



240
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA^{2eq.}
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

POSGRADO EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO
A TRAVES DE UN ANALISIS BIBLIOMETRICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
ELIZABETH ROSAS MORALES

DIRECTOR: MTRO. JESUS FELIPE URIBE PRADO

REVISOR: LIC. ISAURA LOPEZ SEGURA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F.

1997



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 J. Felipe Uribe Prado por haberme invitado a participar en este proyecto, por su colaboración en la realización del mismo, por su entusiasmo y su gran amistad.

Al Dr. Jaime A. Grados Espinosa por su gran apoyo y orientación.

A mis sinodales: Lic. Samuel Romero Betancourt, Lic. Sotero Moreno Camacho, Mtro. J. Felipe Uribe Prado, Lic. Isaura López Segura y Lic. Jorge Alvarez por su cooperación, su tiempo y sus comentarios tan positivos.

Al Lic. Aurelio Ramírez Gutiérrez, por su valiosa ayuda y amistad.

Al personal de la Biblioteca Central por su disposición y amabilidad.

Al personal de la Biblioteca de Posgrado de Arquitectura por su cooperación.

Al C.P. Armando Quiñones López por su apoyo en el uso del equipo de cómputo, por su motivación y por su valiosa amistad.

DEDICATORIAS

A ti porque representas todo para mí, por ser el impulso de logro en cada meta de nuestras vidas: Te Amo Maurizio.

Mamá, por el apoyo que siempre he recibido de ti y quiero que sepas que tu gran esfuerzo siempre valdrá la pena.

Papá, por contar contigo en todo momento.

Elia y Javier, por ese apoyo incondicional y por estar siempre en los momentos difíciles.

Rafael, por tu gran deseo de verme triunfar.

A mis amigas de toda la vida por inyectarme su entusiasmo y esa chispa de superación: Claudia, Olivia, Judith, Rocio.

Por tu agradable compañía: Leandro.

A mi amigos por compartir conmigo los momentos más importantes de mi vida: Christian, Jorge, y Francisco.

A la Facultad de Psicología de nuestra máxima Casa de Estudios por haberme permitido concluir mis estudios de licenciatura con una gran satisfacción.

**Todo hombre debe decidir alguna vez,
Si se lanza a triunfar arriesgándolo
todo o se sienta a contemplar el paso de los
triunfadores.**

KENNETH W. LLOYD.

ÍNDICE

Introducción	1
Educación Superior y El Posgrado en Psicología Del Trabajo de la UNAM.	
Capítulo I	
I.1 Educación Superior	4
I.2 Perspectiva de la Psicología del Trabajo en la UNAM.	11
Capítulo II	
Metodología	28
Capítulo III	
Investigación de Tesis de Posgrado	
3.1 Índice por autor a nivel Maestría	30
3.2 Índice por autor a nivel Doctorado	37
3.1.1 Maestría en Psicología	40
3.1.2 Maestría en Administración	50
3.1.3 Maestría en Arquitectura	80
3.1.4 Maestría en Ciencias Políticas	82
3.1.5 Maestría en Derecho	88
3.1.6 Maestría en Diseño Industrial	89
3.1.7 Maestría en Economía	92
3.1.8 Maestría en Estudios Latinoamericanos	94
3.1.9 Maestría en Pedagogía	97
3.1.10 Maestría en Sociología	99

3.2.1	Doctorado en Psicología	103
3.2.2	Doctorado en Administración	108
3.2.3	Doctorado en Arquitectura	112
3.2.4	Doctorado en Ciencias Políticas	113
3.2.5	Doctorado en Derecho	115
3.2.6	Doctorado en Economía	118
3.2.7	Doctorado en Estudios Latinoamericanos	122
3.2.8	Doctorado en Medicina del Trabajo	123
3.2.9	Doctorado en Sociología	125
Capítulo IV		
Análisis y Resultados		128
Capítulo V		
Discusión		144
Conclusiones		146
Referencia Bibliográfica		148

INTRODUCCIÓN

Haciendo un análisis del currículum de la Facultad de Psicología de nuestra Máxima Casa de Estudios que data de 1971, existen más de 82 profesores que realizan investigación, sin embargo solamente existen unos cuantos nombramientos de este tipo por falta de recursos y principalmente por la ausencia de estudios a nivel posgrado en lo que respecta a Psicología del Trabajo.

Debido a esto nos encontramos con que la Psicología ha sido importada en su mayoría por países altamente desarrollados como Estados Unidos lo cual provoca una dependencia tanto cultural como económica que impide el desarrollo de nuestro país.

Tomando como referencia el estudio de Arizmendi (1996), en donde se hace evidente la ausencia de investigadores locales, ya que al menos en Colombia y Venezuela tienen algunos representantes, incluso en países considerados sumamente atrasados como la India e Irak, tienen investigadores que los representan en revistas de arbitraje internacional.

De acuerdo a Díaz-Guerrero (1992) es indispensable una buena maestría o un buen doctorado para alcanzar un dominio adecuado de la técnica de investigación.

La finalidad de éste estudio es sustentar la creación de estudios de posgrado ya que si es aprobado el proyecto de maestría en Psicología del Trabajo surgirá con esta investigación hecha en México ya por mexicanos y con reconocimiento a nivel internacional.

Para sustentar la creación de estudios de posgrado en Psicología del Trabajo se toman como referencia otras carreras como Administración,

Para sustentar la creación de estudios de posgrado en Psicología del Trabajo se toman como referencia otras carreras como Administración, Arquitectura, Ciencias Políticas, Derecho, Diseño Industrial, Economía, Estudios Latinoamericanos, Medicina del trabajo, Pedagogía, Sociología y el tipo de investigación que se está haciendo relacionada con Psicología del Trabajo a nivel maestría y doctorado. Esto con el fin de demostrar que en otras áreas diferentes a la nuestra si se está realizando investigación lo cual cada vez nos está limitando más como profesionistas ante la competencia.

En el capítulo I se aborda el tema de la Educación Superior haciendo énfasis en la necesidad del posgrado del psicólogo del trabajo orientado a trabajar de manera interdisciplinaria. Y que como psicólogos mexicanos dediquemos esfuerzos importantes a la investigación y el desarrollo de construcciones teóricas, de modelos de trabajo, de instrumentos y técnicas innovadoras, producto del estudio de los problemas y circunstancias de nuestro país; se presenta la Perspectiva de la Psicología del Trabajo en la UNAM, se menciona la falta de investigación en el área laboral haciendo incapié en la búsqueda de nuevas fuentes de financiamiento, así como el desarrollo de planes y programas para la formación de investigadores. Se habla de la falta de identidad profesional como psicólogo, de las labores que desempeña en su área de trabajo y de la falta de conocimientos que se consideran necesarios para completar los estudios y desempeñar mejor su trabajo.

En el capítulo II, se presenta la metodología de la investigación tomando como punto de partida el planteamiento siguiente: ¿Qué investigaciones relacionadas con psicología del trabajo se han llevado a cabo a nivel posgrado en diferentes disciplinas de la UNAM?, se mencionan las carreras afines que se tomaron como referencia para la realización de esta investigación y todos los temas que se abordaron tanto en las tesis de doctorado como de maestría.

Se define el tipo de investigación documental que de acuerdo a Lemini (1992), 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).

Y por último se definen los objetivos del estudio.

En el capítulo III se especifica un índice por autor tanto a nivel maestría como doctorado así mismo se abarca la investigación de todas las tesis de posgrado de las carreras afines.

Y por último en el capítulo IV, se presenta el análisis (cualitativo y cuantitativo) de acuerdo a los resultados obtenidos, posteriormente la discusión, las conclusiones y finalmente la referencia bibliográfica.

EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL POSGRADO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO DE LA UNAM

CAPÍTULO I

1.1 EDUCACIÓN SUPERIOR

De acuerdo a Labarca (1980), la educación ha llegado a ser, en una variedad de formas, una condición social necesaria del crecimiento económico.

Es evidente que la educación es una institución que hace posible desarrollar y transmitir, a las nuevas generaciones, el conocimiento que es la base del desarrollo tecnológico, y desde hace mucho tiempo se acepta que éste desarrollo es un factor fundamental del crecimiento económico. El ritmo de desarrollo de los países industriales es tal, que no pueden permitirse correr el riesgo de admitir que la empresa privada abatezca este desarrollo y esta transmisión de conocimientos.

En los países industrializados, la expansión de la educación -condición y consecuencia del desarrollo económico- es fundamentalmente un problema político y social.

Se considera a la educación como una fuente directa, o incluso, como el poder motor del crecimiento económico.

La educación debe garantizar la difusión de cierta cantidad de conocimientos, de diversas experiencias y capacidades requeridas para desempeñar una actividad productiva.

De Ibarrola (1986), habla acerca de las oportunidades de educación superior sobre las cuales recae la demanda de una creciente población escolarizada.

La demanda se incrementa ante las restricciones estructurales que el tipo de desarrollo económico impone al número de empleos disponibles para quienes esperan que se cumpla la promesa educativa de mejores condiciones de trabajo o de vida en general. Por su parte, la burguesía empresarial impone cada vez mayores requisitos de escolaridad como criterio de calidad para permitir el ingreso a los escasos empleos disponibles que aseguran mejores condiciones de vida.

Analizando el empleo de la población con escolaridad superior, se demostró que este tipo de escolaridad sigue siendo garantía de ingreso a las empresas o sectores que ofrecen los mejores empleos relativos a un mercado de trabajo muy heterogéneo y desigual, aunque al interior de esas empresas o sectores se observa una creciente devaluación de ese certificado en cuanto a los ingresos percibidos y la naturaleza del puesto desempeñado. Esto explica el consecuente crecimiento del posgrado como intento de recuperar la devaluación de la licenciatura, sin embargo en el mercado de trabajo este no parece ser una exigencia generalizada

De acuerdo a Martínez y Ramírez (1981), es importante considerar la necesidad de incrementar el repertorio de psicólogos del trabajo en aspectos administrativos y entrenarlos a trabajar en equipos interdisciplinarios, organismos en los que se consideren todas aquellas áreas en las que pueda influir su desempeño profesional.

Rosique (1983), con el incremento y rápido desarrollo tecnológico y en las comunicaciones, es importante que el psicólogo del trabajo se actualice y se mantenga informado y capacitado a fin de que los conocimientos teóricos y prácticos que maneje no sean al paso al paso del tiempo obsoletos. Independientemente de que la labor del psicólogo del trabajo no sea concida ampliamente, es necesario que se demuestre en el momento oportuno, para así ir conformando las tareas del psicólogo como parte de un desarrollo más completo.

Castaño y Sánchez (1983) Es preciso reconocer que México seguirá avanzando en los procesos de industrialización, que el crecimiento

demográfico, previsto, seguirá siendo grande y acelerado y que, sobre todo, se requerirán muchos millones de nuevos empleos, además las organizaciones tendrán que modernizarse, no sólo en sus aspectos tecnológicos materiales, sino también en lo referente a las formas de gestión. Todas estas tendencias producirán sin duda, procesos de cambio sociocultural muy importantes, con los siguientes problemas y conflictos de tipo social. También es conveniente tomar en cuenta que la crisis económica que vive México, como tantos otros países de todo el mundo, continuará aún por mucho tiempo, pues cada vez se reconoce más su carácter estructural.

En fin, todo este panorama socioeconómico, político y cultural, permite predecir que México requerirá cuadros técnicos y directivos altamente calificados, que los niveles intermedios (personal técnico), tendrá elevada demanda laboral, que la productividad del país deberá elevarse considerablemente y que el desarrollo tecnológico adquirirá gran prioridad. Los recursos humanos que serán necesarios incluirán no sólo ingenieros, químicos, biólogos y agrónomos, sino también será urgente contar con buenos investigadores y profesionistas en las ciencias sociales y en la administración. Es aquí en donde aparece el psicólogo, tanto el educativo como el social y el del trabajo. Este último, en particular seguramente será solicitado para colaborar con otros profesionistas en la planeación y el diseño de nuevas organizaciones de trabajo y para mejorar el funcionamiento de las ya existentes.

En la perspectiva enunciada, el psicólogo del trabajo continuará colaborando en los programas de selección de personal sobre todo porque esta función difícilmente la puede desempeñar otro tipo de profesionistas. Sin embargo, es fácil predecir que el ámbito profesional se ampliará a los campos siguientes:

Planeación y desarrollo de recursos humanos.

Planeación y mejoramiento de las organizaciones.

Higiene y Seguridad (en general, medicina ocupacional).

Ergonomía (por el desarrollo tecnológico previsto).

Estudio y mejoramiento de condiciones sociales del trabajo (incluido el campo de "mejoramiento de calidad de vida en el trabajo").

Estudio de procesos sociales en la organización (liderazgo, comunicación, motivación, toma de decisiones, etc.)

De ser cierto todo lo anterior, la formación profesional y de posgrado del psicólogo del trabajo deberá ser orientada hacia esas actividades. Por ejemplo, el especialista de este campo tendrá que aprender a trabajar interdisciplinariamente con el médico, el sociólogo, el ingeniero, el administrador, el economista, etc. Además, la preparación del psicólogo del trabajo deberá enfatizar con especial interés los aspectos socioeconómicos, pues de otra manera es difícil que pueda enfrentarse a los problemas de su futuro ejercicio profesional.

Otro punto muy importante es que la psicología, tanto en el nivel académico como en el profesional, ha sido importada, casi en su totalidad, de otros países altamente desarrollados, principalmente de Estados Unidos. Esto no quiere decir que se vea con malos ojos la importación de ciencias y tecnología, ya que ésta es necesaria en un mundo como en el que vivimos hoy en día; el problema de las importaciones científicas y tecnológicas es que éstas forman parte de un proceso más amplio de dependencia económica y cultural, que impide u obstaculiza el propio crecimiento y desarrollo de nuestro país.

Lo ideal sería que los psicólogos mexicanos desarrolláramos nuestra disciplina combinando varios caminos en una estrategia más sana y madura. Por ejemplo, que del estudio de las grandes teorías psicológicas pudiéramos extraer críticamente lo más universal y científico de las mismas, para continuarlas con nuestros propios desarrollos, si de los métodos y las técnicas que se crean en otros países tomáramos únicamente aquellos que son más acordes con nuestras propias circunstancias económicas y socioculturales, recurriendo inclusive a mecanismos de adaptación y no simplemente limitarnos a la imitación o adopción indiscriminada, como ha sido en la mayoría de los casos de esta disciplina, y de muchas otras. Es por eso que los psicólogos mexicanos deberíamos dedicar esfuerzos importantes a la investigación y el desarrollo de construcciones teóricas, de modelos de trabajo, de instrumentos y técnicas innovadoras, producto del estudio de los problemas y circunstancias propias de nuestro país.

