

**"ANALISIS Y DESCRIPCION DEL COMPORTAMIENTO
LABORAL DE LOS PSICOLOGOS QUE
LABORAN EN EL I.M.S.S."**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

PRESENTA :

BAHAGA ESTHER SAAB TIRADO

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. EDWIN SANCHEZ AUSUCUA

MEXICO, D. F.

1997

**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.

**ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN
DEL COMPORTAMIENTO
LABORAL DE LOS
PSICÓLOGOS QUE
LABORAN EN EL
I.M.S.S.**

A Esther, mi madre quien ha sido mi fuerza y mi guía para vencer obstáculos y el mejor ejemplo a seguir por su tenacidad y temple para dar lo mejor de ella a quienes la rodean y sacarle partido a la vida. Por esto y más Gracias.

A mi padre † por su enorme empeño de lucha y triunfo.
Gracias por ayudarnos a salir adelante.

A Kathya Ailloen, mi lucecita que hace que mi vida se torne llena de vida y alegría y por darme esos momentos tan increíbles cuando estamos juntas.
Gracias hijita.

A el Licenciado Edwin Sánchez, Asesor de este trabajo por su enseñanza en el campo de la investigación y, por dedicar parte de su tiempo a la realización de la presente investigación. Gracias.

ÍNDICE:

CAPÍTULO UNO

PRIMERA PARTE

Página

	Introducción	
	Justificación	
I	Antecedentes y Situación Actual de la Seguridad Social en el [Instituto Mexicano del Seguro Social].	3
	Generalidades del Instituto Mexicano del Seguro Social.	7
	Clasificación de Trabajadores I.M.S.S..	8
	Descripción de Categorías de Base.	9
	Descripción de Puestos Con fianza "A".	11

CAPÍTULO DOS

II	Aplicación de la Psicología en la Integración de los [Recursos Humanos:]	13
	1.- Servicios Médicos.	15
	2.- Asuntos Contractuales.	19
	3.- Personal y Desarrollo.	22
	4.- Prestaciones Sociales.	32

CAPÍTULO TRES

página

III Marco Teórico:	
El Psicólogo.	35
Planeación Estratégica y Autonomía de Gestión.	37
Estructuración del Trabajo.	42
Diferencias en el Trabajo.	45
Ampliación del Trabajo.	48
Modelo de Características del Empleo.	49
Principios de Enriquecimiento del Trabajo.	52
Discusión.	54

CAPÍTULO CUARTO

SEGUNDA PARTE.

IV Metodología:	
1.- Procedimiento.	56
2.- Traducción en Términos Operacionales. [(Objetivo del Instrumento).]	58
3.- Elaboración del Formato del Instrumento.	60
4.- Construcción del Banco de Reactivos.	61
5.- Análisis de Ítems.	62

CAPÍTULO QUINTO.

	<i>página</i>
V	
Resultados Primera Parte.	66
Resultados Segunda Parte	75
Proceso Estadístico	80
Perfil del Psicólogo I.M.S.S.	86
Conclusiones.	89
a	
Limitaciones.	90
Aportaciones.	92
Anexos.	95
Bibliografía.	109

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad generar información y datos relevantes acerca de los Psicólogos con respecto a su Desempeño Profesional en el ámbito de la Salud Pública.

No se cuenta con datos suficientes acerca de la aceptación y la demanda de los servicios que se prestan en esta área profesional en sus diversas aplicaciones, de tal suerte que la posibilidad de poder detectar a través de este trabajo datos significativos que nos permitan conocer el estado actual de la aplicación profesional de la Psicología, resulta de interés fundamental para su difusión y aceptación entre los usuarios que requieran de ella.

Asimismo, esta información retroalimenta el ámbito académico al ilustrar de que manera el mercado ocupacional tiene necesidades específicas que satisfacer.

JUSTIFICACIÓN

El interés por la realización del presente trabajo de investigación está determinado por el deseo de aportar información relevante sobre la aplicación de la psicología y de la actuación profesional de aquellos que se desempeñan en esta disciplina, en un período de modernización y adaptación al mercado ocupacional, que exige del Psicólogo una renovada actualización.

Es necesario contar con datos para fortalecernos profesionalmente ya que las ideas, aportaciones y la experiencia de los que trabajan en esta área generan información de interés tanto para los estudiantes de psicología, como para las instituciones que requieren de su práctica.

PRIMERA PARTE

CAPITULO 1.

ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

A partir de 1917, el estado construyó una estructura orgánica y jurídica para extender los servicios de salud y de asistencia pública a toda la nación, y muy especialmente a las comunidades marginadas.

Durante las dos décadas siguientes, el gobierno dió un gran impulso a estas acciones y creó una amplia red de unidades médicas, de programas preventivos y asistenciales.

En 1921, surgió una iniciativa de ley para fundar un sistema de seguridad social a nivel nacional que provocó una fuerte oposición de los empresarios, lo que impidió su implantación. En 1928, se elaboró un "Código Federal del Trabajo" que contenía un apartado sobre seguros sociales sin embargo, éste no fue aprobado porque se requería una legislación específica para la seguridad social que fuese independiente de la ley laboral.

Con objeto de sentar las bases para la emisión posterior de una ley en ese género, en 1929 se incluyó en el artículo 123 de la Constitución un apartado que dejó establecido que "se consideraba de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social".

Durante la década siguiente, surgieron otros proyectos cada vez más perfeccionados que no lograron implantarse porque el gobierno tenía que atender otras prioridades. La Expropiación Petrolera, la fuga de capitales, la reforma agraria y la integración de las diferentes fracciones políticas en un partido demandaron un gran esfuerzo. Una vez superados los problemas involucrados en estos procesos, el país logró una gran estabilidad necesaria para el despliegue del desarrollo industrial, que se inició en la década de los cuarenta.

La amplia experiencia obtenida a través de los proyectos de seguridad social elaborados en el transcurso de dos decenios, se cristalizó en la ley expedida en Diciembre de 1942 para fundar el actual Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.).

Durante los primeros años de su existencia, el Instituto tuvo que vencer muchos obstáculos, entre otros, la oposición de diversos sectores de la iniciativa privada y la desconfianza de los derechohabientes. En 1943, su circunscripción territorial se limitó a la Ciudad de México y a doce Delegaciones.

Durante la primera década, sólo se atendió a la población urbana del país y desde 1954, amplió su protección a varios grupos de trabajadores del campo.

La ley ha tenido varias modificaciones, la última data de 1973. A partir de la misma, se ampliaron las prestaciones existentes y se crearon otras como las de guarderías, se aumentó el número de asegurados, se abrieron posibilidades para que nuevos sectores de la población se incorporasen al régimen obligatorio y, se establecieron servicios de solidaridad social sin comprometer los derechos de los asegurados entre otros. En esta ley se destacan tres aspectos: Sociales, Económicos y Políticos.

Los Servicios de Seguridad Social están divididos en cuatro ramas:

- 1.- Riesgos de Trabajo,
- 2.- Enfermedades y Maternidad.
- 3.- Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.
- 4.- Guarderías para hijos de Asegurados.

Otorgan así mismo, prestaciones en especie y en dinero.

Objetivos Específicos:

Se ha establecido como objetivos de su ejercicio entre otros, los siguientes:

- Ampliar la cobertura de servicios médicos a quien pierde su trabajo,
- Reasignar recursos en función a prioridades sociales (Se están orientando gran parte de los programas de prestaciones sociales y de solidaridad social a la promoción del desarrollo comunitario de las poblaciones suburbanas y rurales marginadas).
- Elevar la eficacia, calidad y sentido humano de los servicios y al mismo tiempo fortalecer el equilibrio financiero.

GENERALIDADES:

A través de los 53 años de su existencia, el Instituto Mexicano del Seguro Social, sigue siendo fuente de trabajo de casi 350 mil trabajadores. Ha atravesado por reformas y adversidades. Actualmente la modernización y la renovación son los objetivos que fortalecerán al Instituto. A fin de alcanzar dichos objetivos, se tendrá que poner en marcha programas para bajar costos y mejorar la calidad, comprometiéndose a ofrecer mayor cobertura y mejores servicios.

Como parte de las reformas, el I.M.S.S. regionaliza y desconcentra órganos administrativos conformándose así en siete Direcciones Regionales divididas geográficamente. La operación de estos órganos de gobierno, permitirá colaborar en la reorganización del Instituto.

El I.M.S.S. continuará en este año con el proceso de Planeación Estratégica y Reorganización a fin de mejorar la administración y los servicios. Se avanzará en la autonomía de gestión de regiones, delegaciones e incluso de unidades y dará amplia difusión al contenido de la nueva ley y sus beneficios.

La línea de acción para este año, es la eficiencia operativa y calidad en el servicio, la cual descansará en la nueva organización regional bajo la premisa de que sólo se alcanza la calidad cuando se utilizan óptimamente los recursos.

CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES.

Empezaré por hacer la Clasificación de Trabajadores pertenecientes a esta Institución:

Trabajadores de Confianza "A" (Designados libremente por el Instituto). No se encuentran adscritos a un puesto definitivo.

Trabajadores de Confianza "B" (Si se encuentran adscritos a un puesto definitivo, sin embargo tienen licencia para no ejercerlo mientras ocupan una plaza de esta otra categoría).

Trabajadores de Base. (Ocupan en forma definitiva un puesto tabulado).

Los trabajadores de Confianza son "aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y supervisión de carácter general y no tabulados, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón del Instituto".

Trabajadores de obra determinada. (Proviene invariablemente de las bolsas de trabajo).

Trabajadores Substitutos.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS:

Existen dos Descripciones de Puestos de Psicólogo referentes a Categorías de Base :

- 1- Psicólogo
- 2- Psicólogo Clínico.

En cuanto a Puestos de Confianza: "A" se encuentran :

- 1- Psicólogo de Selección Delegacional
- 2- Coordinador de Capacitación y Desarrollo.

Cabe mencionar que no existe ni en el Contrato Colectivo de Trabajo ni en el Catalogo Nacional de Descripción de Puestos de Confianza "A", las actividades y el perfil de dimensiones correspondientes para el puesto o categoría de Psicólogo Educativo y Social.

A continuación incluyo un concentrado de las Descripciones de Puestos de Confianza "A" y de Base así como los objetivos y procedimientos de cuatro Coordinaciones en donde se detecta el mayor número de psicólogos. Esto con la finalidad de contar con un panorama general que nos permita conocer cuales son las funciones que deben realizar los psicólogos y poder así compararlo con lo que se hace actualmente en los diferentes servicios.

CATEGORÍAS DE BASE:**PSICÓLOGO:**

- Realización de estudios psicológicos,
- Implementación de tratamientos en cooperación con servicios de (neuropsiquiatría, rehabilitación y médicos).
- Análisis de factores del medio ambiente, familiares y de trabajo.
- Aplicación de pruebas y métodos bioestadísticos.

PSICÓLOGO CLÍNICO:

- Realización e integración de estudios psicodiagnósticos,
- Aplicación de técnicas estadísticas en manejo e interpretación de pruebas,
- Tratamiento de enfermedades mentales y rehabilitación,
- Desarrollo de psicoterapia individual, de pareja, familiar o grupal.
- Participación en la aplicación de modelos de terapia de múltiple impacto,
- Desarrollo de la psicología de enlace en módulos de primer nivel,
- Atención a derechohabientes y beneficiarios en el lugar de adscripción.

PUESTOS DE CONFIANZA "A".**PSICÓLOGO DE SELECCIÓN DELEGACIONAL:**

- Determinación de métodos y técnicas de evaluación por categoría,
- Aplicación de instrumentos,
- Análisis e interpretación de resultados,
- Emisión de dictámenes y elaboración de reportes,
- Elaboración de informes estadísticos,
- Participación en investigaciones técnicas relacionadas con el servicio de selección,
- Realización de labores administrativas.

