica.

### 4.10 PROMOCION DE PERSONAL.

#### 4.10.1

TI: Contextos locales de empleo y promoción en la industria manufacturera en Suecia.

AU: Hedstrom,-Peter.

IN: Stockholm U, Sweden

RE: Work-and-Occupations; 1994 Nov Vol 21(4) 355-368

RS: Examinó si las oportunidades de promoción del individuo están negativamente correlacionadas con los documentos escolares de sus colegas. Este estudio analizó información de una muestra masculina, una femenina y una combinada de trabajadores suecos totalizando 5,241 individuos. La variable dependiente distinguió 4 rangos organizacionales (nivel más bajo, supervisor de primera línea, gerente medio y gerente de alto nivel). La información sobre las características del centro de trabajo se obtuvo del expediente de los niveles organizacionales. Los resultados mostraron que la obtención del rango organizacional está fuertemente influenciada por factores como el nivel educacional de los colegas, composición de los sexos en el centro de trabajo, y la forma de la jerarquía organizacional. La movilidad dentro de la organización es relativamente baja en Suecia, pero no difiere mucho de otras naciones occidentales.

#### 4.10.2

TI: ¿Cómo se llega a la cumbre? Examen de las influencias sobre el avance gerencial de mujeres y hombres.

AU: Tharenou,-Phyllis; Latimer,-Shane; Conroy,-Denise.

IN: U Queensland, Dept of Psychology, Brisbane, Australia

RE: Academy-of-Management-Journal; 1994 Aug Vol 37(4) 899-931

RS: Utilizaron modelaje confirmatorio para probar modelos de influencias situacionales e individuales sobre el avance gerencial de las mujeres y los hombres. Los Ss fueron 513 mujeres y 501 hombres gerentes en organizaciones del sector público y del privado. Las medidas eran avance gerencial, auto- confianza, experiencia laboral, estimulación de carrera y educacional y nivel en casa. A pesar de que un modelo total se acomodó bien a la información, los modelos separados para mujeres y hombres eran mas explicativos. La capacitación condujo al avance gerencial y fue mas ventajoso para los hombres que para las mujeres. La experiencia laboral y la educacion incrementó la capacitación, una vez más en mayor proporción para los hombres que para las mujeres. El cónyuge y dependientes económicos en casa redujeron la experiencia laboral de las mujeres pero incrementaron la de los hombres, con los subsecuentes efectos sobre la capacitación y de este modo, el avance. La estimulación de carrera tuvo un efecto más positivo sobre la capacitación para las mujeres que para los hombres.

#### 4.10.3

TI: Promoción y rotación de personal: crítica, meta-análisis e implicaciones.

AU: Carson,-Paula-Phillips; Carson,-Kerry-D.;Griffith,-Rodger-W.

Steel,-Robert-P.

IN: U Southwestern Louisiana, Dept of Management & QM, Lafayette, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1994 Sum Vol 8(4) 455- 466

RS: Las revisiones cualitativas de la literatura aislada han alcanzado conclusiones inconsistentes respecto a la fuerza de la relación entre promoción y rotación. Este estudio señala aspectos que pueden justificar estas inconsistencias. Primero, los autores diferenciaron entre 3 operacionalizaciones diferentes de promoción: (1) satisfacción con la promoción, (2) percepción de las oportunidades de promoción, y (3) promoción real. Posteriormente se realizaron revisiones cuantitativas, utilizando procedimientos meta-analíticos, sobre la rotación y las 3 operacionalizaciones de la promoción. No se encontraron relaciones significativas entre satisfacción con la promoción y rotación ó entre la percepción de las oportunidades de promoción y rotación. Sin embargo, se encontró una relación negativa significativa entre promoción real y rotación.

#### 4.10.4

TI: Uso del método de centros de evaluación para predecir el potencial gerencial de alto nivel. Edición Especial: aspectos de la evaluación del liderazgo gerencial y ejecutivo.

AU: Ritchie,-Richard-J.

IN: AT&T Selection & Testing Research Group, Morristown, NJ, US

RE: Consulting-Psychology-Journal-Practice-and-Research: 1994 Win Vol 46(1) 16-23

RS: Investigaron el punto hasta el que se puede predecir el avance a la gerencia de alto nivel (GA) a partir de los resultados de los centros de evaluación (CE) y si las personas con diferentes perfiles de evaluación tienen probabilidades diferentes de avance. Un estudio de 115 personas que asistieron al Programa de Evaluación del Potencial Gerencial Avanzado de AT&T entre 1982 y 1985 indica que las calificaciones del CE también se pueden utilizar para identificar personas con potencial de GA. Entre todos los Ss, aquellos que recibieron calificaciones de potencial excelente, tuvieron mayor probabilidad de avanzar a puestos de GA que aquellos a los que se les vió con menor potencial. Los Ss con diferentes perfiles de evaluación tuvieron diferentes oportunidades de éxito. Se proporcionan sugerencias para establecer un programa de evaluación de alto nivel.

#### 4.10.5

TI: Decisiones de promoción hechas por los gerentes: perspectiva de dependencia.

AU: Deshpande,-Satish-P; Schoderbek,-Peter-P; Joseph,-Jacob.

IN: Western Michigan U, US

RE: Human-Relations; 1994 Feb Vol 47(2) 223-232

RS: Investigaron las decisiones de promoción de 197 gerentes utilizando una perspectiva de dependencia, la cual incluía 4 variables independientes: desempeño, conexiones organizacionales, influencia de subordinados y

rotación de puesto de subordinado. Tanto el nivel de desempeño como las conexiones organizacionales del subordinado influenciaron las decisiones de promoción. Los intentos de influencia del subordinado tuvieron impacto en las recomendaciones de promoción sólo cuando el gerente sabía de las conexiones organizacionales del subordinado. La rotación potencial del subordinado no influyó en las decisiones de promoción de los gerentes.

#### 4.11 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

##### 4.11.1

TI: Amabilidad del reclutador y atracción por el puesto: el rol mediador de las inferencias sobre la organización.

AU: Goltz,-Sonia-M.; Giannantonio,-Cristina-M.

U Notre Dame, Dept of Management, IN, US

RE: Journal-of-Vocational-Behavior; 1995 Feb Vol 46(1) 109-118

RS: Examinaron el papel de las inferencias positivas del solicitante acerca de las características organizacionales en la relación entre lo amistoso del reclutador y la atracción del solicitante por el puesto. Los Ss fueron 171 estudiantes pregraduados. En una investigación de laboratorio, los 90 Ss que veían una videocinta de un reclutador amigable hicieron inferencias significativamente más positivas sobre las características organizacionales que no se proporcionaban explícitamente que los 81 Ss que veían a un reclutador no amigable. Además, estas inferencias mediaron parcialmente el efecto de la amabilidad del reclutador sobre la atracción de los Ss hacia el puesto

##### 4.11.2

TI: Estrategia de cubrir vacantes con fuentes internas y externas de fuerza laboral: evaluación empírica de la estrategia de reclutamiento en diferentes tipos de organización. Conferencia de la Asociación Europea de Economistas Laborales (1990, Lund, Suecia).

AU: Schwan,-Rolf; Soeters,-Joseph.

IN: U Limburg Faculty of Economics & Business Administration, Belgium

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1994 Mar Vol 10(1) 69-85

RS: El concepto de mercado laboral interno se refiere a la forma en que las organizaciones tratan de reclutar empleados del mercado externo a través de los llamados "puertos de entrada" y de colocarlos en diferentes puestos dentro de la organización. El razonamiento de costo de transacción tiene que ver con los costos que surgen de la elección del reclutamiento interno o externo de empleados. El tema de la teoría de mercados laborales internos así como la aproximación del costo de transacción es la interacción entre las organizaciones y sus medioambientes. Este artículo argumenta que en diferentes tipos de organizaciones se pueden encontrar estrategias típicas de cubrir vacantes. Esta estrategia depende de las prioridades de interacción que

existentes dentro de las organizaciones y diferentes influencias del exterior. Esta conferencia se concentra en una prueba empírica de cubrir vacantes dentro de las diferentes configuraciones organizacionales y en la derivación de patrones de cubrir vacantes.

#### 4.11.3 \*

TI: Investigación de un proceso psicológico para ver los efectos de la fuente de reclutamiento e información organizacional sobre la permanencia en el puesto.

AU: Saks, -Alan-M.

IN: Concordia U Faculty of Commerce & Administration, Dept of Management, Montreal, PQ, Canada

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1994 May Vol 15(3) 225- 244

RS: Examinó los procesos psicológicos para ver los efectos de la fuente de reclutamiento e información organizacional sobre la supervivencia del puesto del recién llegado. 208 empleados indicaron la forma en que supieron del empleo en su organización al consultar 1 de 6 fuentes de reclutamiento. Las fuentes formales de reclutamiento se compararon con las fuentes informales y se probó un modelo basado en las hipótesis de realismo y expectativas cumplidas. Los empleados reclutados a través de fuentes informales tuvieron una mayor supervivencia en comparación con los empleados reclutados a través de fuentes formales. También reportaron haber recibido información más exacta del puesto por parte del reclutador y una mayor habilidad para desempeñar el puesto. La exactitud de la información recibida de la fuente de reclutamiento y de la organización se relacionó con una permanencia subsecuente en el puesto.

#### 4.11.4 \*

TI: La relación entre las fuentes de nuevos empleados y actitudes hacia el puesto.

AU: Taylor, -G-Stephen

IN: Mississippi State U, Dept of Management, Mississippi, US

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1994 Feb Vol 134(1) 99-110

RS: Investigaron la eficacia de diferentes fuentes de reclutamiento utilizadas por 6 compañías estadounidenses para empleados de nuevo ingreso. Se encuestó a 812 choferes de camiones de redilas. Los empleados de nuevo ingreso que llegaron referidos por empleados existentes tenían mayor estancia en las organizaciones que los reclutados por otras formas. Se presentaron dos explicaciones para ello; se proporcionó apoyo tentativo como una forma de reducir la rotación. Las fuentes de reclutamiento diferían únicamente en términos de la permanencia con la organización. El desempeño individual y las actitudes hacia el patrón no fueron afectadas por la fuente mediante la cual el empleado fue reclutado.

#### 4.11.5 \*

TI: Cuando los candidatos son "fáciles" ó "difíciles" de conseguir: efectos de la disponibilidad de los candidatos sobre las decisiones de contratación.

AU: Williams,-Karen-B; Radefeld,-Paula-S; Binning,-John-F; Sudak,-Jill-R.

IN: Illinois State U, Normal, US

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1993 Feb Vol 23(3) 169-198

RS: Dos estudios exploraron los efectos del fenómeno de difícil de-conseguir (i.e., ser escurridizo) en un escenario de decisiones de contratación. 80 estudiantes universitarios (Exp 1) y 184 reclutadores profesionales (Exp 2) revisaron solicitudes que daban a entender que un candidato era difícil (e.g. considerando otras oportunidades de empleo) ó fácil (e.g., sin considerar otras oportunidades) de obtener y posteriormente indicaron sus evaluaciones de estos candidatos. En ambos estudios el ser difícil-de-conseguir afectó los juicios de los entrevistadores. Este efecto fue moderado por la clase de razones expresadas para ser fácil ó difícil-de-conseguir, así como por la información de las calificaciones objetivas. Las evaluaciones hechas por reclutadores hombres de las solicitudes fueron más indulgentes que las evaluaciones hechas por mujeres.

### 4.12 SELECCION DE PERSONAL.

#### 4.12.1

TI: ¿Son olvidados los requerimientos fundamentales del puesto en los sistemas de selección?

AU: Martin,-Scott-L.; Orban,-Joseph-A.

IN: London House, Rosemont, IL, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1995 Sum Vol 9(4) 345- 353

RS: Examinaron si los requerimientos fundamentales del puesto, como los que se relacionan a la asistencia, farmacodependencia, robo, seguridad y violencia, fueron olvidados en la selección de los solicitantes, utilizando una encuesta en 52 secretarías profesionales. Los Ss indicaron que los factores fundamentales fueron tan importantes como los relacionados con la tarea (e.g., habilidades gramaticales, mecanografía y ortografía), pero tenían menor probabilidad de ser considerados al realizar la selección. Los requerimientos fundamentales tuvieron menos probabilidad de ser evaluados utilizando procedimientos de selección ya fueran científicos ó no científicos.

#### 4.12.2 \*

TI: Efectos de las reacciones del solicitante a las pruebas de conocimientos y habilidades y al centro de evaluación.

AU: Macan,-Therese-Hoff; Avedon,-Marcia-J.; Paese,-Matthew; Smith,-David-E.

IN: U Missouri, Dept of Psychology, St Louis, US

RE: Personnel-Psychology; 1994 Win Vol 47(4) 715-738 RS: Examinaron la percepción de solicitantes manufactureros de dos procedimientos de selección. En el estudio 1, a 3,984 solicitantes se les aplicaron pruebas de habilidades y conocimientos y una encuesta de reacciones. En el estudio 2, 194 de los solicitantes del Estudio 1 participaron en un centro de evaluación y se les encuestó. Los solicitantes reaccionaron favorablemente a los procedimientos pero vieron al centro de evaluación como más válido que las pruebas. Los solicitantes que percibieron las técnicas de selección en forma más favorable también estuvieron más satisfechos con el proceso de selección, con el puesto y con la organización. A pesar de que la percepción de los solicitantes respecto a los procedimientos estuvo relacionada con las intenciones de aceptar el puesto, los solicitantes que mostraron agrado por el puesto y la organización explicaron la varianza única más grande.

#### 4.12.3 \*

TI: Efectos de la sobreeducación, nivel del puesto y estereotipo sexual del solicitante en las decisiones de contratación.

AU: Athey,-Timothy-R.; Hautaluoma,-Jacob-E.

IN: Hewlett-Packard Co, Ft Collins, CO, US

RE: Journal-of-Social-Psychology; 1994 Aug Vol 134(4) 439-452

RS: Investigaron las preferencias de contratación de 61 encargados de personal en firmas electrónicas respecto a solicitantes con diferentes niveles de educación. Los solicitantes obtuvieron el grado universitario de 4 años, terminaron 2 años de universidad o terminaron el bachillerato, no se reveló el sexo del solicitante. Los sujetos contestaron un cuestionario de comparación que incluía todas las combinaciones posibles de los 9 puestos que requerían el equivalente de una educación de bachillerato, pero variaba en términos de nivel y estereotipo sexual. Los encargados de personal tendieron a recomendar a los solicitantes con educación universitaria para los puestos de mayor nivel y con estereotipo masculino, y a los solicitantes con nivel de bachillerato para puestos de nivel más bajo y con estereotipo femenino. Contrario a los resultados de la mayor parte de la investigación previa en sobreeducación, se esperaba que el desempeño de los solicitantes graduados universitarios fuera más alto.

#### 4.12.4

TI: Validez de la Entrevista Multimodal.

AU: Schuler,-Heinz; Moser,-Klaus.

IN: U Hohenheim, Stuttgart, Germany

RE: Zeitschrift-fur-Arbeits-und-Organisationspsychologie; 1995 Vol 39(1) 2-12

RS: Presenta resultados de 4 estudios sobre las propiedades psicométricas de la Entrevista Multimodal (EM), un instrumento de selección semiestructurado diseñado por H. Schuler (1992) para superar la validez de las entrevistas de

empleo convencionales. Se describen el contenido y la estructura de la EM y se revisa información de la validez de incremento, concurrente y predictiva de los resultados de la EM. Los hallazgos indican que la EM puede (1) incrementar la validez de una prueba de habilidades cognoscitivas; (2) predecir el éxito en capacitación y el desempeño del puesto; y (3) determinar requerimientos específicos del puesto (e.g., habilidades sociales) así como características relevantes de personalidad (e.g., motivación al logro).

#### 4.12.5 \*

TI: Prueba de integridad para selección de personal.

AU: Sackett,-Paul-R.

IN: U Minnesota, Industrial Relations Ctr, Minneapolis, US

RE: Current-Directions-in-Psychological-Science; 1994 Jun Vol 3(3) 73-76

RS: Habla sobre la actividad de probar la integridad en la selección de personal. Se definen tres tipos básicos de pruebas de integridad: pruebas de integridad manifiesta, medidas orientadas a la personalidad y medidas clínicas. El autor señala que la evidencia de validez consistentemente muestra que las puntuaciones de las pruebas de integridad se relacionan positivamente con un rango de conductas contraproducentes y con las estimaciones del supervisor de la ejecución total. Se consideran los aspectos legales de las pruebas de integridad y la controversia que las rodea y se presenta la defensa personal del autor a estas pruebas como herramienta útil y válida

### 4.13 TERMINACION DE CONTRATO (O DESPIDO)

#### 4.13.1 \*

TI: Enfrentando la transición: estudio de sobrevivientes de despidos

AU: Armstrong-Stassen,-Marjorie

IN: U Windsor, Faculty of Business Administration, ON, Canada

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1994 Dec Vol 15 (7) 597- 621

RS: Examinaron las determinantes y las consecuencias de las respuestas de enfrentamiento a una reducción de la fuerza laboral con despidos permanentes. Los participantes fueron 200 técnicos sindicalizados de la industria de las telecomunicaciones. Los sobrevivientes con mayor predisposición optimista y un fuerte sentido de dominio tuvieron mayor probabilidad de tener un enfrentamiento orientado al control. La amenaza percibida de pérdida del empleo estuvo relacionada positivamente con el uso de enfrentamiento tanto de escape como de control, mientras que el sentido de impotencia estuvo negativamente relacionado con el uso de enfrentamiento de control. El enfrentamiento de control se asoció con resultados positivos y el de escape se relacionó con resultados negativos. El enfrentamiento tuvo efectos tanto de adición como interactivos sobre las variables de resultados. Se discuten las implicaciones de estos descubrimientos para la gerencia.

#### 4.13.2

TI: Apuro económico, estructura familiar y problemas con los hijos entre los trabajadores despedidos.

AU: Perrucci,-Carolyn-C.

IN: Purdue U, Dept of Sociology & Anthropology, West Lafayette, IN, US

RE: Journal-of-Sociology-and-Social-Welfare; 1994 Sep Vol 21(3) 79-91

RS: Examinaron los efectos del apuro económico ocasionado por el cierre de una planta sobre los trabajadores despedidos y sus familias. 38 padres contestaron cuestionarios que evaluaban 2 variables independientes: el apuro económico y la estructura familiar. También se evaluaron 5 variables moderadoras: 2 estrategias de enfrentamiento familiar a los problemas (manejo financiero y estrategia interna de enfrentamiento familiar) y 3 variables psicológicas de los padres (depresión, hostilidad y sentimiento de control sobre el futuro). Las 7 variables se relacionaron con experiencias negativas en el hijo mayor en casa (edad de 5 a 19 años) 5 meses después del cierre de la planta. Las percepciones de los padres en cuanto a apuro económico se relacionaron con problemas de los hijos, incluyendo su rendimiento académico en la escuela y problemas con sus padres y hermanos. Las dificultades de los hijos disminuían si los niveles de depresión y hostilidad de los padres eran bajos. Los hijos de familias de un solo miembro paterno (padre ó madre) experimentaron más problemas que los hijos que vivían con ambos padres.

#### 4 13.3

TI: Tipos psicológicos de ejecutivos despedidos.

AU: Reynierse,- James-H.

IN: James H. Reynierse & Assoc, Chesapeake, VA, US

RE: Journal-of-Psychological-Type; 1991 Vol 22 27-32

RS: 319 altos ejecutivos que habían perdido sus empleos y se encontraban recibiendo consultoría de despido completaron la Forma F del Indicador de Tipos Myers-Briggs. Los Ss tuvieron altas proporciones de Pensamiento y Juicio. En forma similar, los Ss mostraron alta proporción de Intuición respecto al resto de la población. Comparados con otras muestras, más sujetos que tuvieron altas puntuaciones en Introversión, Sensación y Juicio, fueron despedidos que quienes tuvieron altas puntuaciones en otras preferencias, mientras que los Ss que tuvieron altas puntuaciones en Intuición, Sentimiento y Percepción tendieron a ser despedidos con menor frecuencia.

#### 4.13.4

TI: Colocando la terminación de contrato en su lugar.

AU: Kirk,-James-J.

IN: Western Carolina U, Cullowhee, NC, US

RE: Journal-of-Employment-Counseling; 1994 Mar Vol 31 (1) 10-18

**RS:** Describe servicios de consultoría a personas despedidas para ayudarles a asegurar nuevos empleos tan pronto como sea posible. El Modelo de Despido Holístico, actualmente utilizado en Carolina del Norte en el North Carolina State Occupational Information Coordinating Committee, consiste de 3 elementos funcionales: reobtención de equilibrio, desarrollo de carrera, y cacería de empleo. La reobtención del equilibrio trata con el trauma psicológico que resulta de ser despedido inesperadamente. La planeación de carrera se enfoca en el futuro. La cacería de empleo ayuda a los clientes a desarrollar su red de trabajo, de influencias y habilidades de negociación.

#### 4.13.5

**TI:** Efectos interactivos de la justicia de procedimientos y negatividad resultante en víctimas y sobrevivientes de pérdida de empleo.