Por otro lado, es importante mencionar el hecho de que, en 1971, el plan de estudios de la carrera de psicología de la UNAM incluyera, entre otras especialidades, la de psicología del trabajo, que se cursa

en los últimos semestres de dicha carrera; dicho plan hoy día sigue vigente, sin embargo, en ese mismo año (1971) desapareció en la UNAM el doctorado en psicología del trabajo.

Tomando el tema de la investigación, puede afirmarse que ésta ha sido muy incipiente, lo cual se refleja claramente en las publicaciones, tanto de libros como de revistas

En efecto una gran mayoría de textos y manuales publicados o distribuidos en México, sobre psicología del trabajo y temas afines, son de autores extranjeros y sólo contamos con algunas publicaciones de psicólogos mexicanos. Algo parecido sucede respecto a las revistas, y a lo largo de varios años, aparecen muy pocos artículos sobre psicología del trabajo.

Por último, cabe resaltar la alta consideración que el psicólogo del trabajo deberá darle a su profesión en los aspectos económicos y sociales, en los próximos años. Uno de los grandes defectos que ha padecido la formación de este profesionista es su aislamiento de otras disciplinas y profesiones, como la economía, la sociología y la antropología. La consideración de los factores macrosociales será de suma importancia para la investigación y para el ejercicio profesional. Si esto se cubre, la conciencia social de este profesionista estará más de acuerdo con la realidad de México.

De acuerdo a Díaz-Guerrero (1992) es indispensable una buena maestría o un buen doctorado para alcanzar un dominio adecuado de la técnica de investigación. Para ser investigador es necesario desarrollar un buen número de habilidades -además de adquirir nuevos y más amplios conocimientos- en general, además de aquellos necesarios en el área en donde se quiera investigar.

En términos globales Díaz-Guerrero propone como habilidades indispensables las siguientes:

1. Conceptualizar clara, amplia y eficazmente el fenómeno, proceso, problema o asunto que se quiera investigar.
2. Operacionalizar el fenómeno o proceso que se quiera investigar.

3. Discernir, fundándose en previos conocimientos y experiencia, de manera clara, las variables o dimensiones que tengan que ver para el propósito de la investigación, del fenómeno o proceso que se quiera investigar.
4. Definir correcta y operacionalmente, cada una de estas variables.
5. Discriminar -en caso de no existir instrumental idóneo-, las técnicas, procedimientos o instrumental existente más adecuado para medir esas variables.
6. Construir los cuestionarios o instrumentos de medición a través de los cuales se va a aquilatar el impacto de estas variables o dimensiones sobre el fenómeno o proceso que se quiere investigar.
7. Determinar el tipo de diseño de investigación más apropiado para alcanzar los objetivos de la misma.
8. Habilidad estadística, administrativa y de relación social que permitan: a) Determinar el tipo de muestra adecuado para los propósitos específicos de la investigación; b) Determinar los centros, lugares, casas, instituciones, etc., en donde se encuentran los sujetos que van a formar parte de la muestra de investigación; c) Obtener por medio de cartas, o por otros procedimientos, la autorización para realizar la investigación con los sujetos y/o la avenencia de éstos a ser investigados.
9. Seleccionar, capacitar y dirigir a los asistentes de investigación que habrán de hacer el trabajo de campo o capacitarse personalmente para realizarlo.
10. Estructurar adecuadamente, y sin que sean demasiado largo ni demasiado corto, el protocolo que se va a utilizar para ser aplicado a los sujetos de la investigación.
11. Codificar idóneamente los protocolos y los resultados de la investigación, a fin de que sean fácilmente alimentados a las computadoras.

12. Determinar el tipo adecuado de tratamiento estadístico que convenga a los datos obtenidos y que permita alcanzar los objetivos de la investigación de la manera más idónea.

13. Utilizar el Stastical Package for the Social Sciences (Nie, Hull, Jenkins, Steinbrenner y Bent, 1975), u otros paquetes estadísticos computarizados.

14. Interpretar óptimamente los resultados de los análisis estadísticos, hacer discusiones adecuadas de los resultados, relacionarlos con la literatura antecedente, con los objetivos inmediatos y futuros de la investigación, y hacer las inferencias y deducciones pertinentes de los mismos.

15. Interpretar, psicológica y pertinentemente, los resultados de la investigación.

16. Redactar un texto científico. Este es quizá uno de los requisitos más importantes. Mucha investigación se completa porque los investigadores poseen las habilidades anteriores, pero queda sin publicarse debido, precisamente, a que este tipo de habilidad es especialmente difícil de alcanzar. El problema de la redacción de la investigación, se hace particularmente complejo con los estudios multivariables y de campo. Quizá la redacción resulte mucho más difícil en aquellos experimentos en los que se hacen estudios de pocos o de un solo sujeto, y en donde se parte de conductas de línea de base, o en experimentos en los cuales hay sólo una variable independiente y se analiza en el laboratorio.

Por lo tanto, quién plantee publicar una investigación, tendrá que conocer y superar los requisitos que ponen las revistas científicas para aceptar los manuscritos.

Así mismo, el manejo eficaz de las técnicas de investigación, va a ser cada vez más determinante para el éxito sobresaliente y asegurado de la mayoría de los psicólogos, tanto en licenciatura como en grados de maestría y de doctorado.

1.2 . PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA UNAM

Lara (1989), considera que la profesión psicológica ha adquirido una relevancia cada vez mayor en el mundo contemporáneo ya que existen varias razones para su desarrollo:

- Su potencialidad para intervenir en una gran multiplicidad de problemas a nivel individual, familiar, de microgrupos y macrogrupos (tanto institucionales como no institucionales).

- Se trata de una profesión que nació interdisciplinaria y que por lo tanto tiene capacidades de interactuar con una gran variedad de disciplinas.

- Los grandes retos del próximo siglo XXI serán problemas de comportamiento humano a varios niveles, por lo que esta carrera, especializada en dichos aspectos será prioritaria.

- Su desarrollo científico, tanto en teoría como en la práctica profesional y la investigación ha sido impresionante en las últimas décadas, y sus posibilidades de intervención en múltiples problemas es cada día más eficiente y objetiva.

Sin embargo, existen serios déficits curriculares en casi todas las universidades pues mantienen un alejamiento muy grande de lo que la realidad exige. El divorcio entre la teoría y la práctica es cada día mayor, lo cual limita un adecuado entrenamiento. En la mayoría de las escuelas casi no existen recursos para la investigación (tanto humanos como físicos) se investiga más por esfuerzos personales que por ayudas institucionales.

Por ejemplo; el curriculum de la Facultad de Psicología de nuestra Máxima Casa de Estudios, data de 1971, lo que le asigna 26 años de antigüedad y aunque más de 82 profesores realizan investigación de calidad, solamente existen unos cuantos nombramientos de éste tipo.

Si ésta es la situación en una universidad donde existen más posibilidades de infraestructura, ¿cuál será la situación general en

provincia? donde es poco posible encontrar nombramientos de investigación, ya que muchos profesores no son psicólogos y generalmente han sido improvisados.

Otro problema percibido en los seguimientos de egresados, es la escasa titulación y la necesidad que tienen de trabajar en áreas diferentes de donde fueron capacitados, sin contar con el hecho de que muchos otros profesionales -o no profesionales- invaden áreas de aplicación psicológica, sin control legal.

Por tal motivo es preciso que las universidades hagan una revisión y en su caso la modificación total de la curricula, adaptándola a las nuevas condiciones de la sociedad mexicana, procurando una mayor vinculación profesión-sociedad y propiciando que la práctica adquiera una correlación adecuada con la teoría. Deberán también, propiciar el desarrollo de la investigación buscando nuevas fuentes de financiamiento y el incremento significativo de la infraestructura pertinente, así como el desarrollo de planes y programas para la formación de investigadores.

Acuña y Castañeda (1996), de acuerdo a su análisis del plan de estudios de la carrera de licenciado en psicología determinan que los programas de estudio que conforman el plan de estudios de la carrera deben orientarse hacia el desarrollo de capacidades para la resolución de problemas y necesidades sociales y deben integrar en ellos el avance científico y técnico de la disciplina en un marco filosófico que defina el perfil profesional del psicólogo. A través de éste análisis se obtienen como resultados generales en cuanto áreas de concepto, aplicación e investigación lo siguiente:

Lo que se refiere a concepto el 73% de los programas atiende exclusivamente aspectos informativos o de conocimiento, se establecen aprendizajes de tipo declarativo que solicitan al alumno la adquisición de información sobre teorías, fundamentos, descripción de procesos, definición de términos, antecedentes históricos, etc.

En cuanto a la aplicación el 41% de los programas atiende aspectos de aplicación del conocimiento para la resolución de problemas profesionales del psicólogo.

Y en cuanto a la metodología de investigación únicamente el 12% de los programas se refiere a esto.

De acuerdo a esto evidente que el plan de estudios se ha alejado de la función principal respecto a la formación de un profesional ya que parte importante en la formación de un profesional de la psicología es la capacidad de investigación, y este aspecto es el más desatendido en el plan de estudios, incluso en el área de metodología o psicología experimental.

En cuanto a resultados particulares y por áreas de especialización, los programas hacen énfasis en aspectos conceptuales, de aplicación y de investigación.

- Psicología Clínica: Concepto = 69%, Aplicación = 31%, Investigación = 0%
- Psicología del Trabajo Concepto = 41%, Aplicación = 59%, Investigación = 0%
- Psicología Experimental: Concepto = 43%, Aplicación = 0%, Investigación = 13%
- Psicología Educativa: Concepto = 100%, Aplicación = 80%, Investigación = 13%
- Psicología Social: Concepto = 100%, Aplicación = 42%, Investigación = 28%

Y en cuanto al perfil del egresado es notable que el nivel de comportamiento del egresado es elemental, que las conductas de resolución de problemas profesionales se restringen a un rango sumamente limitado sin ofrecer una perspectiva amplia sobre el tipo de situaciones en que puede ser útil la labor del psicólogo; que la formación en métodos de investigación es prácticamente nula y que los contenidos sobre los que se aplican los comportamientos no se derivan de una concepción global inicial de que es y que hace un psicólogo ya que se carece de una expresión del perfil de egreso pretendido.

En base a lo anterior se ve la necesidad de diseñar un plan de estudios para la formación profesional del psicólogo que parta de concepciones centrales, problemas actuales y futuros, que centre su atención en la preparación en la preparación para el ejercicio

profesional y que siga lineamientos uniformes en cuanto a los elementos que lo conformen.

Con la oportuna detección de los puntos débiles o carencias se podrá prestar atención al proceso de modernización y/o actualización del currículum profesional del psicólogo que existe en la Facultad de Psicología de la UNAM, que no ha tenido modificaciones desde hace dos décadas, y ofrecer alternativas en la capacitación de los profesionales de la psicología.

García, Fernández, Terán, y Rojas (1996) de acuerdo a un estudio realizado para detectar el conocimiento sobre el quehacer del psicólogo desde el punto de vista de quienes aprovechan su potencial profesional: los denominados empleadores, con el fin de proporcionar información relevante para el proceso de revisión curricular de la carrera de Lic En Psicología. La muestra fue constituida por 272 empleadores hombres y mujeres, de instituciones de salud, educativas y empresas en 22 ciudades de la República Mexicana. La muestra cubre los siguientes criterios: Tener bajo su responsabilidad la coordinación del trabajo de un psicólogo; Que el psicólogo se encontrara en ejercicio para la empresa.

Los datos obtenidos de este estudio señalan que la mayor frecuencia de los empleadores se obtuvo en el D.F., el sexo de los empleadores es predominantemente femenino, la edad es de 31 a 43 años, lo que refleja que son adultos jóvenes los que conocen más psicología profesional.

El nivel mínimo de estudios es de licenciatura, 18% tienen maestría y el 13% con una especialidad. Lo cual nos puede indicar que otros profesionistas desconocen lo que hace el psicólogo y que solo los mismo psicólogos conocen las capacidades de su profesión y contratan a sus colegas. Para lo cual los psicólogos deberán preocuparse por difundir una imagen positiva del psicólogo y de su quehacer profesional.

En función del área de egreso las materias más útiles son: para el egresado del área del trabajo; psicopatología, capacitación y adiestramiento, teoría y técnica de la entrevista. lo que nos refleja que en el psicólogo del trabajo también predomina el enfoque clínico,

faltando quizás una identificación con su área y un análisis de su actividad dentro del campo laboral.

En lo que se refiere a las actividades que realizan los psicólogos , el 30% hace evaluación, el 24% se dedica a la detección, el 15% se dedica a la intervención, el 10% se dedican a la investigación y el 9% se dedican a la prevención.

El área de egreso que prefieren contratar es principalmente a los de clínica, seguida del área de educativa y laboral.

En relación al área de egreso y necesidades de la empresa son los egresados del área del trabajo los que más cubren las necesidades de la empresa, seguidos de los del área social lo que indica que éstas áreas están mejor definidas y proporcionan más habilidades específicas para el ejercicio profesional.

Lo que el psicólogo no hace porque no sabe se refiere a otras funciones de otras áreas de egreso, lo cual nos indicaría la necesidad de formar las habilidades que como psicólogo se requieren independientemente del área de egreso, que capacite al psicólogo en la transferencia de habilidades en los distintos escenarios.

Por último, las causas por las que los psicólogos asisten a cursos de actualización, coinciden las áreas de egreso, aproximadamente en un 50% que es debido a que en su trabajo requiere de destrezas y habilidades específicas, aproximadamente en un 25% porque es política de la empresa y en un 20% por deficiencias en la preparación.

Haciendo referencia particularmente al área del trabajo la preferencia por el tipo de acto académico son los cursos universitarios aislados y actividades de diplomados y de especialización.

Guerrero, Mendoza, Morales y Ruíz (1996) concluyen en su estudio basado en el período de 1982-1995 y con proyecciones hechas de algunas variables para el año 2000 lo siguiente:

- El nuevo perfil profesional habrá de incorporar una diversificación de sus campos problemáticos ante la nueva realidad que se vive, así como diversificar las metodologías y tecnologías con las que

actualmente se forma al psicólogo ya que la mayor concentración de los psicólogos en los sectores educativo y de salud, y la mayor concentración de la investigación generada en la Facultad de Psicología en esos mismos sectores; y correlativamente la poca incidencia en otros sectores productivos y sociales, así como los pocos desarrollados campos de investigación sobre las problemáticas del desarrollo social, la producción y la ecología, otorgan un estatus de profesión con una mediana significancia social.