COORDINADOR DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO:

- Coordinación en la detección de necesidades de capacitación y desarrollo,
- Coordinación en los programas de Capacitación y Desarrollo,
- Promoción y difusión de los programas,
- Asesoría y apoyo a la implantación de cursos,
- Evaluación y seguimiento a los resultados de la aplicación de los programas,

- Impartición de cursos en casos requeridos,
- Facilitación y preparación del material de apoyo,
- Coordinación en el uso de aulas y equipo disponible,
- Información y confirmación a instructores,, de día, hora y lugar de exposición,
- Procesamiento de información sobre los programas y resultados de las acciones de capacitación y desarrollo.

CAPITULO 11.

APLICACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA PSICOLOGÍA EN LA INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Las cuatro Coordinaciones en donde se detecta que existe el mayor número de Psicólogos que colaboran profesionalmente dentro del Instituto se clasifican en:

Coordinaciones	Áreas
1.- Servicios Médicos	<ul style="list-style-type: none"> •Medicina del Trabajo •Hospitales •Unidades Médicas •Psiquiátricos •Rehabilitación
2.- Asuntos Contractuales	<ul style="list-style-type: none"> •Dotación de Recursos Humanos •Bolsa de Trabajo Escalafón •Seguridad e Higiene •Atención a Solicitudes Sindicales

3.- Personal y Desarrollo

- Selección de Personal
- Capacitación

4.- Prestaciones Sociales

- Guarderías Madres I.M.S.S.
- Guarderías Ordinarias y,
- Guarderías Participativas

Describiré en forma general, de que manera estas Coordinaciones contemplan sus procedimientos, haciendo referencia en sus antecedentes y estructuras específicas en lo relativo al quehacer del psicólogo ; el ahondar más profundamente en estos tópicos ayuda a profundizar en como se llevan a cabo las funciones que viene realizando, así como los procedimientos que se llevan a cabo. Esto contribuirá a que cada vez más, la psicología sea reconocida como multidisciplinaria en cuanto a sus perspectivas, alcances y ejecución.

1.- SERVICIOS MÉDICOS:

MEDICINA DEL TRABAJO:

En Medicina del Trabajo, ha existido desde el año de 1965 un Servicio de Psicología, al que son derivados trabajadores que presentan problemas psicopatológicos, como consecuencia directa o indirecta de riesgos laborales. Se les efectúa un estudio psicológico integral y se determina si el paciente requiere dejar de laborar temporal o radicalmente, o necesita un cambio de ambiente o de tipo de trabajo. Así mismo, se valoran los efectos psicológicos de diversos factores de riesgo y el tipo de tratamiento que requieren.

Los psicólogos han sistematizado estos estudios para integrar investigaciones sobre determinados padecimientos, una vez que logran reunir 25 ó mas expedientes. Los resultados y recomendaciones se difunden en medios tanto intra como extrainstitucionales para que se tomen las medidas preventivas correspondientes.

HOSPITALES, UNIDADES MÉDICAS Y PSIQUIÁTRICOS:

A finales de la década de los cuarenta, se formaron los primeros servicios de salud mental en el I.M.S.S. y el psicólogo se dedicó fundamentalmente a realizar estudios de diagnóstico; empezó a participar en acciones psicoterapéuticas durante los años sesentas y en las décadas siguiente se incrementó su intervención al crearse los centros de salud comunitarias.

Los Médicos Familiares, los Psiquiatras y Psicólogos que trabajan en las Unidades Médicas de primer nivel canalizaban a estos centros a los pacientes que requerían un tratamiento psicoterapéutico especial. Los que necesitaban hospitalización eran derivados a hospitales psiquiátricos subrogados. Al reestructurarse el área médica, los centros comunitarios desaparecieron así como también la mayor parte de la subrogación, de esta forma los Servicios de Salud Mental, quedaron establecidos en Unidades de Medicina Familiar y en Hospitales de Segundo Nivel.

SERVICIO DE REHABILITACIÓN:

El Instituto Mexicano del Seguro Social, proporciona servicios de consulta externa de rehabilitación a todo tipo de pacientes con lesiones físicas y fisiológicas, de diversas edades, a través de unidades de medicina física y rehabilitación social (UMFRS). Unas atienden a la población de su localidad y otras a la de diversas regiones del país. Estas últimas son las que cuentan con psicólogos y están ubicadas en la Ciudad de México y Guadalajara.

Existía también un Centro Nacional de Rehabilitación en Metepec, estado de Puebla, sin embargo, fué este substituido desde 1993 por el Hospital de Medicina Familiar y Rehabilitación (Región Centro), de esta ciudad. A este sitio son canalizados por las UMFRS, trabajadores que requieren ser internados para recibir una rehabilitación integral intensiva que les permita reintegrarse en un lapso corto al medio laboral. Cuando termina esta fase de su tratamiento, las unidades de consulta externa le ayudan a incorporarse al trabajo. En este centro, se encuentra el mayor número de psicólogos que se dedican a esta rama de la seguridad social.

La sub Jefatura también cuenta con psicólogos, quienes participan en el establecimiento de lineamientos normativos, en la elaboración de planes y programas y en actividades de supervisión, asesoría e investigación, vinculados con su área a los servicios de rehabilitación.

Los Psicólogos que se encuentran en la operación, llevan a cabo actividades específicas de su campo profesional y colaboran en diversos programas que se llevan a cabo en forma interdisciplinaria. Realizan así mismo, estudios de diagnóstico y proporcionan la psicoterapia de apoyo requerida, ya sea individual o de grupo a adultos y adolescentes y dan orientación psicológica a familiares.

Actualmente, se llevan a cabo en algunas Unidades, el “Programa de Inducción al Servicio de Psicología”, con objeto de proporcionar orientación de este grupo, a pacientes de nuevo ingreso, detectando casos que ameriten psicoterapia individual o de grupo e investigando algunos efectos psicológicos de rehabilitación en diversos tipos de pacientes.

Hoy en día, se está empleando el “Inventario de Problemas de Rehabilitación de Linkowsky”, tanto para efectuar la valoración psicológica como para realizar un estudio comparativo de la autopercepción de los sujetos al iniciar el tratamiento y al concluirlo.

Una vez que se han explorado las opciones de empleo y adiestramiento del minusvalído, se define su nueva ocupación, tipo y lugar de adiestramiento y el programa de actividades reeducativas que requiere, así mismo, se le brinda ayuda para conseguir empleo e integrarse a él, siguiendo como criterio, el orientarlo a un trabajo de nivel similar al que tenían, de preferencia en la misma empresa y, pretendiendo, que el adiestramiento sea de corta duración.

2.- ASUNTOS CONTRACTUALES:

Objetivo:

Sus acciones se orientan a la solución oportuna y eficiente de la problemática entre las autoridades institucionales y sindicales, apegadas al contrato colectivo de trabajo y al derecho, así como a fortalecer la capacidad resolutive de los representantes institucionales ante las comisiones delegacionales, subcomisiones y responsables de operación, en sus relaciones con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.. (S.N.T.S.S.)

Entre las funciones principales que realizan los psicólogos adscritos en esta jefatura se encuentran:

DOTACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Supervisar la nominación de plazas vacantes de pie de rama, autónomas, escalafonarias y de confianza "B" hasta la tramitación y autorización de los dictámenes, actas de designación y nombramientos del personal nominado para la ocupación de dichas plazas.

Coordinar la realización de cursos de capacitación promocional, así como el personal de cambio de rama.

Elaborar programas de trabajo proporcionando a la vez asesoría a los diferentes órganos y unidades de servicios de la delegación.

BOLSA DE TRABAJO:

Efectuar la contratación y dotación del personal sustituto requerido por las dependencias y unidades de servicio.

Tramitar la inclusión a nómina de los propuestos para la ocupación de la plaza vacante.

ESCALAFÓN:

Integrar y proporcionar información estadística de sus actividades.

Detectar desviaciones y proponer medidas correctivas para su solución.

SEGURIDAD E HIGIENE:

Participar en las visitas que se efectúen a los edificios e instalaciones de la delegación para evaluar y promover las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que no hubiesen sido resueltas.

Impartir Capacitación y Adiestramiento en aspectos específicos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ATENCIÓN A SOLICITUDES SINDICALES:

Integrar y analizar las propuestas de modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo. (C.C.T.) que presenten las dependencias delegacionales.

Detectar la problemática planteada en los consejos y congresos de la sección sindical .

3. PERSONAL Y DESARROLLO:

Objetivo:

Esta jefatura, es responsable a nivel nacional de normar la Planeación, Operación y Control de los diferentes tipos de Capacitación.

Pronostica a mediano y largo plazo, las necesidades de Recursos Humanos en el Instituto.

La mayor parte de los Psicólogos del Instituto, se encuentran adscritos en esta jefatura.

La Dirección General del I.M.S.S., establece como acciones prioritarias para la modernización, a la Capacitación, el Adiestramiento y el Desarrollo de todo el personal que lo integra.

Derivado de lo anterior, dichas acciones tienen el propósito de promover la superación personal, la actualización de conocimientos y la concientización de la mística de servicio de los trabajadores del instituto.

El artículo 123 "A", fracción XI11 y XXXI de la Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, precisan la obligatoriedad de proporcionar al trabajador, capacitación y adiestramiento.

La estructura del sistema prevé las fases de sensibilización de los directivos, así como los de capacitación y desarrollo para personal de base y

confianza, considerando al jefe inmediato como el responsable directo y el agente propiciador de la capacitación de su personal.

El sistema esta integrado por tres subsistemas:

Subsistema de Apoyo:

Consiste en el soporte técnico y los instrumentos requeridos para la detección de necesidades de capacitación, programación y presupuestación. (los insumos necesarios del sistema).

Subsistema de Operación:

Lo integran los diferentes tipos de capacitación y desarrollo con los procedimientos relativos para su ejecución.

Subsistema de Control:

Consiste en la retroalimentación permanente de los resultados obtenidos, a través de los instrumentos de control en cada proceso, considerando recursos humanos, financieros y materiales destinados a la capacitación, así como la adopción de medidas correctivas.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

Definición: "Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores".

Adiestramiento: "Todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipos, instrumentos, aparatos, etc., con el propósito de incrementar la calidad y eficiencia en su puesto de trabajo".

En los años sesentas, se sentaron los cimientos del sistema de Capacitación y Adiestramiento del personal médico y paramédico, tanto a nivel de pregrado como de postgrado. Este llegó a consolidarse en los primeros años de los setentas, cuando además se introdujeron los cursos para directivos de unidades médicas. En la formación de estos recursos humanos, se han empleado tanto principios de la psicología como de otras ciencias sociales.

En los setentas se sistematizó la Capacitación y Adiestramiento de puestos de base por categoría de los diferentes servicios del Instituto, tanto para satisfacer las necesidades de los mismos como para brindar oportunidad de ascenso escalafonario al personal o de cambio de rama.

El personal de reciente contratación en categorías autónomas y de pie de rama, reciben capacitación con carácter obligatorio. La elaboración de los programas generales de capacitación y adiestramiento para dicho personal, son realizadas por un buen número de psicólogos quienes a nivel normativo son los responsables de su ejecución y, son autorizadas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Están

integrados por Módulos Tipo cuyos contenidos temáticos se orientan de la siguiente manera:

Modulo Tipo 1 Integración a la Misión Institucional.

Información sobre filosofía, y doctrina de la seguridad social, la Ley del Seguro Social, recursos humanos y principios fundamentales de calidad total.

Modulo Tipo 2 Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Conceptualizando acto inseguro, condición insegura y funcionamiento del sistema de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Modulo tipo 3 Inducción al Puesto.