**AU:** Brockner,-Joel; Konovsky,-Mary; Cooper-Schneider,-Rochelle.

**IN:** Columbia U, Graduate School of Business, NY, US

**RE:** Academy-of-Management-Journal; 1994 Apr Vol 37(2) 397-409

**RS:** Tres estudios exploraron los efectos interactivos de la justicia de procedimientos y la negatividad resultante en las víctimas de despidos, en los sobrevivientes y en los sobre aviso (empleados que saben que van a ser despedidos pronto). Las víctimas de despido (Estudio 1) consistieron en 218 personas registradas por primera vez en los programas de ayuda a desempleados. Los sobrevivientes de despido (Estudio 2) consistieron en 150 empleados de tiempo completo que habían sido despedidos de 5 a 7 meses antes del estudio. Los sobre aviso (Estudio 3) fueron 147 empleados programados para ser despedidos. Emergieron resultados consistentes en los 3 estudios. Cuando se percibió que la justicia de procedimientos era baja, los Ss reaccionaron en forma más adversa hasta el punto que los resultados se percibieron como negativos. Cuando los Ss sintieron que la justicia de procedimientos era relativamente alta, sin embargo, la negatividad resultante percibida no se relacionó a sus reacciones.

### 4.14 CAPACITACION DE PERSONAL

#### 4.14.1

**TI:** Capacitación en compañías jordanas: análisis de práctica y actividades.

**AU:** Makhamara,-Moshen.

**IN:** U Jordan, Amman, Jordan

**RE:** Dirasat; 1993 Jul Vol 20A (3) 7-31

**RS:** Analizó las actividades de capacitación fuera de horas de trabajo en firmas de Jordania. Gerentes de recursos humanos de 62 firmas contestaron un cuestionario diseñado para ese fin. El estudio encontró que la capacitación es ampliamente utilizada y frecuentemente administrada por varias unidades funcionales en compañías jordanas. Los métodos más ampliamente utilizados

fueron la capacitación técnica, seguida de la capacitación gerencial. Aunque la capacitación dentro del centro de trabajo se percibió como la más efectiva, la mayoría de la capacitación se realizó fuera de la empresa en organizaciones jordanas y extranjeras. La necesidad de capacitación de la empresa fue el factor principal que afectó a las actividades de capacitación, seguido de los factores personal y financiero. La capacitación tuvo un impacto positivo sobre la conducta y el desempeño del capacitando.

#### 4.14.2

TI: Memorias motoras en la programación de robots industriales.

AU: Albracht,-Klaus; Scherff,-Birgit; Spijkers,-Will-A.

IN: Technische U Carolo Wilhelmina zu Braunschwieg, Inst fur Psychologie, Germany

RE: Zeitschrift-fur-Arbeits-und-Organisationspsychologie; 1992 Vol 36 (1) 30-36

RS: Investigaron a 20 trabajadores, novatos o experimentados que estaban siendo capacitados para operar y programar un sistema robótico. En un diseño 2 \* 2 entre-grupo, se investigaron la ejecución y la estrategia para probar el desempeño de recordar las órdenes verbales. En las dos condiciones se les pidió a la mitad de los sujetos que se aprendieran las órdenes verbales con la consiguiente ejecución del movimiento, mientras que la otra mitad solo tuvo que aprenderse las órdenes verbales. Los Ss experimentados habían trabajado en la tarea cuando menos 3 años. Se demostró un efecto de las estrategias sólo cuando se requirió un estricto criterio de aceptación

#### 4.14.3

TI: Efectos organizacionales de la capacitación: suma y transformación

AU: Nordhaug,-Odd

IN: Norwegian School of Economics & Business Administration, Bergen, Norway

RE: Scandinavian-Journal-of-Management; 1991 Vol 7 (2) 111-121

RS: Presenta y discute un marco analítico dirigido al estudio de la adición y transformación de los resultados individuales de la capacitación en efectos organizacionales de primer y segundo orden. Se enfoca en posibles enlaces entre los resultados sobre el nivel de los empleados y el de las firmas. Se ilustra la utilidad potencial del marco en discusiones de qué tan concretos pueden ser los resultados individuales agregados y posteriormente transformados en recursos organizacionales así como en efectos disfuncionales.

#### 4.14.4 \*

TI: Medidas de efectividad de la capacitación: comparación.

AU: Ostroff,-Cheri.

IN: U Minnesota, Industrial Relations Center, Minneapolis, US

RE: Personnel-Psychology; 1991 Sum Vol 44 (2) 353-374

RE: Examinó un nuevo criterio de medida para la efectividad de la capacitación y comparó 2 esquemas de puntaje: uno basado en juicios expertos y otro basado en pesos empíricos. Se pensó que una medida basada en escenarios con base en el puesto sería más sensible en la detección del cambio debido a la capacitación que los criterios tradicionales, tales como las escalas de evaluación del desempeño y de la conducta. Los resultados del estudio apoyan esta afirmación. En una muestra de 67 maestros, se encontraron efectos significativos de capacitación solo en las nuevas medidas de efectividad de la capacitación; no se encontró diferencia significativa en las medidas tradicionales de desempeño y conducta. La comparación de puntuación experta vs empírica indicó que la puntuación empírica produjo resultados significativos, mientras que la puntuación basada en juicio experto no lo hizo.

#### 4.14.5

TI: El papel del modelaje de la conducta en la capacitación organizacional.

AU: McNelis,-Kathleen; Salas,-Eduardo; Coovert,-Michael-D.

IN: Florida Power Corp, St Petersburg, US

RE: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol 8 (1) 7-19

RS: Discute la utilidad de un procedimiento de capacitación para personal organizacional basado en el concepto de A. Bandura (1969, 1974) de aprendizaje observacional y las técnicas de aprendizaje aplicadas de A. P. Goldstein y M. Sorcher (1974). Se describe la aproximación de aprendizaje aplicado, y se discute su aplicación al proceso de la capacitación. Se revisa evidencia empírica que apoya esta y otras aproximaciones de modelaje conductual.

4.15 SEGURIDAD SOCIAL - Programa gubernamental que provee seguridad económica y bienestar social a los individuos o familias después de la jubilación, muerte o discapacidad.

#### 4.15.1

TI: Autoritarismo y creencias acerca de los desempleados.

AU: Dekker,-Paul; Ester,-Peter.

IN: Dutch Social & Cultural Planning Office, Rijswijk, Netherlands

RE: Politics-and-the-Individual; 1992 Vol 2 (1) 13-28

RS: Utilizando datos de encuestas en los Países Bajos se encontró que el autoritarismo fue un factor importante en la explicación de estereotipos negativos de las personas sin empleo. Las creencias acerca de abuso de la seguridad social y actitudes sociopolíticas más generales se correlacionaron con atribución de rasgos negativos a los desempleados. Sin embargo, las amenazas macro o individuales percibidas y la experiencia personal con

personas desempleadas no se relacionaron con estereotipos negativos. La amenaza percibida, las creencias sociopolíticas, las percepciones de seguridad social y las experiencias personales no explicaron y apenas influyeron sobre las relaciones positivas entre el autoritarismo y estereotipos negativos.

#### 4.15.2

TI: Regreso de los beneficiarios de la seguridad social a la fuerza laboral: modelo proactivo de manejo de la discapacidad. Edición Especial: manejo de la discapacidad y rehabilitación industrial.

AU: Shrey,-Donald-E.; Bangs,-Stephen-A; et-al

IN: U Cincinnati Medical Ctr, Dept of Physical Medicine & Rehabilitation, OH, US

RE: Rehabilitation-Counseling-Bulletin; 1991 Mar Vol 34(3) 57-73

RS: Examinaron el uso de un modelo multidisciplinario de manejo de discapacidad para ayudar a los beneficiarios del seguro social de discapacidad (SD) a regresar al trabajo. Los componentes más importantes del proyecto fueron: (1) mercadotecnia y relaciones públicas, (2) capacitación de incentivos laborales, (3) creación de redes y (4) capacitación de habilidades de búsqueda de empleo. El modelo facilitó 27 colocaciones de personal de 107 beneficiarios de SD (edades de 21 a 59 años) que participaron en el proyecto. Esto representa un incremento del 50% de beneficiarios que regresan al trabajo de lo que se esperaba que ocurriera al azar. Varias características de los participantes parecen relacionadas con el resultado de regresar al trabajo. El número de años de educación se relacionó con un regreso exitoso al trabajo y la actividad de proyectar anticipadamente la solicitud de empleo puede ser un buen predictor para el éxito del proyecto.

#### 4.15.3

TI: Información ocupacional en casos de seguridad social de discapacidad estudio de seguimiento.

AU: Bose,-Julie-L.; Lam,-Chow-S.; Geist,-Glen-O.; Chang,-Fong

IN: Grzesik & Assoc, Homewood, IL, US

RE: Rehabilitation-Counseling-Bulletin; 1991 Mar Vol 34 (3) 274- 282

RS: Realizaron encuestas en 668 industrias manufactureras y de servicios para determinar la existencia de puestos sedentarios y ligeros de habilidades. Se encontró que existen más de los segundos pero la disponibilidad de ellos era mínima. Los resultados apoyan la conclusión de J.L. Bose et al (1986) de que la Administración del Seguro Social (Social Security Administration) debe abstenerse de utilizar el Diccionario de Títulos Ocupacionales y sus suplementos en su toma de decisiones respecto al trabajo sedentario y extiende esta conclusión a los empleos ligeros.

#### 4.15.4

TI: La otra cara de la vida de los padres empleados en Eslovenia.

AU: Cernigoj-Sadar,-Nevenka.

IN: Edvard Kardelj U of Ljubljana, Yugoslavia

RE: Marriage-and-Family-Review; 1989 Vol 14 (1-2) 69-80

RS: Describe los patrones básicos de la vida de los padres que trabajan y los factores sociales y psicológicos que les impiden cambiar su forma de vida, utilizando datos de proyectos de investigación en Eslovenia, en la ex-Yugoeslavia. La mayoría de los padres de hijos hasta de 15 años se encontraban empleados regularmente pero no todos ellos se encontraban por encima del nivel de la seguridad social. Las condiciones de vida se mejoraban haciendo que el trabajo doméstico lo realizaran miembros de la familia (principalmente las madres), realizando trabajos informales pagados y construyendo sus casas con la ayuda de familiares o créditos bancarios. Las actividades auto- dirigidas (como ver T.V.) durante el ocio eran más características de los hombres mientras que las actividades dirigidas a los demás eran más características de las mujeres.

#### 4.15.5

TI: Diferencias en género respecto a la orientación hacia el retiro del trabajo remunerado

AU: Hatch,-Laurie-R.

IN: U Kentucky, Sanders-Brown Ctr on Aging, Lexington, US

RE: Gender-and-Society; 1992 Mar Vol 6 (1) 66-85

RS: Utilizó información del estudio longitudinal del Historial de Retiro de la Administración del Seguro Social para examinar la orientación hacia el retiro en 437 mujeres previamente casadas (MPC) (edad promedio de 61.98 años), 184 hombres previamente casados (HPC) (edad promedio de 62.02 años), 120 mujeres nunca casadas (MNC) (edad promedio de 62.11 años) y 61 hombres nunca casados (HNC) (edad promedio de 61.89 años) Los Ss no se encontraban actualmente casados. Los resultados muestran que MPC quienes a menudo enfrentan una situación financiera pobre en el retiro, tenían menos probabilidad que HPC en estar de acuerdo en que los trabajadores mayores deben retirarse y también tenían menor probabilidad de definirse como retiradas. Las MNC y los HCN no tuvieron diferencias en estas medidas de orientación al retiro, pero si tuvieron diferencias en una medida más general de bienestar, en la que las mujeres sostienen una actitud más positiva hacia la vida en retiro.

### 5. PRUEBAS.

5.1 MEDICION.-Término conceptualmente amplio referente al proceso y herramientas utilizadas en la evaluación psicológica de sujetos humanos.

### 5.1.5

TI: Medición de reacciones emocionales al trabajo: aspectos conceptuales, metodológicos y de investigación. Edición Especial: un ambiente laboral más sano.

AU: Marsella,-Anthony-J.

IN: U Hawaii Clinical Studies Program, Honolulu, US

RE: Work-and-Stress; 1994 Apr-Jun Vol 8(2) 153-176

RS: Revisa la literatura sobre la medición de las reacciones emocionales al trabajo y sugiere que se puede lograr un entendimiento de las relaciones entre trabajo, emoción y salud a través de modelos ecológicos e interaccionales. El centro de trabajo puede ser una fuente directa e indirecta de emociones negativas que se asocian con estrés severo, especialmente si se encuentran presentes ciertas características del centro de trabajo (e.g., sobrecarga cuantitativa y cualitativa, control deficiente, bajos sueldos, apoyo social deficiente). Los aspectos críticos en la medición de reacciones emocionales al trabajo incluyen sexo, edad y cultura. Se arguye que la medición de las reacciones afectivas al trabajo debe incluir varios métodos (e.g., cuestionarios, observación conductual, mediciones biológicas), emociones (e.g., ira, ansiedad, felicidad), y fuentes (e.g., sujetos, profesional, familia)

### 5.1.2 \*

TI: Medición de la toma táctica y estratégica de decisiones

AU: Kline,-Theresa-J-B.

IN: U Calgary, Dept of Psychology, AB, Canada

RE: Educational-and-Psychological-Measurement; 1994 Fall Vol 54(3) 745-756

RS: Condujo 3 estudios para diseñar el Cuestionario de Toma de Decisiones, el cual evalúa a los individuos sobre la base de su eficacia, confianza y uso de información al tomar decisiones organizacionales. En el estudio 1 se les preguntó a 28 gerentes que harían al ser confrontados a 40 situaciones organizacionales diferentes. En el estudio 2, 8 gerentes calificaron lo apropiado de las respuestas dadas por los gerentes en el estudio 1. En el estudio 3, 74 personas del nivel gerencial y no gerencial indicaron su respuesta preferida a las situaciones, su nivel de confianza, la importancia de la información y la importancia de la decisión. Las puntuaciones de la eficacia táctica y estratégica se correlacionaron con 3 variables gerenciales y relacionadas con la educación. Se obtuvieron coeficientes estadísticamente significativos entre la puntuación de la eficacia táctica y el nivel gerencial, salario y educación.

### 5.1.3 \*

TI: Liderazgo carismático en las organizaciones: atributos conductuales percibidos y su medición.

AU: Conger,-Jay-A.; Kanungo,-Rabindra-N.

IN: McGill U, Faculty of Management, Montreal, PQ, Canada

RE: Journal-of-Organizational-Behavior; 1994 Sep Vol 15(5) 439- 452  
RS: Diseñaron un cuestionario de las dimensiones conductuales percibidas de liderazgo carismático propuesto por el modelo de J.A. Conger-R.N. Kanungo (1988) de liderazgo. 488 gerentes de 4 organizaciones en los EUA y Canadá llenaron el cuestionario, el cual examinaba componentes conductuales y carismáticos de líderes y gerentes. La escala Conger-Kanungo pareció tener propiedades psicométricas, confiabilidad adecuada y validez convergente y discriminativa. La estructura factorial de la escala reveló un número de dimensiones conductuales estables de liderazgo carismático (visión, sensibilidad ambiental, riesgo personal y sensibilidad a las necesidades de los miembros), y determinó otras dimensiones conductuales de líder asociadas con el fenómeno (conducta no convencional y no mantener el status quo).

#### 5.1.4

TI: Aspectos clave de las compras organizacionales: conceptualización y medición.

AU: Bunn,-Michele-D.

IN: State U New York, Buffalo, US

RE: Journal-of-Academy-of-Marketing-Science; 1994 Spr Vol 22(2) 160-169

RS: Utilizaron una combinación de aproximaciones de literatura y de campo para desarrollar 4 constructos diferentes que subyacen en las numerosas actividades de los compradores organizacionales: control de procedimientos, enfoque proactivo, uso de técnicas de análisis y búsqueda de información. Se crearon escalas de medición y después se evaluaron a través de una encuesta aplicada a 636 profesionales de las compras, quienes respondieron a un cuestionario sobre su decisión de compra más reciente. El procedimiento dio por resultado un juego inicial de constructos y medidas que pueden aplicarse a varias áreas complejas de la investigación en compras organizacionales.

#### 5.1.5

TI: Medición del ambiente laboral subjetivo. Edición Especial un ambiente laboral más sano.

AU: Cox,-Tom.; Fergusson,-Eamonn.

IN: U Nottingham Dept of Psychology, WHO Collaborating Ctr in Occupational Health, Ctr for Organizational Health & Development, England

RE: Work-and-Stress; 1994 Apr-Jun Vol 8(2) 98-109

RS: Argumentan que los efectos totales del ambiente laboral son sostenidos por una compleja interacción de factores físicos, psicosociales y organizacionales que tienen un sendero final común en términos de la psicofisiología individual de cada trabajador. Este sendero tiene sus raíces en la percepción y cognición y en el padecimiento de estrés. Al diseñar medidas para evaluar el ambiente laboral subjetivo, se deben tomar decisiones respecto a la naturaleza de la medida, junto con su complejidad. Se pone atención

especial a los aspectos de confiabilidad y validez, así como al papel de la triangulación en la planificación y ejecución de la recolección y análisis de datos. Se incluyen recomendaciones para el diseño y uso de mediciones del ambiente laboral subjetivo.

**5.2 PERFILES (MEDICION).**- Composición de puntuaciones obtenidas a través de pruebas psicológicas utilizando instrumentos que dan medidas separadas, la cual proporciona un cuadro o perfil de las características del individuo en varias áreas.

### 5.2.1

TI: Impacto de la variabilidad en los perfiles del candidato sobre la seguridad y juicios del evaluador respecto a la estabilidad y lo adecuado para el puesto.

AU: Fox, -Shaul; Bizman, -Aharon; Hoffman, -Michael; Oren, -Lior.

IN: Bar-Ilan U, Dept of Psychology, Ramat Gan, Israel

RE: Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology; 1995 Mar Vol 68(1) 13-23

RS: Dos estudios evaluaron la hipótesis de que la variabilidad elevada en los perfiles de los solicitantes de empleo conduciría a los evaluadores a juzgarlos como menos estables y adecuados y a sentirse menos seguros en sus decisiones. En una simulación de reclutamiento para oficinistas bancarios, a los empleados corporativos se les dieron 12 perfiles gráficos del desempeño de los candidatos sobre 12 características, y se les pidió que evaluaran la estabilidad y lo adecuado de los mismos, junto con sentimientos de seguridad. Los perfiles reflejaban diferentes grados de variabilidad entre rasgos. En el estudio 1, abarcando 128 adultos (edades de 21 a 62 años), la variabilidad únicamente influyó en la evaluación de estabilidad. En el estudio 2, abarcando 126 adultos (edades de 21 a 63 años), al quitar de los perfiles las etiquetas de los rasgos, la variabilidad influyó en la estabilidad, en lo adecuado, así como en las evaluaciones de seguridad.

### 5.2.2 \*

TI: ¿Qué tan similares son las estructuras factoriales de la Escala de Decisión de Carrera, del Perfil de Decisión de Carrera y del Inventario de Factores de Carrera?

AU: Stead, -Graham-B.; Watson, -Mark-B.

IN: Vista U, Port Elizabeth, South Africa

RE: Educational-and-Psychological-Measurement; 1993 Spr Vol 53(1) 281-290.

RS: 332 pregraduados completaron la Escala de Decisión de Carrera (EDC), el Inventario de Factores de Carrera (IFC) y el Perfil de Decisión de Carrera (PDC). Se realizaron análisis factoriales y surgieron 4 factores estables: indecisión, necesidad de información sobre sí mismo y sobre la carrera, ansiedad de elección de carrera e irresolución. El PDC y el IFC midieron la

necesidad de información e irresolución. El PDC se traslapó en parte con el EDC para formar el factor de indecisión, mientras que ciertos reactivos del IFC formaron el factor de ansiedad de elección de carrera. El PDC y el IFC parecieron ser más multidimensionales que EDC, el cual se encontró ser unidimensional.

### 5.2.3

TI: Perfil del Director General estadounidense: comparación de los ejecutivos de Inc. y de Fortune. Conferencia Anual de la Academia de Administración (1989, Washington, DC).

AU: Moretti,-Donald-M.; Morken,-Carol-L.; Borkowski,-Jeanne-M.

IN: London House Inc, Rosemont, IL, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1991 Win Vol 6(2) 193-205

RS: Examinaron ejecutivos de dos clases de corporaciones, Inc. y Fortune; 500 directores generales (DG) en una y otra para ver si difieren en los atributos, habilidades y destrezas que poseen, y el significado que tienen esas diferencias para ellos al confrontar desafíos inmediatos y futuros en compañías de pequeño crecimiento y en grandes corporaciones. Los Ss fueron evaluados dentro del Sistema de London House con la batería de pruebas de Evaluación del Potencial. Se lanzó la hipótesis de que a pesar de que quizá habría cierto traslape, el patrón de fuerzas y debilidades sería diferente en los grupos de directores generales. Los Ss de Inc. fueron más creativos mientras que los de Fortune mostraron un mejor balance en sus habilidades gerenciales y ejecutivas. Los DG de Inc. fueron significativamente más altos en confrontar desafíos a corto plazo.