- La necesidad de estrechar el vínculo de la formación profesional brindada en la Facultad de Psicología con el sector productivo y las necesidades sociales, que actualmente es insuficiente y parcial, podría ser atendida si el nuevo plan de estudios está sustentado en un programa de convenios con la empresa productiva y los organismos gubernamentales, fundaciones, instituciones, etc., que redunden en la obtención de recursos financieros adicionales para la prestación de servicios profesionales , a la vez que sirvan de espacios formativos para los estudiantes.
- Si bien la Facultad de Psicología ya perdió su lugar de vanguardia en el panorama nacional , en términos de su matrícula, es necesario que conserve su sitio de vanguardia, no por sus recursos que concentra y dispone, sino por la construcción de una nueva identidad profesional, al impulsar novedosas y creativas fórmulas en la formación de los psicólogos
- El nuevo condicionante ineludible al que se verá sujeta la formación del psicólogo en la Facultad de Psicología, y el resto de los centros formativos del país, referido a la normatividad de la certificación profesional, abre un nuevo abanico de exigencias para la comunidad de la Facultad de Psicología en el sentido de preservar la pluralidad como principio , y evitar la conformación de nuevas hegemonias que, como los muestran los resultados de la presente investigación, no son pertinentes de cara a las nuevas realidades de la población mexicana.

A las sociedades profesionales les corresponde, entre otras, la regulación de la actividad profesional, tanto el punto de vista legal como ético, la organización de las sociedades profesionales y la vinculación de las diferentes especialidades para estar a la altura de otras especialidades, ampliar los campos de acción, y luchar contra el desempleo y el subempleo producido por la explosión demográfica profesional.

Si se toman estas medidas y muchas otras con la misma orientación, el futuro del psicólogo mexicano podrá ser muy brillante, dadas las bases que contiene una carrera básicamente interdisciplinaria. De ésta manera podrán cumplirse las obligaciones que nuestra carrera tiene con el país y servir básicamente a nuestras poblaciones más necesitadas.

La psicología mexicana deberá ser una psicología no orientada exclusivamente al servicio de individuos en un contexto privado, sino básicamente una ciencia social.

Acle (1989), menciona que existe un problema relativo a la identidad profesional del psicólogo, ya que otros profesionales utilizan técnicas e instrumentos que son o deberían ser propios de la actividad profesional del psicólogo

Esta falta de identidad profesional parece empezar desde la elección de carrera ya que la motivación se origina para brindar ayuda al hombre, sin embargo, no son cubiertas las expectativas al término de la carrera ya que no parece brindar conocimientos teórico-prácticos suficientes, lo cual se relaciona con la opinión generalizada de que la formación profesional no se encuentra vinculada a la satisfacción de necesidades sociales.

Además, se observa que aún cuando la mayoría opina que la formación recibida fue buena o muy buena, ésta no coincide con el mercado laboral, al punto en el que los egresados consideran que su ejercicio profesional se va enriqueciendo más por la experiencia que adquieren en el ejercicio de la profesión y por cursos cortos de capacitación, que por los estudios realizados durante la licenciatura.

La mayoría de psicólogos orientan su trabajo hacia áreas en las que no fueron capacitados debido fundamentalmente, a la demanda existente en el mercado laboral.

Herrera y Montes (1984) indican en estudios de seguimiento de egresados que aún cuando dicho profesionista desempeñe funciones propias de su campo, un alto porcentaje no tiene nombramiento de Psicólogo, así mismo los egresados afirman que la razón de que otros profesionales invadan el campo del psicólogo se debe a que éstos aplican técnicas propias de la psicología, lo que refleja la carencia de una reglamentación adecuada de la profesión que provea el control de su ejercicio.

Alcaraz (1979) señala que el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología:

- Determina que la función genérica del psicólogo es la de intervenir como experto del comportamiento en la promoción del cambio individual y social desde una perspectiva interdisciplinaria.
- Sugiere eliminar el concepto de área profesional que fraccione el quehacer del psicólogo, considerando más bien campos o sectores de aplicación en los que converjan diferentes áreas de la psicología, campos relacionados con las necesidades sociales correspondientes a los sectores de: Salud, Educación, Producción y consumo, Ecología y vivienda, y Organización social.
- Indica que las funciones profesionales del psicólogo serán las de detectar, evaluar, planear, investigar e intervenir (incluyendo esta última prevención, rehabilitación y orientación). Funciones además que se interrelacionaran al realizarse. En cuanto a las actividades profesionales, habrán algunas que todos los psicólogos deberán realizar independientemente del campo que se trate y otras específicas y relativas a su campo particular.
- Sugiere que los planes de estudio sean coherentes tanto interna como externamente, buscando su vinculación con la satisfacción de las necesidades sociales y profesionales del país. Debe hacerse un mayor énfasis en los aspectos prácticos y de intervención de la

profesión así como considerar la vinculación que el psicólogo tiene con otras disciplinas en su ejercicio profesional.

- Afirma que las escuelas deben establecer los mecanismos necesarios que propicien y garanticen la formación y la actualización del docente de psicología volviéndose indispensable, en éste sentido, el fortalecimiento de los mecanismos de colaboración e intercambio académico entre las distintas escuelas y facultades, y de los mecanismos de actualización y reciclaje profesional a través de los Programas de Educación Continua.

- Establece que es urgente desarrollar habilidades básicas en el alumno de licenciatura, que le permitan realizar investigación -básica o aplicada- promoviendo que éste brinde las bases necesarias para la toma de decisiones sin estar aislada del contexto social en el que se realiza.

- Sugiere la creación de un modelo de organización y funcionamiento técnico administrativo que favorezca la realización eficiente de la docencia, la investigación y el servicio.

- Recomienda tanto a la Secretaría de Educación Pública como a la Universidad Nacional Autónoma de México la limitación en la apertura de nuevas escuelas y/o facultades de psicología, recomendación que debe extenderse a los organismos estatales responsables de la incorporación de escuelas de psicología.

- Indica que es urgente la creación del Colegio Nacional de psicólogos a fin de que quede establecido el marco legal que reglamente la profesión.

De acuerdo a Gutiérrez (1989), el psicólogo que trabaja en ambientes laborales participa dentro del sector terciario de la producción, el de servicios, pero su presencia y trascendencia resulta tan precaria que si su actividad profesional desapareciera de improviso, su ausencia apenas se notaría.

Esto significa que la preparación del psicólogo es incompleta, difusa y deficiente, que las actividades que tradicionalmente deberían ser realizadas exclusivamente por ellos -en función del pretendido

conocimiento de la psicología diferencial y, en general, del comportamiento humano-, son realizadas con similar o mayor éxito, al decir de los contratantes, por técnicos o profesionales que no son psicólogos sino Licenciados en Administración de empresas, en Relaciones industriales, Ingenieros, Contadores, Secretarías, etc.

En la investigación realizada por Gutiérrez en 1973, con una muestra de 120 psicólogos, Gutiérrez , concluye, en lo que respecta a la profesión, que:

- La preparación de los psicólogos deja mucho que desear.
- Que la imagen del psicólogo es negativa.
- Que los resultados del ejercicio profesional han sido dudosos.
- Que su contratación es económicamente improductiva, e interpreta esta situación aventurando que por ser un carrera nueva, existen falta de límites concretos y de estructura. Consecuentemente el psicólogo ve invadido su campo profesional y concluye que su autodevaluación, así como su alto nivel teórico y poca praxis, le dificultan la conquista del mercado profesional.

El psicólogo debe prestar valiosa ayuda y colaboración en áreas como son: la Selección de Personal, el Adiestramiento, Capacitación, y Desarrollo de Personal, Consejo en la Industria, Ingeniería psicológica (ergonomía), Motivación humana en la industria, Relaciones psicológicas obrero-patronales, Mercadotecnia, Análisis y valuación de puestos, Calificación de méritos, Seguridad industrial y Estructura de comunicaciones, Concepción y reformas a sistemas de trabajo, Prevención de accidentes, Organización humana y Mejoramiento de las condiciones del trabajo, Análisis y calificación de potenciales individuales, etc., hasta llegar a dominar las teorías y técnicas inherentes a la llamada psicología de la organización.

En el estudio de Cortés (1979), se encuentra que son realizadas por psicólogos las siguientes actividades, las cuales están determinadas por porcentajes:

- El 12 % diagnóstico organizacional
- 11 % manejo de grupos
- 7 % problemas de comunicación

- 6 % programas de motivación
- 6 % capacitación
- 5 % análisis de puestos
- 3 % rotación y promoción de personal

En los rubros referentes a relaciones laborales, publicidad, seguridad industrial, tiempo y movimientos, análisis de mercado, diseño de equipos, etc , se encuentra el 0 % es decir, en estas actividades esta ausente la participación profesional del psicólogo.

Es evidente que los psicólogos del trabajo no se convierten en tales por el simple hecho de haber estudiado tres semestres de un área denominada Psicología del Trabajo, sino que el psicólogo del trabajo se convierte en tal cuando es poseedor de un repertorio en el que integre y aplique sus conocimientos adecuándolos al escenario laboral. Esto le permite, por lo tanto, incidir en la solución de los problemas reales que le presenta el campo de la productividad.

En el campo laboral, el psicólogo del trabajo ha permanecido en el primer nivel, en el de la psicología de las aptitudes, el de los sistemas de selección y evaluación de personal que como ya se ha mencionado esta limitada ejecución profesional es codiciada o compartida por otros profesionales.

Se considera que el área de psicología del trabajo a nivel licenciatura como tal, debe ser canalizada y limitada a lo que podría llamarse psicología laboral-organizacional.

De acuerdo con este planteamiento, la pre-especialización, a nivel licenciatura, se vería reducida a un mínimo de materias, que se limitarían a aplicar la información anterior en la solución de problemas concretos, tanto en los escenarios reales como a nivel de simulación, en el laboratorio.

Recordando el adagio "aprendiz de todo y oficial de nada", esto implica que el psicólogo debe estar totalmente entrenado para desarrollar su actividad profesional en escenarios laborales -organizacionales, en un sólido estrato conceptual y metodológico, para que su intervención profesional resulte determinante en la solución de los problemas

individuales y sociales de la productividad, elevando así los estándares éticos y técnicos de nuestra profesión.

De acuerdo a lo que menciona Mota (1985), la psicología y los psicólogos hablan de la realidad y de las necesidades del país como si se encontraran apartados de ellas y se constituyeran en observadores pasivos que los convierte en "expertos" que esperan ser solicitados para solucionar una amplia gama de problemas.

Los resultados son claros cuando se siguen formando escuelas de psicología con planes de estudio arbitrarios en su mayoría cuya principal función es ofrecer campo de trabajo a egresados que no mantienen más práctica profesional que la docencia, mientras que las áreas de demanda laboral continúan restringidas en la selección y manejo de personal.

En consecuencia, 2,500 alumnos egresados anualmente y la contraparte de 25,000 en matrícula, tienden a completar el círculo vicioso que culmina con un trabajo profesional envuelto de limitaciones que restringen la dimensión y perspectivas de la disciplina en torno a las necesidades de la sociedad.

Con éstas condiciones, aunadas a las anteriores de desconcentración en la UNAM, demanda estudiantil y búsqueda de alternativas de acción profesional, Mota (1985) abordó el problema de la identidad como consecuencia de un proceso de formación y maduración académica que determina un punto de aceptación y reflejo hacia una práctica duradera cuyos resultados favorecen, tanto el desarrollo personal en un sentido de autodeterminación como el vínculo a las necesidades sociales en un nivel exterior y determinante.

Por lo tanto, se le considera al psicólogo con identidad cuando:

- Integre al proceso de formación científico-técnica en una síntesis de teoría y práctica.
- Establezca un vínculo y compromiso de acción profesional con los problemas de la sociedad.
- Constituya un elemento integrador y de participación en la producción y reproducción de conocimientos.

- Amplie las perspectivas de acción profesional en un contexto de práctica emergente.
- Vincule el aspecto particular de la psicología a una dimensión de trabajo interdisciplinario.
- Rebase las limitaciones de una concepción atomizada al interior de la psicología.

Y lo que determina este proceso de formación es la forma de abordar y construir objetos de conocimientos y transformación en una realidad concreta, a partir de la cual el conocimiento disciplinario adquiere su relevancia y no se contempla como aislado de una acción específica.

Es necesario crear condiciones de aprendizaje donde la maduración del alumno sea el producto de haber conformado un objeto psicológico integral, mediante el cual sea factible que establezca un punto de aceptación y necesidad práctica duradera, que se mantenga y desarrolle en su futuro profesional

En el proceso de formación profesional es importante que el psicólogo se identifique con la disciplina, a manera de un objeto social, integral que le permita en su accionar, ser un sujeto activo determinante de sus propias determinaciones, nivel único en el que podrá reconocerse como ser social en un plano histórico asumiendo una responsabilidad y compromiso con su sociedad, a partir del cual incida verdaderamente en el desarrollo de la profesión y del conocimiento psicológico.

Asumir una práctica profesional en forma madura que además de tender hacia el conocimiento, sea lo suficientemente flexible e innovadora como para sugerir el cambio.

Ribes (1980) considera que para que la psicología trascienda se requiere que adopten formas de organización como colectividad civil para legitimar su inserción en la sociedad actual. Existe un desconocimiento de los psicólogos respecto a la situación industrial. El psicólogo al considerar las actividades que realiza debe ubicarlas en un contexto en el que le permita tener una visión integral, y en el que se consideren las repercusiones de la relación que tiene su desempeño con los problemas sociales, técnicos, legales,

económicos, etc. en su preparación es necesario contar con una metodología que permita abordar aspectos de la situación industrial.

En el área de psicología del trabajo es indispensable la vinculación con las empresas, ya que en éstas áreas es en las que se desenvuelve.

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

Se considera que además el psicólogo debe contar con una postura crítica que le permita evaluar alternativas y elegir la adecuada, esto es con el fin de que el alumno establezca una diferencia entre lo que es contar con un cúmulo de conocimientos y manifestar una actividad sobre lo aprendido.

El INEGI (1990) reporta que en cuanto a la distribución por sectores económicos los psicólogos se ubican en el sector terciario es decir el comercial y de servicios con un 88.8% en el secundario o industrial con un .8% y en el sector agrícola o primario un 3%.

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

- Los estudiantes que necesitan contar con elementos para enfrentar la realidad social.
- Los académicos con experiencia en el campo laboral pueden transmitir los conocimientos que se adecúen a las necesidades y fomentar la investigación.
- Los jefes de departamento académicos, estructurando programas para el desarrollo de las diferentes materias a su cargo, revisión de los planes de estudio, tanto de estudiantes especialistas en planeación académica y usuarios con el fin de contar con una visión integral.
- Autoridades y funcionarios que son los que ejercen el poder político en la universidad y son los que deben propiciar la adecuación de los profesionales a la realidad social.

Cruz y Fierro (1991) concluyen que la situación laboral para el psicólogo del trabajo es que no se le brinda aún la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en otras áreas en las que se prepara académicamente, como es el caso de la mercadotecnia, soldos y salarios y programación de ambientes laborales, áreas en las cuales prefieren contratar a otros profesionistas que generalmente son administradores de empresas o licenciados en relaciones industriales.