Proporciona orientación sobre la Misión del Puesto, su ubicación en la estructura organizacional, objetivos y procedimientos. de trabajo.

Modulo Tipo 4 Capacitación y Adiestramiento.

Sobre conocimientos técnicos y básicos de las funciones, actividades y responsabilidades de la categoría en la que fueron contratados.

INDUCCIÓN AL ÁREA Y AL PUESTO:

Proceso mediante el cual se orienta a un trabajador de reciente contratación, como al que cambia de adscripción o de puesto,

proporcionándole los conocimientos e información necesarios sobre su unidad de adscripción o de puesto, área de trabajo y aspectos fundamentales de la actividad a desarrollar, que le permitan su adecuada integración para el eficiente desempeño de sus labores.

Aquí el papel del psicólogo es determinante, ya que depende de él la imagen que el candidato en primera instancia pueda tener de la institución a la que fue contratado.

La duración de la Capacitación y Adiestramiento a personal de reciente contratación será de uno a cinco días dependiendo de las características de cada categoría y a los candidatos aceptados se les impartirán los módulos de capacitación tipo 1, 2, y 3.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

La Detección de Necesidades de Capacitación está orientada a precisar las limitaciones y carencias reales de personal en relación con su puesto de trabajo y su potencial de desarrollo.

En la determinación de necesidades, se precisan las acciones de capacitación propiciando un desarrollo de aptitudes y mejoramiento de actitudes a nivel

individual y grupal. Para su detección, las áreas involucradas se basan en los conocimientos, habilidades y actitudes contenidas en el perfil de la categoría/puesto. Así mismo, se aplica esta detección a una área/servicio o unidad analizando los indicadores propios del área/servicio de la unidad y derivado del diagnóstico organizacional respectivo.

El apoyo en este tipo de acciones es brindado por el Area de Capacitación o Selección toda vez que se cuenta con los instrumentos psicológicos los cuales se actualizan cada vez con mayor apego a los requerimientos de la población solicitada.

SELECCIÓN DE PERSONAL:

Existen tres modalidades básicas de Selección de Recursos Humanos: La del Personal de Base, de Confianza "B", y de Confianza "A".

El Proceso de Selección de Personal de Base es el que se encuentra normado más íntegramente en el Contrato Colectivo de Trabajo y el que tiene mayor tiempo de haberse establecido. Sólo puede ser modificado cuando se revisa este convenio. Todos los profesiogramas de estos puestos (base), están contenidos en este documento y tienen entre otras funciones, servir de fundamento a quienes aspiran a ocuparlos.

La vigilancia de las normas que rigen este proceso, esta a cargo de la Comisión Nacional Mixta de Recursos Humanos, integrada por un representante del Instituto y uno del Sindicato.

En el área normativa, se generan y revisan las normas que rigen este proceso a nivel nacional y se coordina, controla, supervisa y evalúa. Los psicólogos son los directamente responsables de definir el perfil psicológico de los puestos, determinan las baterías de pruebas y los baremos indicados. Así mismo, realizan las investigaciones necesarias para adecuar los instrumentos y puntajes, a las diferentes características de los aspirantes y a los requerimientos de los puestos.

Las oficinas de selección tienen a su cargo la administración de este proceso, aquí se realizan los exámenes a los aspirantes de nuevo ingreso y a aquellos miembros del personal que desean una promoción o cambio de rama. Una vez calificados, los expedientes son canalizados a bolsa de trabajo..

En la revisión contractual 1989-1991, se determinó que el servicio de Selección de Personal de Nuevo Ingreso, lo efectúe en forma exclusiva el Instituto, dejando de ser un servicio mixto elaborándose así el "Procedimiento para la Selección de Personal de Nuevo Ingreso en Categorías de Base y Puestos de Confianza "A", los cuales contiene las normas administrativas y técnicas que rigen el proceso selectivo y que aplican las secciones de selección de personal de nuevo ingreso en las Delegaciones del I.M.S.S.

La base legal en la que se sustenta la Normatividad, se deriva de la cláusula 23, los Profesiogramas del C.C.T. (I.M.S.S) y, el catálogo abierto de requisitos para ocupar plazas de tabulador.

La primer área que empezó a normar la Selección de Recursos Humanos fue la de servicios médicos, donde solo a unas categorías de personal se les aplicaban pruebas psicológicas. al crearse en 1964, el Departamento de Selección, Contratación y Adscripción de Personal en la Jefatura de Servicios de Personal, se introdujo una sección de psicología y se incluyeron los estudios psicológicos en la mayor parte de los exámenes de selección. En 1968, se efectuaron las primeras investigaciones para adaptar y estandarizar pruebas psicológicas al medio institucional y se realizaron algunos estudios psicosociales complementarios.

Actualmente, es una de las áreas que cuenta con mayor número de psicólogos, tanto en la operación como en el nivel normativo, y con una infraestructura organizativa y psicotécnica bastante funcional.

Entre sus políticas se tiene, que todo programa de Selección de Personal de Nuevo Ingreso, emanará de las disposiciones determinadas y establecidas por la Subdirección General Administrativa, a través e la Jefatura de los Servicios de Personal.

El Proceso de Selección de Personal de Confianza "B", sólo esta normado parcialmente en el C.C.T.

Los Psicólogos son los directamente responsables de definir el perfil psicológico, la batería de pruebas y los criterios y normas de su calificación.

I.M.S.S.-Solidaridad:

El 25 de mayo de 1979, el I.M.S.S. estableció convenio con la Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados de la Presidencia de la República (Coplamar)

Para el establecimiento del servicio de salud en el medio rural, al cual se le denominó: "Programa Nacional de Solidaridad Social por Cooperación Comunitaria (I.M.S.S.-Coplamar)", mismo que a la fecha permanece vigente con el Titular del Poder Ejecutivo Federal.

El Programa I.M.S.S.-Solidaridad, se apoya para su operación en el I.M.S.S., el cual cuenta con la estructura administrativa suficiente en cada una de las entidades federativas.

Su objetivo primordial es, proporcionar a las Delegaciones Estatales, Regionales y del Valle de México, los lineamientos generales para la administración de recursos humanos autorizados para el programa I.M.S.S.-Solidaridad.

La injerencia que tienen los psicólogos dentro de este programa se encuentra en la Jefatura de Personal y Desarrollo en donde una de sus Áreas es Selección de Personal:

(Elaboración de las cédulas de evaluación correspondientes solicitadas por las Delegaciones que tengan un requerimiento de aspirantes y que contemplen este rubro).

4.- PRESTACIONES SOCIALES

Existen en el Instituto, tres modalidades de guarderías:

1.- Madres I.M.S.S.

2.- Ordinarias.

3.- Participativas.

Los servicios de **Guarderías Madres I.M.S.S.** se iniciaron en el año de 1946 y existen hasta la fecha ocho de ellas: (7 se ubican en el valle de México y una en el estado de México).

Atienden los 365 días del año en dos turnos y es para niños de 43 días de nacidos a 6 años de edad.

Las **Guarderías Ordinarias** se empezaron a crear en 1974 y existen a la fecha 135 de ellas a nivel nacional.

Tienen como objetivo atender a bebés desde los 43 días de nacido y a preescolares hasta la edad de 4 años en forma integral y armónica y, es para uso de hijos de madres trabajadoras aseguradas exclusivamente.

Las **Guarderías Participativas** surgieron en 1983 . Actualmente existen 325 a nivel nacional.

A diferencia de los dos esquemas anteriores, estas se manejan por medio de una asociación civil:

El Instituto financia en cuanto a la adaptación y paga por niño atendido.

El personal que aquí labora no es contratado por el Instituto.

Los programas utilizados son los mismos para los tres esquemas:

Nutrición, Fomento a la Salud y Educativo.

Actualmente se están generando nuevas reformas para darle mayor auge:

Entre los cambios que se están llevando a cabo se encuentran:

Creación de un nuevo seguro de guarderías y prestaciones sociales.

Impulsar al actual modelo de guarderías participativas.

Cabe destacar que en Guarderías, es en donde se encontró el menor número de psicólogos adscritos.

La información recabada en esta Coordinación, señala que únicamente se encuentran ocho psicólogos laborando, por lo que no en todas las guarderías este personal presta sus servicios.

Cuando su colaboración sea indispensable y no exista algún psicólogo, los dos esquemas de guarderías (ordinarias y participativas), canalizaran al niño o a los padres de familia, según sea el caso, a la unidad de medicina general o al hospital general de zona que les corresponda.

Hasta hoy, los psicólogos adscritos a la Coordinación, participan en el diseño y aplicación de investigaciones psicosociales para apoyar los planes y programas así mismo, han diseñado cursos educativos, de orientación y capacitación destinados al personal de la operación derechohabientes y solidariohabientes, y han preparado instructores para que los impartan.

CAPITULO 111.

“EL PSICÓLOGO”.

Un Psicólogo se define como un profesional y un profesionista que estudia los procesos mentales y la conducta del ser humano.

En realidad un psicólogo es un ser humano como cualquier otro, quizá debido a su misma labor profesional, tiene que aprender a desarrollar la sensibilidad necesaria para poder entender y ayudar a los demás a través de las técnicas que adquiere a lo largo de su preparación.

La identidad profesional juega un papel importante dentro del ejercicio de la profesión, entendiéndose por ésta el compromiso que se tiene consigo mismo pero a la vez con los demás.

El psicólogo desarrolla su propia personalidad bajo la influencia del ámbito biológico, escolar, social, político, moral y todos los elementos que se encuentran en cada uno de ellos.

No se puede separar la identidad profesional y la individual del contexto social más bien es una realización en forma integrada.

La actividad del psicólogo se da dentro de un contexto social. Su práctica profesional debe ser con un alto nivel de compromiso, conciencia y responsabilidades sociales.

Según Skinner (1986), el cual define la conducta social como la que mantienen dos o más personas cuando interactúan o en relación con un medio ambiente común.

Un determinante importante de la atracción hacia los demás, es el grado en que se comparten actitudes u opiniones similares. En general se tiende a apreciar y por lo tanto a relacionarse con aquellas personas con las que se comparten opiniones semejantes.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y AUTONOMÍA DE GESTIÓN:

El campo de acción del Psicólogo es tan amplio, que da margen a la interacción con diversas áreas, así mismo y derivado de esta interacción, las experiencias que se van acumulando son vivencias que generan conocimientos y toda vez que se detectan fallas e irregularidades, surge el interés de hacer planteamientos y estudios que permiten modificar, sugerir y poner en práctica tentativamente nuevas alternativas de solución para no incidir en los errores que se cometen. A partir de esto, surge la Planeación Estratégica considerada como la Libertad en la Actuación Profesional generando que se promuevan aportaciones que son de utilidad para llevar a cabo nuevas acciones a favor de la Institución.

La Planeación Estratégica y la Autonomía de Gestión son principios que están empezando a surgir. El primero se fundamenta por contar con una visión sana de las cosas que van mal (planear), dando así forma a una base sólida de experiencias. El establecimiento de prioridades entre problemas y cuestiones principales es esencial.

Planear es un proceso intelectual. Es la determinación consciente de vías de acción. La fundamentación de las decisiones en los fines, en los hechos y en los cálculos razonados, y sustentado en esto, la Planeación Estratégica

definirá entonces los principios, fines y medios para actuar hoy, y asegurar un papel en el futuro.

Razones que incitan a la Planeación:

- 1.- Mejorar los índices o niveles de servicio.
- 2.- Desarrollar más a los recursos humanos.
- 3.- Establecer objetivos más realistas, enfocados y exigentes para lograr excelencia en el servicio.
- 4.- Anticipar cambios en el entorno.
- 5.- Servir mejor a las necesidades del sector.