### 5.2.4

TI: Las personas y la cultura organizacional. aproximación de comparación de perfiles en la evaluación del acomodo persona- organización

AU: O'Reilly,-Charles-A.; Chatman,-Jennifer; Caldwell,-David-F

IN: U California, Walter A. Haas School of Business, Berkeley US

RE: Academy-of-Management-Journal; 1991 Sep Vol 34(3) 487-516

RS: Investigaron el arreglo persona-cultura (APC) diseñando el Perfil de Cultura Organizacional (PCO) y examinando la relación entre el arreglo y los resultados relacionados al trabajo. Se exploró la relación entre preferencias por los valores organizacionales y variables de personalidad individual. 224 estudiantes universitarios, 395 contadores y 730 empleados de gobierno de nivel medio pusieron a prueba la hipótesis de que el acomodo persona-organización (APO) se relaciona con resultados laborales. Las variables medidas fueron APO, compromiso organizacional, satisfacción con el puesto, intenciones de renunciar y rotación de personal. APO predijo satisfacción con el puesto y compromiso organizacional un año después de que se midió el arreglo y la rotación real después de 2 años. Esta evidencia da fé

de la importancia de entender el arreglo entre las preferencias individuales y las culturas organizacionales.

#### 5.2.5 \*

TI: Patrones de discapacidad emocional en el perfil del MMPI de quienes la padecen.

AU: Hersch,-Paul-D.; Alexander,-Ralph-W.

IN: Pacific Bell, Health & Human Services, San Ramon, CA, US

RE: Journal-of-Clinical-Psychology; 1990 Nov Vol 46(6) 795-799

RS: Compararon los perfiles del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI) de 185 empleados referidos para evaluación psicológica y una muestra de 200 empleados, de un estudio de G. R. Repko y R. Cooper (ver PA, Vol 70:3568) a quienes se les hizo evaluación psiquiátrica relacionada con litigio por indemnización laboral (IL). En las dos muestras, un porcentaje casi idéntico de los perfiles del MMPI reflejó psicopatología significativa (85% y 83%). Los mismos 5 tipos de código de 2 puntos ocurrieron con mayor frecuencia en las dos muestras; éstos justificaron la mitad de los perfiles en cada estudio. Tres de estos tipos de código (12/21, 13/31 y 23/32) que incluyen las escalas de Hipocondriasis, Depresión e Histeria, representaron el 38% de IL y 26% de los Ss referidos. Estos tres tipos de código son característicos de somatización de trastornos psicogénicos.

5.3 PRUEBAS DE SELECCION DE PERSONAL.- Pruebas diseñadas para evaluar rasgos o habilidades específicos, con el propósito de filtrar o seleccionar individuos para colocación ocupacional o educacional

#### 5.3.1 = 4.12.5

#### 5.3.2 \*

TI: Validez de las pruebas de fuerza isométrica.

AU: Blakely,-Barry-R.; Quinones,-Miguel-A.; Crawford,-Marnie-S.; Jago,-I-Ann.

IN: Jeanneret & Assoc. Houston, TX, US

RE: Personnel-Psychology; 1994 Sum Vol 47(2) 247-274

RS: Describe estudios que utilizaron pruebas de fuerza isométrica (PFI) como parte del procedimiento de selección de personal. Los estudios representaron 7 puestos en diferentes industrias con un tamaño total de muestra de 1,364 individuos. Se examinaron las relaciones entre el desempeño en 4 PFIs y las calificaciones del supervisor en cuanto a la ejecución física y ejecución en simulaciones de trabajo. Los resultados de meta-análisis indican que las PFI fueron predictores válidos de ambos tipos de criterio en todos los puestos examinados. Además, se encontró que las 4 pruebas correlacionaban más fuertemente con las simulaciones de trabajo que con las calificaciones del supervisor en cuanto a la ejecución física. Se presentaron datos de fuerza

física descriptiva de 12,000 solicitantes de diferentes grupos étnico/raciales, sexuales y de edad.

#### 5.3.3 \*

TI: Evaluación del uso de pruebas de personalidad en selección de personal en Francia. Edición Especial: validez y utilidad de la evaluación de la personalidad en psicología ocupacional.

AU: Vom,-Hofe,-Alain; Levy-Leboyer,-Claude.

IN: U Paris V, Lab de Psychologie Differentielle, France

RE: European-Review-of-Applied-Psychology/Revue-Europeenne-de-Psychologie-Appliquee; 1993 Vol 43(3) 221-227

RS: Encuestaron 113 organizaciones con probabilidad de usar pruebas de personalidad en reclutamiento y manejo de carrera. Los resultados sugieren que las pruebas de personalidad son utilizadas con precaución en la búsqueda de personal y manejo de carrera en Francia. A pesar de que se les acredita con cualidades prácticas y tienen reputación de construcción fuerte, las pruebas de personalidad son juzgadas por quienes no son psicólogos como carentes de especificidad y por los psicólogos como más de la cuenta "objetivizadoras". Los estudios de validación son escasos y los hallazgos son decepcionantes. La demanda de pruebas nuevas, tanto en forma como en contenido es alta.

#### 5.3.4 \*

TI: Predicción de conducta no frecuente: aclarando el impacto sobre las estimaciones falso-positivas.

AU: Martin,-Scott-L.; Terris,-William.

IN: London House, Park Ridge, IL, US

RE: Journal-of-Applied-Psychology; 1991 Jun Vol 76(3) 484-487

RS: La estimación falso-positiva (i.e., individuos que son incorrectamente identificados como no calificados, inadecuados, desequilibrados, etc.) se ha utilizado en contra del valor de las pruebas psicológicas (u otros procedimientos de filtro) en diversas aplicaciones, incluyendo selección de personal, cuando las estimaciones base son bajas. A pesar de que este argumento puede ser cierto en algunas situaciones, generalmente es falso cuando se refiere al uso de pruebas para selección de personal. Las fallas del argumento "falso-positivo" resaltan la necesidad de distinguir entre decisiones absolutas y relativas y de considerar el control apropiado o condición comparativa al examinar el impacto de una prueba psicológica en los errores de decisión.

#### 5.3.5

TI: Pruebas de selección de personal para profesionales de la computación y técnicos de apoyo.

AU: Neuman,-George-A.; Nomoto,-Jeffrey-T.

IN: London House/Science Research Assoc, Park Ridge, IL, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1990 Win Vol 5(2) 165- 177

RS: Hablasobre el uso de pruebas de logro y de aptitud para la evaluación y reclutamiento de diferentes profesionales en computación. Las pruebas para programadores de computadoras, operadores de computadores y procesadores de palabras se discuten, al igual que las pruebas de lenguajes específicos de programación. Se muestra que las pruebas para los profesionales en computación son predictores válidos del desempeño laboral y que producen una recuperación sustancial en la inversión para las compañías que las utilizan.

5.4 ADMINISTRACION DE PRUEBAS.- Instrucciones, toma de tiempo, preparación de los materiales de prueba, condiciones de la aplicación, forma de presentación y otros factores involucrados en la administración de pruebas.

#### 5.4.1 \*

TI: Pruebas de opción múltiple de tres alternativas: una opción atractiva.

AU: Sidick,-John-T.; Barrett,-Gerald-V.; Doverspike,-Dennis.

IN: U Akron, Psychology Dept, OH, US

RE: Personnel-Psychology; 1994 Win Vol 47(4) 829-835

RS: Compararon las propiedades psicométricas de los reactivos de las pruebas de opción múltiple de 3 y 5 alternativas en la administración en 2 sesiones de baterías de pruebas para el nivel de ingreso de oficiales de policía. La primera batería, con reactivos de opción múltiple de 5 alternativas, se le aplicó a 1 524 solicitantes, mientras que la segunda batería, con reactivos de 3 alternativas, se le aplicó a 1,790 solicitantes. Hubo poca diferencia práctica en las propiedades psicométricas de las pruebas de 3 y 5 alternativas. Dada la similitud de las propiedades psicométricas y la probable reducción en costo del tiempo de diseño y administración, los reactivos de 3 alternativas en las pruebas de opción múltiple pueden ser preferibles a los de 5 alternativas para ciertos propósitos de prueba.

#### 5.4.2 \*

TI: Obtención de datos sensitivos en las organizaciones. Edición Especial. mejorando las encuestas organizacionales: nuevas direcciones y métodos.

AU: Hosseini,-Jamshid-C.; Armacost,-Robert-L.

IN: Marquette U, WI, US

RE: American-Behavioral-Scientist; 1993 Mar-Apr Vol 36(4) 443- 471

RS: Habla sobre aspectos de la detección, medición y evitación de desviación en la recolección de datos sensitivos, amenazantes, estigmáticos y/o vergonzosos al realizar encuestas organizacionales. Se habla del formato de las preguntas (directo, viñetas o escenarios, técnicas estadísticas) y de las formas de recolección de datos. Las técnicas estadísticas pueden utilizarse para reducir la desviación de las respuestas y no respuestas debido a la

sensibilidad de la pregunta. Entre los diseños cualitativos tratados, se dice que el método de Morton es superior tanto en términos de eficiencia como en facilidad de uso. Entre los diseños cuantitativos tratados, el diseño de constantes agregadas parece ser el favorecido por los investigadores y los estadísticos.

#### 5.4.3 \*

TI: El proceso de encuesta organizacional: pasos generales y consideraciones prácticas. Edición Especial: mejorando las encuestas organizacionales: nuevas direcciones y métodos.

AU: Edwards,-Jack-E.; Thomas,-Marie-D

IN: US Navy Personnel Research & Development Ctr, San Diego, CA, US

RE: American-Behavioral-Scientist; 1993 Mar Vol 36(4) 419-442

RS: Proporciona un lineamiento de los pasos generales comunes a la mayoría de las encuestas organizacionales (EO), cualquiera que sea su propósito. Se tratan 5 fases generales: (1) aspectos pre-encuesta, (2) construcción de la encuesta, (3) administración de la encuesta, (4) entrada y análisis de datos, y (5) presentación de los hallazgos. Es importante tener una participación organizacional global en la encuesta que ayude a asegurar que los resultados de la misma reflejen exactamente las opiniones y actitudes de quienes las contestan. A pesar de las dificultades en su proceso, la EO es una herramienta poderosa con la que se obtiene información acerca de asuntos organizacionales vitales.

#### 5.4.4

TI: Conductas instrumentales contingentes a la administración e interpretación de pruebas: validez de exploración del Inventario de Intereses de Strong

AU: Randahl,-Gloria-J.; Hansen,-Jo-Ida-C.; Haverkramp,-Beth-E

IN: Veterans Affairs Medical Ctr, Albuquerque, NM, US

RE: Journal-of-Counseling-and-Development; 1993 Mar-Apr Vol 71(4) 435-439

RS: Condujeron un estudio longitudinal de dos fases con la intención de definir operacionalmente el constructo de validez de exploración (i.e. conductas instrumentales) del Inventario de Intereses Vocacionales de Strong (IIVS). La validez de exploración se define como el poder de los inventarios de intereses de facilitar actividades de exploración de carrera. La muestra final consistió de un grupo experimental de IIVS de 75 pregraduados y un grupo contraste de 74. El grupo IIVS reportó mayor actividad en 2 áreas de conducta instrumental (Discusión de Lectura y Búsqueda Individual de Información). El grupo contraste exhibió significativamente mayor actividad en un área de conducta instrumental (Pruebas Vocacionales).

#### 5.4.5

TI: La aplicación de pruebas psicológicas en el PSY TECH (Holanda).

AU: Schoonman,-Wouter.

RE: Revista-de-Psihologie; 1989 Apr-Jun Vol 35(2) 157-162

RS: Habla sobre los métodos de aplicación de pruebas psicológicas utilizadas en la oficina holandesa de reclutamiento de personal--PSY TECH. Se habla de análisis de puestos, selección de pruebas, entrevistas a los candidatos, administración de pruebas y elaboración de reportes psicológicos para la industria.

5.5 ELABORACION DE PRUEBAS.- Planificación, selección, redacción, edición y análisis estadístico de los reactivos de una prueba y el diseño de instrucciones para la administración y puntaje de la misma.

#### 5.5.1 \*

TI: Evaluación de la satisfacción gerencial con los servicios administrativos.

AU: Heneman, -Herbert -G.; Huett, - Dennis - L.; Lavigna, - Robert - J.; Ogsten, -Debra.

IN: U Wisconsin, Graduate School of Business, Madison, US

RE: Personnel-Psychology; 1995 Spr Vol 48(1) 163-172

RS: Describe la aplicación de conceptos de Administración de Calidad Total para una encuesta de evaluación de la satisfacción gerencial con los servicios administrativos prestados por el Estado. Se utilizaron grupos de gerentes para identificar el contenido de la encuesta y un grupo de dirección de gerentes guió las decisiones acerca del contenido final de la encuesta, administración de la misma y manejo de los resultados. La encuesta se administró a 645 gerentes de línea y de recursos humanos. Los resultados del análisis psicométrico de las respuestas proporcionan evidencia favorable (consistencia interna, independencia de dimensión) para el uso de la encuesta. Los resultados de la encuesta sirvieron como clave para la implementación de varias iniciativas para mejorar los servicios administrativos. Estas iniciativas condujeron al mejoramiento de la velocidad de los servicios de entrega, eliminación de papeleo, calidad superior reportada de los solicitantes y reacciones positivas de los mismos.

#### 5.5.2

TI: Diseño de un instrumento de análisis de puestos dirigido al contexto.

AU: Greuter,-Martin-A-M.;Van-Zurk,-Paul-A.; Smit,-Voskuilj,- Olga-F.;

Altink,-Wieby-M-M.

IN: Adviebureau Psychotechniek Utrecht B. V., Netherlands

RE: Gedrag-en-Organisatie; 1995 Apr Vol 8(2) 88-105

RS: Habla sobre una metodología para diseñar instrumentos de análisis funcional orientados al contexto para estudiar las características de los contextos de puestos específicos. Se utiliza el ejemplo del proceso de diseño

del Cuestionario Funcional y Situacional para Trabajadores Penitenciarios (1991), un cuestionario holandés sobre la naturaleza del trabajo de la prisión, para ilustrar los requerimientos y proceso de validación de un instrumento de análisis funcional.

#### 5.5.3 \*

TI: Medición de la auto-expresión en organizaciones de voluntariado: cuestionario basado en la teoría.

AU: Bonjean,-Charles-M.; Markham,-William-T; Macken,-Patrick-O.

IN: U Texas, Hogg Foundation for Mental Health, Austin, US

RE: Journal-of-Applied-Behavioral-Science; 1994 Dec Vol 30(4) 487-515

RS: Utilizaron la teoría de la personalidad y de la organización de C. Argyris (ver PA, Vol 51:1937) para diseñar y validar una medida de auto-expresión para la Asociación Internacional de la Mujer, una organización de voluntariado de alto nivel. Se obtuvieron estimaciones de la importancia de la predisposición hacia la participación voluntaria y el punto hasta el que los miembros eran capaces de expresarla, a partir de muestras representativas de los miembros en 1975 y una vez más en 1992. El análisis factorial de las estimaciones de importancia identificó las mismas dimensiones en las dos ocasiones: compromiso comunitario, eficiencia y flexibilidad organizacional, sociabilidad y afiliación, liderazgo y auto- desarrollo, y logro y conservación del nivel. Una medida total de expresión de la disposición de cada miembro se relacionó con la satisfacción con su membresía, planes de permanecer en la organización, tiempo empleado en actividades de la misma y baja fricción interpersonal

#### 5.5.4 \*

TI: Diseño y validación de escalas de auto-eficiencia y de expectativa de resultados para solicitudes de empleo.

AU: Riggs,-Matt-L.; Warka,-Jette; Babasa,-Bernadette. Betancourt,-Renee, et al.

IN: California State U, San Bernardino, US

RE: Educational-and-Psychological-Measurement; 1994 Fall Vol 54(3) 793-802

RS: Diseñaron escalas generales para medir auto-eficiencia y expectativa de resultados a nivel individual y de grupo. En el estudio 1, se pilotearon las 4 escalas con 342 jugadores de una liga de softball, y después se administraron las escalas revisadas a 470 empleados universitarios. En el estudio 2, los resultados de una segunda muestra de trabajo de 138 empleados evidenciaron la validez factorial, confiabilidad y validez de criterio de las escalas revisadas, en referencia a satisfacción laboral, compromiso organizacional y desempeño laboral, basados en las evaluaciones de compañeros. Se proponen estas escalas como herramientas para incrementar el uso de estos constructos en investigación laboral.

### 5.5.5

TI: Creación de medidas de oficina disfuncional y política organizacional: las escalas ODPO y forma corta de ODPO.

AU: Anderson,-Thomas-P.

IN: Farr Assoc, Greensboro, NC, US

RE: Psychology-A-Journal-of-Human-Behavior, 1994 Vol 31(2) 24-34

RS: Una revisión de medidas de percepción de política organizacional no encontró medidas reproducibles con validéz fuerte. Se diseñaron dos Escalas de Oficina Disfuncional y Política Organizacional (ODPO), incluyendo una forma corta de investigación. Las respuestas de una muestra al azar estratificada de 282 supervisores, gerentes y directores (con edades de 24 a 69 años; 142 hombres) validaron las escalas. Se obtuvieron una fuerte confirmación de validéz para las escalas de 1 factor incluyendo coeficientes alfa (.94 y .91), una correlación significativa con una variedad de medidas establecidas, y otras evidencias. Las puntuaciones de las escalas diferían por sexo.

5.6 INTERPRETACION DE PRUEBAS.- Juicio y explicación de la significancia, el significado, la aplicación ó limitación de un instrumento de evaluación así como la obtención de un puntaje del mismo.

### 5.6.1 \*

TI: Entrevista Estructurada del Síndrome de Magnificación de Síntomas: fundamento y procedimiento.

AU: Matheson,-Leonard.

IN: Employment & Rehabilitation Inst, Santa Ana, CA, US

RE: Journal-of-Occupational-Rehabilitation, 1991 Mar Vol 1(1) 43-56

RS: El síndrome de magnificación de síntomas (SMS) es definido como un patrón de respuesta conductual autodestructiva reforzada socialmente consistente en manifestaciones de síntomas que funcionan para controlar la vida o las circunstancias de quien lo padece. La identificación del SMS se basa en parte de información obtenida durante una entrevista clínica. La Entrevista Estructurada del Síndrome de Magnificación de Síntomas (EESMS) ha sido diseñada para estructurar el procedimiento de esta obtención de datos. La EESMS proporciona una plataforma de estandarización en las que se pueden basar las cuantificaciones de los reportes subjetivos. La EESMS trata 14 aspectos que se han identificado como relacionados con la presencia de SMS.

### 5.6.2 \*

TI: Interpretación computarizada versus interpretación del consejero, de inventarios de intereses: caso de la búsqueda auto-dirigida.

AU: Gati,-Itamar; Blumberg,-Dani.

IN: Hebrew U of Jerusalem, Israel

RE: Journal-of-Counseling-Psychology; 1991 Jul Vol 38(3) 350-366

RS: Se examinaron las interpretaciones de las respuestas a la Búsqueda Auto-Dirigida (BAD) de 100 consultantes de carrera. El acuerdo entre las escalas (tipos) que fueron identificadas como relevantes por el algoritmo diseñado para este estudio y 5 consejeros de carrera fué tan alto como el acuerdo entre los consejeros (85%). El acuerdo entre los consejeros y los códigos de 3 letras de Holland fué menor (76%). En el estudio 2, se encontraron correlaciones insignificantes ( $r = .06$  y  $-.03$ ) entre los juicios de los consejeros del grado de interés de los Ss y la medida de consistencia de J. L. Holland (1985), pero sus juicios se correlacionaron ( $r = .41$  y  $.45$ ) con la similitud dentro del perfil. En el estudio 3, se encontró que varias medidas de la compatibilidad entre las 3 secciones mayores de la BAD se correlacionaban con los juicios de los consejeros ( $.39 < r < .71$ ). Se habla sobre las implicaciones para la interpretación de inventarios de interés.

## 5.7 NORMALIZACION.

### 5.7.1 \*

TI: Validez del uso de las normas estadounidenses del Inventario de Intereses de Strong en una población universitaria de Islandia.

AU: Konrads,-Solvina, Haraldsson,-Erlendur.

IN: U Iceland, Faculty of Social Science, Reykjavik, Iceland

RE: Scandinavian-Journal-of-Educational-Research; 1994 Vol 38(1) 65-76

RS: Investigaron la similitud intercultural de intereses vocacionales medidos por el Inventario de Intereses de Strong (IIS). Se administró una versión islandesa del IIS a estudiantes universitarios de Islandia de las carreras de medicina, negocios, biblioteconomía, geología, biología, psicología, teología y enfermería. Se aplicó a 290 estudiantes del primer año, y a 123 cercanos a los exámenes finales, 80 de los cuales fueron reevaluados 2 años después. Sobre la base de las normas estadounidenses 74-80% de los estudiantes fueron clasificados correctamente dentro de su grupo profesional real. Los resultados indican que las normas de E.U.A. fueron válidas para los estudiantes universitarios de Islandia y fueron una predicción satisfactoria de la elección vocacional.