De acuerdo a un estudio realizado por Ortega (1995) en el cual se toma en cuenta la opinión del personal que cuenta con al menos un año de experiencia en el área de Recursos Humanos en cuanto a la labor que desempeña el psicólogo del trabajo en ésta área se concluye lo siguiente:

- A nivel operativo la experiencia que se requiere va desde sin experiencia hasta dos años, en donde más de la mitad opinan que en un año es suficiente, a nivel medio también de 2 a 3 años y a nivel ejecutivo de 3 a 4 años.

- En su mayoría opinan que en el área de Recursos Humanos el psicólogo del trabajo resuelve los problemas que la organización le presenta, esta de acuerdo en que en la empresa el psicólogo del trabajo es identificado por las actividades que desempeña.

- Los ingresos del psicólogo del trabajo en Recursos Humanos a nivel operativo los ubican de mil a dos mil pesos. A nivel medio la mayoría consideró que van de los 2 mil a los 4 mil pesos. Y a nivel ejecutivo más de la mitad los ubican de 4 mil a 10 mil pesos mensuales.

- La mayoría opina que no existe correspondencia entre las necesidades del mercado laboral y los egresados de Psicología del Trabajo.

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

- En cuanto a que en el área de Recursos Humanos con alto grado académico, maestría, doctorado garantiza una mayor productividad y eficiencia, la opinión se divide mientras una mitad esta de acuerdo la otra no lo esta.

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

-Más del 90% está de acuerdo con que la realización de prácticas profesionales a la par de las materias teóricas permitiría un incremento de calificación técnica de los psicólogos del trabajo.

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

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

- * Contabilidad
- * Actualización Fiscal
- * Trámites Administrativos
- * Trámites y conocimientos legales
- * Administración de empresas
- * Pruebas psicológicas
- * Técnicas de relaciones interpersonales
- * Mercadotecnia
- * Ergonomía
- * Manejo de grupos
- * Desarrollo humano
- * Calidad
- * Reingeniería
- * Sistema Hay
- * Assessment Center
- * Plan de vida y carrera
- * Planeación estratégica
- * Desarrollo organizacional
- * Cómputo e informática
- * Idiomas

-Las expectativas y aspiraciones en el plano económico y laboral fueron: superarse, ascender, obtener una mayor remuneración, seguir estudiando y aplicar sus conocimientos en productos útiles.

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

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Retomando nuevamente lo mencionado por Castaño y Sánchez (1983) los psicólogos mexicanos deberían dedicar esfuerzos importantes a la investigación y al desarrollo de construcciones teóricas, de modelos de trabajo, de instrumentos y técnicas innovadoras, como producto del estudio de los problemas y circunstancias propias de México.

Así mismo la mayoría de textos y manuales publicados o distribuidos en México, sobre psicología del trabajo y temas afines son de autores extranjeros y sólo se cuenta con algunas publicaciones de autores mexicanos, lo mismo sucede respecto a las revistas y artículos sobre psicología del trabajo.

Por esto, el presente estudio hace hincapié en la creación de estudios de posgrado tomando como punto de partida el planteamiento siguiente.

¿Qué investigaciones relacionadas con psicología del trabajo se han llevado a cabo a nivel posgrado en diferentes disciplinas de la UNAM?

TIPO DE ESTUDIO

Se realizó una investigación documental y un análisis bibliométrico que de acuerdo a Lemini (1992), ésta supone la realización de actividades de recibimiento, categorización y ordenamiento, análisis e integración, interpretación y reinterpretación, crítica y exposición sistemática de la información obtenida de fuentes no empíricas, como tesis de posgrado de las Facultades de Administración, Arquitectura, Ciencias Políticas,

Derecho, Diseño Industrial, Economía, Estudios Latinoamericanos, Medicina del Trabajo, Pedagogía, Psicología y Sociología, por medio de la base de datos TESIUNAM; así mismo, se consultaron las tesis de posgrado que estuvieron microfilmadas en la Biblioteca Central, tomando lo más sobresaliente de cada una de éstas para la elaboración de sus resúmenes y las que no estuvieron microfilmadas se consultaron en la facultad correspondiente.

Se revisaron un total de 104 tesis de posgrado, 74 de Maestría y 30 de Doctorado. Se realiza una clasificación de tesis por grado (maestría y doctorado), por carrera y por tema.

Cabe mencionar que la Facultad de Psicología a diferencia de otras Facultades cuenta con un catálogo de tesis de posgrado que se realizaron en el periodo de (1950-1994) de las que se consideraron únicamente las relacionadas con la Psicología del Trabajo.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar bibliométricamente el tipo de investigación que se ha hecho a nivel posgrado en la facultad de Psicología y en otras facultades que tengan relación con la Psicología del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Hacer un análisis cuantitativo y cualitativo de toda la información.
2. Darle una interpretación a dicha información.

CAPÍTULO III

INVESTIGACIÓN DE TESIS DE POSGRADO

3.1 INDICE POR AUTOR A NIVEL MAESTRÍA

Acosta, R. A. (1986). Análisis y formulación de políticas en las organizaciones. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Aguirre, P. A. (1989). Indicadores básicos en la administración de riesgos de trabajo. Con infraestructura financiera dinámica y sensible al daño para motivar a las empresas a minimizar los siniestros y su costo industrial. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Aguirre, P. A. (1986). Construcción de índices para la administración institucional de los riesgos de trabajo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Avila, S. F. (1990). El desarrollo de la seguridad social a través de la organización internacional del trabajo. Fac. de Derecho, tesis UNAM.

Balcazar, F. A. (1986). Implantación de prestaciones de previsión social en las empresas. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Barón, V. L. (1988). Estilos de liderazgo adoptado por el dirigente, en una área del sector público (caso práctico: subcontraloría de control de la secretaría de comunicaciones y transportes).- México. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Barrera, B. D. (1987). Condiciones de trabajo en las industrias maquiladoras de exportación de Ciudad Juárez. Fac. de Economía, tesis UNAM.

Barreto, M. S. (1988). Ergonomía, trabajo y tiempo libre. Hacia un diseño a la medida del hombre. Fac. de Diseño Industrial, tesis UNAM.

Bonequi, D R. (1981). Los sistemas de información gerencial como apoyo a la toma de decisiones en una institución financiera. - México. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Bonilla, M. M. (1986). Un perfil de la mujer en el trabajo. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Bossano, R. L. (1988). Aspectos ergonómicos de la complejidad visual. Fac. de Diseño Industrial, tesis UNAM.

Canto, S. A. (1988) La CTM y las luchas obreras en el inicio de la fase de reordenación del capitalismo mexicano (1983). Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

Carrasco, R. E. (1985). El incremento de productividad con grupos de trabajo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Carrillo, V. H. (1989). Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: exámen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros. Fac. de Estudios Latinoamericanos, tesis UNAM.

Castelán, G. B. (1980). La interacción de la planeación estratégica y el control de gestión. Un análisis conceptual y sus perspectivas prácticas. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Castellanos, C. G. (1986). El análisis y diseño de estructuras orgánicas. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Colín, E. L. (1990). Aspectos sociales y psicológicos del ausentismo laboral. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Cooper, T. A. (1988). Mujer, trabajo y nueva tecnología: Estudio de caso teléfonos de México. Fac. de Economía, tesis UNAM.

De la Maza, A. M. (1979). Plan estratégico para el desarrollo de una empresa mediana beneficiadora de mineral no metálico. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Farías, E. J. (1985). Efecto de las interdependencias en la toma de decisiones. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Galvan, Z. M. (1989). Estudio exploratorio sobre: el perfil del electorado en el Distrito Federal. Fac. de Administración, tesis UNAM.

García, G. B. (1985). Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres: Un estudio comparativo. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Garduño, V. R. (1988). El movimiento obrero sindical en México (1966-1982). Fac. de Sociología, tesis UNAM.

Gómez, V. M. (1987). Papel de la educación formal y no formal en la empleabilidad y promoción socioeconómica laboral. Fac. de Pedagogía, tesis UNAM.

Grados, E. J. (1979). Manual de reclutamiento y selección de personal. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Hernández, O. R. (1988). Desarrollo de la Gerencia Mexicana. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Hernández, P. E. (1988). Un sistema de solidaridad entre empresas micro, pequeñas y medianas. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Ibarra, A. E. (1982). La administración pública del trabajo: modelo metodológico para su análisis. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Jaidar, C. A. (1990). Organizaciones: Un enfoque sistemático, multidisciplinario e integral. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Klachky, M. S. (1958). Problemas de las pruebas de aptitud. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Lach, S. E. (1981). Análisis psicosocial de un cambio organizacional realizado en el sistema de capacitación de una empresa de la industria eléctrica nacional. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Lebron, A. F. (1978). Desarrollo organizacional y neocapitalismo: Investigación bibliográfica. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

León, M. B. (1995). Manifestaciones afectivas y fisiológicas en trabajadores con turno rotativo. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Lomeli, M. L. (1986). La lucha por la democracia e independencia sindical a nivel empresa: el caso de los trabajadores de mexicana de envases. Fac. de Sociología, tesis UNAM.

López, J. D. (1988). La aplicación de la mercadotecnia social en la prevención del aborto inducido. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Loyzaga, de la C. F. (1986). El conflicto de los trabajadores de la ruta 100. El estado como patrón y árbitro. Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

Márquez, R. L. (1981). La entrevista de separación un enfoque administrativo en desarrollo organizacional. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Martínez, A. M. (1990). La administración y el desarrollo de la organización agropecuaria, forestal e hidráulica de México. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Martínez, C. M. (1986). Observaciones fundamentales de teoría y práctica sobre el diagnóstico administrativo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Martínez, M. A. (1989). Mantenimiento en edificios de oficinas (Un caso de estudio). Fac. de Arquitectura, tesis UNAM.

Mateos, G. L. (1988). Medición de actitudes hacia el trabajo para apoyar la decisión de integración de investigadores en un instituto de

investigación tecnológica. Propuesta de un modelo. Investigación de campo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Méndez, G. A. (1984). Los sistemas de información gerencial como base para la toma de decisiones y su interacción con la planeación a corto y mediano plazo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Messa, A. S. (1986). Implementación de teorías administrativas en México- Un enfoque Social. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Millan, A.O. (1987). Historia de la lucha de los trabajadores de Euzkadi (1931-1986). Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

Mingo, C. A. (1995). Elementos significativos del quehacer colectivo de mujeres campesinas en organizaciones productivas: estudio de caso. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Montes de Oca, L.P. (1987). Situación de las relaciones laborales del personal médico en las Instituciones IMSS e ISSSTE. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Montoya, A. J. (1987). Proceso de producción y movimiento obrero en la industria textil. Caso de la fabricación de hilo con fibras sintéticas. Fac. de Sociología, tesis UNAM.

Morales, J. M. (1986). Proceso de diferenciación de las unidades de producción agropecuaria. Fac. de Sociología, tesis UNAM.

Morales, L. V. (1989). Un estudio sobre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo en México. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Navarrete, V. Ramón de (1987). Metodología para la Investigación de Mercados Industriales en México. Fac. de Administración, tesis UNAM.

O'Connell, P. J. (1992). La responsabilidad social, un punto de vista alternativo, con énfasis en el individualismo y la libertad. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Pérez, C. E. (1981). El enfoque de sistemas aplicado al desarrollo de personal directivo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Pérez, R. A. (1991). Plan estratégico de mercadotecnia social-enfocado al cáncer cérvico uterino. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Pérez, Z. A. (1986). Evaluación de la actitud hacia los calentadores de agua que utilizan energía solar a través de una Investigación de Mercado. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Puga, E.C. (1989). Empresarios y política en México. Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

Quiróz, T. O. (1982). Trabajo, proceso de trabajo y composición de clase en la industria automotriz terminal: El caso de México, 1969-1980. Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

Reygadas, R. B. (1990). Corporativismo y reconversión industrial, trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana. Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

Ríos, G. E. (1975). La psicopatología laboral. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Rosete, S. C. (1987). La Mercadotécnica Social y su aplicación en una empresa de servicios del Sector Público. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Rueda, P. B. (1986). Acumulación de capital y las luchas de los obreros y demás trabajadores del estado, 1940-1982. Fac. de Estudios Latinoamericanos, tesis UNAM.

Rueda, S. L. (1988). Hacia un modelo administrativo para un organismo descentralizado en México-1987. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Saavedra, R. A. (1987). La planeación financiera a largo plazo. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Salas, C. A. (1987). El Fin Social de la Administración. Fac. de Administración, tesis UNAM.

- Sanabria, A. E. (1989). Manual de la organización técnico administrativa de la empresa constructora. Fac. de Arquitectura, tesis UNAM.
- Santamaría, G. A. (1986). La izquierda y la organización de los trabajadores indocumentados en los Estados Unidos. Fac. de Estudios Latinoamericanos, tesis UNAM.
- Saucedo, C. G. (1988). Propuesta para el diseño, y la metodología de un modelo mixto de planeación, para aplicación en empresas pequeñas y medianas de México. Fac. de Administración, tesis UNAM.
- Shoemaker, G. M. (1995). Organización del espacio en el hogar-oficina según los roles domésticos-laborales. Fac. de Psicología, tesis UNAM.
- Sordo, G. A. (1974). Un modelo general para la revisión del contrato colectivo de trabajo. Fac. de Administración, tesis UNAM.
- Uribe, P. F. (1996). Factores sociodemográficos y su relación con habilidades de comunicación. Fac. de Administración, tesis UNAM.
- Talavera, A. F. (1986). La democracia y la independencia sindical. Los ferrocarrileros de la sección 5 del STFRM en Chihuahua (1959-1979). Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.
- Valdés, K.A. (1986). La mentalidad del empresario. Análisis de un caso: La élite empresarial de León, Gto. Psicología Social. Fac. de Psicología, tesis UNAM.
- Velasco, A. E. (1985). Productividad y crisis en la gran industria en México (1970-1982). Fac. de Economía, tesis UNAM.
- Velázquez, R. B. (1990). Rasgos psicosociales de burócratas del sector público de la iniciativa privada. Fac. de Psicología, tesis UNAM.
- Ventura, C. T. (1986). Un concepto de hombre para la administración de empresas. Fac. de Administración, tesis UNAM.

3.2 INDICE POR AUTOR A NIVEL DOCTORADO

Arias, G. F. (1976). Actitudes gerenciales y motivación entre grupos de gerentes de nivel medio en los sectores público y privado en México. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Armenta, H. G. (1990). Teoría integral del recurso administrativo. Fac. de Derecho, tesis UNAM.

Briones, R. A. (1982). La División Social del trabajo en escala internacional. Fac. de Economía, tesis UNAM.

Castaño, A. A. (1969). Estudios sobre la autoridad. Su aplicación al trabajo. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Castañón, G. E. (1976). Estudio con MMPI de rasgos de personalidad y rendimiento académico de tres diferentes escuelas de medicina. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Delgado, M. R. (1986). Filosofía del Derecho del Trabajo. Fac. de Derecho, tesis UNAM.

Domege, M. R. (1992). Esquema sistemático de planeación de escenarios tecnológicos en situación de competencia: Una aplicación en el sector manufacturero. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Fernández, C. J. (1987). El partido político de la clase obrera en la primera internacional (1964-1972). Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM.