Los sistemas de apoyo de acuerdo a la estrategia seleccionada se clasifican en:

Información
Desarrollo
Innovación
Reconocimiento
Mejora integral
Planeación.

Una vez clasificada la lista del "Diagnóstico de la Situación", se esbozan los objetivos:

Fuente	Producto
1.- Fuerzas	Objetivos de Aprovechamiento
2.- Oportunidades	Objetivos de Desarrollo
3.- Debilidades	Objetivos de Reforzamiento
4.- Amenazas	Alternativas u Opciones

El análisis y la creatividad son la esencia de toda buena estrategia.

En la actualidad muchos psicólogos en el I.M.S.S., han hecho fructíferos esfuerzos que les han permitido realizar investigaciones simultáneamente con las actividades propias de su rama.

En base a todo lo anteriormente expuesto, se puede resumir que la función del psicólogo se puede adecuar a las necesidades de la empresa.

Ahora bien, el componente primario de la conducta organizacional es el individuo, el cual se puede definir como un ser muy complejo y cuyas necesidades, ambiciones y motivos ameritan de un análisis minucioso. Así mismo y como parte de una organización, pasan a ser miembros de un grupo los cuales interactúan dentro de la estructura. Entre los factores situacionales en los que intervienen, básicamente me referiré a las características de los empleados, su percepción, las expectativas que tienen del ambiente donde trabajan y de los avances logrados en lo que respecta a su profesión. Su desempeño en el trabajo es el resultado de varios factores, incluyendo habilidad, conocimiento, percepciones así como actitudes.

Dentro de esta estructura, los Psicólogos desarrollan actividades de diversa índole sin embargo, hay ocasiones en que los “trabajadores” perciben la estructura limitante o restrictiva, por lo que el conocer si su área de trabajo es flexible y satisfactoria, es un aspecto importante a considerar.

Se intenta así mismo, determinar su autonomía, desafío y su satisfacción personal. Ahondar más para conocer cuales son sus necesidades y valores, los conocimientos con los que cuentan y las situaciones por la cual están pasando, resulta por demás interesante.

El resultado de esto (organización perceptual), arrojará información para poder categorizar y llegar a una significancia.

Para apoyarme y tener una sustentación teórica que me permitiera reforzar la información obtenida para la elaboración del instrumento psicológico, tome como punto de partida los siguientes tópicos:

La Estructuración del Trabajo,
Las Diferencias en el Trabajo,
La Ampliación del Trabajo,
Las Características del Empleo.

ESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO.

La Descripción del Puesto consiste en elaborar el contenido del mismo, los métodos que se deberán usar para realizarla y la manera en que un puesto en particular se relaciona con otros dentro de la organización. Hoy en día, las Descripciones de los Puestos son vitales para las organizaciones. Esto se ha evidenciado en forma muy clara en la última década a través de los estudios publicados sobre las personas en su puesto.

En 1971, el Departamento de Salud, Educación y Bienestar de Estados Unidos, inició un estudio muy amplio sobre la Institución del Trabajo en este país. El informe resultante, *Work in América*, (2) mostró también un cuadro lamentable, sobre todo en lo que respecta al estado actual de la ética en el trabajo.

“Aunque la ética del trabajo sigue -aún con vida- en Estados Unidos, el informe ha descubierto que no está -del todo bien- y achaca esta condición a la institución del trabajo mismo. Citando una variedad de estudios psicológicos y descubrimientos de encuestas, el equipo especializado llega a la conclusión de que hay grandes cantidades de trabajadores estadounidenses, en todos los niveles de ocupación, que están fundamentalmente insatisfechos con la calidad de sus vidas en el trabajo. Hay cifras impresionantes de empleados que se encuentran prisioneros en tareas aburridas, repetitivas y aparentemente inconsecuentes, que ofrecen poco desafío o

autonomía". Y muchos otros, incluyendo grandes multitudes de trabajadores antiguos, "sufren la insatisfacción mas grande en su trabajo" por el hecho de que se ven totalmente privados de una oportunidad para lograr empleos "trascendentes"⁽³⁾.

Los problemas más sobresalientes según los trabajadores mismos, es que son, ya sea aburridos o están llenos de tensión.

Muchos investigadores opinan que el problema general esta relacionado con la calidad de vida. Si esta calidad se puede mejorar, se obtendrá una mayor satisfacción en el trabajo (4). A su vez, ésto dará origen a una mayor productividad y efectividad de organización en el individuo. Una de las principales formas de lograr ésto es a través del diseño del trabajo.

Comentando sobre su valor para mejorar la calidad de vida, Suttle observa que:

Los mejoramientos en el trabajo pueden muy bien producir tareas no sólo intrínsecamente más interesantes y enriquecedoras, sino también una mayor productividad individual. Si estos nuevos trabajos se pueden implantar con un costo relativamente pequeño para la organización.....si la mayor productividad del individuo conduce de un modo directo a un incremento en la productividad de la organización, y si los trabajadores desean en realidad empleos con un mayor reto y que intrínsecamente les proporcionen mayor satisfacción, entonces, la calidad del mejoramiento de la vida en el

trabajo se puede considerar como un medio directo para acrecentar la efectividad de la organización.(s).

(2) WORK IN AMÉRICA: REPORT OF A SPECIAL TASK FORCE TO THE SECRETARY OF HEALTH, EDUCATION AND WELFARE, PREPARED UNDER THE AUSPICES OF THE W.E. UPJOHN INSTITUTE FOR EMPLOYMENT.

(3) WOOL, OP CIT., PÁG. 39.

(4) CHARLES N.WEAVER, "CORRELATES OF JOB SATISFACTION: SOME EVIDENCE FROM THE NATIONAL SURVEYS.". ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL, JUNIO (1974), PAGES 373-375.

(5) J. LLOYD SUTTLE, "IMPROVING LIFE AT WORK-PROBLEMS & PROSPECTS", EN J. RICHARD HACKMAN Y J. LLOYD SUTTLE (EDS), IMPROVING LIFE AT WORK: BEHAVIORAL SCIENCE APPROACHES TO ORGANIZATIONAL CHANGE (SANTA MONICA, CA.: GOODYEAR PUBLISHING COMPANY, INC., 1977), PÁG. 11.

DIFERENCIAS EN EL TRABAJO:

Características más comunes del trabajo:

- 1.- Variedad:** Algunos trabajos son estrechos y rutinarios, requieren la ejecución de unas cuantas tareas simples, mientras que otros exigen una serie de procedimientos más complejos.

- 2.- Totalidad:** Algunos trabajos requieren que la persona desarrolle una o dos tareas solamente por ejemplo, la integración de un expediente y la evaluación curricular mientras que otro trabajo requiere que el individuo realice la tarea completa como es: la evaluación psicométrica, la entrevista y el reporte de resultados.

- 3.- Interacción**
 - Humana:** Algunos puestos permiten poca interacción social, en tanto que otros dan margen a que los trabajadores converjan y desarrollen amistades.

4.- Libertad: Algunos trabajos están muy programados, y el individuo no posee ninguna Libertad de Acción. Otros le confieren al trabajador la opción de decidir lo que hará, cuando lo hará y como lo realizará, siempre y cuando el trabajo se concluya dentro del tiempo asignado y con ciertos parámetros de calidad.

5.- Fatiga

Física: Algunos empleos exigen una gran cantidad de esfuerzo físico en tanto que otros requieren de muy poco.

y

6.- Ambiente

del Trabajo: Algunos individuos trabajan en ambientes ruidosos, oscuros, calientes, malolientes o con todas estas características., otros desarrollan su trabajo en ambientes mas placenteros.

7.- Área de

Trabajo: Algunas personas, están confinadas a un sólo lugar, mientras que otras, se desplazan constantemente a lo largo del día.

8.- Tiempo en

el Trabajo: Algunos empleos, tiene horarios mas flexibles mientras que otros requieren que las personas estén en el trabajo a las 8 a.m., y no salgan antes de las 5 p.m.

AMPLIACIÓN DEL TRABAJO:

Las investigaciones emprendidas sobre la Ampliación de los Trabajos, ha dado resultados combinados por ejemplo; se ha informado de resultados positivos aun cuando no siempre implique un ahorro (6), de hecho, después de hacer un análisis minucioso de las publicaciones especializadas, Filley, House y Kerr han informado que las principales ventajas de los programas de ampliación de los empleos parece ser una satisfacción en el mismo y una calidad mejorada(7), sin embargo, habría que hacer una distinción entre ampliación y enriquecimiento del trabajo ya que la primera se refiere a darle al empleado mas que hacer, aunque no necesariamente conferirle ningún motivador psicológico (mayor variedad, responsabilidad o la oportunidad de realización) mientras que en el segundo, se introducen en las mismas tareas los motivadores psicológicos descritos por Herzberg en su teoría de los dos factores.

(6) HODGETTS, R.M, ALTMAN S: COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES. (1990). PÁGS. 275-279.282--291.

(7) ALAN C. FILLEY, ROBERT J. HOUSE Y STEVEN KERR. MANAGERIAL PROCESS AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. PÁGS. 345-347.

MODELO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO:

En años recientes han surgido medios y principios de diagnóstico para el enriquecimiento de los puestos. Uno de estos instrumentos, propuesto por Hackman y Oldham, es un Modelo de Características de Empleo que ha dado muy buenos resultados para reestructurar el trabajo individual. Según estos autores, existen cinco dimensiones básicas de un trabajo, que son las que determinan tres estados psicológicos críticos y generan varios resultados personales y de productividad:(8).

Estados Psicológicos Críticos:

- 1.- **Trascendencia Experimentada del Trabajo.** Es necesario que el individuo sienta que el trabajo es importante y valioso.
- 2.- **Responsabilidad experimentada por el Resultado del Trabajo.** Es preciso que el trabajador se sienta personalmente responsable por el trabajo que se desarrolla.
- 3.- **Conocimiento de los Resultados de las Actividades del Trabajo.** El individuo necesita recibir una retroalimentación en forma regular sobre el desempeño que esta logrando.

Cuando estas tres condiciones coinciden, las personas se sienten bien respecto a si mismas cuando logran un buen rendimiento.

Si estos estados psicológicos críticos no están presentes, el individuo tratará de obtener estas recompensas de reforzamiento interno con mayor esfuerzo.

De las cinco Dimensiones Básicas del Trabajo, tres de ellas contribuyen a la trascendencia del trabajo que se experimenta:

Dimensiones Básicas del Trabajo:

- 1.- **Variedad de Habilidades:** Es el grado en que el puesto exige diferentes talentos y habilidades.
- 2.- **Identidad de la Tarea:** es el grado en que el puesto permite realizar un trabajo objetivo y que se puede considerar como un todo.
- 3.- **Trascendencia de la Tarea:** el grado en que el puesto tiene un efecto en las vidas o el trabajo de otras personas.
- 4.- **Autonomía:** Es el grado en que el puesto permite al ocupante gozar de libertad para programar y ejecutar su trabajo.
- 5.- **Retroalimentación:** Comprende el conocimiento de los resultados derivados del trabajo o el grado de disponibilidad de información del rendimiento del trabajo.

El contrato psicológico cobrará entonces gran importancia como variable de análisis:

El que la gente trabaje eficientemente, genere compromisos, lealtad y entusiasmo a la institución y sus objetivos y se sienta satisfecha de su trabajo, depende en gran parte de dos condiciones:

- 1.- La medida en que se compaginen las expectativas del psicólogo en relación a lo que la organización les pueda dar y a lo que ellos le puedan dar a la organización en cambio y, las expectativas que la institución tiene de lo que puede dar y de lo que puede recibir en cambio.

- 2.- La naturaleza de lo que en realidad se intercambia -dinero a cambio del tiempo laboral extra, satisfacción de necesidades sociales y de seguridad a cambio de más trabajo y lealtad, oportunidades de alcanzar auto-actualización y encontrar un empleo interesante a cambio de mayor productividad, alta calidad del trabajo y esfuerzo creativo puesto al servicio de los objetivos de la organización.