### 5.7.2

TI: La personalidad de los gerentes del Reino Unido: normas del 16 PF para solicitantes.

AU: Bartram,-Dave.

IN: U Hull, England

RE: Journal-of-Occupational-and-Organizational-Psychology; 1992 Jun Vol 65(2) 159-172

RS: 355 mujeres y 1,441 hombres candidatos a gerencia completaron una versión automatizada del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16PF). La evaluación fué parte de un procedimiento de selección realizado para un gran número de clientes de una agencia de reclutamiento de ejecutivos. Se presentan los análisis normativos de éstos datos y se examinan los efectos relacionados con edad y sexo. Se presenta la consistencia interna de las escalas primaria y secundaria y se discute el problema de baja confiabilidad. El análisis factorial de las puntuaciones de la escala primaria produjo 5 factores de segundo orden que corresponden cercanamente a las escalas del factor de segundo orden del 16PF.

#### 5.7.3 \*

TI: Prueba de Comprensión Mecánica de Bennett: datos normativos para una muestra de aprendices técnicos de Arabia Saudita.

AU: Dagenais,-Fred.

IN: U California, Ctr for Chinese Studies, Berkeley, US

RE: Perceptual-and-Motor-Skills; 1992 Feb Vol 74(1) 107-113

RS: Administró una versión en lengua arábiga de la Prueba de Comprensión Mecánica de Bennett a 130 hombres de Arabia Saudita en un programa de adiestramiento técnico auspiciado por una compañía petrolera. Se presentan las propiedades psicométricas, las puntuaciones percentiles e información específica de la prueba (e.g., el número de respuestas de los Ss a un dibujo que acompaña una pregunta sobre la igualdad de volumen de agua en 2 tanques). Los resultados aparecieron psicométricamente similares a las respuestas normativas publicadas de norteamericanos.

#### 5.7.4

TI: Calificación en base a criterio vs normalización . discusión crítica

AU: Owings,-Stan; Siefker,-Judith-M.

IN: Owings & Assoc, Seattle, Wa, US

RE: Vocational-Evaluation-and-Work-Adjustment-Bulletin. 1991 Fall Vol 24(3) 109-111

RS: Hablan sobre las ventajas y desventajas de la calificación basada en el criterio versus la normalización, en la predicción del éxito en el puesto a la luz de cambios recientes en los lineamientos de la Comisión de Oportunidades Iguales de Empleo respecto al uso de pruebas en los filtros de empleo. Se recomienda un mayor uso de pruebas basadas en el criterio, en las que se analizan los aspectos más importantes de un puesto para determinar estándares de desempeño.

## 5.8 ESTANDARIZACION DE PRUEBAS.

### 5.8.1

TI: Estandarización de una prueba integral de aptitudes para ingenieros en sistemas: capacidad intelectual y factores de personalidad.

AU: Toshima,-Yutaka.

IN: Human Resources Development Service, Tokyo, Japan

RE: Japanese-Psychological-Research; 1993 Vol 35(4) 182-192

RS: Diseñaron y estandarizaron una prueba de aptitudes para ingenieros japoneses en sistemas (IS). Inicialmente se entrevistó a 10 IS, y se encontró que no sólo su capacidad intelectual sino también su adaptabilidad social juegan papeles importantes en su desempeño profesional. Esta prueba de aptitudes, que se dividió en 2 partes, investigó capacidad intelectual y rasgos de personalidad. El estudio de validación se llevó a cabo utilizando 264 IS trabajando en la industria. Se les dividió en 3 grupos de acuerdo a su nivel de desempeño. ANOVA mostró un efecto significativo de los niveles de desempeño de los IS sobre las pruebas tanto de inteligencia como de personalidad.

### 5.8.2

TI: Cuestionario diagnóstico de seguridad (CDS) potencial de aplicación y sugerencias para su estandarización.

AU: Ruppert,-Franz.

IN: Technische U Munchen, Germany

RE: Zeitschrift-fur-Arbeits-und-Organisationspsychologie. 1991 Vol 35(2) 77-83

RS: Describe los avances teóricos e investigación empírica para el diseño del CDS. La intención y objetivo son proporcionar un instrumento útil para analizar directamente. situaciones peligrosas, requerimientos conductuales, y condiciones relevantes de seguridad en los sistemas hombre-máquina. Por medio de una tercera versión del CDS, se han realizado 400 análisis para obtener datos de una muestra representativa de ocupaciones propensas a los accidentes en la industria en Alemania Occidental. Los datos muestran: un amplio espectro de aplicaciones para la seguridad, comparación entre puestos y empresas, y prueba de hipótesis. La recolección de datos también fué útil para una estandarización adicional del CDS y condujo a los autores a presentar una cuarta versión revisada.

## 5.9 APLICACION DE PRUEBAS POR COMPUTADORA.

### 5.9.1

TI: Aplicación de pruebas por computadora en psicología organizacional.

AU: Schoenfeldt,-Lyle.

IN: Texas A&M U, Dept of Management, College Station, US

RE: European-Journal-of-Psychological-Assessment; 1994 Vol 10(1) 71-85

RS: Examina el uso de las computadoras en la psicología organizacional y define las funciones de la práctica de la misma. Las computadoras impactan el papel del psicólogo organizacional no únicamente en el análisis estadístico sino en la aplicación y calificación de pruebas y en la capacitación. Se les puede utilizar para aplicar pruebas, en entrevistas y otras evaluaciones y también pueden interpretar los resultados. La capacitación por computadora (CPC) abarca la presentación del material así como la evaluación del aprendizaje. Las computadoras también se utilizan en la entrega de otros servicios, tales como planificación de recursos humanos; análisis de puestos; selección y colocación de personal, y evaluación del desempeño. Los usos más emocionantes son las áreas puente, por ejemplo, donde se pueden enlazar los requerimientos del puesto con datos de habilidades individuales y más adelante con información sobre evaluación del desempeño.

#### 5.9.2

TI: Método computarizado para evaluar malestar músculo-esquelético en la fuerza de trabajo: herramienta para vigilancia.

AU: Saldana, - Norka; Herrin, - Gary - D.; Armstrong, - Thomas - J.; Franzblau, -Alfred.

IN: ETHICON CO, San Lorenzo, Puerto Rico

RE: Ergonomics; 1994 Jun Vol 37(6) 1097-1112

RS: Realizaron una encuesta sobre el malestar músculo-esquelético (MME) para evaluarlo en 15 carteros rurales en 2 oficinas postales. La percepción del MME se recolectó de los Ss por medio de un sistema computarizado de evaluación del malestar (SEM). La finalidad de la investigación era evaluar la percepción de los Ss del SEM y evaluar su MME como resultado del trabajo. La mayoría de los Ss encontraron que la computadora era fácil de prender y usar. Los datos sobre MME revelaron que el cuello, la espalda, los hombros, y las manos fueron reportados como los lugares de malestar regular en el puesto por casi la mitad de los Ss. El lugar del malestar estuvo relacionado con la tarea. La variabilidad de la severidad del malestar en las partes del cuerpo fue grande entre los Ss pero fue pequeña dentro de los Ss. Los patrones temporales de malestar pueden ser útiles para evaluar los efectos a corto plazo de las intervenciones ergonómicas en el lugar de trabajo así como las intervenciones médicas en la fuerza de trabajo.

#### 5.9.3 \*

TI: Encuestas administradas por computadora en escenarios organizacionales: alternativas, ventajas y aplicaciones. Edición Especial: mejoramiento de las encuestas organizacionales: nuevas direcciones y métodos.

AU: Rosenfeld,-Paul; Booth-Kewley,-Stephanie; Edwards,-Jack-E.

IN: US Navy Personnel Research & Development Ctr, Navy Equal Opportunity/Sexual Harassment Survey Project, San Diego, CA, US  
RE: American-Behavioral-Scientist;1993 Mar-Apr Vol 36(4) 485-511  
RS: Describe el proceso de conducir una encuesta organizacional por computadora (PC), sus ventajas y desventajas comparadas con otras formas de aplicar encuestas. La investigación que compara los instrumentos PC con las evaluaciones tradicionales de lápiz y papel sugiere que ambos métodos producen resultados similares, aunque estudios individuales han reportado diferencias. Los estudios sugieren que los Ss que contestan encuestas computarizadas, las encuentran más interesantes y reportan estar más conscientes de sus pensamientos y sentimientos. Se incluyen ejemplos de encuestas en línea en organizaciones académicas, del sector privado y del sector público.

#### 5.9.4

TI: Comparación de las versiones lápiz y papel y por computadora del Sistema de Toma de Decisión de Carrera de Harrington-O'Shea.  
AU: Kapes,-Jerome-T.; Vansickle,-Timothy-R.  
IN: Texas A&M U, College Station, US  
RE: Measurement-and-Evaluation-in-Counseling-and-Development; 1992 Apr Vol 25(1) 5-13  
RS: Examinaron la equivalencia de las versiones lápiz-papel y por computadora del Sistema de Toma de Decisión de Carrera (STDC) 61 pregraduados tomaron la misma versión del STDC dos veces en un diseño de 2 semanas de test-retest. Los resultados muestran que la versión por computadora del STDC fue significativamente más confiable que la otra versión y fué generalmente equivalente en otros aspectos (e.g. tiempo de administración).

#### 5.9.5

TI: Batería de Evaluación Administrativa de Minnesota aplicación de pruebas por computadora en los negocios. Edición Especial: pruebas por computadora.  
AU: Vale,-C-David.  
IN: Assessment Systems Corp, St Paul, MN, US  
RE: Measurement-and-Evaluation-in-Counseling-and-Development; 1990 Apr Vol 23 (1) 11-19  
RS: Describe la Batería de Evaluación Administrativa de Minnesota (BEAM), una prueba computarizada de selección de personal, y habla sobre su aplicación en los negocios. Los resultados de una encuesta telefónica de cerca de 50 usuarios potenciales que habían tenido una demostración de la BEAM mostraron que la prueba es una herramienta valiosa para la selección de personal administrativo.

## 6. TEMAS AFINES

### 6.1 PUBLICIDAD.

#### 6.1.1

TI: El valor de las palabras: percepciones numéricas asociadas con palabras y frases descriptivas en los informes de investigación de mercados.

AU: Scipione,-Paul-A.

IN: Montclair State U, School of Business Administration, NJ, US

RE: Journal-of-Advertising-Research; 1995 May-Jun Vol 35(3)36-43

RS: Estudiaron informes representativos de investigación de mercados de 315 ejecutivos de investigación de mercados, de productos para el consumidor, y de agencias de publicidad. Los Ss estimaron el valor percibido de 30 palabras y frases descriptivas que se encuentran con frecuencia en los informes mencionados. Los resultados muestran que las palabras y frases descriptivas pueden tener un papel crucial en causar impresiones de magnitud o valor en las personas que toman decisiones de negocios basadas en los informes de investigación de mercados. Aquellas personas que leen (pero no escriben) los informes de investigación tienen diferente percepción del valor de las palabras que quienes los escriben. Las personas que leen y las personas que escriben tales reportes deben poner mayor atención a la elección de las palabras.

#### 6.1.2

TI: Hablando dentro de las organizaciones: manejo de identidad e impresiones en una agencia de publicidad.

AU: Alvesson,-Mats

IN: Gothenburg U, Dept of Business Administration, Sweden

RE: Organization-Studies; 1994 Vol 15(4) 535-563

RS: Considera conversaciones dentro de las organizaciones en relación al manejo de la identidad e impresiones. El artículo se basa en un estudio etnográfico de una agencia de publicidad y explora la forma en que los profesionales de la publicidad se describen a sí mismos, a su trabajo y organizaciones, a la profesión y a sus clientes. Se proponen varias funciones de tales descripciones, desde el trabajo de identidad hasta la mercadotecnia. La relación entre el nivel de conversación y niveles culturales más profundos se investiga a través de las sociologías culturales de L. Asplund (1979) y P. Bourdieu (1979). Se habla sobre los hábitos de los trabajadores publicitarios y se propone la antiburocracia como figura conceptual (una forma básica de conceptualizar segmentos vitales de la realidad cultural propia) que caracteriza a la industria publicitaria (en Suecia), informando el significado de las formas particulares del habla típica entre los publicistas.

### 6.1.3

TI: Publicidad, diseño e identidad corporal.

AU: Zinkhan,-George-M.

IN: U Houston, TX, US

RE: Journal-of-Advertising; 1993 Dec Vol 22(4) VII-IX

RS: Señala que la publicidad convencional de productos de marca se encuentra en una etapa madura y que las organizaciones se encuentran buscando oportunidades alternas para cumplir objetivos de comunicación. Las alternativas de las que se habla incluyen la expresión a través del diseño, de la identidad corporativa, y de objetivos organizacionales con respecto a los grupos de accionistas. Existe una mayor necesidad de investigación en comunicación simbólica (ó pictórica), así como la necesidad de nuevas metáforas para pensar acerca del proceso de comunicación.

### 6.1.4

TI: Desarrollo de campañas publicitarias transnacionales: ¿tienen las agencias estadounidenses el talento mundial?

AU: Shao,-Alan-T; Hill,-John-S.

IN: U North Carolina, Charlotte, US

RE: Journal-of-Advertising-Research; 1992 Jan-Feb Vol 32(1) 49- 58 RS:

Examinaron la percepción ejecutiva de la disponibilidad de las habilidades publicitarias en los mercados mundiales más grandes. Se encuestaron 344 agencias estadounidenses afiliadas en 51 países. Los resultados indican que las agencias tuvieron dificultad en obtener el número suficiente de directores creativos, de asesores culturales, asesores del lenguaje y directores de difusión pero no hubo escasez de dibujantes, artistas mecánicos, ejecutivos de cuenta y personal de tráfico. Los déficits eran más probables en los mercados en desarrollo que en los desarrollados y eran más comunes en el Medio Oriente y en Africa

### 6.1.5

TI: Modelo conceptual del impacto de la publicidad en los empleados de servicios.

AU: Wolfenbarger,-Mary-F; Gilly,-Mary-C.

IN: California State u, School of Business Administration, Long Beach, US

RE: Psychology-and-Marketing; 1991 Fal vol 8(3) 215-237

RS: Examina el impacto de la publicidad en los empleados de servicios y propone un modelo de rol de conflicto/congruencia. La publicidad de servicios a menudo tiene un efecto secundario en los empleados además de los consumidores. Para maximizar los efectos positivos de la publicidad, las organizaciones necesitan utilizar la publicidad para optimizar la congruencia y claridad del rol entre la organización, el proveedor de servicios y el cliente. La congruencia y claridad del rol se acrecentará enfatizando la importancia de los

empleados siempre que sea posible y apropiado. El desafío para las organizaciones de servicios es integrar su mercadotecnia interna y externa con apoyo organizacional para capitalizar el potencial de los efectos sinérgicos poderosos de la publicidad.

## 6.2 PROCESAMIENTO DE DATOS.

### 6.2.1

TI: Innovación tecnológica y manejo del estado de alerta y fatiga en el centro de trabajo. Edición Especial.

AU: Tepas,-Donald-I.

IN: U Connecticut, Dept of Psychology, Ergonomics Lab, Storrs,US

RE: Human-Performance: 1994 Vol 7(3) 165-180

RS: Presenta información sobre reportes federales acerca de malestares y enfermedades, de accidentes y de una encuesta de trabajadores del procesamiento electrónico de datos. Esta información puede utilizarse en investigación para comprobar si la idea de que la aplicación equivocada de las computadoras puede disminuir la seguridad en el centro de trabajo, la salud, y la productividad al introducir tareas aburridas, horas laborales fuera de horario y estados de fatiga. Las horas laborales perdidas por malestar y enfermedad, se incrementaron en los EUA en años recientes. Las regulaciones existentes de las horas de servicio en la industria de la transportación comercial no parecen evitar los accidentes mayores ni proporcionar protección para el impacto normal de las horas laborales fuera de horario. Los trabajadores del procesamiento electrónico de datos parecen no seguir las prácticas de horario laboral recomendadas por la investigación contemporánea en cambio de turnos. La aplicación apropiada de las computadoras puede minimizar estos problemas.

### 6.2.2

TI: Efectos de la interacción social después de un cambio tecnológico investigación longitudinal.

AU: Burkhardt,-Marlene-E.

IN: U Pennsylvania, Wharton School, US

RE: Academy-of-Management-Journal; 1994 Aug Vol 37(4) 869-898

RS: Investigaron fuentes alternativas de influencia social y el papel de las relaciones interpersonales en la divulgación de creencias, actitudes y conductas en una organización después de un cambio tecnológico (i.e., la instalación de una red interna con capacidad distributiva de procesamiento de datos). Se utilizaron técnicas de análisis de redes para probar las relaciones de matrices de diferencia de creencia, actitud y conducta con matrices estructurales que mostraban la distancia y similitud de interacción. De aproximadamente 100 empleados, 40 completaron 3 cuestionarios diferentes a

lo largo del estudio. Los hallazgos muestran que los individuos con quienes una persona interactúa directamente, influyen en las creencias acerca de la maestría de una persona, pero las actitudes y las conductas son más afectadas por los compañeros de nivel equivalente. El auto-monitoreo moderó el grado al que la interacción con los demás, influyó sobre los individuos.

### 6.2.3

TI: Evaluación del desempeño en personal de procesamiento de datos.

AU: Pitariu,-Horia-D.; Landy,-Frank-J.

IN: U Cluj-Napoca, Romania

RE: Man-and-Work; 1990 Dec Vol 2(2) 114-103

RS: Diseñaron escalas de estimación conductual que pueden utilizarse para evaluar la eficacia de analistas, programadores y personal relacionado con el procesamiento de datos ubicados en lugares diferentes y con diferentes responsabilidades en Rumania. Los datos indican que las propiedades psicométricas de las escalas son adecuadas. Las escalas poseen algunas propiedades que no poseen las escalas gráficas utilizadas comunmente (e.g., el potencial para consultoría y retroalimentación).

### 6.2.4 \*

TI: Pruebas computarizadas aplicadas en la selección de secretarias.

AU: Aschmitt,-Neal; Gilliland,-Stephen-W.; Landis,-Ronald-S. Devine,-Dennis.

IN: Michigan State U, East Lansing, US

RE: Personnel-Psychology; 1993 Spr Vol 46(1) 149-165

RS: Describe el diseño (participando 110 secretarias) de un procedimiento de pruebas computarizadas para la selección de secretarias. El procedimiento requiere que las secretarias aprendan y usen: procesamiento de palabras, bases de datos y conocimientos del software necesario para completar 8 ejercicios relacionados con el puesto. El procedimiento está diseñado para minimizar el papel del administrador de pruebas, para permitir la fácil transportación a otros lugares de pruebas, para proporcionar retroalimentación rápida, para ser justa con los examinados que han utilizado varias clases de hardware y software y para permitir una calificación computarizada rápida. Una evaluación preliminar del procedimiento, con 43 estudiantes universitarios, mostró que la confiabilidad intercalificadores fue uniformemente alta y que la mayor parte de la confiabilidad de un solo calificador era superior a.95. Las pruebas con 11 secretarias dieron puntuaciones y juicios que se reflejaron en las puntuaciones finales.

## 6.3 INGENIERIA DE FACTORES HUMANOS.

### 6.3.1 \*

TI: Relación entre ergonomía y calidad, en el trabajo de ensamble.

AU: Eklund,-Jorgen-A-E.

IN: U Techonology, Dept of Industrial Ergonomics, Linkoping, Sweden

RE: Applied-Ergonomics; 1995 Feb Vol 26(1) 15-20

RS: Evaluaron la relación entre varias condiciones ergonómicas y la calidad del producto en el ensamble de carros. Se identificaron las tareas con mayores exigencias físicas, con las partes más difíciles de ensamblar y la de mayores exigencias psicológicas por medio de entrevistas con trabajadores experimentados. La información sobre deficiencias en calidad se obtuvo de las estadísticas internas de calidad de la compañía y de entrevistas con el personal de control de calidad. El análisis señaló ciertas clases de tareas con mayor probabilidad que otras de ocasionar problemas de calidad. Los resultados también mostraron que un factor importante para la satisfacción con el puesto era la posibilidad para los trabajadores de realizar sus tareas con alta calidad. Se confirmó la relación estrecha entre ergonomía y calidad, indicando la posibilidad de conducir programas integrales de cambio dirigidos a mejorar la calidad y las condiciones del trabajo en forma simultánea.

### 6.3.2 \*

TI: Estudio de campo sobre mejoras en la productividad

AU: Shikdar,-Ashraf-A.; Das,-Biman.

IN: U South Wales, Dept of Safety Science, Sydney, Australia

RE: Applied Ergonomics; 1995 Feb Vol 26(1) 21-27

RS: Describe los resultados de un estudio industrial de campo realizado para incrementar la productividad a través de diferentes intervenciones en una tarea repetitiva de producción ejecutada bajo condiciones ergonómicas de trabajo 48 empleados de una planta procesadora de pescado tuvieron 1 sesión de capacitación y 10 sesiones experimentales, siendo cada sesión de un día completo de trabajo, durante 10 meses. La productividad se incrementó más como resultado del escenario participativo estándar con retroalimentación e incentivos económicos. En general, el escenario con retroalimentación, con ó sin incentivos económicos incrementó la productividad. El desempeño sin intervenciones estuvo muy por abajo del estándar normal. Bajo condiciones laborales buenas, el desafío y los incentivos pueden aplicarse ventajosamente para mejorar la productividad en la industria.