García, G. A. (1987). Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México: 1950-1980. Fac. de Sociología, tesis UNAM.

Guerra, O. T. (1990). La contratación colectiva de trabajo en México. Fac. de Derecho, tesis UNAM.

Gutiérrez, L. E. (1987). Metodología de monitoreo y análisis de información a través de sistemas expertos para la administración

estratégica de organizaciones -Aplicación a una Organización Mexicana. Fac. de Administración, tesis UNAM.

La Mache, F. M. De la utilidad e importancia del Farnsworth de quince matrices en los servicios de prevención y seguridad de México: Estudio psicológico. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Laurell, A. C. (1987) Proceso de producción y salud: una propuesta teórico-metodológica y su utilización en un estudio de caso. Fac. de Sociología, tesis UNAM.

Lieberman, S. S. (1983). Técnicas grupales: El TKJ, para lograr el consenso. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Luna, L. M. (1990) El Estado, los empresarios y las transformaciones del régimen político administrativo. México, 1970-1987. Fac. de Ciencias Políticas, tesis UNAM

Massieu, T. C. (1987). Biotecnología y mercado de trabajo: el caso de la floricultura. Fac. de Economía, tesis UNAM.

Montalvo, S. N. (1986). Agricultura y reproducción de la fuerza de trabajo. Fac. de Economía, tesis UNAM.

Naghi, N. M. (1982). Aplicación de la mercadotecnia social a la planificación familiar. (El caso de las zonas mazahuas del estado de México). Fac. de Administración, tesis UNAM.

Pimentel, G. I. (1995). Diferencias en el autoestima entre pacientes trabajadores y no trabajadores con lesión medular de origen traumático. Fac. de Medicina del Trabajo, tesis UNAM.

Pulido, N. M. (1995). Espondiloartrosis lumbar en repartidores de tanques de gas. Fac. de Medicina del Trabajo, tesis UNAM.

Puig, H. A. (1987). Teoría y práctica de la Huelga en México. Fac. de Derecho, tesis UNAM.

Rajchenberg, S. E. (1982). Estado y reproducción de la fuerza de trabajo. Fac. de Economía, tesis UNAM.

Sánchez, B. G. (1973). Desarrollo organizacional y estrategias de cambio. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Sánchez, S. G. (1986). La organización y su diagnóstico bajo el enfoque sistemático: Un caso práctico. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Silva, C. R. (1985). Estilos en el manejo del conflicto en organizaciones mexicanas. Fac. de Psicología, tesis UNAM.

Sotelo, V. A. (1990). Modernización y reconversión industrial (Un enfoque de sociología del trabajo). Fac. de Estudios Latinoamericanos, tesis UNAM.

Velázquez, M. L. (1993). Estudio epidemiológico de los efectos en la vía auditiva de los trabajadores expuestos simultáneamente a sonidos de gran magnitud y disolventes orgánicos. Fac. de Medicina del Trabajo, tesis UNAM.

von, R. R. (1989). Perfil psicológico del arquitecto restaurador frente a un centro ceremonial prehispánico. Una metodología de restauración. Fac. de Arquitectura, tesis UNAM.

Zapata, G. E. (1992). Diagnóstico de la demanda de programas de alta dirección, dirigido a pequeños empresarios del sector industrial, en México. D.F. Fac. de Administración, tesis UNAM.

Velasco, A. E. (1989). La doble determinación de la productividad social del trabajo y el bloque industrializador. Fac. de Economía, tesis UNAM.

3.1.1 MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

Bonilla Muñoz, Martha Patricia (1986)

**Un perfil de la mujer en el trabajo.
Psicología Social.**

El propósito de éste estudio fue explorar la existencia de las diferencias en autoestima en la evaluación de las actividades que realizan las mujeres y en los rasgos de personalidad masculinas instrumentales y femeninas (expresivas), debidas a diversas características socio-económicas y demográficas en las mujeres. El diseño factorial que se utilizó fue de 2 escolaridad (Profesionistas y No Profesionistas) por 2 estado civil (Solteras y Casadas) por 2 trabajo (Remunerado y No Remunerado). Se aplicó a una muestra de 240 sujetos que representaron a cada una de las categorías. El análisis de los datos se realizó a través de análisis de varianza y pruebas de correlación. Los resultados mostraron que existen diferencias tanto en Autoestima, como en la evaluación de las actividades realizadas por las mujeres y en los rasgos de personalidad masculinas y femeninas, en lagunas características socioeconómicas y demográficas de las mujeres entrevistadas.

García y García, Blanca Elena (1985)

**Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres:
Un estudio comparativo. Psicología Social**

Dado que cada vez son más las mujeres que se incorporan a la población económicamente activa y que aún se mantienen una serie de prejuicios culturales y sociales en rotación a su desempeño laboral, es que surgió el deseo de realizar éste trabajo. En el se intenta analizar como percibe la mujer mexicana, su situación en el sector laboral en los aspectos siguientes; que tan satisfecha se encuentra con su trabajo, cuáles son las motivaciones que la impulsan a trabajar,

si experimenta algún conflicto de roles al hacerlo, que sentimientos le produce la discriminación a que se ve expuesta y como percibe el hostigamiento sexual que recibe en su trabajo.

En la literatura, se ha encontrado que estos son algunos de los problemas que enfrentan las mujeres que tienen un empleo remunerado. De ésta forma el objetivo de ésta investigación, fue analizar como los motivos para trabajar, el conflicto de roles, la discriminación y el hostigamiento sexual, se relacionan con la satisfacción laboral en las mujeres, contrastándolas con los hombres. Para lo cual se relacionaron a 160 hombres y 160 mujeres, solteros y casados, profesionales y no profesionales, distribuidos en ocho grupos, formando un diseño de 2x2x2. La información sobre los aspectos antes mencionados se recopiló por medio de un cuestionario constituido por reactivos medidos en una escala de cinco puntos.

Grados Espinosa, Angel Jaime (1979)

Manual de reclutamiento y selección de personal. Psicología Social.

Este Manual consta de 4 volúmenes:

Volúmen I. Se concluye que la Selección por Objetivos y los Centros de Evaluación son utilizados en pocas empresas, por el costo o bien por las características propias de estos sistemas de Selección. El modelo tradicional, basado en pruebas y entrevista, es a la fecha el más utilizado. Las pruebas psicológicas que se utilizan no cuentan con estandarizaciones y si existen no las comunican, inclusive pruebas que se consideran eficientes no se dan a conocer por temor a que se popularice su uso y pierda con ello su efectividad. Se considera que la falta de validación es un problema de relevante importancia que existe en la Selección de Personal, en las empresas más avanzadas utilizan evaluaciones de la conducta laboral (Calificación de Méritos) como forma de evaluar los resultados de la Selección de Personal, pero aún éstas técnicas tienen problemas de objetividad si no son bien aplicadas.

Volúmen II. Incluye Revisión de Tesis que aplicaron Pruebas Psicológicas.

Volúmen III. Incluye: Test de Atención-Percepción B.G.9, Test de Comprensión Mecánica AA, Test de Comprensión Mecánica BB, Destreza, Herramienta, Instrucciones Orales, Memoria, Números, Prueba de Ortografía, Prueba de Taquigrafía, Prueba de Mecanografía, Prueba de Ortografía y Taquigrafía Español, Percepción, Razonamiento Abstracto, Razonamiento Verbal, Estudio de Valores Allport, Bender Gestalt Test, 16 P.F. (Factores de la Personalidad), Gordon, Inventario y Perfil, Frases Incompletas de Grados, Moss de Adaptabilidad, Test de Percepción Temática, Thurstone P.D.T, Intereses Thurstone.

Volúmen IV. Incluye: El Periódico, El Proceso de Contratación, Pasos para la Contratación de Personal, Esquema de Selección de Personal, Requisición de Personal, Forma de Solicitud, La Entrevista de Salida, Investigación de Personal, Encuesta Socio-económica, Exámen Médico de Admisión, Calificación de Méritos, Pruebas Psicométricas, Las Pruebas, Tipos de Pruebas, Pruebas de Inteligencia, Test Army Beta, La Administración de Test Army Beta, Test Rápido de Barranquilla (Barsit), Test de Dominós, Test de Matrices Progresivas de J.C. Raven.

Lach Schoenfeld, Enrique (1981)

Análisis psicosocial de un cambio organizacional realizado en el sistema de capacitación de una empresa de la industria eléctrica nacional.
Psicología Social

La capacitación y el cambio organizacional son los temas más importantes de este trabajo, en donde se concluye que la capacitación contribuye a la energía grupal de mantenimiento y no puede convertirse, en el momento actual y en cuanto a lo que debiera ser, en

el objetivo primordial, en el catalizador organizacional agente de cambio productor del segundo tipo de energía de tarea. Las hipótesis de esta tesis fueron: 1) La capacitación producir beneficios solo cuando los participantes asuman una actitud activa durante la misma y sustenten una opinión favorable hacia la educación permanente. 2) La capacitación producir la opinión de reformar el contexto laboral en función del grado de involucramiento y de la oportunidad de aplicación del conocimiento. Las variables independientes fueron: la educación permanente, la necesidad de logro, la eficiencia o sentido de competencia, la formación anterior, la edad cronológica, el test y la capacitación. Como variable dependiente: la opinión a cerca de los beneficios de la capacitación. Un cuestionario fue aplicado a dos grupos de trabajadores en proceso de capacitación y a un grupo fuera de capacitación. Todas las respuestas fueron anónimas. Los instrumentos utilizados fueron un pretest y un cuestionario de opiniones en tres versiones, una para cada grupo de trabajadores.

Lebron Algarin, Félix (1978)

Desarrollo organizacional y neocapitalismo: Investigación bibliográfica

La aparición de las grandes compañías monopolistas de fines del siglo XIX, como producto de la concentración y centralización de capitales y la creciente y compleja división social y técnica del trabajo demandan la necesidad de la burocracia dentro de un sistema complejo de producción y reproducción. Es evidente que la organización burocrática que encontramos en la industria capitalista refleja las necesidades y condiciones básicas de la explotación de la fuerza de trabajo durante el periodo de crecimiento monopolista.

El taylorismo al igual que la teoría de la burocracia es producto de la necesidad de satisfacer ciertas demandas del capitalismo, ésta ideología del taylorismo para la explotación del obrero por parte del capitalismo comienza a declinar a partir de la década de 1930 periodo en el cual el capitalismo internacional atraviesa por un periodo de crecimiento económico y científico el cual hace que el rol del obrero

comience a transformarse progresivamente, el nivel de vida de la clase trabajadora comienza a elevarse. Con esto surge la "Escuela de Relaciones Humanas" o la "Nueva Iniciativa" originándose condiciones que permiten a los obreros realizar mejor su tarea encaminando sus esfuerzos hacia el éxito del capitalismo sin embargo infravaloró los problemas objetivos con que se enfrentan las organizaciones y los individuos que participan en ellas. Y surge la ideología de los "Revisionistas" que trae consigo un ambiente cada vez más inestable. Todo esto trae consigo el desarrollo de la disciplina que se conoce como "Ciencia de la gestión" que comprende varias subdivisiones: la gestión de la economía, la dirección de la actividad jurídico estatal administrativa y la gestión de la actividad laboral de los hombres, es aquí donde ubicamos a la psicología de las organizaciones y a los teóricos revisionistas quienes han dirigido sus intereses hacia la creación de un modelo ideal de cambio en beneficio de las organizaciones capitalistas, modelo que ha sido denominado como cambio social planificado o "Desarrollo Organizacional", D.O. la cual no es más que una estrategia engañosa desarrollada por el capitalismo para reproducir las condiciones de producción que no es otra cosa que la reproducción de la explotación obrera por parte del capital.

Como conclusión final, podemos decir que entre las técnicas desarrolladas por la teoría de la burocracia, la administración científica, la escuela de las relaciones humanas y D.O., no existen diferencias en su principal objetivo. Sus fines son los mismos, la adaptación del obrero al régimen capitalista de la explotación.

Morales Lavin, Gloria Valentina (1989)

**Un estudio sobre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo en México.
Psicología Social**

El objetivo del estudio fue la motivación del hombre en el trabajo: (que les gusta o disgusta a las personas en sus trabajos?, (que querían de sus trabajos? (cuáles eran los factores que influyen en el logro de la satisfacción de los individuos en sus trabajos? y (cuáles eran los que

evitaban que las personas sintieran insatisfacción?. Se estableció que la motivación del trabajador solo podía entenderse en relación con dos clases de necesidades. Un grupo se les denominó factores de higiene o de mantenimiento, ya que su papel consiste en mantener un equilibrio entre el individuo y su ambiente. Empero, la verdadera motivación surge a partir de la satisfacción de las necesidades humanas que son las que propician el crecimiento psicológico del individuo, a esto se les denominó factores motivacionales. Al percibir la relevancia de esta teoría de Motivación-Higiene de Frederick Herzberg en el ámbito laboral, fue lo que motivó a realizar esta investigación con el propósito de confirmar o rechazar algunas de las hipótesis más importantes de esta teoría, en una muestra de una Institución Descentralizada. Así mismo representa una aportación a México. Así como coadyuvar a la implementación de medidas administrativas más adecuadas y mejorar el desarrollo y desempeño laboral. También redundar a nivel organizacional en manejar adecuadamente al recurso humano, ya que el ser humano es lo más valioso.

Valdés Kilian Alicia (1986)

La mentalidad del empresario. Análisis de un caso: La élite empresarial de León, Gto. Psicología Social

Investigación basada en entrevistas y cuestionarios a 30 miembros de la élite empresarial de León, Gto.; aplicados personalmente por la investigadora. En el estudio se distinguió entre el empresario "nacido como privilegios" y el "self-made-man". Se estudia la mentalidad de dichos empresarios en dos aspectos: la concepción del mundo y el estilo de vida. Los instrumentos utilizados fueron: preguntas abiertas orales, y 4 cuestionarios: frases incompletas, opciones jerarquizadas y acuerdo-desacuerdo. El estudio comprende un revisión de autores que han abordado el tema tanto en Europa y en los Estados Unidos, como en algunos países de Latinoamérica. Entre otros temas, se analizaron las siguientes: la percepción de la desigualdad socio-económica y de sus causas; la concepción del trabajo como exigencia de carácter

ético; la percepción del rol socio-económico del empresario; el contraste del empresariado mexicano y estadounidense en relación con los vínculos familiares; el reclutamiento de la cúpula empresarial entre las clases populares; la innovación tecnológica y el tradicionalismo social; la amalgama entre los postulados del catolicismo y los valores del capitalismo. Una de las conclusiones es que la diferencia fundamental entre el empresario "self-made-man" y el "nacido con privilegios" estriba, no tanto en una diferente concepción del mundo sino en el grado de congruencia entre esta y el estilo de vida.