PRINCIPIOS DE ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO
PARA ALCANZAR LAS DIMENSIONES BÁSICAS DEL
TRABAJO.

PRINCIPIOS DE
ENRIQUECIMIENTO

DIMENSIONES BÁSICAS
DEL TRABAJO

COMBINACIÓN DE TAREAS

VARIEDAD DE HABILIDADES

FORMACIÓN DE UNIDADES
NATURALES DE TRABAJO

IDENTIDAD DE LA TAREA

ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES
CON EL CLIENTE

TRASCENDENCIA DE LA TAREA

CARGA VERTICAL

AUTONOMÍA

APERTURA DE CANALES DE RETROALIMENTACIÓN

**MODELO DE CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO PARA LA
MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO**

DIMENSIONES BÁSICAS DEL TRABAJO	ESTADOS PSICOLÓGICOS CRÍTICOS	RESULTADOS PERSONALES Y DEL TRABAJO
VARIEDAD DE HABILIDADES IDENTIDAD DE LA TAREA TRASCENDENCIA DE LA TAREA	GRADO DE SIGNIFICACIÓN QUE SE EXPERIMENTA EN EL TRABAJO	ALTO GRADO DE MOTIVACIÓN INTERNA EN EL TRABAJO. ALTO GRADO DE CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO
AUTONOMÍA	RESPONSABILIDAD PERCIBIDA POR LAS CONSECUENCIAS DEL TRABAJO	GRAN SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO
RETROALIMENTACIÓN	CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DEL TRABAJO	POCO AUSENTISMO Y CAMBIOS EN EL TRABAJO
FUERZA DE LA NECESIDAD DE CRECIMIENTO DEL EMPLEADO		

DISCUSIÓN

Los resultados hasta la fecha obtenidos, son los que se han propuesto en diferentes trabajos de investigación tal es el caso de Uribe Prados en donde en su estudio sobre la Planeación de Recursos Humanos considera que el Psicólogo debe complementar sus conocimientos con todos aquellos factores que rigen la conducta del ser humano en el contexto de la organización⁽¹⁾ y, como lo expone también Martínez Fuentes ⁽²⁾ en 1981 (y a 15 años de la elaboración del mismo), se sigue considerando la necesidad de incrementar el repertorio de los psicólogos para entrenarlos a trabajar en equipos interdisciplinarios, organísmicos en donde se consideren todas aquellas áreas en las que pueda influir su desempeño profesional.

Los planteamientos arriba citados, son aspectos prioritarios que han surgido por la necesidad latente por parte de los psicólogos de tener que hacer algo más por la Institución o el organismo al que sirven.

En cuanto a las Actividades Profesionales, habrán algunas que todos los psicólogos realizan independientemente del campo del que se trate y otras específicas y relativas a su campo particular.

(1). URIBE PRADOS JESÚS FELIPE,
ASPECTOS IMPORTANTES EN LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS,
U.N.A.M. 1989. P. 13.

(2). MARTÍNEZ FUENTES Y URBINA SORIA.
CONSEJO NACIONAL PARA LA ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA,
FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL. PROSPECTIVA.
(1989). P. 101, 521.

(3) ORTEGA VACA NORMA ANGÉLICA,
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO COMO SUBSISTEMA
ABIERTO Y PARTE DE UN SISTEMA GLOBAL ORGANIZACIONAL.
U.N.A.M. 1995. P. 43-72.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

1.- PROCEDIMIENTO:

La información con la que se cuenta es producto de una encuesta realizada a nivel Nacional. A 24 de las 36 Delegaciones que conforman el Instituto , se les solicitó que llenaran un cuestionario que incluye los datos personales de cada uno de los psicólogos que conforman estas delegaciones. (ver anexo 1 pág. 97).

Por otro lado, se recabó información sobre las aportaciones profesionales que han realizado hasta la fecha independientemente de las actividades que realizan cotidianamente y, se detectaron así mismo, las que les gustaría proponer y realizar en un futuro próximo. (ver anexo 2 pág. 98).

En base a estos datos, se procedió a la captura por persona de todos los que laboran como psicólogos y que están adscritos en áreas de Personal, Guarderías,, Asuntos Contractuales y Área Medica (de Base y Confianza).

El paso siguiente, consistió en hacer el análisis de información. Por un lado, se concentraron aspectos pertenecientes a Datos Personales y, por otro lado se procedió a elaborar una discriminación de reactivos a efecto de resaltar únicamente las Aportaciones Futuras y Profesionales más sobresalientes.

El propósito fue detectar si realmente las funciones que realizaban los psicólogos en sus distintas áreas de servicio eran comparativamente similares a la Descripción de Actividades de puestos del "Psicólogo y Psicólogo Clínico", (ambos pertenecientes a categorías de base) y, del "Psicólogo de Selección Delegacional" y, "Coordinador de Capacitación y Desarrollo" , (puestos de confianza "A").

Por último, con toda la información recabada, y en base a los datos arrojados de cuestionarios, entrevistas y el instrumento de evaluación elaborado, (anexo pág. (102), se pudo detectar cual es el comportamiento laboral, las expectativas, intereses y aportaciones brindadas de aquellos profesionistas que laboran actualmente en estas 4 áreas.

Objetivo General:

Se pretende medir el Comportamiento Laboral de los Psicólogos dentro de una Institución del Sector Salud.

El presente Trabajo de Investigación es de tipo Estudio de Campo .

El Diseño de Investigación es Exploratorio y Descriptivo, utilizando para ello una muestra representativa.

El objetivo es conocer los resultados obtenidos para llegar a un conocimiento más amplio respecto a la Actuación Profesional del Psicólogo en el I.M.S.S. .

Por un lado, me apoye en el diseño de una encuesta descriptiva para así enumerar características referentes a la población, y por otro lado, el método de recopilación de datos utilizado fue por medio de un cuestionario (cerrado).

El cuestionario fue estructurado para un estudio exploratorio, es decir, recabando formas de pensar.

2.- TRADUCCIÓN DE LA FINALIDAD EN TÉRMINOS OPERACIONALES:

Conducta, Modo de Ser.

La conducta es observable y se manifiesta a través del comportamiento.

El comportamiento esperado del Psicólogo en una área específica está condicionado en algunos casos a diversas situaciones sin embargo, por otro lado encontramos aspectos en donde la actuación profesional del psicólogo depende únicamente de su desempeño, lo que implica:

- A) El total involucramiento de las actividades dentro de su área laboral.
- B) Saber que se cuenta con el suficiente reconocimiento por parte de las mismas autoridades y del personal al que otorga el servicio.
- C) Encontrarse bien ubicado de acuerdo al área de su especialización.
- D) Cumplir con eficiencia los objetivos para los cuales fue contratado.

Por otro lado, un comportamiento negativo en el servicio comprendería:

- A) Eludir Responsabilidades,
- B) Insatisfacción,
- C) Desmotivación (Reconocimiento Social y Económico).

Objetivo del Instrumento:

El objetivo del instrumento, es medir la actitud de los psicólogos en cuanto a la práctica profesional institucional.

Tipos de Test:

Este instrumento pertenece al tipo de los predictivos ya que se da a partir del aquí y el ahora y podemos tener la certeza de lo que va a suceder en el futuro.

3.- ELABORACIÓN DEL FORMATO DEL INSTRUMENTO:

El Objetivo que presenta este instrumento corresponde al tipo de "ejecución típica" ya que se considera el comportamiento en general del individuo y no existe el parámetro tiempo.

La Aplicación se efectuó de manera escrita "lápiz y papel".

El Área se engloba dentro del tipo de "personalidad", pues éste mide aspectos connotativos y afectivos como los que se pretenden evaluar.

La Libertad de Aplicación corresponde a hombres y mujeres (Trabajadores Psicólogos del I.M.S.S).

4.- CONSTRUCCIÓN DE BANCO DE REACTIVOS

A) Construcción Gramatical

1. Redacción. Básicamente los reactivos fueron redactados en no más de dos renglones de manera sencilla y clara.

Cada uno de los reactivos se redactó de tal forma que su estructura determinara el área de correspondencia (Afectiva, Cognoscitiva y Conductual).

- 2.- Corrección- se verificó que los ítems fueran precisos y que trataran el tema que se estaba midiendo.
- 3.- Corrección de Estilo y Revisión: en la prueba piloto se observó que los ítems fueran entendibles para la población.

Aquellos que cumplieron con estas normas, pasaron a formar parte del instrumento final.

B) Tipo de Items

En este caso se estableció que el más adecuado era el de "Estimación", que consiste en que el sujeto debe colocarse u optar por la respuesta que represente su opinión.

Se aplicó la prueba a una muestra de cincuenta trabajadores psicólogos quedando el instrumento conformado por 30 reactivos.

5.- ANÁLISIS DE ÍTEMS

Se llevó a cabo el análisis de los ítems, que consistió en determinar el índice de dificultad de cada ítem, así como la capacidad de discriminación de cada uno, es decir, la claridad y nivel de comprensión que tienen las instrucciones y los reactivos del instrumento que lo constituyen.

Estructuración del Instrumento de Medición:

A continuación se presentan los ítems que conforman al instrumento en base al índice de discriminación.

Área Cognoscitiva: 1, 4, 7, 11, 15, 17, 20, 23, 26, 29.

Área Afectiva: 3, 6, 9, 12, 13, 18, 21, 25, 27, 30.

Área Conductual: 2, 5, 8, 10, 14, 16, 19, 22, 24, 28.

Los ítems Negativos los conformaron los números:

1, 3, 5, 6,12,13,14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26.

Los ítems Positivos los conformaron los números:

2, 4,7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 23, 25, 27, 28, 29, 30.

La forma de calificar las Hojas de Respuestas es la siguiente:

Ítems Positivos:

- | | |
|------------------|---|
| a) De Acuerdo | 3 |
| b) Indiferente | 2 |
| c) En Desacuerdo | 1 |

Ítems Negativos:

- | | |
|------------------|---|
| a) De Acuerdo | 1 |
| b) Indiferente | 2 |
| c) En Desacuerdo | 3 |

El Tipo de Confiabilidad obtenido fue por medio del Coeficiente Alpha el cual se basa en la medición de consistencia de la respuesta del sujeto con respecto a los items del instrumento:

$$\frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{ES12}{ST2} \right)$$

Los Factores a medir son:

Reconocimiento,
 Determinación del área,
 Integración,
 Productividad.

A continuación describo los aspectos que involucran a cada uno de los factores a medir en el Instrumento para poder determinar el Comportamiento Laboral de los Psicólogos en el I.M.S.S.

Reconocimiento:

En este rubro se trata de detectar cuales fueron las opiniones de los Psicólogos sobre la Remuneración Económica, la Oportunidad de Ascenso y el Reconocimiento Laboral por medio de resultados en esta Institución.

Los ítems que lo conforman son:

4,7,17,23,29.

Determinación del Área:

Se pretende conocer si perciben o no diferencias en los servicios por no contar con Psicólogos que tengan una aplicación específica y al mismo tiempo profundizar sobre si los Psicólogos se desenvuelven normalmente en cualquier servicio independientemente de su área de aplicación.

Los ítems que lo conforman son:

11,21,24,26.

Integración:

Saber si existe o no una participación activa en todas las actividades que involucran a la psicología y en el servicio donde se encuentran actualmente.

Los ítems que lo conforman son:

2,3,5,6,9,12,13,14,15,18,19,25,30.

Productividad:

Conocer si existe algún incremento o innovación de las tareas a realizar para un mayor Desarrollo Profesional o por el contrario, que se limiten únicamente a sus actividades cotidianas.