### 6.3.3 \*

TI: Efecto del diseño del saco postal sobre la fatiga musculoesquelética y carga metabólica. Edición Especial: fatiga.

AU: Blosswick,-Donald-S.; Gerber,-Ann; Sebesta,-David.

IN: U Utah, Dept of Mechanical Engineering, Salt Lake City, US

RE: Human-Factors; 1994 Jun Vol 36(2) 210-218

RS: Investigaron la necesidad de un saco postal alternativo (SPA) al saco postal convencional de EJA, el cual pende al costado sobre el hombro, en una encuesta piloto y 2 experimentos. Participaron 21 estudiantes universitarios varones. Basados en los resultados del estudio piloto, se recomendaron dos tipos de SPA, los cuales incluían soporte en la cintura y uno de ellos repartía el peso en dos partes. Se comparó el requerimiento de energía metabólica y la fatiga del músculo lateral al tronco que resulta del uso del saco postal convencional. Los SPA no ocasionaron cambios significativos en la carga metabólica. Ambos SPA dieron por resultado una fatiga del músculo lateral significativamente menor. Se sugiere que esta reducción en fatiga podría resultar en un estrés musculoesquelético reducido y un menor potencial de daños en la espalda.

#### 6.3.4

TI: Adaptación a diseños difíciles: facilitación del uso de la nueva tecnología.

AU: Sokol, -Marc-B.

IN: PHH Fleet America, Hunt Valley, MD, US

RE: Journal-of-Business-and-Psychology; 1994 Spr Vol 8(3) 277-296

RS: El contacto entre la tecnología y las personas ha sido por mucho tiempo el punto focal de la ingeniería de los factores humanos. La década anterior fue un período de crecimiento para los psicólogos cognoscitivistas y los científicos de la computación en la colaboración de investigación y diseño en la interacción persona-computadora. Los psicólogos en general y los psicólogos organizacionales en particular pueden contribuir también a este trabajo con modelos que capturen la dinámica de la implementación tecnológica y del impacto de la tecnología sobre las personas, su trabajo y las relaciones de trabajo.

#### 6.3.5

TI: Malestar musculoesquelético y fatiga entre trabajadoras profesionales  
necesidad de consideraciones ergonómicas.

AU: Chavalitsakulchai, -Pranee; Shahnavaz, -Houshang.

IN: Lulea U, Ctr for Ergonomics of Developing Countries, Sweden

RE: Journal-of-Human-Ergology; 1991 Dec Vol 20(2) 257-264

RS: Estudiaron el sentir subjetivo de fatiga general y aflicción psicológica en 100 trabajadoras profesionales. 50 trabajadoras industriales y 50 enfermeras de tiempo completo participaron en una entrevista e indicaron en un diagrama del cuerpo humano todas las áreas en las que percibían malestar. Las Ss también realizaron una prueba de fuerza física consistente en una prueba de apretar con las manos un objeto y una prueba de fuerza en la espalda y en las piernas antes y después del trabajo. Los resultados indican que los 2 grupos de

Ss mostraron síntomas diferentes de "dolor" y/o "fatiga" respecto a diferentes partes del cuerpo. La fuerza física después del trabajo fué menor en ambos grupos, especialmente en las Ss industriales. Se sugieren mejoras en las condiciones laborales, mejor organización del trabajo e intervenciones ergonómicas.

#### 6.4 AUTO-EMPLEO.

##### 6.4.1 = 1.9.1

##### 6.4.2

TI: Mujeres gerentes corporativas y empresarias exitosas: similitudes y diferencias.

AU: Brodsky,-Marcia-A.

IN: Temple U, School of Business, PA, US

RE: Group-and-Organization-Management; 1993 Sep Vol 18(3) 366- 378

RS: Comparó personalidad, rol sexual, y perfiles demográficos con datos de entrevistas profundas de 41 gerentes corporativas de nivel medio y alto y 47 empresarias auto-empleadas. Los resultados muestran diferencias significativas en medidas de confianza y nivel de control, en donde las gerentes tuvieron puntuaciones más alta en confianza y requirieron niveles más bajos de control que las empresarias, quienes buscan definir sus propios ambientes laborales y sus parámetros. A pesar de que las gerentes visualizan los ambientes corporativos como seguros y se sienten apoyadas, las empresarias los consideran limitantes.

##### 6.4.3

TI: El uso del servicio de cuidado de los niños por madres con trabajo en casa: Edición Especial: la generación de los ingresos dentro de la casa

AU: Heck,-Ramona-K.; Salford,-Nancy-c.; Rowe,-Barbara; Owen,- Alma-J.

IN: Cornell U, Ithaca, NY,US

RE: Journal-of-Family-and-Economic-Issues; 1992 Sum Vol 13(2) 213-237

RS: Examinaron los factores asociados a la probabilidad de utilizar servicios de cuidado de los niños en 373 casas familiares en que la madre trabaja en casa y tiene un hijo pequeño que necesita cuidados. El ser madre o padre soltero, con altos ingresos y la presencia de un hijo de 2 años, están asociados positivamente con la probabilidad de utilizar el servicio de cuidado de los niños. El ser un trabajador de edad avanzada, el tener un hijo de un año o menos ó hijos entre 11 y 12 años de edad y el tener una ocupación menos profesional disminuye la probabilidad de utilizar el servicio mencionado. El auto-empleo disminuye la probabilidad de su uso. Se concluye que el trabajo con base en casa, es una estrategia para facilitar las necesidades de tal servicio, no obstante, quienes trabajan en casa a menudo lo necesitan y lo utilizan.

#### 6.4.4 \*

TI: Origen étnico y empresarismo en EUA: hacia una explicación de las variaciones en grupos étnicos y raciales en el auto- empleo.

AU: Butler,-John-S.; Herring,-Cedric.

IN: U Texas, Austin, US

RE: Sociological-Perspectives; 1991 Spr Vol 34(1) 79-94

RS: Investigaron el grado al que ser auto-empleado era más prevalente dentro de ciertos grupos étnicos y raciales que en otros, utilizando datos de 7,542 participantes que contestaron las Encuestas Sociales Generales 1983-1987. Aquellas personas de origen judío tenían significativamente mayor probabilidad que otros de ser auto-empleado; aquellos de grupos "raciales" generalmente tenían menor probabilidad que los de etnia blanca, de ser auto-empleados. Además, el ser de mayor edad, más educado, provenir de una familia de ingresos altos, varón, del Sur, no católico y el tener un padre autoempleado, también aumentó la probabilidad de ser auto-empleado. Entre los descendientes de auto-empleados, los de origen africano (negros), inglés, hispano y asiático tuvieron significativamente menos probabilidad de ser auto-empleados. Entre aquellos cuyos padres no fueron auto-empleados, únicamente los Ss judíos tuvieron significativamente más probabilidades de ser auto- empleados.

#### 6.4.5

TI: Nuevas formas de organización laboral: Edición Especial psicología organizacional y nuevas tecnologías

AU: Prieto,-Jose-M.; Martin,-Jesus.

IN: Complutense U of Madrid, Faculty of Psychology, Somosaguas, Spain

RE: Irish-Journal-of-Psychology; 1990 Vol 11(2) 170-185

RS: Habla de los cambios estructurales y sociales en los países de la Comunidad Europea que han forzado el desarrollo de algunos empleos y horarios laborales atípicos. El trabajo parece haber perdido su significado original de tiempo completo y empleo en el lugar por tiempo indefinido. Para ciertos empleados, el trabajo implica ahora un sentido de incertidumbre ocupacional. El empleo de término fijo, medio tiempo, empleo temporal, contratos de capacitación, trabajo con base en casa, teleempleo, auto-empleo, horario flexible, semanas laborales recortadas, rotación de turnos, programas anuales de trabajo y períodos sabáticos han sido los focos de interés y atención para muchos psicólogos del trabajo y organizacionales en España. Se habla de las acciones psicológicas que se han llevado a cabo para proporcionar un grado mínimo de ayuda a los empleados que trabajan en posiciones flexibles.

## 6.5 POLITICA.

### 6.5.1

TI: Política, acción simbólica y creación de mitos en busca de legitimidad.

AU: Brown,-Andrew-D.

IN: U Nottingham, School of Management & Finance, England

RE: Organization-Studies; 1994 Vol 15(6) 861-878

RS: Examinaron los procesos de la conducta micropolítica por medio de la cual un equipo de 4 gerentes de 2 compañías manufactureras se las arregló para presentar su interpretación de información y eventos operacionales. La información sobre el equipo de gerentes se reunió en 2 vueltas de entrevistas con una muestra de gerentes y otros empleados (66 en la primera vuelta, 18 en la segunda) de dos compañías británicas durante el lanzamiento de un nuevo producto. El equipo pudo obtener aceptación para su interpretación de eventos a medida que el proyecto de desenvolvía a través de la acción simbólica, de la creación de mitos y del control sobre el flujo de información. Los resultados sugieren que las decisiones aparentemente irracionales y desinformadas pueden tener una base racional e inteligible cuando se les interpreta como actos simbólicos motivados políticamente y requeridos con propósitos de legitimación.

### 6.5.2

TI: Efectos de la política y el poder sobre el compromiso organizacional de los ejecutivos federales.

AU: Wilson,-Patricia-A.

IN: San Diego State U, School of Public Administration & Urban Studies, CA, US

RE: Journal-of-Management, 1995 Spr Vol 21(1) 101-118

RS: Investigó los efectos del poder y la política sobre el compromiso organizacional. Se diseñaron dos explicaciones teóricas en las que se incluyeron 5 variables independientes: (1) una teoría de compromiso basada en el poder (incluyendo poder: subunitario, de liderazgo, y variables de conducta de liderazgo) y (2) teoría política (incluyendo las variables de "prácticas arbitrarias de personal" y "control político"). Las teorías de pusieron a prueba con un grupo de 942 gerentes del Servicio Ejecutivo Senior del gobierno federal quienes completaron una escala de compromiso que medía fuerza de lealtad, participación, e identificación con sus subunidades. Los resultados proporcionan apoyo empírico para los efectos del poder de equipo, buenas relaciones líder-miembro, y control político sobre los niveles de compromiso de los altos ejecutivos en el gobierno federal.

### 6.5.3 \*

TI: El entendimiento como antídoto de las consecuencias disfuncionales de la política organizacional como estresor.

AU: Ferris,-Gerald-R; Frink,-Dwight-D; Gilmore,-David-C; et al.

IN: U Illinois, Inst of Labor & Industrial Relations, Champaign, US

RE: Journal-of-Applied-Social-Psychology; 1994 Jul Vol 24(13) 1204-1220

RS: Probaron los efectos moderadores del entendimiento sobre la percepción de la relación entre la política organizacional y la ansiedad laboral. 310 empleados de 4 diferentes organizaciones contestaron una encuesta organizacional sobre la percepción de política organizacional, ansiedad laboral, y entendimiento. Los resultados indicaron que el entendimiento modera la relación entre la percepción de la política organizacional y la percepción laboral y sirvió como antídoto para las consecuencias disfuncionales de la percepción de la política como causante de estrés.

### 6.5.4

TI: Profundizando en el lado oscuro: política de la apreciación ejecutiva.

AU: Gioia,-Dennis-A; Longenecker,-Clinton-O.

IN: Pennsylvania State U, Smeal Coll of Business Administration, Dept of Management & organization, US

RE: Organizational-Dynamics; 1994 Win Vol 22(3) 47-58

RS: Se entrevistaron 82 ejecutivos gerenciales de organizaciones manufactureras y de servicios para explorar la dinámica de la política en la apreciación ejecutiva. Los Ss indicaron que las evaluaciones del desempeño estaban influenciadas por la política y que la naturaleza ambigua del trabajo gerencial permitía a los superiores utilizar las evaluaciones ejecutivas con propósitos políticos. Otros factores que afectaban las evaluaciones del desempeño hechas por los gerentes eran las agendas personales, la reputación de los empleados, y la atmósfera política global de la organización. Los Ss también afirmaron que los ejecutivos de alto nivel tenían una libertad extraordinaria para evaluar el desempeño de los ejecutivos subordinados y que la apreciación ejecutiva era una herramienta política utilizada para controlar a las personas y los recursos.

### 6.5.5

TI: Impacto de la estructura y el proceso sobre la política organizacional durante el proceso de innovación tecnológica: marco conceptual.

AU: Prasad,-Lakshmanan; Rubenstein,-Albert-H.

IN: Indian Inst of Management, Bangalore, India

RE: Vikalpa; 1993 Apr-Jun Vol 18(2) 13-23

RS: Diseñan un marco para analizar la política organizacional (PO) dentro del contexto de la incertidumbre que se encuentra cuando una organización intenta diseñar un nuevo proceso de manufactura y lanzar al mercado un nuevo

producto. La PO se conceptualiza como la toma de decisiones basada en la negociación, el acuerdo, y las relaciones personales entre individuos interdependientes o grupos de intereses intentando influir sobre los objetivos, los criterios o el proceso utilizados en la toma de decisiones para satisfacer sus propios intereses. Si la estructura de la organización es compleja, excesivamente orgánica o mecanista y las diferencias de poder interdepartamental junto con la propensidad de la gerencia al riesgo se sesgan, entonces la PO es alta.

## 6.6 RELACIONES INDUSTRIALES.

### 6.6.1

TI: Cuando no vemos directo a los ojos: discrepancia en las decisiones disciplinarias sobre ausencias entre supervisores y subordinados.

AU: Martocchio, -Joseph-J; Judge, -Timothy-A.

IN: U Illinois, Inst of Labor & Industrial Relations, Champ., US

RE: Journal-of-Management; 1995 Vol 21(2) 251-278

RS: Examinaron los factores asociados a las decisiones disciplinarias sobre ausencias (DD) con supervisores y subordinados en un diseño entre Ss. Además, se examinaron las discrepancias en DD entre supervisores y subordinados, basadas en diferencias en los atributos psicológicos y demográficos. Empleados de 19 triadas de trabajo (1 supervisor, 2 subordinados) describieron los factores que pueden contribuir a las DD por ausencia, tales como actitudes hacia la disciplina, salud subjetiva, asuentismo previo, y percepción de justicia organizacional. Los supervisores y los subordinados dieron pesos similares a los factores relevantes a las DD. Varias diferencias psicológicas y demográficas entre supervisores y subordinados se relacionaron a discrepancias en DD, incluyendo diferencias en actitudes específicas acerca de la disciplina, rasgos estables de personalidad y diferencias en factores variables relacionados al trabajo.

### 6.6.2

TI: Nuevas relaciones laborales gerenciales: cuento aleccionador.

AU: Horvitz, -Wayne-L.

RE: Negotiation-Journal; 1994 Jul Vol 10(3) 281-292

RS: Argumenta que aquellos que promueven cambios en la relación entre el trabajo y la gerencia en EUA ignoran o confunden la historia de las relaciones laborales. Se afirma que muchas preguntas sobre la nascente relación permanecen sin respuesta, incluyendo la definición gerencial de participación y compromiso, el significado real de palabras como "sociedad", y expectativas de lo que deben traer a la mesa de negociaciones la gerencia y el trabajo. Se revisan las relaciones industriales estadounidenses de las últimas décadas, con un enfoque en experimentos realizados en cooperación y/o colaboración

entre el trabajador y la gerencia, en el rol de la crisis y el uso de incentivos negativos y positivos. Se hacen varias sugerencias para mejorar la cooperación trabajo-gerencia.

6.7 RELACIONES PUBLICAS.- El negocio de intentar influenciar o persuadir a los individuos ó al público para llegar a un entendimiento, ó bién, la disposición positiva hacia una persona, una organización, una idea, una política, una práctica ó una actividad particular.

#### 6.7.1 \*

TI: Correlaciones y predictores de ética auto-reportada entre publirrelacionistas de EUA.

AU: Pratt,-Cornelius-B

IN: Michigan State U, East Lansing, US

RE: Psychological-Reports, 1992 Feb Vol 70(1) 259-267

RS: Investigaron las correlaciones y predictores de creencias auto-reportadas de conductas en situaciones no éticas de 307 publirrelacionistas. Los resultados muestran que las creencias y conductas reportadas por los Ss se correlacionan significativamente con el género (sexo), la acreditación de la Sociedad de Relaciones Públicas de América, la edad, y los ingresos, los cuales también son predictores significativos de las creencias y conductas reportadas por los Ss. Los resultados se discuten dentro del contexto del modelo de intenciones conductuales de M. Fishbein y I. Ajzen (1975).

#### 6.7.2

TI: Manejo de fusiones de agencias de servicios: personas, programas y procedimientos.

AU: Taylor,-Joseph; Austin,-Michael-J.; Caputo,-Richard-K

IN: U Pennsylvania, School of Social Work, Philadelphia, US

RE: Child-Welfare; 1992 Jan-Feb Vol 71(1) 37-52

RS: Describen 6 fusiones de empresas grandes y 10 de empresas pequeñas así como 6 adquisiciones de agencias de servicios que se realizaron entre 1973 y 1986, utilizando una encuesta de noviembre de 1987. El estudio se enfoca en la implementación de una fusión con relación a las finanzas, estructura organizacional, relaciones públicas, sistemas gerenciales y entrega del servicio. Los resultados muestran que la planificación pre-fusión le da alta importancia a: (1) la preparación del personal y del consejo (2) la definición de la misión de la agencia fusionada, y (3) la anticipación del tipo de decisiones que tuvieron que hacerse. Se presenta una serie de lineamientos de las etapas críticas del proceso de fusión.

## 6.8 SOCIOLOGIA.

### 6.8.1

Ti: Construcción social del aprendizaje organizacional: aspectos conceptuales y prácticos en campo.

AU: Nicolini,-Davide; Meznar,-Martin-B.

IN: U Trento, Dept of Sociology & Social Research, Italy

RE: Human-Relations; 1995 Jul Vol 48(7) 727-746

RS: Examina conceptualizaciones previas de aprendizaje organizacional (AO) y resalta las diversas interpretaciones y los diferentes marcos integrales que se han propuesto. También se presenta una conceptualización más amplia de AO, la cual considera varios procesos relacionados con la adquisición de conocimientos y enriquecimiento de la experiencia dentro de las organizaciones, incluyendo la construcción social del AO enmarcando a la organización en sí. Se habla sobre las implicaciones de esta conceptualización para las prácticas gerenciales y la investigación organizacional.

### 6.8.2 \*

Ti: Control corporativo y compromiso organizacional entre profesionales: el caso de los abogados que trabajan en despachos jurídicos

AU: Wallace,-Jean-E.

IN: U Calgary, Dept of Sociology, AB, Canada

RE: Social-Forces; 1995 Mar Vol 73(3) 811-840

RS: Una preocupación constante dentro de la sociología de las profesiones es saber el grado al que se encuentran comprometidos los empleados profesionales con su organización. Las organizaciones corporativas se esfuerzan en maximizar tal compromiso alentando la interacción de los empleados, promocionándolos, haciéndolos participar en la toma de decisiones y legitimando el sistema de autoridad. Estas actividades corporativas actúan como incentivos altamente valorados por los profesionales y debe incrementar su compromiso organizacional. Los hallazgos de una muestra de 551 abogados trabajando en 136 diferentes despachos jurídicos apoyan este argumento. Las variables más significativas parecen contribuir al profesionalismo de los abogados y carreras profesionales en el sentido de que proporcionan un sentimiento facultativo, contribuyen a brindar oportunidades dentro de la firma y permiten control individual y discreción.

### 6.8.3

Ti: Diferencias de los valores laborales en cuanto al sexo: perpetuación del mito.

AU: Rowe,-Reba; Snizek,-William-E.

IN: James Madison U, Dept of Sociology, Harrisonburg, VA,US

RE: Work-and-Occupations; 1995 May Vol 22(2) 215-229

RS: Analizaron las preferencias de los valores laborales de 4,434 hombres y 3,002 mujeres empleados de tiempo completo, representando a las principales

clasificaciones ocupacionales en las principales industrias. Los datos se obtuvieron de 12 muestras nacionales contenidas en la Encuesta Social General del período de 1973-1990. No se encontró apoyo consistente para diferencias generales entre los valores laborales de hombres y mujeres. En vez de ello, los hallazgos sugieren que sin importar el sexo, la preferencia para un valor laboral dado depende, en gran parte, de la edad, de la educación y del prestigio ocupacional. Los autores argumentan que las supuestas diferencias entre los sexos son mínimas y que el énfasis continuo en tales diferencias únicamente sirve para reforzar los estereotipos tradicionales del rol sexual y para perpetuar la desigualdad de oportunidades en el centro de trabajo.

#### 6.8.4 \*

TI: Modelos de descripción de la estructura subyacente de la segregación sexual.

AU: Charles,-Maria; Grusky,-David-B.