Colin Estrada, Lilia Catalina (1990)

**Aspectos sociales y psicológicos del ausentismo laboral.
Psicología Clínica**

Analiza la relación de la conducta ausentista con los antecedentes familiares e individuales, la personalidad y las actitudes del trabajador. Participaron 50 trabajadores del sexo masculino, con edades comprendidas entre los 18-60 años, con escolaridad de primaria y secundaria, del ramo hulero de la región del Salto, Estado de Jalisco. 25 fueron ausentistas y 25 no ausentistas, todos tenían contrato permanente. Se aplicaron varios instrumentos: a) Entrevista Laboral; b) Escala de actitudes; c) Historia Clínica; d) Test de Barsit y e) MMPI-168. Se encontraron las siguientes diferencias entre ambos grupos:

1) En la relación subordinado-supervisor, debido al manejo de autoridad por parte del supervisor, debido al manejo de autoridad por parte del supervisor, así como su manera de motivar al trabajador, referente al grupo ausentista. 2) Relaciones problemáticas obrero-patronales por parte de la gerencia, que pueden propiciar mayor número de ausentismo; 3) En el abuso del alcohol, por parte del grupo ausentista; 4) Diferencias de rasgos psicóticos y de extroversión-hostilidad de los ausentistas. Esto se correlaciona con los antecedentes de problemas familiares del grupo ausentista.

Velázquez Romero, Beatriz (1990)

Rasgos psicosociales de burócratas del sector público de la iniciativa privada. Psicología Social

Con el propósito de comparar la personalidad de los burócratas del gobierno y de la iniciativa privada, se estudiaron 4 rasgos psicosociales multidimensionales: filosofía de la vida, autoritarismo, locus de control, orientación al logro, en función al tipo de institución y a variables sociodemográficas-laborales de 685 sujetos, 538 del sector público y 147 de la iniciativa privada. Después de analizar psicométricamente los 4 instrumentos que se les aplicaron, se obtuvieron 18 subescalas. Se observaron diferencias significativas en la personalidad de los empleados, en algunas de las subescalas, en función a las variables sociodemográficas-laborales. En relación con el tipo de institución se diferenciaron principalmente en: autoritarismo, cautela, insubordinación y poderosos del microcosmos. En cuanto al sexo se encontraron diferencias en las escalas de democracia, trabajo, rivalidad y suerte. Con respecto al nivel de escolaridad, los sujetos difieren en: rivalidad, suerte, y poderosos del microcosmos. La edad de los empleados y su antigüedad en la institución y el puesto que ocupaban, determinaron diferencias en auto-afirmación activa, rivalidad y suerte. Los burócratas de ambos sectores comparten características como el ser trabajadores y perseverantes. Entre las mujeres que trabajan, se observan cambios del rol tradicional, tienden a ser más autónomas e insubordinadas. Los sujetos con mayor escolaridad tienen más rasgos internos y de logro.

Shoemaker Guardia, Nancy María (1995)

Organización del espacio en el hogar-oficina según los roles domésticos-laborales. Psicología Ambiental

Investiga las características de 112 profesionistas de ambos sexos, de distintas especialidades que trabajan en un hogar-oficina y sus condiciones laborales. Se utilizó un cuestionario para conocer los

datos generales, las características de las viviendas, sus condiciones de trabajo, junto con una escala para medir privacidad y satisfacción. El 61% reporto establecer límites entre su vida personal y laboral. Los límites se establecen en base a horarios, y en cuanto al espacio de trabajo. Se observó un mayor grado de privacidad en los hombres. Se presentó una correlación positiva entre el grado de satisfacción y el grado de privacidad obtenido. En general, se vio que la mujer buscaba en especial balancear su vida profesional y familiar y el hombre buscaba un mayor desarrollo profesional y económico.

León Mosiño, Ana Bertha(1995)

**Manifestaciones afectivas y fisiológicas en trabajadores con turno rotativo.
Psicología Clínica**

El objetivo fue conocer si existen diferencias en las manifestaciones de ansiedad, depresión, trastornos del dormir y fatiga laboral en un grupo de trabajadores con rotación de turnos. Participaron 52 trabajadores de una empresa a los cuales se les aplicó la batería de pruebas psicológicas al finalizar cada turno rotativo, es decir matutino, vespertino y nocturno. Los resultados obtenidos indican que no existen diferencias significativas en las manifestaciones de ninguna de las variables estudiadas, en relación al turno en que labora el trabajador, así aparentemente el turno rotativo no incide de manera importante en los trabajadores como grupo. Sin embargo, si afecta a los trabajadores a nivel individual. Así mismo, se estudiaron las diferencias entre hombres y mujeres en relación a las pruebas aplicadas en cada turno. Se observo que las diferencias varían en cada turno y no sobrepasan a más de dos indicadores significativamente diferentes entre los mimos. Por último, en relación al análisis de tipo cualitativo de las variables sociodemográficas, de los sujetos que puntuaron alto en las pruebas psicológicas aplicadas, se puede observar que reunían todas aquellas condiciones que tienden a agravar las alteraciones que se producen en los trabajadores con turno rotativo.

Mingo Caballero, Araceli(1995)

Elementos significativos del quehacer colectivo de mujeres campesinas en organizaciones productivas: estudio de caso. Psicología Social

Estudio de caso de las necesidades y oportunidades de trabajo en mujeres rurales en sus propios poblados. Se realizó una reconstrucción de la historia del grupo rural e instituciones de empleo y de salud para profundizar en los aspectos que han intervenido significativamente en su acontecer y dinámica. Se utilizaron guiones para la reconstrucción del contexto en el que surge el grupo y para la recuperación de la historia del grupo, a través de entrevistas colectivas con las asociadas.

3.1.2 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Acosta Reyes, Mario Alberto (1986)

Análisis y formulación de políticas en las organizaciones

La creciente complejidad en el manejo de las organizaciones debido a su mayor tamaño y al turbulento medio ambiente en que desenvuelven, entre otros factores, hace necesario que el directivo conozca profundamente el ejercicio de sus funciones; la política de sus negocios es una herramienta de gran valía para su comprensión; sin embargo, a pesar de su importancia, han sido poco difundidas sus bondades, acerca de las cuales versa gran parte del estudio. Se desarrollan las teorías que tratan de explicar el fenómeno de las organizaciones, a través de 3 grandes filosofías: Clásica, Neoclásica y Moderna o de Sistemas; se describen las principales características de la política de negocios; se da énfasis en el análisis del medio ambiente, considerando los puntos a considerar para su debida interpretación, ponderando la importancia de su comprensión; se da importancia a la preparación que debe tener el directivo para afrontar los difíciles retos que se le presentan al dirigir las organizaciones; se abordan las cuestiones referentes a la resistencia al cambio y a los problemas que trae aparejada la implantación de la política.; se interrelaciona la planeación estratégica y la política de negocios; se definen las políticas más importantes que se deben aplicar en las áreas funcionales de la organización, así como de la dirección general. Y como caso práctico se realiza la aplicación de la política de negocios en una empresa industrial mexicana, considerando todo su proceso, desde su definición hasta su control.

Aguirre Partida, Salvador Anselmo (1989)

Indicadores básicos en la administración de riesgos de trabajo. Con infraestructura financiera dinámica y sensible al daño para motivar a las empresas a minimizar los siniestros y su costo industrial.

Se construye una tabla de los productos de índices de frecuencia y gravedad, así como de los grados de riesgo y primas correspondientes para efectos del Seguro de Riesgos de Trabajo para dar cumplimiento al Artículo 81 de la Ley del Seguro Social vigente. Se definen los conceptos de Índice de Frecuencia e Índice de Gravedad de los riesgos de trabajo realizados y terminados en una empresa, grupo de empresas, actividad o rama industrial y desarrollar los modelos matemáticos actuariales que permitan medir la magnitud de los riesgos de trabajo en términos de dichos índices, de tal manera, que el producto del índice de frecuencia por el de gravedad tenga validez matemática-actuarial para obtener la prima del Seguro de Riesgos de trabajo.

Aguirre Partida, Salvador Anselmo (1986)

Construcción de índices para la administración institucional de los riesgos de trabajo.

A través de la elaboración de este trabajo se obtuvieron resultados que permiten a la administración institucional:

Saciar una laguna para el cumplimiento de la Ley del Seguro Social que data desde la original de 1943 y se mantiene a la nueva de 1973 en los artículos 44 81 respectivamente.

Contar con los elementos básicos y objetivos para la operación del sistema de prima variable dentro de un equilibrio financiero, en aproximadamente medio millón de empresas clasificadas en doscientos sesenta y tres actividades económicas.

Coadyubar en la simplificación modernización administrativa de un sistema dinámico de estímulos económicos a las empresas del país,

que adopten y mantengan medidas de higiene y seguridad, inhiban los riesgos de trabajo y reduzcan los siniestros, dentro del objetivo institucional de Prevenir en lugar de Curar.

Para el efecto, se aplicó el Método Científico y el trabajo se presenta con una estructura capitular que comprende: El objetivo; el problema y su entorno; los resultados de la investigación documental presentados como Antecedentes; el establecimiento y la prueba de hipótesis; el diseño de un modelo simulación aplicado a las empresas y actividades mencionadas en el punto anterior; para terminar con un análisis de la importancia que para los factores de la producción del país tiene la aplicación de los índices de referencia.

Balcazar Flores, Sergio Arturo (1986)

Implantación de prestaciones de previsión social en las empresas.

El trabajo presentado destaca, en forma extensa, la importancia y trascendencia que reviste la implantación de prestaciones de previsión social en las empresas, como una parte fundamental de la planeación general y fiscal en lo particular de las mismas, sobre todo en condiciones de crisis.

El texto intenta generalizar el conocimiento de la naturaleza; los antecedentes y el estado que guardan dichas prestaciones dentro del contexto económico-social en México, así como la forma en que se encuentran reglamentadas en este país.

Se incluye además un análisis de las prestaciones de previsión social que prevee la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, así como de otras prestaciones distintas a las de previsión social que también son de importancia en nuestro medio empresarial.

Por último se acompaña la exposición de ejemplos y caso práctico ilustrativos del beneficio y costo fiscales de la implementación de determinadas prestaciones de previsión social y de la limitación del artículo 77 fracción XXX de la Ley del Impuesto sobre la Renta a dichas prestaciones.

Barón Viveros, Lilia (1988)

Estilos de liderazgo adoptado por el dirigente, en una área del sector público (caso práctico: subcontraloría de control de la secretaría de comunicaciones y transportes).- México.

El objetivo general de ésta investigación es el de analizar y determinar el estilo de liderazgo adoptado por el líder o dirigente, en la conducción de los grupos formales existentes en la Organización. Y se concluye que la hipótesis que da validez a esta investigación es en la que se establece que "El estilo de liderazgo adoptado por el dirigente, sí influye en el comportamiento de sus subordinados para el desarrollo de sus actividades".

Así mismo dentro del personal entrevistado se encontró que los que tienen un nivel de maestría, ejercen un buen liderazgo lo cual quiere decir, que entre más preparado se encuentre el líder o dirigente, sus subordinados tendrán un mejor desempeño en sus actividades y sobre todo en el trato personal. Se aplicaron 2 cuestionarios:

El primero denominado: "Características del Comportamiento del Directivo", desde el punto de vista del poder, liderazgo y autoridad. Como resultado del consenso de los entrevistados revela que los jefes reúnen características de líder, que no son del todo completas.

El segundo cuestionario denominado: Descripción de la Eficacia y Adaptabilidad del líder (Ideal). De éste se obtiene como resultado que los jefes no ejercen la función de liderazgo de manera plena, debido a dos razones: * Aspectos intrínsecos, en este sentido se advierte por un lado, las carencias o deficiencias existentes en la propia personalidad de cada individuo * Aspectos extrínsecos, estos se refieren al condicionamiento que le impone la misma Organización. Teniéndose en cuenta lo siguiente, estructura, funciones y clima (cultura organizacional), y por otro lado, se tienen las normas y lineamientos establecidos en el Sector Público en cuanto al ejercicio de la Administración Pública, lo cual limita la participación en la toma de decisiones de los grupos formales existentes en éste Sector.

Bonequi Domínguez, Sergio R (1981)

Los sistemas de información gerencial como apoyo a la toma de decisiones en una institución financiera.- México

Las organizaciones requieren contar con elementos de información que conduzcan a una mejor administración y para ello el establecimiento de Sistemas de Información es cada vez más importante, ya que para conocer con exactitud la situación pasada, presente y futura de los diversos aspectos operativos de la organización, se requiere del uso de sistemas efectivos que proporcionen la información en el lugar requerido, en el momento apropiado y con la calidad y cantidad suficiente, a fin de que proporcionen una verdadera herramienta para una mejor gestión empresarial.

Por otra parte en todas las agrupaciones se presentan constantemente situaciones en las cuales se tienen que tomar decisiones y uno de los elementos fundamentales para la toma de decisiones es la información por lo cual están ligados los sistemas de información y el proceso de toma de decisiones. Por lo tanto, los Sistemas de Información Gerencial deben satisfacer las necesidades de información con calidad, exactitud y oportunidad necesaria para la toma de decisiones. Para el desarrollo de un Sistema de Información es conveniente seguir una metodología que lleve al analista responsable del sistema a buen término éste desde la identificación de una idea hasta su implementación. El llevar a cabo esto implica la inversión de una serie de recursos que deben justificarse a la luz de los beneficios que se esperan, éste debe ser considerado como un Proyecto de Inversión que tendrá un Costo y del que se espera un Beneficio. Una vez realizado el proyecto es necesario evaluar los beneficios esperados contra los beneficios reales, para proceder o no a su corrección.

Carrasco Rojas, Cuauhtémoc Eduardo (1985)

El incremento de productividad con grupos de trabajo

Uno de los objetivos de la administración es incrementar la productividad, para ello lo más conveniente es hacer participar a las personas para que intervengan directamente desde la planeación hasta el control del objetivo mismo, ya que estas son quienes determinarán el logro de los resultados. Para esto es necesario convertir la organización en equipos de trabajo ya sean círculos de calidad u otros que permitan que el personal se sienta responsable no sólo de cumplir los programas de producción, sino también de costos, calidad, desperdicio, etc. En éstos equipos se enseña al trabajador como puede mejorar su propia productividad. La clave esta en la eficiencia del líder del equipo, los cuales deben ser receptivos a las nuevas ideas, tener habilidad para reunir a personas de diferentes áreas y ser buenos administradores de tiempo, capacidad para dirigir y habilidad para que todo quede concluido.

Se concluye que con un ambiente de apertura y confianza, una aceptación del cambio como forma de vida e individuos que prefieran la participación en equipo, el incremento de productividad esta asegurado.

Castelán García, Beatriz (1980)

La interacción de la planeación estratégica y el control de gestión. Un análisis conceptual y sus perspectivas prácticas.