Los ítems que lo conforman son:

1,8,10,16,20,22,27,28.

RESULTADOS
PRIMERA PARTE:

Datos Obtenidos de la Evaluación Curricular:

Fueron 24 Delegaciones de donde se pudo recabar la información correspondiente a Datos Personales:

22 de estas, son Delegaciones Foráneas:

Baja California Norte.
Baja California Sur.
Coahuila.
Chiapas.
Chihuahua.
Durango.
Estado de México.
Guanajuato.
Hidalgo.
Jalisco.
Nayarit.
Oaxaca.
Puebla.
Querétaro.

Quintana Roo.
San Luis Potosí.
Tabasco.
Tamaulipas.
Tlaxcala.
Veracruz Norte.
Veracruz Sur.
Zacatecas.

Y, únicamente las 2 restantes, de las cuatro que conforman al sistema, corresponden al Valle de México:

Delegación 1 Noroeste, y
Delegación 2 Noreste.

La información obtenida se concentra de la siguiente manera:

El número total de Psicólogos hasta la fecha adscritos a alguna unidad en estas 24 delegaciones son 515 de los cuales, 175 son del Sexo Masculino lo que representa a un 34%, y 340 del Sexo Femenino (66%). (Ver gráfica 1 pág. 72)

El 33% del total de esta muestra(170), ocupan un Puesto Directivo dentro de la Institución y el 67% restante (345), son psicólogos que se desempeñan en su área pero sin haber obtenido hasta la fecha un nivel que los ubique en Puestos Directivos. (Ver gráfica 2 pág. 73)

El 20% de los Psicólogos, cuentan con un Diplomado, Maestría o Especialidad, 48% son Titulados y el 31% restante son Pasantes. (Ver gráfica 3 pág. 74).

Se detecta que independientemente de la muestra obtenida, existen 166 casos a los cuales les asigne el nombre de Banco de Recursos es decir, que siendo psicólogos se encuentran desempeñando funciones ajenas a la profesión y en áreas distintas. La mayor parte de estos psicólogos, están ubicados básicamente en Enfermería.

Puestos Directivos:

Entendidos estos como la prescripción del comportamiento que se ha de seguir. (Dirección y Supervisión) de las actividades del personal a su cargo y la injerencia que se tenga con otras áreas:

Directores de Guardería
Jefe de Área de Selección de Personal,
Coordinador de Capacitación y Desarrollo,

Jefe de Área de Normas de Selección de Personal,
Coordinador de Delegación,
Jefe de Oficina de Capacitación y Desarrollo,
Coordinador de Programas de Capacitación,
Líder de Proyecto,
Jefe de Sección de Selección de Personal.

Resultado de la encuesta realizada:

Una vez recabada la información, resalto a continuación en forma de listado, las funciones y proyectos más sobresalientes que aportaron las Delegaciones y de las cuales no se contemplan en la Descripción de Actividades. Todas ellas están encaminadas a cualquier rama de la Psicología.

Actividades actualmente desempeñadas:

Justificar necesidades de la Psicología en el Estado.
Abrir sala de juegos para niños hospitalizados.
Asesoría y consultaría en Psicología Laboral.
Asistencia psicológica en caso de adopción.
Proyecto de diplomado en Desarrollo Directivo.
Sistematización de procesos en Bolsa de Trabajo.
Programas de mejora continua en el Servicio de Selección de Personal.
Propuesta de modificación en Programas de Capacitación.
Inducción a la Administración de la Calidad.

Propuesta de procedimientos para desconcentrar minibolsas.

Promoción del I.M.S.S. a través del Programa Radiofónico.

Estas actividades son sólo algunas de las que se están llevando a cabo actualmente, por lo que verificar si la descripción de actividades es coincidente con la realidad actual -esto es definitivo-.

Las actividades que no se están llevando a cabo en su totalidad por las Delegaciones donde se sometió el estudio pero que se distinguen por ser propuestas interesantes para emprenderlas, destacan las siguientes:

Propuesta de actividades:

Afinar proceso selectivo I.M.S.S. Guarderías.

Adecuación de Pruebas Psicométricas para Personal Indígena de la Sierra que no cuente con el nivel escolar necesario.

Formación de Grupos Psicoterapéuticos a parejas en conflicto.

Mejora del diseño de Programas Educativos en Guarderías.

Coordinar cursos con otras instituciones.

Estudio de los Profesiogramas reales de cada Categoría.

Diseño de Instrumentos Computarizados para investigación.

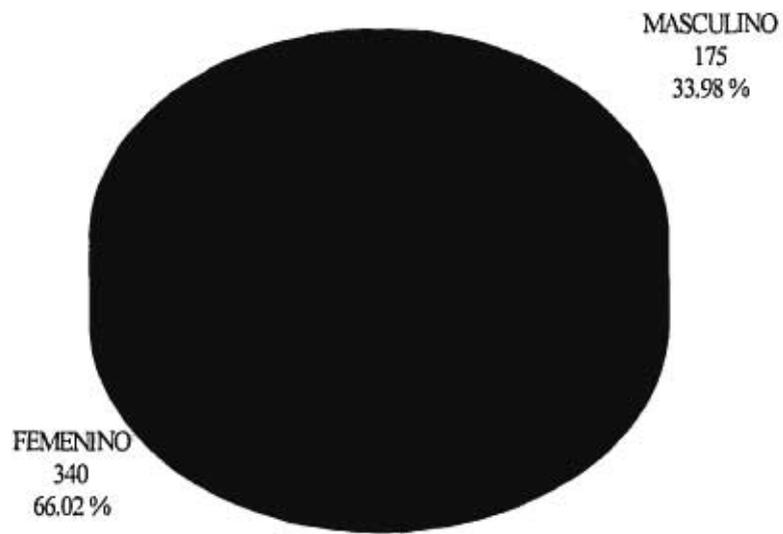
Modelo de Abatimiento del Ausentismo.

Programa "Banco de Talentos".

Estas aportaciones inciden en los objetivos propuestos para el fortalecimiento de la institución: Eficiencia y Calidad en los Servicios.

Una de las estrategias utilizadas por estos profesionales de la psicología, ha sido analizar los posibles desarrollos futuros sobre todo a largo plazo en las áreas en donde prestan sus servicios. Este es un buen comienzo que han dado.

SEXO



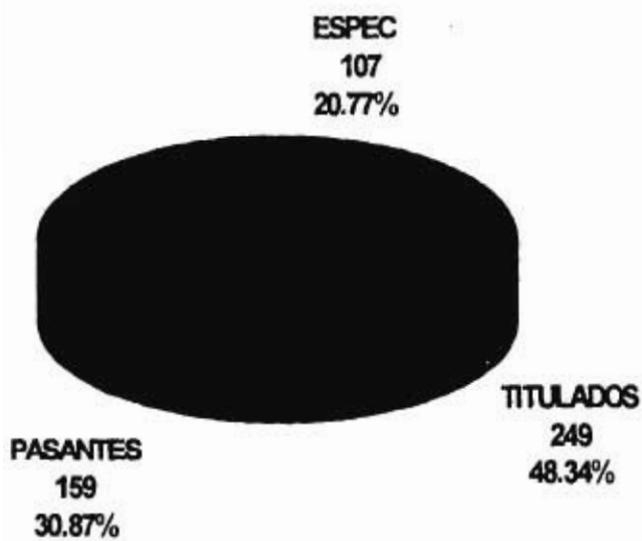
GRÁFICA No. 1

PUESTOS DIRECTIVOS



GRÁFICA No. 2

NIVEL ACADEMICO



24 DELEGACIONES

GRÁFICA No. 3

RESULTADOS

SEGUNDA PARTE

INSTRUMENTO

ÁREA:

PRODUCTIVIDAD.

El 66% de los Psicólogos (33), realizan dentro de su área alguna actividad extra a las que desempeñan normalmente en su trabajo: Combinación de Tareas y Trascendencia básicamente. Dentro de este mismo porcentaje, el 16% sobresale al obtener un rango por arriba de la media, lo que responde a que **SI** existe un Enriquecimiento del Trabajo (motivadores psicológicos), contrario a esto el 8% (4 Psicólogos) se limitan a efectuar sus actividades cotidianas sin obtener un desarrollo profesional.

Calificación Final=85.

ÁREA:

RECONOCIMIENTO

El 74% opinó que si existe algún tipo de Reconocimiento ya sea económico, laboral y oportunidad de ascenso sin embargo, un 4% (2 Psicólogos) no se enmarcan dentro de un contrato psicológico es decir, las expectativas de estos en relación a lo que la organización da es insuficiente.

Calificación Final=77.6.

ÁREA:**INTEGRACIÓN**

El 82% (41 Psicólogos) si se involucran en cualquier Aplicación de la Psicología independientemente del área que tengan (Variedad de Habilidades y Combinación de Tareas) lo que supone una Ampliación y Enriquecimiento del Trabajo.

El 6% (3), se limitan a ejercer únicamente las actividades propias que su área contempla sin adentrarse a lograr un mayor campo de acción.

Calificación Final=88.

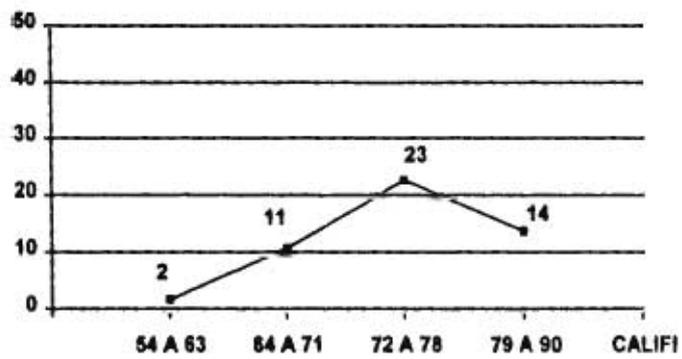
ÁREA:**DETERMINACIÓN DEL ÁREA.**

Se pretende saber las opiniones sobre el Desarrollo General en la Psicología.

El 64% (31) opinó que no existen diferencias en los servicios mientras que el 36% restantes obtuvo un rango de C.E.D.

Calificación final = 66.83

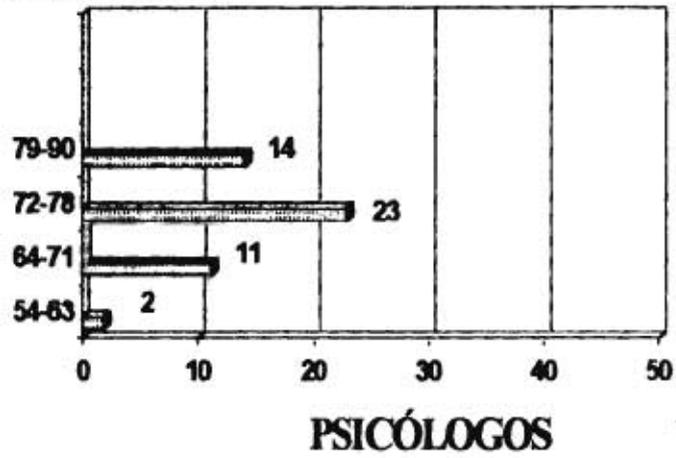
FRECUENCIAS.



CALIFICACIONES.

FRECUENCIAS

CALIFICACIONES





77.6

R
E
C
O
N
O
C
I
M
I
E
N
T
O

85

P
R
O
D
U
C
T
I
V
I
D
A
D

88

I
N
T
E
G
R
A
C
I
Ó
N

66.83

D
E
T
E
R
M
I
N
A
C
I
Ó
N

ESTA TESTIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

PROCESO ESTADÍSTICO

CONTEO DE FRECUENCIAS DE PSICÓLOGOS CUYAS CALIFICACIONES
FLUCTÚAN ENTRE 54 Y 88 PUNTOS.