IN: U California, Dept of Sociology, San Diego, US

RE: American-Journal-of-Sociology; 1995 Jan Vol 100(4) 931-971

RS: Examinan las desventajas los modelos lineal y multiplicativo (MLM) para explicar los patrones de segregación sexual ocupacional (SS). Introducen una aproximación estructural al análisis de datos sobre SS que se apoya en la asociación subyacente de los arreglos de ocupación por sexo. Se diseña un MLM formalmente consistente con la práctica convencional de resumir la variabilidad nacional en un solo parámetro referente a la fuerza total de la SS. Estos modelos se pueden utilizar para examinar la estructura jerárquica de SS y para identificar "perfiles de SS" dominantes en los países industrializados

#### 6.8.5

TI: Sociología: teoría de la organización computacional.

AU: Carley,-Kathleen.

IN: Carnegie Mellon U, Dept of Social & Decision Sciences, Pittsburgh, PA, US

RE: Social-Science-Computer-Review; 1994 Win Vol 12(4) 611-624

RS: Examina el uso y el potencial de la teoría de la organización computacional (TOC). Se habla sobre asuntos del diseño del modelo organizacional (diseño de herramientas, inteligencia artificial distribuida e ingeniería organizacional) y aspectos teóricos (dinámica organizacional, toma de decisiones, cultura, aprendizaje, diseño, manejo de crisis y nueva tecnología). En contraste con la visión tradicional de las organizaciones, la TOC puede conducir a modelos cada vez más sofisticados haciendo énfasis en el proceso, en la tarea, y en el cambio, que dé por resultado una visión más dinámica de la organización. Los agentes modeladores pueden conducir a un paradigma de neo-procesamiento-de-datos, facilitando el entendimiento entre la empresa y la acción. Parece que la TOC es adecuada para ocasionar cambio organizacional y para resistir el impacto de eventos críticos.

## 6.9 TEMAS SELECTOS DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL.

### 6.9.1

TI: Desafíos que enfrenta el psiquiatra que ingresa a la psiquiatría organizacional y ocupacional.

AU: Unterberg,-Mark-P.

IN: Cooper Clinic, Dallas, TX, US

RE: Psychiatric-Annals; 1995 Apr Vol 25(4) 256-259

RS: Señala 4 niveles que debe encarar el psiquiatra ocupacional con el fin de tener éxito: (1) desafíos personales y profesionales para él; (2) desafíos de la organización para él; (3) desafíos para el psiquiatra por parte del individuo; y (4) desafíos al tratar con sistemas colaterales. El conocimiento por experiencia junto con la capacitación y los antecedentes resultarán en el dominio exitoso de estos niveles de desafío.

### 6.9.2

TI: Psiquiatras en los centros de trabajo

AU: Scott,-Marcia; Harnett,-Carol-A.

IN: Prudential Insurance Co of America, Boston, MA, US

RE: Psychiatric-Annals; 1995 Apr Vol 25(4) 224-228

RS: Delinea los tipos de intervenciones organizacionales en el centro de trabajo que necesitan conocimientos psiquiátricos y los tipos de problemas que presentan para el psiquiatra que trabaja en la industria. Los psiquiatras pueden ofrecer asistencia en salud mental, manejo de riesgos y en programas que proporcionan servicios a compañías que se encuentran recortando personal. Otras áreas de consulta incluyen a las agencias públicas que proporcionan el servicio a los empleados y a los patrones, a empleados con problemas ocupacionales, programas de tratamiento para trabajadores heridos o enfermos, apoyo a discapacitados y asuntos de seguros médicos. Para que la psiquiatría tenga éxito dentro de las organizaciones debe estar integrada a la rutina diaria y saber las necesidades específicas de los puestos, las reglas y la estructura.

### 6.9.3 \*

TI: Diseño de organizaciones de fantasía en los cursos de psicología industrial/organizacional.

AU: Wann,-Daniel-L.

IN: Murray State U, Dept of Psychology, KY, US

RE: Teaching-of-Psychology; 1994 Oct Vol 21(3) 177-179

RS: Describe un proyecto en el que 52 pregraduados de un curso de psicología industrial/organizacional fueron divididos en grupos de 6 y construyeron una organización de fantasía. Se aplicó material del curso a la organización a lo largo de todo el semestre. Los Ss llenaron un cuestionario después del proyecto

mostrando que pensaban que el ejercicio facilitó su entendimiento e interés en los temas cubiertos.

#### 6.9.4

TI: Uso de aproximaciones psicoanalíticas en la consulta organizacional.

AU: Hunt,-James; McCollom,-Marion.

IN: Boston U, Ctr for Work & Family, MA, US

RE: Consulting-Psychology-Journal-Practice-and-Research; 1994 Spr Vol 46(2) 1-11

RS: Explora la utilidad de la aplicación de los conceptos y técnicas psicoanalíticas a los asuntos organizacionales. Se examinan las similitudes y diferencia entre la terapia uno-a-uno y la consulta individuo-a-sistema a la luz del debate entre los modelos positivista e interpretativo. Desde una perspectiva interpretativa, se exploran 3 problemas críticos que influyen en la aplicación de la teoría psicoanalítica a la consulta organizacional, incluyendo la forma en que los consultores pueden enfrentarse a la complejidad de la organización como un sistema humano de múltiples capas, los medios por los que los consultores pueden justificar las hipótesis psicodinámicas y la forma en que pueden diferenciar entre datos válidos del sistema y reacciones de contra-transferencia ante los individuos o grupos en la organización cliente. Ofrece sugerencias para lidiar con estos aspectos.

#### 6.9.5

TI: Psicología del trabajo y organizacional: aplicación de ¿qué?, ¿para qué?, y ¿con cuáles normas?.

AU: Hoyos,-Carl-G.

RE: Zeitschrift-fur-Arbeits-und-Organisationpsychologie; 1994 Vol 38(4) 169-174

RS: Habla sobre la aplicación de la psicología a problemas relacionados con el trabajo y económicos. La discusión se enfoca en 3 preguntas: (1) ¿Qué tareas son específicas de la psicología industrial y organizacional?, (2) ¿Qué conocimientos psicológicos básicos deben aplicarse? y (3) ¿Qué normas deben regir el análisis y estructuración de los sistemas de trabajo?. Se identifican áreas sobresalientes de investigación, en base a una encuesta de A. Thomas (1984) y se indican los déficits. Se habla sobre la importancia de los aspectos éticos en psicología industrial/organizacional y se recalca la necesidad de nuevos criterios para humanizar los sistemas de trabajo.

### 6.10 ACUERDOS COMERCIALES.

#### 6.10.1

TI: Desplazamiento de fronteras en Europa y Norteamérica: reflexiones y síntesis. Edición Especial: desplazando fronteras.

AU: Sundal,-Hansen,-L-Sunny.

IN: U Minnesota, Coll of Education, Minneapolis, US

RE: International-Journal-for-the-Advancement-of-Counselling; 1990 Oct Vol 13(4) 327-341

RS: Proporciona una síntesis de 2 artículos de E. L. Herr et al (PA, Vol 78:16504, B. Jenschke y R. Wohleben (PA, Vol 78:16506) sobre el desplazamiento de fronteras ocasionado por la Comunidad Económica Europea y el acuerdo de libre comercio entre Canadá y EUA. Los artículos se tratan dentro del contexto de (1) similitudes y diferencias percibidas en los cambios que están ocurriendo en estos países, (2) ventajas y desventajas de las fronteras móviles para los individuos y las sociedades, y (3) problemas y progreso en la implementación de los cambios propuestos. Se resumen las implicaciones para la consultoría y particularmente para la orientación vocacional. Los asuntos sobresalientes abarcan los efectos sobre la movilidad educacional-ocupacional, reconocimiento de estándares profesionales, problemas con los idiomas, el papel y la condición de la mujer, y los efectos sobre las minorías étnicas y raciales dentro de cada cultura.

## 6.11 COMERCIO INTERNACIONAL.

### 6.11.1

TI: Apoyo a la negociación con el uso del modelo gráfico para resolución de conflictos. Edición Especial: modelado y apoyo a las negociaciones

AU: Kilgour,-D-Marc; Hipel,-Keith-W; Fang,-Liping.

IN: Wilfred Laurier U, Dept of Mathematics, Waterloo, ON, Canada

RE: Group-Decision-and-Negotiation; 1994 Apr Vol 3(1) 29-46

RS: El Modelo Gráfico para Resolución de Conflicto (MGRC) de D M Kilgour et al (1987) fue diseñado como un procedimiento claro para estudiar sistemáticamente las disputas reales del mundo. El potencial del MGRC para ser usado en apoyo a las negociaciones lo evaluó Kilgour et al (1991,1992) Se revisan las definiciones básicas subyacentes al MGRC y se discuten las técnicas de análisis e interpretación. Se utiliza el análisis de un caso, una negociación comercial internacional sobre la exportación de madera del Canadá a los EUA para demostrar la aplicación práctica del MGRC como herramienta de apoyo a la negociación. El modelado y el análisis se efectúan utilizando el software del sistema del MGRC. Se resalta la capacidad del MGRC para aconsejar a los negociadores.

### 6.11.2

TI: La elección del tipo de encuesta en estudios de imagen de país.

AU: Han,-C.-Min; Lee,-Byoung-Woo; Ro,-Kong-Kyun

IN: Hanyang U, Coll of Commerce & Economics, Dept of International Trade & Business, Seoul, South Korea

RE: Journal-of-Business-Research; 1994 Feb Vol 29(2) 151-162

RS: Examinaron los efectos del tipo de encuesta en las estimaciones de los atributos de productos hechos en diferentes países, en la actitudes hacia los productos y en la intención de comprar los productos en 294 Ss. Los Ss fueron encuestados en forma personal, telefónica o por encuestas escritas auto-aplicadas. Las estimaciones sobre los productos estadounidenses fueron más favorables en las encuestas telefónicas y menos favorables en las personales. Se encontraron relaciones más fuertes entre creencias, actitudes hacia los productos e intenciones de compra en entrevistas personales y escritas autoadministradas. Las entrevistas personales mostraron las relaciones más consistentes. Los hallazgos sugieren que las desviaciones de deseabilidad social tienen mayor probabilidad de ocurrir en las encuestas telefónicas. Se incluyen sugerencias para minimizar las desviaciones en cada método de encuesta.

## 6.12 FRANQUICIAS.

### 6.12.1

TI: Convenios contractuales sobre franquicias: investigación empírica.

AU: Agrawal,-Deepak; Lal,-Rajiv.

IN: Purdue U, IN, US

RE: Journal-of-Marketing-Research; 1995 May Vol 32(2) 213-221

RS: Emplearon datos primarios para comprobar empíricamente varias hipótesis acerca de franquicias con formato de negocio sobre el modelo teórico de R. Lal (1990). Se examinaron 43 parejas vendedor-comprador de franquicias de 7 diferentes tipos de negocios. Se encuentra apoyo para la hipótesis de que la tasa de regalías equilibra los incentivos para que el vendedor invierta en el nombre de la marca con los del comprador para que invierta en servicio al menudeo. La tasa de regalías afectó positivamente la frecuencia de monitoreo y los costos de monitoreo afectaron negativamente el nivel del servicio. Sin embargo, opuesto a la teoría, los costos de monitoreo afectaron inversamente la frecuencia del mismo entre los vendedores de franquicias. El modelo de Lal se extiende analíticamente para incorporar heterogeneidad a los costos de monitoreo entre los compradores que pertenecen al mismo vendedor, y se presenta fuerte soporte empírico para la hipótesis de que los costos de monitoreo afectan inversamente su frecuencia dentro de un sistema de franquicias.

### 6.12.2

TI: Revitalización de la operación de franquicias: intervención longitudinal. Junta de la Academia de Administración (1990, San Francisco, California).

AU: Buono,-Anthony-F; Shuman,-Jeffrey-C.

IN: Bentley Coll, MA, US

RE: Consultation-An-International-Journal; 1990 Win Vol 9(4) 305-320

RS: Al recurrir a un estudio profundo de un caso sobre la operación por franquicia de una tienda, el artículo se enfoca en una intervención que incluye una franquicia

de 60 tiendas con un valor de \$35 millones llamadas Handy Stores. La intervención intentó (1) mejorar las relaciones vendedor-comprador de franquicias, (2) establecer una estructura para incrementar la participación del comprador, y (3) idear un sistema que proporcionara motivación intrínseca y extrínseca para que el comprador de la franquicia mejorara el desempeño de la tienda. Se proporciona una breve discusión sobre algunas de las lecciones iniciales aprendidas y sobre las implicaciones para los consultores dentro de un ambiente de franquicias.

### 6.13 SITUACION LABORAL DE TRABAJADORES MEXICANO-AMERICANOS EN EUA.

#### 6.13.1

TI: Migración y ganancias de los hispanos en EUA.

AU: Tienda,-Marta; Wilson,-Franklin-D.

IN: U Chicago, Population Research Ctr, IL, US

RE: American-Sociological-Review; 1992 Oct Vol 57(5) 661-678

RS: Investigaron la relación entre movilidad geográfica y ganancias de hispanos y blancos utilizando datos de una muestra del censo de 1980. La población era de 6,076 mexicanos, 6,630 puertorriqueños, 4,134 cubanos y 6,197 blancos. Sin considerar los perfiles sociales y residenciales distintivos de los mexicanos, puertorriqueños y cubanos, los resultados muestran que el residir en una área de concentración étnica desanima la migración en todos los grupos, a pesar de que experimenten pérdidas modestas en ingresos. La residencia en una área de concentración étnica no se relaciona con la participación en la fuerza laboral.

#### 6.13.2 \*

TI: Chicanas en trabajos administrativos: "Tienes que demostrar más que el resto"

Edición Especial: La mujer en el trabajo hacia una verdadera integración

AU: Segura,-Denise-A.

IN: U California, Santa Barbara, US

RE: Sociological-Perspectives; 1992 Spr Vol 35(1) 163-182

RS: Examina la forma en que tanto el género como la raza/etnicidad se refuerzan y afirman entre las empleadas administrativas chicanas en una universidad pública. 152 mujeres fueron entrevistadas y se les hicieron posteriormente entrevistas de seguimiento a 35 mujeres más. Las tareas realizadas en el centro de trabajo, la discriminación y acoso sexual y racial, así como las actividades típicamente femeninas que las chicanas continuaban haciendo en casa, en conjunto, intensificaron su realización como género y también reforzaron la segregación ocupacional tanto por género como por origen étnico. Además, el apego de las chicanas a la familia, se enlazó ideológicamente a la supervivencia de la cultura chicana, presentando sus logros de género, raza y política cultural.

### 6.13.3 \*

TI: Desigualdad en el nivel ocupacional y origen étnico: análisis del modelo DPIS-IPIS.

AU: Soriano,-Fernando-I.; Ramirez,-Albert.

IN: U Missouri School of Dentistry, Kansas City, US

JN: Hispanic-Journal-of-Behavioral-Sciences; 1991 Nov Vol 13(4) 391-400

RS: Utilizaron datos de la encuesta de C.H. Arce (1980) sobre personas de origen mexicano en los EUA para estudiar el efecto del sistema de empleos sobre las variables psicológicas y actitudinales en 49 Ss trabajando en un sistema desigual de poder e influencia social (DPIS) y 127 Ss trabajando en un sistema igualitario de poder e influencia social (IPIS). A los Ss se les había encuestado por ansiedad, auto-estima, depresión, y actitudes hacia los chicanos dentro de la sociedad. Se encontraron diferencias significativas entre los grupos, apoyando la hipótesis de que el estar en un ambiente DPIS, donde se segrega a los chicanos, afecta negativamente su bienestar psicológico. No se encontró relación entre el ambiente de poder social de los chicanos en el trabajo y sus actitudes al respecto de las razones percibidas para la situación social actual de los chicanos en la sociedad.

## Capítulo V RESULTADOS

Los resultados encontrados en este estudio nos presentan en primer lugar, los países que registran investigaciones en el área de Psicología del Trabajo, los cuales nos dan un total de 41, en la Tabla 1 se indica de que países se trata y el número de investigaciones encontradas en el PSYCLIT por país, en el lapso comprendido de enero de 1990 a diciembre de 1995. Los países se encuentran ordenados alfabéticamente y se puede apreciar que el no. 11, correspondiente a Estados Unidos sobresale significativamente en cuanto al número de investigaciones reportadas, dando un total de 247, la letra R que aparece a un costado del número nos indica que hay una investigación que se repitió en dos líneas diferentes de investigación. El país siguiente en cuanto a producción de investigaciones es Canadá con un total de 38, mostrando una diferencia de 209 investigaciones con respecto al inmediato anterior. El tercer lugar lo ocupa Inglaterra con 26 investigaciones registradas. Le sigue Holanda con 13 y en quinto lugar, con 10 investigaciones cada uno Alemania y Australia. Israel presenta 9 investigaciones. Con 5 investigaciones siguen India y Suecia. Colombia presenta 4, una de ellas realizada con una muestra de población mexicana, siendo el único país latinoamericano representado por más de una investigación, comparte el número de investigaciones con Noruega y Nueva Zelanda. Les siguen, con 3 investigaciones cada uno España, Finlandia, Japón, Rumania y Rusia, aunque por razones desconocidas, aparecen en esta base de datos las investigaciones de Rusia en años anteriores a 1990. Con dos investigaciones por cada uno se encuentran Bélgica, Dinamarca, Francia, Hong Kong, Irlanda, Jordania, Korea del Sur y Polonia. Finalmente, compartiendo una investigación están: Arabia Saudita, Austria, Checoslovaquia, Gales, Grecia, Islandia, Italia, Kuwait, Malasia, México, Puerto Rico, Singapur, Sudáfrica, Suiza, Venezuela y Yugoslavia. Cabe agregar aquí que la investigación realizada en México, la cual, también se repite en dos líneas de investigación, la realizó un autor alemán, Ludger Pries, auspiciado por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en diciembre de 1992, sin embargo, fué publicada en la revista alemana Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie, en idioma

alemán y no se encuentra en el Centro de Documentación de la Facultad de Psicología de la UNAM. También es pertinente aclarar que la investigación hecha en Yugoslavia se hizo en 1989, sin embargo, aparece en la base de datos que supuestamente inicia en enero de 1990, razón por la cual todavía aparece como Yugoslavia, siendo que el nombre actual es la Ex-Yugoeslavia. El total de investigaciones nos da 423 y el total de países que las reportan son 41. Los dos primeros productores de investigación son EUA y Canadá, nuestros socios comerciales en el norte de nuestro continente. Latinoamérica está representada primeramente por Colombia, cuantitativamente hablando, después por México, Puerto Rico y Venezuela (ver Tabla 1).

Al decir que una investigación se encuentra en el Centro de Documentación de la Facultad de Psicología de la UNAM, se quiere decir que lo que se encuentra es el artículo completo sobre el estudio, en este trabajo lo que se tradujo fueron los resúmenes y esos si se encuentran en la base de datos llamada PSYCLIT existente en el centro de documentación mencionado.

Enseguida tenemos clasificadas las líneas de investigación siguiendo el orden ya explicado del Thesaurus, donde se indica el número de registro, si se encuentra en el Centro de Documentación de la Facultad de Psicología de la UNAM (\*), si se hizo en México, incluyendo otros países que hayan trabajado aquí (&), si utilizaron muestras de población mexicana (#), el país productor, el año en que se hizo la investigación, la estadística reportada (inferencial (I), descriptiva (D) o no reportada (-) en el resumen y finalmente el tipo de diseño utilizado :experimental (E), no experimental (NE) (ver Apéndice 1)

Así, tenemos que de 423 resúmenes traducidos, 124 se encuentran en el centro de documentación de nuestra facultad, correspondiendo al 29%. Se hicieron en México 2, dando un 0.4%. Utilizaron muestras de población mexicana, 3, que da un 0.7%. En cuanto a los países productores tenemos a EUA con 246 y uno repetido dando 58% de la producción total, en orden descendente sigue Canadá con 38 investigaciones dando un 9%, sigue Inglaterra con 26 investigaciones = 6%; después Holanda con 13 = 3% ; Australia Y Alemania = 2.3% ; Israel 9 = 2.1% ; India y Suecia con 5 = 1.1% ; Colombia, Noruega y Nueva Zelanda 4 = 0.9% ; España, Finlandia, Japón, Rumania y Rusia con 3 = 0.7% ; Bélgica, Dinamarca, Francia, Hong Kong, Irlanda, Jordania, Korea del Sur y Polonia con 2 = 0.4% y Arabia Saudita, Austria, Checoslovaquia, Gales, Grecia, Islandia, Italia, Kuwait, Malasia, México, Puerto Rico, Singapur, Sudáfrica, Suiza, Venezuela y Yugoslavia con 1 = 0.2%. (ver tabla 2).

Respecto a los años, se supone que la base de datos solo registra de 1990 a 1995 pero aparecen algunas investigaciones en 1986, en 1988 y en

1989 también, sobre todo en los países que se encuentran atrás de lo que se llamaba la "cortina de hierro"; a continuación se muestra la forma en que se distribuye la cantidad de investigación por año:

1986.....	3
1988.....	2
1989.....	6
1990.....	16
1991.....	36
1992.....	35
1993.....	72
1994.....	160
1995.....	93
Total.....	423

Con esto nos damos cuenta que el año en que más investigación se encontró fue en 1994.