El concepto de control de gestión entendido como el medio que asegura el cumplimiento de la Planeación Estratégica surge tardíamente. A medida que la planeación estratégica se instala se hace necesario un nuevo enfoque de control que aprovechando la experiencia del control operativo y presupuestal, proyecte e integre sus evaluaciones en relación a la Planeación Estratégica. Aquí surge

el control de gestión o control directivo o estratégico en donde el objetivo básico no es el cumplimiento absoluto de una regla o rutina, sino el análisis e interpretación de las desviaciones detectadas para poder conocer sus orígenes y dar solución a problemas no sólo de ejecución sino de planeación técnica y estratégica.

Castellanos Cepeda, Oscar Guillermo (1986)

El análisis y diseño de estructuras orgánicas.

Se hace énfasis en que las organizaciones realicen estudios profundos y formales respecto a sus estructuras con la finalidad de aprovechar en mayor medida los recursos con que cuentan, se resalta la importancia que tiene el Análisis y Diseño de Estructuras Orgánicas, destacando los beneficios que se obtienen cuando se efectúan de una manera técnica.

Las estructuras Orgánicas que se diseñen deben ser: orientadas a responder a las necesidades de la organización, flexibles para poder adaptarse a circunstancias no previstas, congruentes con el enfoque administrativo.

Es importante seguir una metodología para realizar un Estudio de Organización, establecer controles de Estructuras Orgánicas con el fin de evitar que las organizaciones crezcan indiscriminadamente. El realizar estas actividades, contribuye a elevar la productividad de las Instituciones.

De la Maza Ambell, Mauricio (1979)

Plan estratégico para el desarrollo de una empresa mediana beneficiadora de mineral no metálico.

Se concluye que los dirigentes de la pequeña y mediana industria, en su mayoría, no tienen conocimiento de administración y muchas veces

no conocen sus propios problemas. Tienen problemas comunes como: Desarrollo de la administración y de las facultades del empresario, mercado, publicidad, distribución, diseño de productos, relaciones humanas dentro y fuera de la empresa, simplificación de los métodos de trabajo, control de inventarios, contabilidad, control de costos, planeamiento financiero y de producción. Por lo tanto ellos necesitan formación y asistencia técnica.

Fariás Espinoza, Javier (1985)

Efecto de las interdependencias en la toma de decisiones.

En la actualidad se utilizan diferentes técnicas y sistemas para la toma de decisiones, cuya aplicación origina que el proceso sea más sistemático al efectuar un análisis más lógico y riguroso del problema a través del uso de la lógica simbólica, heurística y otras metodologías.

Sin embargo un número elevado de expertos en la materia señalan que la mayor parte de los ejecutivos no saben tomar decisiones puesto que a pesar de la gran cantidad de instrumentos existentes, no siguen procedimientos formales, lo que hace que el proceso de toma de decisiones sea más intuitivo que técnico. Se describen la filosofía y algunos aspectos conceptuales del proceso de toma de decisiones, así como los sistemas y la naturaleza de la información que debe soportar dicho proceso. La metodología que se desarrolla se apoya en la construcción de una matriz diagonal que permite que el planteamiento de los problemas pueda enfatizar el efecto de las interrelaciones e interdependencias entre los elementos que conforman un sistema, sin descuidar las funciones de transferencia de sus propios componentes, ésta metodología tiene un campo de aplicación muy amplio ya que va desde la planeación -programación de actividades hasta la sistematización y ejecución secuencial y ordenada de los planes y programas. Finalmente no se puede establecer que la mayor parte de las decisiones que se toman se hace en forma incorrecta, sino el de que éstas no se hacen con base en una

metodología que dé consistencia a las decisiones, en el tiempo y en el espacio.

Galvan Zuart, Manuel (1989)

Estudio exploratorio sobre: el perfil del electorado en el Distrito Federal.

Para conocer al Elector en cualquier tiempo no se puede obtener el resultado a través de estadística electoral en virtud de la calidad secreta del voto y ello no permite establecer una correspondencia entre este y el de elector. Estas estadísticas sólo nos permiten percibir ciertas tendencias del comportamiento del electorado.

La forma de dar respuesta esta dada con el empleo de metodologías y técnicas de muestreo a través de encuestas de opinión pública usando la teoría y la práctica de la Mercadotécnia Electoral. Por lo tanto se sugiere a los partidos políticos que para que puedan ser competitivos deben usar las técnicas modernas de Mercadotécnia Electoral y aplicarla profesionalmente.

Hernández Ortega, Raul (1988)

Desarrollo de la Gerencia Mexicana.

El México actual atraviesa una década de fluctuaciones económicas y enfrenta el reto del desarrollo nacional.

Mientras que las empresas mexicanas tienen severas dificultades para mantenerse competitivamente en el mercado. Lo que nos lleva a identificar la necesidad de contar con sistemas de administración que permitan a las empresas nacionales mejorar y lograr su desarrollo.

La presente investigación tiene como propósito ofrecer un método para lograr el desarrollo de las empresas, a través del desarrollo de sus gerencias. Se pretende que el método sea acorde con la

idiosincrasia de los mexicanos, para que responda a las necesidades de las empresas nacionales

Para comprender las necesidades de México, se parte de un análisis de nuestro país, sus características geográficas, análisis de sus riquezas de su economía y de su política internacional.

En el siguiente capítulo se estudia a sus habitantes, el mexicano.

Analizando su conducta y tratando de explicar esta en función de sus raíces históricas, que determinan la actitud del empleado y del empresario mexicano en el trabajo. De igual modo nos arroja una serie de necesidades y cualidades que pueden ser aprovechadas.

El paso siguiente es ubicar lo que el susientante considera el desarrollo gerencial. Y se analizan métodos existentes que han intentado lograrlo. Sólo que son conceptos extranjeros que lejos de acercarnos al éxito, sólo confunden.

En función de las necesidades detectadas em México como país, el comportamiento de los mexicanos y las carencias de desarrollo gerencial, se plantea el problema desde una perspectiva de la teoría de sistemas viendo a la empresa mexicana como un sistema total que es analizado en su problemática actual.

Posteriormente se expone el método propuesto para lograr el desarrollo gerencial, que consta de ocho fases y que se presenta como respuesta a la problemática detectada. Lo más importante es que se trata de un método acorde con la cultura mexicana, por lo que su aplicación puede ser inmediata.

Lo que da mayor valor al documento es el caso real que se expone en el siguiente capítulo, con base en el método propuesto. Los resultados del caso son mostrados y analizados a la luz de la realidad mexicana, lo que permite afirmar que el método propuesto permite el desarrollo gerencial y en consecuencia el de la misma empresa.

Hernández Plaza, Esmeralda (1988)

Un sistema de solidaridad entre empresas micro, pequeñas y medianas.

Esta propuesta tiene como objetivo establecer un organismo que mediante la solidaridad entre empresas micro, pequeñas y medianas les permita lograr madurez, productividad y calidad total.

Para obtener la información base se utilizó un método Delphi modificado, el cual incluyó la aplicación de un cuestionario de opinión, en dos fases, a un grupo de 30 expertos internacionales, regionales y nacionales en micro, pequeñas y medianas empresas.

Las pruebas utilizadas fueron Kolmogorof-Smirnof, la de Mc Nemar y la χ^2 , con lo que se midió preferencia y cambio de opiniones.

De esta propuesta se desprende que hay un vacío en el ámbito administrativo, que no puede ser resuelto vía el financiamiento y la capacitación gerencial, razón por la cual se propone un sistema de solidaridad entre micro, pequeñas y medianas empresas.

En el capítulo I se dan las definiciones de estas empresas en algunos países de América Latina, su importancia económica y social, así como las causas factibles de su fracaso.

En el capítulo II se presentan los modelos de asistencia a las micro, pequeñas y medianas empresas en algunos países de América Latina.

En el capítulo III se presenta un esquema de administración del organismo y las características de este organismo propuesto y su instrumento técnico, que es el modelo insumo-producto.

En el epílogo se hace una conclusión sobre la orientación de los modelos de asistencia actuales dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas y las características del organismo propuesto. Los anexos A y B incluyen la metodología utilizada, la encuesta de opinión que se aplicó y los resultados logrados.

Ibarra Almada, Agustín Ernesto (1982)

La administración pública del trabajo: modelo metodológico para su análisis.

Se hace mención a los problemas que enfrentan las organizaciones en materia de inversión, cómo mejorar las técnicas para hacer mejores predicciones en el contexto de un proyecto de inversión. Es necesario enfatizar el carácter social de éste tipo de inversión. De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo, las Empresas y Organizaciones Públicas, tienen los siguientes propósitos:- Participar en la oferta de bienes y servicios socialmente necesarios y en aquellas actividades de producciones básicas. - Modernizar su organización, elevar los niveles de productividad y propiciar su reestructuración. - Promover el desarrollo regional del país. - Contribuir al financiamiento del desarrollo.

Esto es con el fin de introducir mejoras, cubrir espacios no tratados o hacer más eficiente el proceso de estudios de inversión.

Jaidar Cerecedo, José Alejandro (1990)

Organizaciones: Un enfoque sistemático, multidisciplinario e integral.

La investigación nos presenta, como objetivo, el identificar los principales factores que responden al análisis del comportamiento organizacional, con base en los enfoques político-administrativos, psicológico y social.

Se observa para su comprensión el diseño de un sistema organizacional que responde, en su composición y caracterización, a las variables sustanciales de los enfoques enunciados y que responden a la estructura del trabajo y a la demarcación de ámbitos de acción.

Por lo anterior, se procede a identificar la conceptualización de la organización, relacionándola con la metodología de la investigación científica, a efecto de observarla con una demarcación

inminentemente estructural-funcional en torno a la jerarquía, fines y medios, roles, comunicación y tecnología.

Se desprende por lo tanto la visión del diseño organizacional que depende del análisis social por parte de la visión de estado, que interpreta su dinámica a partir de una sociedad conformada por superestructuras y clases sociales, las que delimitan la participación del individuo y los grupos en torno al complejo de causa y efecto de los perfiles ideológicos de las organizaciones.

Encuentra espacio en el trabajo la correlación de fuerzas dentro de las organizaciones, procediendo a ubicar el liderazgo como medio de ejercer la política a través de ejercer el poder y la autoridad para cristalizar en hechos que solventen las demandas y expectativas institucionales y grupales.

Es evidente que se analizan, dentro del ámbito ideológico, los valores que forman la cultura organizacional y que se traducen en normas y políticas, orientando el comportamiento hacia un perfil sociopolítico. Además, se identifican las posiciones antagonicas que promueven los conflictos y los procesos de negociación que cierran el círculo del liderazgo.

Por último, el control se presenta como un mecanismo estratégico para mantener el equilibrio y generar cambios de acuerdo con un sistema de información diseñado con base en la cultura particular de la organización y ubica a ésta acción en un ente con responsables que cubran el perfil político-administrativo.

López Jiménez, Daniel (1988)

La aplicación de la mercadotecnia social en la prevención del aborto inducido.

Este estudio se realizó en un Hospital de Ginecobstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social, donde se consultó estadística de 10 años sobre aborto y se aplicó un cuestionario, con ficha de identificación y datos demográficos y se aplicó una escala hacia el aborto inducido

construida utilizando el método de comparaciones normalizadas por pares Thurstone.

Se aplicó el cuestionario a 100 pacientes, 50 de ellas ya tenían hijos y nunca habían abortado y sirvieron como testigo, las otras 50 fueron pacientes con sospecha de aborto inducido.

Se transcribieron en hojas de codificación los datos obtenidos y se utilizó el paquete SPSS de la UNAM para la elaboración de estadística descriptiva y polígonos de frecuencias. Posteriormente se realizó el análisis de las variables, mediante cuadros cruzados.

Aportaciones: se sugiere que las Instituciones de Salud cuenten con un Departamento de Mercadotecnia para coordinar mejor, en tiempo y espacio, sus actitudes mejorando la promoción y la prestación del servicio médico, con un conocimiento mejor de su mercado.

Los capítulos de la tesis son:

I. Aspectos de mercadotecnia: sobre concepto y objetivos de la mercadotecnia social.

II. La problemática del aborto en México, su magnitud, repercusiones sociales y ocupación de los recursos Hospitalarios para su atención.

III. Diseño de estudio.

IV. Análisis y comentarios de la información obtenida.

V. Conclusiones y recomendaciones respecto a lo que se detectó en la investigación.

Márquez Ramírez, Jose Luis (1981)

La entrevista de separación un enfoque administrativo en desarrollo organizacional.

Se considera que las entrevistas y cuestionarios que tienen mayor validez son aquellos que son producto de la renuncia voluntaria ya que nos pueden proporcionar datos fidedignos, ya que los otros datos resultarían poco verídicos, dado que nadie dice nada que vaya a poner en peligro sus referencias personales y en caso de atreverse a hacerlo se le canaliza como una agresión a la organización o como cuestión personal.

Como resultado de estas entrevistas se propone:

-Racionalizar adecuadamente las características personales de un puesto y como puede encajar a la organización dentro de un enfoque profesional.

-La selección y aceptación del personal se sugiere se haga mediante profesionales del ramo.

-Interiorizar al personal de los objetivos organizacionales y de las actividades desarrolladas tanto individualmente como en conjunto.

-Fomentar las sugerencias del personal aplicando lo positivo difundiendo su origen y explicando lo negativo-

-Hacer ajustes de sueldos y salarios en relación al mercado, a la empresa, a la situación inflacionaria y a la capacidad que se desarrolle de un período a otro de evaluación.

-Flexibilidad para ascender de un puesto a otro.

-Tratar de difundir los aspectos positivos de la organización.

-Realizar actividades sociales dentro de cada departamento y a nivel organización

-Realizar análisis y evaluación de cada persona mínimo cada 6 meses.

-Implantar programas de inducción dentro de cada puesto de la organización.

Esto implica descubrir el potencial de cada trabajador como amigo y aliado de las organizaciones de lo contrario es exponerse a los graves riesgos que implica tener a un enemigo oculto en las nóminas de la organización.

Martínez Anzures, Luis Miguel (1990)

La administración y el desarrollo de la organización agropecuaria, forestal e hidráulica de México.

En la investigación se plantean como propuestas, la integración del sector agropecuario, forestal e hidráulico, para que de manera conjunta y coordinada, y con fundamento en el Plan Nacional de Desarrollo, se oriente el cambio estructural apoyando preferencialmente a las regiones de temporal, mejorando sustancialmente las condiciones de vida de los sectores del campo,

priorizando la producción de granos y alimentos básicos y la distribución de estos productos, procurando la autosuficiencia alimentaria nacional.

El documento se divide en cuatro grandes apartados, el primero se refiere a la evaluación y actualización de la organización agraria, pecuaria, forestal e hidráulica.

En el segundo se analiza la administración de la producción agropecuaria, forestal y de desarrollo, existiendo investigación de apoyo a la producción, se trata de determinar la problemática que aqueja al sector agropecuario, tratando de explicar sus causas y sus posibles soluciones.