CALIFICACIONES ORDENADAS		PARÁMETROS	FRECUENCIAS
54		" "	
56		INSTRUMENTO CUESTIONARIO	
65		- -	
66	(1)	RANGO/CAT PSICÓLOGOS	
68		" "	
70	(3)	NO RECOMEN 0 - 63	(2)
71	(2)	- -	
72	(4)	C. EN DUDA 64 - 71	(11)
73	(5)	- -	
74	(2)	RECOMENDABLE 72 - 78	(23)
75		- -	
76	(3)	MUY RECOMEN 79 - 90	(14)
77	(1)	" "	"
78	(1)	MEDIA ARIT. 77,8	50
79	(1)	- -	
80	(2)	DESV. TIPO 6,8	
81		- -	
82		No. DE CASOS 50	
83	(1)	" "	
84	(1)		
85			
87			
88			

SUJETOS	MEDIA	(X1-X)	(X1-X)2
78	74,72	3,28	10,72
66	74,72	-8,72	76,04
74	74,72	-0,72	0,52
75	74,72	0,28	0,08
80	74,72	5,28	27,88
70	74,72	-4,72	22,28
80	74,72	5,28	27,88
70	74,72	-4,72	22,28
84	74,72	9,28	86,12
66	74,72	-8,72	76,04
70	74,72	-4,72	22,28
88	74,72	13,28	176,36
70	74,72	-4,72	22,28
73	74,72	-1,72	2,96
72	74,72	-2,72	7,40
77	74,72	2,28	5,20
73	74,72	-1,72	2,96
76	74,72	1,28	1,64
84	74,72	9,28	86,12
72	74,72	-2,72	7,40
85	74,72	10,28	105,68
73	74,72	-1,72	2,96
71	74,72	-3,72	13,84
81	74,72	6,28	39,44
83	74,72	8,28	68,56
71	74,72	-3,72	13,84
73	74,72	-1,72	2,96
65	74,72	-9,72	94,48
84	74,72	9,28	86,12
73	74,72	-1,72	2,96
73	74,72	-1,72	2,96
77	74,72	2,28	5,20
71	74,72	-3,72	13,84
76	74,72	1,28	1,64
78	74,72	3,28	10,76
79	74,72	4,28	18,32
87	74,72	12,28	150,80
82	74,72	7,28	53,00
76	74,72	1,28	1,64
74	74,72	-0,72	0,52
79	74,72	4,28	18,32
83	74,72	8,28	68,56
72	74,72	-2,72	7,40
76	74,72	1,28	1,64
72	74,72	-2,72	7,40
72	74,72	-2,72	7,40
74	74,72	-0,72	0,52
68	74,72	-6,72	45,16
54	74,72	-20,72	429,32
56	74,72	-18,72	350,44

TOTAL 3736 X= (x1-x) (x1-x)2
 74,72 1. 136868 2310.08

$$S = 2310.06/50 = 46.2016 \quad V = \sqrt{46.2016} = 6,7971758$$

TABLA DE PARÁMETROS

PRODUCTIVIDAD

RANGO	PARÁMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No Recomendable	0 - 16	4	8%
Calificación en Duda	17 - 19	13	26%
Recomendable	20 - 22	25	50%
Muy Recomendable	23 - 24	8	16%
Media Aritmética	20.40		
Desviación Tipo	2.34		
No. de Casos	50		

0 - 67.25	NR
67.26 - 74.90	CED
75.00 - 84.90	R
85.00 - 100	MR

CALIFICACIÓN GRUPAL EN ESTA DIMENSIÓN

85 MR

TABLA DE PARÁMETROS

DETERMINACIÓN DEL ÁREA

RANGO	PARAMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No Recomendable	0 - 3	0	
Calificación en Duda	4 - 6	18	36%
Recomendable	7 - 10	23	46%
Muy Recomendable	11 - 12	9	18%
Media Aritmética	8.02		
Desviación Tipo	2.53		
No. de Casos	50		

0 - 67.25	NR
67.26 - 74.90	CED
75.00 - 84.90	R
85.00 - 100	MR

CALIFICACIÓN GRUPAL EN ESTA DIMENSIÓN

66.83 NR

TABLA DE PARÁMETROS

RECONOCIMIENTO

RANGO	PARÁMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No Recomendable	0 - 8	2	4%
Calificación en Duda	9 - 10	11	22%
Recomendable	11 - 13	29	58%
Muy Recomendable	14 - 15	8	16%
Media Aritmética	11.64		
Desviación Tipo	2.10		
No. de Casos	50		

0 - 67.25	NR
67.26 - 74.90	CED
75.00 - 84.90	R
85.00 - 100	MR

CALIFICACIÓN GRUPAL EN ESTA DIMENSIÓN

77.6 R

TABLA DE PARÁMETROS

INTEGRACIÓN

RANGO	PARAMETRO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No Recomendable	0 - 28	3	6%
Calificación en Duda	29 - 32	6	12%
Recomendable	33 - 36	27	54%
Muy Recomendable	37 - 39	14	28%
Media Aritmética	34.28		
Desviación Tipo	3.28		
No. de Casos	50		

0 - 67.25	NR
67.26 - 74.90	CED
75.00 - 84.90	R
85.00 - 100	MR

CALIFICACIÓN GRUPAL EN ESTA DIMENSIÓN

88 MR

PERFIL DEL PSICÓLOGO I.M.S.S.

Retomando las Descripciones de los Psicólogos de Confianza y Base, realice un concentrado de actividades y , elabore un Perfil General:

Agrupe dos aspectos relevantes en lo que se refiere a características conductuales a medir: Habilidades Específicas y Capacidades Psicolaborales.

Habilidades Específicas:

Definidas éstas como las que determinan el Grado de Desarrollo de Habilidades requeridas para un adecuado funcionamiento en el puesto, que garantice la adquisición de conocimientos así como el máximo aprovechamiento en la capacitación que reciba.

Las Dimensiones Conductuales que sobresalen son :

Coeficiente Intelectual

Resolver Problemas (Toma de Decisiones)

Fluidez Verbal.

Capacidades Psicolaborales:

Determinan el Grado de Desarrollo Personal en cuanto a capacidades y potencialidades necesarias para emitir conductas psicológicas y laborales adecuadas a las actividades específicas del puesto.

Capacidades Psicolaborales:

- Productividad y Eficiencia
- Constancia y Perseverancia

Definición de Dimensiones Conductuales:

Habilidad para Resolver Problemas:(Toma de Decisiones)

Elegir la mejor alternativa en la solución de un problema. Implica la movilización de los recursos de la persona así como su capacidad de darse cuenta y de su interés por hacer mejor las cosas.

Fluidez Verbal:

Comprender y expresar conceptos por medio de la palabra oral o escrita, además de poseer fluidez verbal.

Productividad y Eficiencia:(Capacidad para Planear).

Analizar metódicamente los posibles desarrollos futuros sobre todo a largo plazo y de manera cuantitativa para llevarlos a la práctica.

Constancia y Perseverancia:

Mantener un ritmo constante de trabajo durante un largo tiempo hasta concluir lo que ha iniciado.

Estas dimensiones son el sostén que permiten poner en práctica diversos proyectos.

La característica afín en estas Descripciones de Puesto, es la Aplicación, el Análisis, la Investigación y la Implementación de tratamientos, programas, asesorías, métodos y técnicas aplicadas en Capacitación, Selección, Clínicas y Unidades Hospitalarias.

Cabe hacer hincapié que sus actividades no están limitadas, existe una variedad de funciones que realizan y que se pueden aun incrementar ya que la misma profesión aunado con los puestos en donde se ubican los psicólogos, exigen diferentes talentos y habilidades.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES.

De acuerdo a los objetivos y las expectativas que hoy en día el I.M.S.S. promueve, ha contribuido a preparar psicológicamente a sus empleados para lograr una mayor autonomía y responsabilidad brindándoles el apoyo necesario para realizar sus funciones y ampliar sus horizontes:

En forma general, se puede concluir que existe una fuerte tendencia por parte de los Psicólogos I.M.S.S. a no permanecer estáticos dentro del servicio al que pertenecen. Las funciones dentro de su área son realizadas cotidianamente sin embargo, existe la necesidad cada vez mayor de buscar nuevas alternativas y trabajos complementarios. El interés que muestran en las aportaciones que actualmente están llevando a cabo, nos dan un panorama general de que tanto en las Delegaciones Foráneas como en las del Valle de México las funciones que realizan son incluso en muchas de las ocasiones fuera de su servicio o área a la que pertenecen, intentando cada vez con mayor ahínco extender los servicios. Existe trascendencia de la tarea ya que los resultados obtenidos tienen un efecto en las vidas o el trabajo de otras personas.

En cuanto a características sobresalientes encontradas en el perfil del Psicólogo I.M.S.S. se concluye que el alcance del trabajo y el dominio del puesto son dos dimensiones básicas.

LIMITACIONES:

La idea inicial de este trabajo, era contar con toda la población que tuvieran la Profesión de Psicólogos y que estuvieran adscritos a cuatro Coordinaciones del I.M.S.S. en cada una de las 38 Delegaciones que conforman a esta Institución.

Esto obviamente resulto imposible debido a que no fue factible controlar y demandar a cada una de las Delegaciones en la entrega y el acopio de toda la información requerida: En ocasiones se recibían por parte de ellas datos que no correspondían con lo solicitado y en otras tantas debido a las mismas cargas de trabajo que tenían (factor a considerar), les fue imposible darles la agilidad y premura necesarias, razón por la cual fue el motivo de haber reducido a la población.

En cuanto al Instrumento realizado, una vez que fue este piloteado, me encontré con la desventaja de que no fue posible elegir un lugar específico dentro de las áreas en donde laboraban los psicólogos, así mismo el tiempo de aplicación se hizo muy extenso.

Referente a la Actitud asumida durante la aplicación de dicho instrumento, se observo que hubieron muchos cuestionamientos y dudas derivadas por la situación actual que atraviesa el país en donde el recorte de personal se ha venido dando.

“Pensaban” que las posibles respuestas otorgadas pudieran llegar a afectarles laboralmente, no obstante que se recalcó el motivo por el cual se solicitaba esta información haciéndoles hincapié en que los resultados no iban a interferir puesto que serian únicamente utilizados para la aportación de datos de una investigación que se estaba llevando a cabo. sin embargo, sus respuestas pudieran estar contaminadas al no tener toda la sinceridad que se esperaba debido principalmente a la amenaza por parte de este personal, de perder su empleo.

APORTACIONES:

La pérdida de visión global y de sentido del trabajo son males cada vez más comunes en la sociedad y en las organizaciones mexicanas.

Específicamente entre las funciones que con respecto a la profesión somos responsables de promover son las siguientes:

- 1.- Situar las actividades que los psicólogos desempeñan desde un punto de vista integral, a fin de contar con un panorama más amplio y un criterio crítico.
- 2.- Sugerir a las instituciones que estén permanentemente atentas a los cambios en las necesidades sociales y en los avances teóricos, metodológicos y técnicos para garantizar a las generaciones venideras una mayor participación
- 3.- Actualizar continuamente nuestro conocimiento, de tal forma que podamos garantizarnos a nosotros mismos estar al día en la tecnología y el conocimiento relevante que produce nuestro entorno, para ser competitivos.

4.- Estar preparados para las contingencias y la evaluación de las alternativas.

5.- Documentar nuestro acervo de conocimientos, registrando nuestra manera actual de hacer las cosas, como las que nos ha funcionado en el pasado y nuestras ideas de innovación y transformación a futuro.

Las "**Técnicas de Intervención**" que los psicólogos utilizan con mayor frecuencia en los diferentes servicios se encuentran:

Dinámicas de grupo,
Sensibilización,
Manipulación ambiental,
Publicidad,
Propaganda.
Entrevistas.
Pruebas estandarizadas.