Del total de resúmenes de investigaciones traducidas, (423) los reportes de uso de estadística quedan así:

Reportan estadística descriptiva (D)	113 = 27 %
Reportan estadística inferencial (Y) (I)	111 = 26 %
No reportan uso de estadística (-)	199 = 47 %

Se puede apreciar que fue mayor el número de investigaciones que no reportaron el uso de estadística en sus resúmenes.

Las cantidades en cuanto al tipo de diseño utilizado son:

Diseño experimental (E)	67 = 16 %
Diseño no experimental (EN)	356 = 84 %

Fueron más las investigaciones que utilizaron el diseño no experimental o expost-facto.

Para poder responder a nuestra pregunta de investigación de ¿Qué es lo que se investiga en el mundo en cuanto a Psicología del Trabajo? se hizo un conteo del mayor al menor número de investigaciones encontradas, que también repercutía en el número de resúmenes traducidos, aclarando que tanto la elección como la traducción de los resúmenes se hizo en forma selectiva.

La línea de investigación de la que se encontraron más investigaciones fue Motivación (1.5) con un total de 182, de las que se tradujeron 10 resúmenes de acuerdo al criterio indicado en el capítulo de metodología. La siguiente línea en cantidad fue Liderazgo (2.2) con un total de 170 y con 10 resúmenes traducidos; la tercera línea fue Situación Laboral (1.10) con 160 resúmenes encontrados y 10 traducidos en este trabajo. De las 86 líneas restantes se encontraron 100 investigaciones o menos y se traducen 5 de cada una con excepción de las líneas donde se encuentran menos de 5.

Con esto queda contestada la pregunta que da inicio a este trabajo ya que se indica qué es lo que más se investiga en el mundo y las características principales de tales investigaciones, pero además se traducen un total de 423 resúmenes correspondientes a las 89 líneas de investigación seleccionadas.

**Tabla 1**  
**FRECUENCIAS DE INVESTIGACIONES POR PAISES. (y acumuladas)**

		f	fa
1)	Alemania	10	10
2)	Arabia Saudita	1	11
3)	Australia	10	21
4)	Austria	1	22
5)	Bélgica	2	24
6)	Canadá	38	62
7)	Colombia	4	66
8)	Checoslovaquia	1	67
9)	Dinamarca	2	69
10)	España	3	72
11)	Estados Unidos	247R.	319
12)	Finlandia	3	322
13)	Francia	2	324
14)	Gales	1	325
15)	Grecia	1	326
16)	Holanda	13	339
17)	Hong Kong	2	341
18)	India	5	346
19)	Inglaterra	26	372
20)	Irlanda	2	374
21)	Islandia	1	375
22)	Israel	9	384
23)	Italia	1	385
24)	Japón	3	388
25)	Jordania	2	390
26)	Corea del Sur	2	392
27)	Kuwait	1	393
28)	Malasia	1	394
29)	México	1 R.	396
30)	Noruega	4	400
31)	Nueva Zelanda	4	404
32)	Polonia	2	406
33)	Puerto Rico	1	407
34)	Rumania	3	410
35)	Rusia	3	413
36)	Singapur	1	414
37)	Sudáfrica	1	415
38)	Suecia	5	420
39)	Suiza	1	421
40)	Venezuela	1	422
41)	Yugoeslavia	1	423

**Tabla 2**  
**PORCENTAJES DE ESTUDIOS ENCONTRADOS POR PAISES**

---

EUA	246R	58%
Canadá	38	9%
Inglaterra	26	6%
Holanda	13	3%
Australia y	10	2.3%
Alemania		
Israel	9	2.1%
India y	5	1.1%
Suecia		
Colombia,	4	0.9%
Noruega y Nueva		
Zelanda		
España, Finlandia,	3	0.7%
Japón, Rumania y		
Rusia		
Bélgica, Dinamarca		
Francia, Hong Kong,		
Irlanda, Jordania,		
Corea del Sur y		
Polonia	2	0.4%
Arabia Saudita		
Austria, Gales,		
Checoslovaquia,		
Grecia, Islandia,		
Italia, Kuwait,		
Malasia, México,		
Puerto Rico,		
Singapur, Sudáfrica,		
Suiza, Venezuela y		
Yugoeslavia	1	0.2%

---

**APÉNDICE 1.**  
**Características de los resúmenes de las líneas de investigación traducidos.**

**Código:**

Se encuentra en el Centro de Documentación

de la facultad de Psicología (\*)

Diseño experimental (E)

Diseño no experimental (NE)

Reporta estadística descriptiva (D)

Reporta estadística inferencial (I)

No reporta estadística (-)

Hecho en México (&)

Usó muestra de población mexicana (#)

No. de estudio	País	Año	Estadística	Diseño
<b>1.1 División del Trabajo:</b>				
1.1.1	EUA	'94	I	NE
1.1.2	Grecia	'94	D	NE
1.1.3	Israel	'94	I	NE
1.1.4	EUA	'93	I	NE
1.1.5	EUA	'93	I	NE
<b>1.2 Empleabilidad:</b>				
1.2.1	EUA	'95	I	NE
1.2.2	EUA	'94	I	NE
1.2.3	EUA	'93	-	E
1.2.4	EUA	'92	-	NE
1.2.5	EUA	'90	-	NE
<b>1.3 Actitudes del empleado:</b>				
1.3.1 *	EUA	'95	D	NE
1.3.2	EUA	'94	I	NE
1.3.3 *	Inglaterra	'94	I	E
1.3.4	EUA	'93	D	NE
1.3.5	Inglaterra	'91	D	NE
<b>1.4 Eficiencia:</b>				
1.4.1	EUA	'93	-	NE
1.4.2	EUA	'93	-	E
1.4.3	Rumania	'91	D	NE
1.4.4	EUA	'91	D	E
1.4.5	Rumania	'91	-	NE
<b>1.5 Motivación:</b>				
1.5.1	Israel	'94	I	NE
1.5.2	EUA	'95	I	NE

1.5.3 *	Inglaterra	'94	D	NE
1.5.4	Inglaterra	'94	D	NE
1.5.5	India	'94	D	NE
1.5.6	Holanda	'95	D	NE
1.5.7	Dinamarca	'94	D	NE
1.5.8	España	'93	D	NE
1.5.9 *	Colombia	'93	I	NE
1.5.10 *	Canadá	'93	I	NE
<b>1.6 Productividad:</b>				
1.6.1 *	Australia	'95	D	NE
1.6.2	Canadá	'95	I	NE
1.6.3	Canadá	'94	D	NE
1.6.4	España	'92	D	NE
1.6.5 *	EUA	'93	I	NE
<b>1.7 Rotación de personal:</b>				
1.7.1 *	EUA	'95	I	NE
1.7.2	Australia	'95	-	NE
1.7.3	EUA	'95	D	NE
1.7.4	Arabia Saudita	'94	-	NE
1.7.5	Canadá	'95	I	NE
<b>1.8 Actitudes del Patrón:</b>				
1.8.1 *	EUA	'94	I	NE
1.8.2 *	EUA	'95	I	E
1.8.3 *	EUA	'94	I	NE
1.8.4 *	Canadá	'93	I	NE
1.8.5	Canadá	'93	I	NE
<b>1.9 Historia Laboral:</b>				
1.9.1 & #	México	'92	-	NE
1.9.2	España	'94	D	NE
1.9.3	Inglaterra	'93	-	NE
1.9.4	Australia	'93	D	NE
1.9.5	Canadá	'90	-	NE
<b>1.10 Situación Laboral:</b>				
1.10.1 *	EUA	'95	I	NE
1.10.2	Canadá	'95	D	NE
1.10.3	Canadá	'94	D	NE
1.10.4	EUA	'94	I	NE
1.10.5	EUA	'94	I	NE
1.10.6	EUA	'94	I	NE
1.10.7	EUA	'94	I	NE
1.10.8 *	EUA	'94	D	NE
1.10.9	EUA	'94	D	NE

1.10.10	EUA	'94	I	NE
<b>1.11 Nivel de Ingresos:</b>				
1.11.1	India	'92	I	NE
1.11.2	Holanda	'91	-	NE
1.11.3	Venezuela	'90	-	NE
1.11.4 * #	Colombia	'90	-	NE
1.115	EUA	'90	-	NE
<b>1.12 Accidentes Industriales:</b>				
1.12.1	EUA	'94	D	NE
1.12.2	EUA	'94	D	E
1.12.3 *	Holanda	'94	I	NE
1.12.4 *	EUA	'93	I	NE
1.12.5	EUA	'93	I	NE
<b>1.13 Características del puesto:</b>				
1.13.1 *	EUA	'95	-	NE
1.13.2	EUA	'95	-	NE
1.13.3	EUA	'95	-	NE
1.13.4 *	EUA	'95	-	NE
1.13.5	EUA	'95	-	NE
<b>1.14 Enriquecimiento del Trabajo:</b>				
1.14.1	EUA	'94	-	NE
1.14.2 *	Inglaterra	'93	-	NE
1.14.3 *	EUA	'92	-	E
1.14.5 *	EUA	'89	-	NE
<b>1.15 Nivel de Experiencia en el Puesto:</b>				
1.15.1 *	EUA	'95	I	E
1.15.2 *	EUA	'95	D	E
1.15.3	Noruega	'94	D	NE
1.15.4 *	EUA	'95	I	NE
1.15.5	EUA	'94	I	NE
<b>1.16 Desempeño:</b>				
1.16.1 *	Inglaterra	'95	D	NE
1.16.2 *	EUA	'95	-	E
1.16.3	EUA	'95	-	NE
1.16.4 *	EUA	'95	I	E
1.16.5	EUA	'95	I	NE
<b>1.17 Satisfacción con el Puesto:</b>				
1.17.1	EUA	'93	D	NE
1.17.2 *	Canadá	'95	I	NE
1.17.3	Israel	'95	I	NE
1.17.4	Hong Kong	'95	D	NE
1.17.5 *	Australia	'94	I	NE

<b>1.18 Seguridad en el Puesto:</b>				
1.18.1	Holanda	'95	D	NE
1.18.2 *	Canadá	'94	D	NE
1.18.3	Holanda	'94	I	NE
1.18.4	EUA	'94	I	NE
1.18.5	Australia	'94	I	NE
<b>1.19 Práctica Privada:</b>				
1.19.1	-	'93	-	NE
1.19.2	EUA	'93	-	NE
1.19.3	EUA	'92	-	NE
1.19.4 *	EUA	'92	-	NE
1.19.5	EUA	'91	-	NE
<b>1.20 Calidad de Vida Laboral:</b>				
1.20.1 *	Gales, R.U.	'95	I	NE
1.20.2	Inglaterra	'94	I	NE
1.20.3	EUA	'94	I	NE
1.20.4	Canadá	'93	I	NE
1.20.5 *	EUA	'93	I	NE
<b>1.21 Jubilación:</b>				
1.21.1 *	EUA	'94	-	NE
1.21.2 *	EUA	'95	D	NE
1.21.3 *	Holanda	'94	-	NE
1.21.4	Canadá	'94	-	NE
1.21.5	Japón	'94	-	NE
<b>1.22 Salarios:</b>				
1.22.1	EUA	'95	I	NE
1.22.2	EUA	'95	-	E
1.22.3	EUA	'94	I	NE
1.22.4	EUA	'94	I	NE
1.22.5	Australia	'94	D	NE
<b>1.23 Transición de la escuela al trabajo:</b>				
1.23.1	Holanda	'95	D	NE
1.23.2	EUA	'94	I	NE
1.23.3	Canadá	'94	D	NE
1.23.4	Bélgica	'94	D	NE
1.23.5	EUA	'91	D	NE
<b>1.24 Desempleo:</b>				
1.24.1	Alemania	'92	-	NE
1.24.2	Finlandia	'94	-	NE
1.24.3	EUA	'95	-	NE
1.24.4 *	Australia	'94	-	NE
1.24.5	Francia	'93	-	EN

<b>1.25 Capacitación de readaptación al empleo:</b>				
1.25.1 *	EUA	'94	-	E
<b>1.26 Cargas de Trabajo:</b>				
1.26.1	Finlandia	'94	D	NE
1.26.2	Japón	'92	I NE	
<b>1.27 La Mujer en el Trabajo:</b>				
1.27.1	Australia	'95	-	NE
1.27.2 *	Canadá	'95	-	NE
1.27.3	Canadá	'94	-	E
1.27.4 *	Malasia	'95	-	NE
1.27.5 *	Canadá	'94	D	NE
<b>2.1 Acción Afirmativa:</b>				
2.1.1 *	EUA	'95	-	E
2.1.2 *	EUA	'94	-	NE
2.1.3	Canadá	'93	-	NE
2.1.4	EUA	'94	-	NE
2.1.5 *	EUA	'94	-	E
<b>2.2 Liderazgo:</b>				
2.2.1	Polonia	'94	D	NE
2.2.2	EUA	'95	D	NE
2.2.3	Kuwait	'93	I	NE
2.2.4	EUA	'95	I	NE
2.2.5 *	EUA	'94	I	NE
2.2.6	EUA	'94	D	NE
2.2.7	EUA	'94	D	NE
2.2.8	Inglaterra	'94	D	NE
2.2.9 *	EUA	'94	D	NE
2.2.10 *	Canadá	'94	I	NE
<b>2.3 Administración:</b>				
2.3.1	EUA	'94	-	E
2.3.2	Inglaterra	'95	-	E
2.3.3	Dinamarca	'94	-	NE
2.3.4	EUA	'94	-	E
2.3.5 *	EUA	'91	D	E
2.4.2	EUA	'92	D	NE
2.4.3 *	Canadá	'91	D	E
2.4.4	Inglaterra	'91	I	E
2.4.5	EUA	'90	I	E
<b>2.5 Métodos Gerenciales:</b>				
2.5.1 #	EUA	'95	-	NE
2.5.2 *	EUA	'95	-	NE
2.5.3.	Corea d.Sur	'95	D	NE
2.5.4	EUA	'94	-	NE

2.5.5	EUA	'94	D	NE
<b>2.6 Personal Gerencial:</b>				
2.6.1	EUA	'90	D	NE
2.6.2	Rusia	'86	I	NE
2.6.3	Colombia	'89	D	NE
2.6.4	Alemania	'88	I	NE
2.6.5	Canadá	'86	I	NE
<b>2.7 Planificación Gerencial:</b>				
2.7.1	EUA	'95	I	E
2.7.2	EUA	'94	D	NE
2.7.3 *	EUA	'93	I	E
2.7.4	Canadá	'93	I	NE
2.7.5	Rusia	'91	D	NE
<b>2.8 Capacitación Gerencial:</b>				
2.8.1	Inglaterra	'95	I	NE
2.8.2 *	Inglaterra	'95	I	E
2.8.3 *	EUA	'94	D	NE
2.8.4 *	EUA	'95	I	E
2.8.5 *	Inglaterra	'94	I	NE
<b>2.9 Gerencia Participativa:</b>				
2.9.1	EUA	'95	I	NE
2.9.2 *	EUA	'95	D	NE
2.9.3	EUA	'95	I	NE
2.9.4 *	Israel	'94	I	NE
2.9.5	Canadá	'94	I	NE
<b>2.10 Diseño de Políticas:</b>				
2.10.1	EUA	'95	I	NE
2.10.2	EUA	'94	-	NE
2.10.3	EUA	'94	I	NE
2.10.4 *	EUA	'93	D	NE
2.10.5	Inglaterra	'93	-	NE
<b>2.11 Certificación Profesional:</b>				
2.11.1	EUA	'92	-	NE
2.11.2	EUA	'93	-	NE
2.11.3	EUA	'90	D	NE
<b>2.12 Etica Profesional:</b>				
2.12.1	-	'93	-	NE
2.12.2	Inglaterra	'93	-	NE
2.12.3	EUA	'93	D	NE
2.12.4	Nueva Zelandia	'93	-	NE
2.12.5	EUA	'92	-	E

<b>2.13 Control de Calidad:</b>					
2.13.1	EUA	'93	-		NE
2.13.2 *	EUA	'94	-		NE
2.13.3	Canadá	'94	-		NE
2.13.4	EUA	'94	-		NE
2.13.5	EUA	'93	-		NE
<b>2.14 Manejo del estrés:</b>					
2.14.1	Canadá	'95	I		NE
2.14.2 *	EUA	'95	-		E
2.14.3	EUA	'94	-		NE
2.14.4	Canadá	'94	D		NE
2.14.5 *	EUA	'94	D		NE
<b>2.14 Huelgas:</b>					
2.15.1	Canadá	'95	D		NE
2.15.2 *	Israel	'94	I		NE
2.15.3	EUA	'93	I		NE
2.15.4 *	Canadá	'92	I		NE
2.15.5	Israel	'92	I		NE
<b>2.16 Directivos de Alto Nivel:</b>					
2.16.1	EUA	'94	-		E
2.16.2	EUA	'94	-		NE
2.16.3	EUA	'94	-		NE
2.16.4	EUA	'93	-		NE
3.16.5	India	'90	I		NE
<b>3.1 Organización de empresas:</b>					
3.1.1 *	EUA	'92	D		E
3.1.2	Suiza	'92	D		NE
3.1.3	Inglaterra	'92	I		NE
3.1.4	EUA	'91	D		NE
3.1.5	EUA	'93	I		NE
<b>3.2 Sindicatos:</b>					
3.2.1 *	EUA	'94	I		NE
3.2.2 *	EUA	'95	D		E
3.2.3 *	Canadá	'94	I		NE
3.2.4	EUA	'94	D		NE
3.2.5	Irlanda	'93	I		NE
<b>3.3 Conducta Organizacional:</b>					
3.3.1	Israel	'95	-		E
3.3.2 *	EUA	'95	-		NE
3.3.3 *	Alemania	'95	-		NE
3.3.4 *	EUA	'94	-		NE
3.3.5	EUA	'94	-		NE

<b>3.4 Cambio Organizacional:</b>					
3.4.1	Inglaterra	'95	D		NE
3.4.2	EUA	'95	-		NE
3.4.3	Hong Kong	'95	D		NE
3.4.4	Canadá	'94	-		NE
3.4.5	EUA	'94	-	NE	
<b>3.5 Clima Organizacional:</b>					
3.5.1	Inglaterra	'94	I		NE
3.5.2	Holanda	'95	D		E
3.5.3	Nva Zelandia	'94	I		NE
3.5.4	EUA	'92	I		NE
3.5.5	EUA	'92	I		NE
<b>3.6 Crisis Organizacionales:</b>					
3.6.1	EUA	'95	Y		NE
3.6.2	EUA	'95	Y		E
3.6.3	EUA	'95	D		NE
3.6.4 *	EUA	'94	D		NE
3.6.5 *	Inglaterra	'93	-		NE
<b>3.7 Desarrollo Organizacional:</b>					
3.7.1	Irlanda	'94	-		NE
3.7.2	Nva Zelandia	'94	-		NE
3.7.3 *	EUA	'94	I		NE
3.7.4	Polonia	'94	I		E
3.7.5	Canadá	'93	-		NE
<b>3.8 Objetivos Organizacionales:</b>					
3.8.1	Australia	'95	I		E
2.8.2	Noruega	'94	I		NE
3.8.3	EUA	'93	-		NE
3.8.4	EUA	'94	-		NE
3.8.5	Suecia	'93	-		NE
<b>3.9 Estructura Organizacional:</b>					
3.9.1	Noruega	'94	I		NE
3.9.2	EUA	'93	-		NE
3.9.3	EUA	'93	D		E
3.9.4	Singapur	'93	D		NE
3.9.5 *	India	'92	I		NE
<b>4.1 Discriminación Laboral:</b>					
4.1.1 *	EUA	'94	D		NE
4.1.2 *	EUA	'94	I		NE
4.1.3	EUA	'94	I		NE
4.1.4	EUA	'94	I		NE
4.1.5	EUA	'93	D		NE

<b>4.2 Centros de Evaluación:</b>					
4.2.1	Alemania	'95	-		E
4.2.2	EUA	'94	-		E
4.2.3	Canadá	'94	D		E
4.2.4	EUA	'94	I		NE
4.2.5 *	Alemania	'93	-		E
<b>4.3 Evaluación de Discapacidad:</b>					
4.3.1	EUA	'91	-		NE
4.3.2	EUA	'91	-		NE
4.3.3	EUA	'91	-		NE
<b>4.4 Prestaciones Sociales:</b>					
4.4.1	EUA	'94	-		NE
4.4.2	EUA	'93	I		NE
4.4.3	EUA	'92	I		NE
4.4.4	EUA	'92	I		NE
4.4.5	EUA	'91	I		NE
<b>4.5 Análisis de Puestos:</b>					
4.5.1	EUA	'93	-		NE
4.5.2	Holanda	'95	-		NE
4.5.3	EUA	'94	-		NE
4.5.4	EUA	'93	-		NE
4.5.5	EUA	'90	-		NE
<b>4.6 Entrevista Inicial:</b>					
4.6.1	EUA	'93	-		NE
4.6.2	EUA	'93	-		NE
4.6.3	EUA	'94	-		NE
4.6.4	Alemania	'95	-		E
4.6.5 *	EUA	'94	-		E
<b>4.7 Evaluación de personal:</b>					
4.7.1	Finlandia	'95	D		E
4.7.2	EUA	'93	-		NE
4.7.3 *	EUA	'93	-		E
4.7.4	Cheslvquia	'91	-		NE
4.7.5 *	EUA	'92	I		E
<b>4.8 Administración de Personal:</b>					
4.8.1	Nva Zelandia	'94	-		NE
4.8.2	EUA	'91	-		NE
4.8.3	Rusia	'86	-		NE
4.8.4	Colombia	'89	-		NE
4.8.5	Holanda	'88	-		NE
<b>4.9 Colocación de personal:</b>					
4.9.1 *	EUA	'91	-		E
4.9.2 *	EUA	'94	-		NE