Estas técnicas son consideradas como las herramientas básicas en las cuales se apoyan.

Sus técnicas de investigación las encuadran en: Categorías de Registro, Análisis Cuantitativo y Cualitativo de los datos.

Aún cuando hoy en día la actuación profesional tiende a no permanecer estática, el área de aplicación es considerada como un factor determinante ya que en el dominio del puesto se verá reflejada la influencia y el alcance tanto del trabajo como del ambiente que lo rodea.

El principal motivador que el I.M.S.S. ha implementado para eficientar la productividad es la libertad de actuación profesional, la cual se ha traducido en una pauta de comportamiento laboral.

ANEXOS.

EVALUACIÓN CURRICULAR

DELEGACIÓN	EDAD	SEXO	TELEFONO	P/CAT
------------	------	------	----------	-------

ADSCRIPCIÓN	FECHA ING.IMSS	FECHA ING.PUEST	INST EGRESADO	MATRICULA
-------------	-------------------	--------------------	------------------	-----------

EDO. CIVIL	AREA	TITULADO	PASANTE *	EST. POST.
------------	------	----------	-----------	------------

Anexo I

INSTRUCCIONES:

Este Instrumento consta de 30 preguntas con tres opciones de respuesta para cada una.

Lea cada una de estas afirmaciones y elija entre las opciones de respuesta, lo que mas se asemeje a su forma de pensar, escribiendo su respuesta en la hoja que se le ha entregado por separado.

Al marcar su respuesta en la hoja anexa, marque con una "x" en el espacio correspondiente a la respuesta elegida para cada pregunta, verificando que la numeración sea la correcta.

No hay limite de tiempo.

Opciones de Respuesta:

- A) De Acuerdo
- B) Indiferente
- C) En Desacuerdo.

Instrumento

HOJA DE RESPUESTAS

CATEGORÍA O PUESTO: _____ SEXO: _____

ÁREA: _____

EDAD: _____ FECHA: _____

MARQUE CON UNA CRUZ (X) EN EL ESPACIO
CORRESPONDIENTE A LA RESPUESTA ELEGIDA PARA CADA
PREGUNTA, VERIFICANDO QUE LA NUMERACIÓN SEA LA
CORRECTA.

A) DE ACUERDO

B) INDIFERENTE

C) EN DESACUERDO

	A	B	C
1.-			
2.-			
3.-			
4.-			
5.-			
6.-			
7.-			
8.-			
9.-			
10.-			
11.-			
12.-			
13.-			
14.-			
15.-			

	A	B	C
16.-			
17.-			
18.-			
19.-			
20.-			
21.-			
22.-			
23.-			
24.-			
25.-			
26.-			
27.-			
28.-			
29.-			
30.-			

CUESTIONARIO

1. LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL DENTRO DEL INSTITUTO SE HA VISTO AFECTADA.
2. PARTICIPO ACTIVAMENTE CON EL GRUPO DE PERSONAS A LAS QUE CAPACITO.
3. ME DISGUSTA SUPERVISAR Y DIRIGIR LA ACCIONES DE OTRAS PERSONAS.
4. CREO QUE LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA DEL PSICÓLOGO ES COMPARABLE EN RELACIÓN A LOS MÉDICOS DE ESTA INSTITUCIÓN.
5. EVITO FORMAR PARTE DE LAS ACTIVIDADES QUE ACTUALMENTE SE ESTÁN LLEVANDO A CABO EN EL SERVICIO.
6. ME MOLESTA QUE EN MI TRABAJO, LA ATENCIÓN A DETALLES SEA IMPRESCINDIBLE.
7. CREO FACTIBLE LLEGAR A OBTENER UN PUESTO DIRECTIVO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

8. PROMUEVO EN MI ÁREA LA AUTONOMÍA DE GESTIÓN PARA REALIZAR NUEVOS PROYECTOS.
9. ME SIENTO SATISFECHO CON MI TRABAJO
10. BUSCO NOVEDAD Y CAMBIO EN MI RUTINA DIARIA
11. CONSIDERO QUE LOS PSICÓLOGOS SE DESENVUELVEN NORMALMENTE EN CUALQUIER SERVICIO INDEPENDIENTE DE SU ÁREA DE APLICACIÓN.
12. ME AGRADA TRABAJAR MAS INDIVIDUALMENTE QUE PARTICIPAR EN GRUPO.
13. SE ME DIFICULTA PREDECIR EL COMPORTAMIENTO DE OTRAS PERSONAS.
14. ME RESERVO A ENTRAR EN CONTROVERSIA EN ASPECTOS RELACIONADOS CON MI PROFESIÓN.
15. CREO QUE MI TRABAJO REQUIERE DEL MISMO CUIDADO Y ATENCIÓN QUE CUALQUIER OTRO.
16. REALIZO EN MI ÁREA ACTIVIDADES QUE YO MISMO HE PROPUESTO.

17. PIENSO QUE EXISTEN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO QUE EN OTRAS PROFESIONES
18. ME DISGUSTA ANALIZAR LOS SENTIMIENTOS Y MOTIVOS DEL PERSONAL QUE ATIENDO.
19. ESTOY PRESIONADO(A) CUANDO TENGO QUE EXPONER ALGÚN TEMA RELACIONADO CON MI PROFESIÓN.
20. CONSIDERO LIMITADAS LAS FUNCIONES QUE REALIZO EN MI ÁREA.
21. ME GUSTARÍA CAMBIAR A OTRA ÁREA DE APLICACIÓN DE LA PSICOLOGÍA.
22. PROCURO ELUDIR RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES.
23. CONSIDERO QUE EL PSICÓLOGO ES RECONOCIDO COMO UN PROFESIONISTA ÚTIL EN ESTA INSTITUCIÓN.
24. OPTARÍA POR QUE LAS INSTITUCIONES FORMADORAS CONTEMPLARAN UN ÁREA ESPECIFICA DE LA PSICOLOGÍA.
25. ME AGRADA DAR CONSULTA A PACIENTES.

26. ENCUENTRO DEFICIENCIAS EN LOS SERVICIOS POR NO CONTAR CON PSICÓLOGOS QUE TENGAN UNA APLICACIÓN ESPECIFICA.
27. ME ENCUENTRO INVOLUCRADO(A) EN LAS SOLUCIONES QUE SE HAN LLEVADO A CABO.
28. PROCURO DAR LO MEJOR DE MI EN EL TRABAJO QUE REALIZO.
29. PIENSO QUE LOS PSICÓLOGOS DE ESTA INSTITUCIÓN SON PERSONAL IMPRESCINDIBLE QUE CUMPLE CON LOS OBJETIVOS PARA LOS CUALES FUERON CONTRATADOS.
30. ME AGRADAN TODAS LAS ACTIVIDADES QUE INVOLUCRAN A LA PSICOLOGÍA.

CONVERSIÓN A PUNTAJES (I)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	78
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	75
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	80
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	84
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	88
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	73
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	72
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	73
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	84
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	72
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	85
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	73
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	71
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	81
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	83
	54	63	65	41	75	69	70	73	73	75	68	66	72	67	27	69	53	71	64	48	44	75	58	73	72	59	67	75	72	72	

CONVERSIÓN A PUNTAJES (2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
26	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	71	
27	1	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	73	
28	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	65	
29	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
30	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	73	
31	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	71	
32	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	77	
33	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	71	
34	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	76	
35	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	78	
36	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	
38	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	82	
39	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	75
40	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	74	
41	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	73	
42	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
43	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
44	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
46	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
47	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
48	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
49	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54
50	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	54

34 68 64 38 72 73 64 70 67 70 64 64 63 69 29 70 51 68 65 50 47 75 61 43 70 47 67 75 71 70

BIBLIOGRAFÍA

MANUALES DE PROCEDIMIENTOS:

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.
(NOV.93)**

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE
ASPIRANTES EN CATEGORÍAS AUTÓNOMAS Y PIE DE RAMA DEL
I.M.S.S.
(1984)**

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DE LA
CAPACITACIÓN DE NUEVO INGRESO Y CAMBIO DE RAMA EN
DELEGACIONES FORÁNEAS.
(FEB.86)**

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA
DE RECURSOS HUMANOS.
(JUL.86)**

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN.
(1987)**

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DE LA
CAPACITACIÓN DE NUEVO INGRESO Y CAMBIO DE RAMA EN
DELEGACIONES FORÁNEAS DEL VALLE DE MÉXICO.**

(OCT.88)

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO
DELEGACIONAL DE ASUNTOS CONTRACTUALES**

(OCT.89)

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA JEFATURA DE SERVICIOS DE
PERSONAL.**

(1991)

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO A PERSONAL DE RECIENTE CONTRATACIÓN.**

(1991)

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE ESCALAFÓN.

(NOV.1991)

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA I.M.S.S.-
CAPACITACIÓN.**

(NOV.91)

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE MEDICINA
FAMILIAR.**

(JUL.94)

MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL I.M.S.S.

(JUL.92)

**PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN
PUESTOS DE CONFIANZA "A".**

**PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE NUEVO
INGRESO EN CATEGORÍAS DE BASE Y PUESTOS DE CONFIANZA "A".**

(MAR.90)

LINEAMIENTOS I.M.S.S.-SOLIDARIDAD.

(FEB.93)

**HACIA EL FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

"CULTURA CORPORATIVA (Y PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL)",

DENISON, DANIEL R.

ED LEGUS. SERIE EMPRESARIAL.

COLOMBIA, 1991.

"LA EMPRESA FLEXIBLE,"

TOFFLER, ALVIN

ED. TRIBUNA & JAMES.

ESPAÑA, 1990.

"PSICOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN,"

SCHEIN, EDGAR H.

DE. PRENTICE HALL,

MEX. 1991

"INVESTIGACIÓN DEL COMPORTAMIENTO,"

KERLINGER, FRED.

DE. MC GRAW-HILL. TERCERA EDICIÓN

MEX, 1991.

"COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES,"

RICHARD M. HODGETTS Y STEVEN ALTMAN.

DE. MC GRAW-HILL

MEX. 1990.

"CULTURA DE LA EFECTIVIDAD. UN ENFOQUE DE CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA GENTE PARA PROMOVER EQUIPOS Y ORGANIZACIONES COMPETITIVAS."

IDEX. GRUPO EDITORIAL IBEROAMERICANA.

1991.

"ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL"

REYES PONCE, AGUSTÍN.

EDIT. LIMUSA WILEY, S.A.

PRIMERA PARTE, 1975.

"ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS"

KHADEM RIAZ, P. H. D. Y LORBER ROBERT, P. H. D.

EDIT. NORMA COLOMBIA, 1991

"PSICOMETRÍA APLICADA"

MORALES MARÍA LUISA

EDIT. TRILLAS.

MEX, 1991

"MODIFICACIÓN DE LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL"

LUTHANS, FREDD Y KREINTNER, ROBERT

EDIT. TRILLAS

MEX, 1989

"PRODUCTIVIDAD (LA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DE LA EMPRESA)"

BAIN, DAVID

EDIT. MC GRAW-HILL

MEX, 1990.

"PLANEACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA A LOS RECURSOS HUMANOS"

ALPANDE GUVENC, G.

EDIT. NORMA

COLOMBIA, 1985.

"ESTADÍSTICA NO PARAMÉTRICA APLICADA A LAS CIENCIAS DE LA CONDUCTA"

SIEGEL, SIDNEY

EDIT. TRILLAS

MEX, 1990.

"MÉTODOS ESTADÍSTICOS APLICADOS"

DOWNIE, N.M. Y HEATH R. W.

EDIT. HARLA, 5a. EDICIÓN

MEX, 1986.