4.9.3 *	EUA	'94	-	NE
4.9.4	Inglaterra	'93	-	NE
4.9.5	EUA	'89	-	NE
<b>4.10 Promoción de Personal:</b>				
4.10.1	Suecia	'94	-	NE
4.10.2	Australia	'94	-	E
4.10.3	EUA	'94	D	E
4.10.4	EUA	'94	I	E
4.10.5	EUA	'94	-	NE
<b>4.11 Reclutamiento de Personal:</b>				
4.11.1	EUA	'95	I	E
4.11.2	Bélgica	'94	-	NE
4.11.3 *	Canadá	'94	-	E
4.11.4 *	EUA	'94	-	NE
4.11.5 *	EUA	'93	-	NE
<b>4.12 Selección de Personal:</b>				
4.1.2.1	EUA	'95	-	NE
4.12.2 *	EUA	'94	D	E
4.12.3 *	EUA	'94	-	NE
4.12.4	Alemania	'95	D	NE
4.12.5	EUA	'94	-	NE
4.13.1 *	Canadá	'94	-	NE
4.13.2	EUA	'94	-	NE
4.13.3	EUA	'91	-	NE
4.13.4	EUA	'94	-	NE
4.13.5	EUA	'94	D	NE
<b>4.14 Capacitación de Personal:</b>				
4.14.1	Jordania	'93	-	NE
4.14.2	Alemania	'93	-	E
4.14.3	Noruega	'91	D	NE
4.14.4 *	EUA	'91	D	E
4.14.5	EUA	'89	-	NE
<b>4.15 Seguridad Social:</b>				
4.15.1	Holanda	'92	-	NE
4.15.2	EUA	'91	D	NE
4.15.3	EUA	'91	I	NE
4.15.4	Yugoslavia	'89	-	NE
4.15.5	EUA	'92	D	NE
<b>5.1 Medición:</b>				
5.1.1	EUA	'94	-	NE
5.1.2 *	Canadá	'94	D	E
5.1.3 *	Canadá	'94	-	NE
5.1.4	EUA	'94	-	NE

5.1.5	Inglaterra	'94	D	NE
<b>5.2 Perfiles:</b>				
5.2.1	Israel	'95	D	E
5.2.2 *	Sudáfrica	'93	D	NE
5.2.3	EUA	'91	-	NE
5.2.4	EUA	'91	I	NE
5.2.5 *	EUA	'90	D	NE
<b>5.3 Pruebas de Selección de Personal:</b>				
5.3.1 * R	EUA	'94	-	NE
5.3.2 *	EUA	'94	D	NE
5.3.3 *	Francia	'93	-	NE
5.3.4 *	EUA	'91	-	NE
5.3.5	EUA	'90	-	NE
<b>5.4 Administración de Pruebas:</b>				
5.4.1 *	EUA	'94	D	NE
5.4.2 *	EUA	'93	-	NE
5.4.3 *	EUA	'93	-	NE
5.4.4	EUA	'93	D	NE
5.4.5	Holanda	'89	-	NE
<b>5.5 Elaboración de Pruebas:</b>				
5.5.1 *	EUA	'95	-	NE
5.5.2	Holanda	'95	-	NE
5.5.3 *	EUA	'94	-	E
5.5.4 *	EUA	'94	D	NE
5.5.5	EUA	'94	D	NE
<b>5.6 Interpretación de Pruebas:</b>				
5.6.1 *	EUA	'91	D	NE
5.6.2 *	Israel	'91	D	NE
<b>5.7 Normalización:</b>				
5.7.1 *	Islandia	'94	D	NE
5.7.2	Inglaterra	'92	D	NE
5.7.3 *	EUA	'92	D	NE
5.7.4	EUA	'91	D	NE
<b>5.8 Estandarización:</b>				
5.8.1	Japón	'93	D	E
5.8.2	Alemania	'91	D	NE
<b>5.9 Aplicación Computarizada de Pruebas:</b>				
5.9.1	EUA	'94	-	NE
5.9.2	Puerto Rico	'94	-	NE
5.9.3 *	EUA	'93	-	NE
5.9.4	EUA	'92	-	E
5.9.5	EUA	'90	-	NE

<b>6.1 Publicidad:</b>					
6.1.1	EUA	'95	-		E
6.1.2	Suecia	'94	-		NE
6.1.3	EUA	'93	-		NE
6.1.4	EUA	'92	-		NE
6.1.5	EUA	'91	-		NE
<b>6.2 Procesamiento de Datos:</b>					
6.2.1	EUA	'94	-		NE
6.2.2	EUA	'94	-		NE
6.2.3	Rumania	'94	-		NE
6.2.4 *	EUA	'93	D		NE
<b>6.3 Ingeniería de Factores Humanos:</b>					
6.3.1 *	Suecia	'95	-		NE
6.3.2 *	Australia	'95	-		E
6.3.3 *	EUA	'94	I		E
6.3.4	EUA	'94	-		NE
6.3.5	Suecia	'91	-		E
<b>6.4 Auto-empleo:</b>					
6.4.1 R &	México	'92	-		NE
6.4.2	EUA	'93	-		NE
6.4.3	EUA	'92	-		NE
6.4.4 *	EUA	'91	D		NE
6.4.5	España	'90	-		NE
<b>6.5 Política:</b>					
6.5.1	Inglaterra	'94	-		NE
6.5.2	EUA	'95	-		NE
6.5.3 *	EUA	'94	D		NE
6.5.4	EUA	'94	-		NE
6.5.5	India	'93	-		NE
<b>6.6 Relaciones Industriales:</b>					
6.6.1	EUA	'95	-		NE
6.6.2	EUA	'94	-		NE
<b>6.7 Relaciones Públicas:</b>					
6.7.1 *	EUA	'92	-		NE
6.7.2	EUA	'92	-		NE
<b>6.8 Sociología:</b>					
6.8.1	Italia	'95	-		NE
6.8.2 *	Canadá	'95	-		NE
6.8.3	EUA	'95	D		NE
6.8.4 *	EUA	'95	D		NE
6.8.5	EUA	'94	D		NE
<b>6.9 Temas Selectos de Psicología Industrial y Organizacional:</b>					
6.9.1	EUA	'95	-		NE

6.9.2	EUA	'95	-	NE
6.9.3 *	EUA	'94	-	E
6.9.4	EUA	'94	-	NE
6.9.5	Alemania	'94	D	NE
<b>6.10 Acuerdos Comerciales:</b>				
6.10.1	EUA	'90	-	NE
<b>6.11 Comercio Internacional:</b>				
6.11.1	Canadá	'94	-	E
6.11.2	Corea Sur	'94	D	NE
<b>6.12 Franquicias:</b>				
6.12.1	EUA	'95	-	NE
6.12.2	EUA	'90	-	E
<b>6.13 Situación Laboral de Trabajadores México-Americanos en EUA:</b>				
6.13.1	EUA	'92	-	NE
6.13.2 *	EUA	'92	-	NE
6.13.3 *	EUA	'91	-	EN

Totales y porcentajes de características encontradas:

	Años	
N = 423		
* = 124...29%	1986.....3.....	0.6%
& = 2... 0.4%	1988.....2.....	0.4%
# = 3... 0.7%	1989.....6.....	1 %
D = 113...27%	1990.....16.....	4 %
I = 111...26%	1991.....36.....	9 %
- = 199...47%	1992.....35.....	8 %
E = 67...16%	1993.....72.....	17 %
NE = 356...84%	1994..160.....	38 %
	1995.....93.....	22 %

## DISCUSION

Dado que desde hace décadas ha existido inquietud por la falta de autores mexicanos en lo que se refiere a la investigación en Psicología del Trabajo como ya se planteó en el capítulo II, donde tenemos cifras de Castaño y Sánchez (1978) donde refieren que la información sobre el tema es básicamente importada de los países industrializados; y una vez más, los mismos autores en 1983 confirman que la investigación en Psicología laboral es escasa, pero que ya empieza a haber en nuestro país, producción científica en el área. Este trabajo se propuso, entre otras cosas, saber sobre qué temas o líneas se investiga en el mundo respecto a Psicología Industrial y saber también cuáles son los países que se dan a la tarea de hacerlo para darnos una idea de como está la situación actual de nuestro país en este renglón, continuando con la inquietud.

Desde hace varios años, Sotomayor y Cuesy (1983) encontraron que los egresados de la licenciatura en Psicología del Trabajo, consideran necesaria la creación de estudios de posgrado en el área. También indican que la ANUIES en su XII reunión acordó que era necesario crear e impulsar tales estudios pues su objetivo es que los profesionales tengan más oportunidades de actualizarse y obtener mejor información tanto en la docencia como en la investigación.

El mismo reglamento general de estudios de posgrado de la UNAM, citado anteriormente, establece que uno de los objetivos de los mismos es iniciar a los alumnos en investigación (en maestría); y preparar al alumno para la realización de investigación original (en doctorado).

En este trabajo de investigación, al consultar una base de datos recopilada por la American Psychological Association, que incluye los resúmenes de artículos publicados en revistas científicas de reconocido

prestigio con arbitraje e impacto internacional, se encontró que la participación de América Latina es muy limitada, de un total de 41 países participantes, hay 4 latinoamericanos, México se encuentra entre ellos, con una investigación que en realidad no representa al país debido a que la hizo un autor alemán y la publicó en una revista alemana en ese idioma.

En el Sistema Nacional de Investigadores, existen 59 investigadores en la disciplina de Psicología, pero pertenecen a diferentes subdisciplinas como son Psicología Experimental, o Social, o Educacional, pero del área laboral no existe hasta el momento ninguno; ya se mencionó que quien más se acerca es el Dr. Fernando Arias Galicia en la disciplina de Recursos Humanos con la subdisciplina de Psicología Educacional.

La razón por la que no hay investigadores en Psicología del Trabajo al nivel que se requiere para representar a México internacionalmente, es que actualmente en nuestra Universidad no existen los estudios de posgrado en el área. El primer paso para solucionar esta carencia sería la creación de la maestría y posteriormente el doctorado en Psicología del Trabajo; lo cual podría conducir al segundo paso que sería la inscripción en el SNI a las personas que hayan cursado tales estudios, ya que es un requisito contar con ellos para los diferentes niveles y categorías que conforman tal sistema.

Es probable que al elevar el tope del nivel de estudios impartidos en la Facultad de Psicología de la UNAM en el área referida, aumente el número de investigadores que realicen su tarea a un nivel tal de reconocimiento internacional para que en las principales revistas científicas con arbitraje e impacto internacional aparezcan autores mexicanos que nos proporcionen esa representatividad mundial que necesitamos.

El Profr. Jaime Grados ha luchado por la creación de la maestría en nuestra área ya en dos ocasiones y no ha sido autorizado el proyecto, actualmente, una vez más y con la colaboración de los profesores: Martha García S., Isaura López S., Humberto Ponce T., Felipe Uribe P., Mirna Valle y Ma. Eugenia Velazco, han elaborado un nuevo proyecto el cual en esta ocasión tiene altas probabilidades de ser aceptado.

Este trabajo tiene también el objetivo de proporcionar apoyo teórico para el proyecto de maestría al brindar información reciente en los temas relevantes del área de la Psicología del Trabajo, lo cual hizo mediante la traducción de los resúmenes de la base de datos ya descrita, la cual se encuentra en idioma inglés, la cantidad de información contenida en tal base es en verdad muy abundante, saldría de los límites de este estudio la revisión total de ella y menos su traducción, de hecho la traducción fue selectiva.

En la actualidad existen varias bases de datos que pueden utilizarse para realizar estudios parecidos al presente, las hay en idioma español, y nos muestran los trabajos hechos en América Latina y España, las hay nacionales, en fin, sería provechoso que se realizaran estudios similares que abarquen otras gamas y bancos de datos para estar actualizados en cuanto a lo que se hace tanto en otras disciplinas como en la nuestra.

Un estudio particularmente útil sería hacer una revisión profunda, parecida a la presente de lo que se hace en idioma español.

Ortega (1995) encontró que el psicólogo del trabajo ante el TLC con Estados Unidos y Canadá tiene la necesidad de contar con una mayor preparación en idiomas (básicamente inglés) y en computación.

Por otra parte, Rosique (1983) encontró que es necesario dar mayor énfasis a los aspectos administrativos en el curso de la licenciatura ya que entre otras cosas, los psicólogos laborales se enfrentan, al ingresar al mercado laboral, con el problema de no tener la suficiente preparación en ellos.

Por consiguiente, es necesario integrar la enseñanza de estos tres aspectos al currículum del psicólogo laboral.

## CONCLUSIONES

Después de ver qué se investiga sobre Psicología del Trabajo en el mundo y las características de las investigaciones, nos podemos dar una idea general de cuáles son los países que más trabajo realizan al respecto y como era de esperarse, son los mismos que lo han hecho tradicionalmente y que cuentan con los recursos económicos para poder hacerlo. Con recursos económicos también se pretende afirmar que existe la "cultura de investigación" que proviene de tener el cuadro de investigadores capacitados, deseosos, alentados y bien remunerados producto de gobiernos y autoridades interesados en que la investigación en general se produzca, y específicamente, las instituciones educativas correspondientes preparen el personal necesario

Nuestro país, seguramente tiene investigadores, pero la Psicología del Trabajo se ha visto estancada en cuanto a investigación original nacional con repercusión internacional ya que en el Sistema Nacional de Investigadores no hay uno que represente a nuestra disciplina específicamente, ya se mencionó que quien más se acerca es el Dr. Fernando Arias Galicia en el área de recursos humanos representando a la Facultad de Contaduría y Administración

La única forma de contar con investigadores mexicanos que representen a nuestra Universidad a través de la Facultad de Psicología de la UNAM en la comunidad científica internacional es contar primero con la maestría en Psicología del Trabajo y posteriormente con el doctorado.

Es indispensable que las autoridades de la Facultad de Psicología de la UNAM consideren ya, el proyecto para la implementación de la maestría en nuestra área.

La conclusión de este estudio es que México no está representado en investigación internacional en un estudio en el que se presentan 41 países, de los cuales sólo hay 4 latinoamericanos, pero además, el estudio que representa

a México solo lo hace por haber sido auspiciado por una Universidad del interior de la república, pero no lo hizo un mexicano, ni sus resultados se publican en revistas locales sino en una revista europea y en el idioma del autor (alemán), por lo que el crédito no se le dá a México como país productor de esa investigación.

Como epílogo, se puede afirmar que los objetivos planteados para este estudio se cumplieron ya que en efecto se hizo una integración de diversas líneas de investigación realizadas en los países señalados, con el propósito de actualizar y elevar la calidad de la información necesaria para no caer en el rezago científico. En este caso, las líneas fueron seleccionadas de acuerdo a los requerimientos del proyecto del currículum de maestría en Psicología Industrial, con lo que se cumplió otro de los objetivos planeados. Asimismo, es una obra de consulta tanto para estudiantes como para profesionales, la cual por el hecho de haber sido traducida del inglés al español será de utilidad.

## GLOSARIO

Algunas veces, al traducir de un idioma a otro, resulta que en el vocabulario del segundo no siempre existen palabras equivalentes al idioma que se pretende traducir y es necesario crearlas, resultando ser los llamados neologismos, en este trabajo fue necesario hacerlo cuando menos con una palabra, la cual se señalará con el signo (+). Las palabras que se incluyen en esta sección se encuentran utilizadas en el no. de resumen que aparece en paréntesis.

Algoritmo (5.6.2).- Ciencia del cálculo aritmético y algebraico

Empleabilidad (+) (1.2).- Utilidad potencial de un individuo juzgado sobre la base de sus habilidades laborales, preparación funcional, madurez emocional o social, desarrollo intelectual o valores personales como la responsabilidad

Holístico (+) (3.3.2) (4.5.3).- Prácticas personales o diagnóstico y tratamiento médico y/o psicológico basados en el concepto de que los seres humanos se componen de cuerpo, mente y espíritu. Un trastorno o disfunción en uno de los componentes implica la necesidad de tratamiento en todo el organismo para restaurar la salud.

Locus de control (2.2.3).- Se divide en locus de control interno (LCI) y locus de control externo (LCE).

LCI.-Cuando se cree que uno es quien controla su propio destino.

LCE.-Cuando se cree que las fuerzas externas o la suerte determinan el destino.

Meta-análisis (1.5.1, 2.9.4).- Análisis estadístico de una cantidad abundante de resultados de estudios individuales con el propósito de integrar los hallazgos. También se utiliza como un identificador del tipo de documento.

Nomológico (1.5.4).- Perteneciente a la Nomología.- Ciencia de las leyes y de su interpretación.

**Ontológico (1.5.4).**- Pertenece a la Ontología.-Parte de la metafísica que trata del ser en general y de sus propiedades trascendentales.

**Taxonomía (4.5.5).**- Clasificación sistemática de los seres, basándose en las diferencias que existen entre ellos.

**Teleológica (1.5.4).**- Pertenece a la Teleología.-Doctrina filosófica de las causas finales.

**Vicario -castigo- (2.12.5).**-El que sustituye a otro. Dicese de la acción fisiológica o afección que sustituye a otra.

## LITERATURA CITADA

- Alatorre, R.J. (1994). Criterios para la elaboración de documentos psicológicos. Traducción selectiva del "Publication Manual of the American Psychological Association". Fac. Psicología, Centro de Documentación, UNAM.
- American Psychological Association. (1994). Thesaurus of Psychological Index Terms. (7a. de). USA: Alvin Walker Jr.
- Brown, J.A. (1982). La Psicología Social en la Industria. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castaño, A.D. y Sánchez, B.G. (1978). Problemas de la importación tecnológica psicolaboral en los países en desarrollo. Revista Latinoamericana de Psicología, 10(1), 71-82.
- Castaño, A.D. y Sánchez, B.G. (1983). Estudio contemporáneo de la psicología del trabajo en México, en Una década de la Facultad de Psicología: 1973-1983, México: UNAM.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Sistema Nacional de Investigadores. Base de datos en CD-Rom.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (1995). Sistema Nacional de Investigadores. Reglamento. México.
- Cuesy, R.F. y Sotomayor, P.L. (1983). Recopilación de opiniones de los egresados para la elaboración de un diseño curricular de posgrado en Psicología del Trabajo. Fac. Psicología, Tesis, UNAM.
- Diccionario Moderno (1976). Inglés-Español; Español-Inglés. España: Larousse.
- Editorial Richards, S.A. (1969). Nueva Enciclopedia Temática. 10. 54-75.
- Op. cit. 9. 366-367. Op. cit. 4. 308.

- Encyclopaedia Britannica. (1991). 5. 97.
- Op. cit. 12. 545. Op. cit. 4. 710. Op. cit. 20. 563.
- García, V.L., Maya, S.J. y Guerra, D.S. (1992). Historia de la Psicología. España: Siglo XXI.
- Gil, E.R. (1993). Diccionario Bancario Español-Inglés. España: Paraninfo.
- Gómez, R.C. (1959). Realizaciones de la Psicología Industrial en México. Revista del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo. 7-13.
- Grados, E.J. (1985). Temas y Técnicas de Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología, Coordinación de Difusión y Comunicación UNAM.
- Haller, B.G. (1975). Psicología Industrial. España: Mc Graw-Hill.
- Montmollin, M. (1974). Los Psicofarsantes. México: Siglo XXI.
- Myers, D.G. (1995). Psicología Social (4a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Ortega, V.N. (1995). El desempeño laboral del Psicólogo del Trabajo como subsistema abierto y parte de un sistema global organizacional. Fac. Psicología, tesis UNAM.
- Papalia, D.E. y Wendkos, O.S. (1985). Introducción a la Psicología. México: Mc Graw-Hill.
- Reglamento General de Estudios de Posgrado. (1995) UNAM
- Rosique, C.J. (1983). El Quehacer del Psicólogo del Trabajo. Fac. Psicología tesis UNAM.
- Samuelson, P.A. (1969). Curso de Economía Moderna. España: Aguilar
- Taber's Cyclopedic Medical Dictionary. (1973). USA: F A Davies
- Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. (1958) Enciclopedia Cultural 13. 115.
- Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Información Científica y Humanística (CICH). BIBLAT (base de datos).
- Universidad Nacional Autónoma de México. (1995). Instructivo para la titulación en la licenciatura. (2a. ed.). Facultad de Psicología, División de Estudios Profesionales. México.
- Urrutia, R.M. (1991). Diccionario de Negocios. México: Limusa.
- Wolff, W. (1953). Introducción a la Psicología. México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.