En el tercero, se analiza y propone lo que se considera la producción de la administración y organización del sector, fundamentalmente en la de Desarrollo Rural Integral.

Martínez Chávez, Víctor Manuel (1986)

Observaciones fundamentales de teoría y práctica sobre el diagnóstico administrativo.

Este trabajo de investigación pretende establecer, de manera organizada, los principales lineamientos teóricos y metodológicos que se utilizan actualmente en México para el estudio y proceso del diagnóstico administrativo, útil para detectar los diversos problemas de la organización. Para dar cumplimiento a éste propósito, se consideró conveniente ceñirse al método científico.

La aportación de éste trabajo consiste fundamentalmente en ser el primer intento de sistematización de lo que significa el diagnóstico administrativo integral, así como de sus alcances en tanto que acción objetiva, clara y concreta que se debe aplicar periódicamente en las organizaciones, a fin de mantener sobre ellas una fase de análisis y una crítica constructiva que conduzca a racionalizar los cambios que se propongan.

Cada universo de análisis lo es por su propia dinámica, si bien los componentes de una organización requieren de diagnósticos propios pero siempre en relación con el todo. La administración pública mexicana no es una excepción a esta regla axiomática.

A diferencia de quienes aplican los modelos de diagnóstico como si fuesen recetarios, el autor considera que en la administración no existen recetas o fórmulas que den una respuesta exacta. La razón es lógica, cuando se parte de la base de que las organizaciones no constituyen máquinas simples, sino sistemas orgánicos complejos. Así lo único que puede precisarse son los lineamientos básicos sobre los cuales se puede apoyar para obtener un buen diagnóstico, y actuar en consecuencia.

Mateos Gómez, Leticia (1988)

Medición de actitudes hacia el trabajo para apoyar la decisión de integración de investigadores en un instituto de investigación tecnológica. Propuesta de un modelo. Investigación de campo.

Se llevó a cabo una investigación de campo, para la cual se utilizó el método científico.

Los objetivos del trabajo fueron:

- Definir los perfiles de los mejores investigadores, en términos de comportamiento observables, en un Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico Nacional.

- Con base en dichos perfiles, diseñar un instrumento válido y confiable, que permita medir tanto la dirección como la intensidad de la actitud de los investigadores o candidatos a investigadores hacia el tipo de trabajo que se lleva a cabo en el mencionado Instituto.

Se utilizó el paquete de computadora SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para procesar los datos que se obtuvieron en la encuesta que se llevó a cabo entre los investigadores, para probar el instrumento.

Los resultados mostraron que de los 24 factores de excelencia que integran el instrumento, 19 mostraron un coeficiente de confiabilidad aceptable (superior a 0.5).

En cuanto a la validez de construcción, resultó que el instrumento logró diferenciar significativamente entre los mejores investigadores y aquellos no contemplados dentro de esta categoría.

La información obtenida a través de este instrumento coadyuba a la toma de decisiones en diversas funciones de la Administración de Recursos Humanos, tales como: Selección, evaluación, capacitación, desarrollo, inducción, dirección, entre otras.

Los principales capítulos de la tesis son:

- Marco conceptual y teórico sobre la medición de actitudes y su importancia en la integración de recursos humanos y en especial de investigadores.

- Integración de recursos humanos en Institutos de investigación Tecnológica.

- Técnicas más importantes empleadas en la medición de actitudes.

- Propuesta del modelo para medir actitudes hacia el trabajo de investigación

Méndez González, Luis Alejandro. (1984)

Los sistemas de información gerencial como base para la toma de decisiones y su interacción con la planeación a corto y mediano plazo.

La planeación constituye una función primordial que provee a cualquier tipo de organización de un sistema de decisión integral dentro del cual se desarrollen sus actividades. La planeación define el modelo de empresa que se pretende llegar a ser y permite desarrollar los planes de acción y coordinar los esfuerzos para alcanzar el modelo definido.

Así mismo las organizaciones requieren contar con elementos de información que coadyuben a una mejor administración y para ello el

establecimiento de sistemas de información es cada vez más importante, con la finalidad de conocer con prontitud y exactitud la situación pasada, presente y futura de los diversos aspectos operativos de la organización, de tal forma que proporcionen una verdadera herramienta para una mejor gestión empresarial. Es por esto que los sistemas de información gerencial juegan un papel muy importante en las decisiones que toman los directivos empresariales al proporcionar la información requerida con la finalidad de conseguir los objetivos y metas propuestas aprovechando las fuerzas y oportunidades de la organización y tratando de prever las amenazas que surgen en contra de ella.

Messa Arango, Ma. Susana de la M. (1986)

Implementación de teorías administrativas en México- Un enfoque Social.

La administración se ubica dentro de las ciencias sociales, disciplina que participa de la tarea por el conocimiento social en apoyo mutuo con otras disciplinas de las cuales obtiene la mayor parte de los conocimientos que necesita para encuadrar el fenómeno de la administración.

Es necesario analizar el fenómeno administrativo partiendo de algunos textos utilizados por la docencia a nivel posgrado, los conocimientos que se transmiten y la manera de hacerlo. La práctica docente en lo concerniente al campo administrativo esta llamada a cumplir con el compromiso de transmitir el conocimiento administrativo, articulándolo con la problemática social, no cumpliendo exclusivamente con la función mecánica de reproducir herramientas que benefician a un sólo elemento de la sociedad como lo es el capital en su conjunto y desconociendo el otro elemento también fundamental como son quienes carecen de él.

Montes de Oca Luna Polo, Martha Patricia (1987)

Situación de las relaciones laborales del personal médico en las Instituciones IMSS e ISSSTE.

Se hace una comparación de la base normativa que rige a la Instituciones de Seguridad Social, se mencionan las condiciones legales que regulan las relaciones laborales del personal médico en las instituciones IMSS e ISSSTE. Las condiciones de ingreso, las jornadas de trabajo, los días de descanso obligatorio (resultado en cantidad más en el IMSS)

De manera inversa ocurre con las licencias con goce de sueldo, que se otorgan en mayor cantidad en el ISSSTE: las Enfermedades Generales y los Riesgos de Trabajo, de los segundos las dos instituciones tienen estricto apego a la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las primeras, las incapacidades que se generan de las mismas se otorgan en el ISSSTE con ciertas limitaciones en cuanto a la antigüedad del trabajador.

En cuanto a la edad para lograr la jubilación en el IMSS es de 60 años y en el ISSSTE de 55 años. Las pensiones se otorgan en el ISSSTE a los beneficiarios de manera equitativa, en el IMSS en diferentes porcentajes; el sueldo nominal es mayor en el IMSS. La alimentación por su parte resulta más restringida en su distribución para los trabajadores del ISSSTE.

Por último las condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Capacitación y Adiestramiento, así como la concesión de becas coinciden en un cien por ciento.

El tipo de Investigación. Documental.

Capítulos principales:

- Jornada
- Días de descanso
- Permisos sindicales
- Enfermedades generales
- Riesgos de trabajo
- Previsión social
- Jubilación y pensiones

Navarrete Velez, Alberto Ramón de Jesús (1987)

Metodología para la Investigación de Mercados Industriales en México.

El objetivo de esta tesis es "divulgar a la comunidad universitaria interesada en la investigación de mercados industriales, una técnica de investigación y análisis útil y confiable para las características del mercado mexicano".

En ella se presenta un método de investigación de mercados industriales que toma en cuenta las variables específicas del mercado industrial mexicano y presenta alternativas de solución a problemas clásicos del medio industrial mexicano como son:

- La obtención de información útil.
- Un sistema de validación de la información proveniente de distintas fuentes.
- Un método de análisis de resultados basado en la convergencia de las hipótesis planteadas con los resultados obtenidos del campo.

En el cuerpo de la tesis se desarrollan los siguientes temas:

- Se describen los métodos generales para la investigación de mercados, sus características, aplicabilidad y criterios con que se solucionan prácticamente.
- Se esbosan los problemas que presenta la obtención de información útil para la investigación de mercados, las fuentes de errores potenciales y los métodos para controlarlos.
- Se describe la metodología propuesta para la investigación de mercados industriales y se ejemplifica mediante un caso práctico.
- Se enmarcan las conclusiones de ésta tesis en el campo académico y metodológico práctico.

O'Connell, Patrick J. (1992)

La responsabilidad social, un punto de vista alternativo, con énfasis en el individualismo y la libertad.

La Responsabilidad Social es un tema importante porque revela actitudes personales del empresario. Los aspectos significativos que se tratan son el Nivel de Estudios (ya que cuanto más estudia la persona, más alto será su nivel de conciencia de la Responsabilidad Social y más dispuesta estará de favorecer programas que incrementen ésta), el Ambiente Laboral (éste también influye en la conciencia de la Responsabilidad Social del gerente), y el Estado Civil (se tiene como resultado que los casados tienen más conciencia de la Responsabilidad Social que los solteros).

Férez Canales, Esteban (1981)

El enfoque de sistemas aplicado al desarrollo de personal directivo.

Se hace énfasis en la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo de personal para que el país alcance mayores niveles de productividad. Se debe formar la idea de un desarrollo de personal con carácter preventivo acorde a los objetivos de la organización y a los planes que se elaboren para lograr dichos objetivos. El desarrollo de personal es un proceso de enseñanza aprendizaje permanente, dinámico y regulable que retroalimenta la información necesaria para adecuar los objetivos del programa de desarrollo de personal a los propios de la empresa. La empresa debe buscar el enfoque sinérgico de la acción conjunta de los diversos recursos disponibles, y el resultado de la combinación de estos recursos debe de alguna manera ser mayor que el resultado de estos mismos recursos pero utilizarlos en forma aislada unos de otros, el efecto de este enfoque se puede observar más objetivamente a través de las economías, en los costos, en el aumento

de los ingresos y utilidades. Este factor sinergetico es el más importante pero es también el más difícil de medir y como conclusión se tiene que a mayor grado de desarrollo del personal directivo se tendrá mayor eficiencia administrativa que se refleja en un efecto sinergetico positivo.

Pérez Romero, Luis Alfonso (1991)

Plan estratégico de mercadotecnia social-enfocado al cáncer cérvico uterino.

El objetivo principal es analizar los principios y técnicas de la mercadotecnia para exponer un plan estratégico de mercadotecnia social, para un servicio específico del sector salud (técnica del papanicolaou para detectar el cáncer cérvico uterino). La finalidad de esta propuesta organizacional es ver que la mercadotecnia requiere de la menos subordinación posible para llevar a cabo de manera oportuna y acertada sus diversas actividades y evitar demoras burocráticas para la aceptación o no de los proyectos, y la investigación de mercados, es una subdivisión que debe operar oportuna y eficazmente para la toma de decisiones proactivas.

Pérez Zambrano, Armando (1986)

Evaluación de la actitud hacia los calentadores de agua que utilizan energía solar a través de una Investigación de Mercado.

El estudio presentado consiste en una investigación de mercado que tiene como finalidad identificar las oportunidades y amenazas enfrentadas por los programas dirigidos a aprovechar la investigación, se elabora un anteproyecto de decreto presidencial, en el cual se

propone la creación del Instituto para la Protección y Bienestar Social de los trabajadores a lista de raya del Departamento del Distrito Federal, como organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tenga por objetivo otorgar seguridad social a dichos trabajadores y a sus familiares derechoahientes.

Los capítulos esenciales de la tesis son: La Seguridad Social y el Estado; la Seguridad Social como Contenido de Derecho Social; Legislación en materia de Seguridad Social para los servidores del Estado y las Instituciones de Seguridad Social para los Servidores Públicos.

Rosete Sánchez Carlos (1987)

La Mercadotécnica Social y su aplicación en una empresa de servicios del Sector Público.

Así como todos los seres humanos hemos cambiado de forma de pensar, de vivir, de hábitos, algunos para bien, osea, "madurar", otros por el contrario han sido causa de su destrucción o aniquilamiento.

Lo mismo puede decirse para las empresas públicas; de Participación Estatal Mayoritaria y Privadas, Universidades, Instituciones, etc; de la forma en que "reaccionen" para cumplir con su misión el objetivo para el que fueron creadas en esa forma "madurarán" o crecerán.

Una de éstas formas de reacción o de evolución del Marketing tradicional que se han presentado aproximadamente a partir de los años 70's es el llamado "Marketing Social". ¿Qué es?. ¿En dónde se aplica?. ¿Qué futuro tiene?. ¿Cómo ayuda a la empresa en su desarrollo y crecimiento?. ¿Para qué se utiliza?. ¿Qué beneficios genera a los usuarios o consumidores?.

El objetivo por lo tanto de este trabajo es el de comprobar algunas ideas que han estado latentes en la mente del autor, así como el de comprobar las experiencias personales del mismo en el desarrollo de su actividad profesional y éstas se concretan en lo siguiente:

1. El Marketing Social es una rama de la ciencia que cuenta con una serie de técnicas o métodos, cuya finalidad es promover causas

sociales. Y por lo tanto, que permite lograr los objetivos de "venta" y "atención" al público de sus necesidades de los organismos de participación estatal que (concretamente mencionaré en el caso de Teléfonos de México, S.A.) como ejemplo de aplicación.

2. Coadyubar a través de éste estudio a borrar un poco la imagen de que el mencionar la palabra mercadotecnia o "Marketing" produce entre muchos intelectuales y moralistas un efecto de rechazo automático ya que se le considera un instrumento todo poderosos de manipulación y de alineación de los consumidores.

3. De que al tener una correcta aplicación de sus técnicas y métodos permite a los ejecutivos que hacen uso de ella, alcanzar objetivos de desarrollo económico, social y político de los usuarios o consumidores de los servicios públicos.

4. Que este trabajo que considero pionero en cuanto a su aplicación en empresas de servicios publicos o de participación estatal como es el caso de Teléfonos de México, S.A. sirva de base para otras investigaciones o estudios

en otras áreas, campos o sectores de nuestro país, con la finalidad de utilizarlos de la mejor manera posible con beneficio para todos los que habitemos en esta República y para el desarrollo de esta nueva ciencia llamada "Marketing Social".

El presente trabajo consta de dos partes principales la primera que se refiere a una parte teórica y la segunda a la aplicación práctica del Marketing Social en un proyecto llamado "telefonía Urbana de Interés Social" TUIS, que desarrolla Teléfonos de México, S.A.

Rueda Salud, Jorge Luis (1988)

Hacia un modelo administrativo para un organismo descentralizado en México-1987.

El presente estudio se enfocó hacia el diseño de un modelo administrativo que interpreta la realidad directiva en Petróleos Mexicanos.

Se comprende la situación actual de la Investigación en administración pública, y la estructura de la propuesta del modelo administrativo.

Se concluye que el ejercicio directivo en la empresa esta incorporando teorías administrativas más contemporáneas, como es el caso de la Teoría Z. Sin embargo esta situación no es integral, viéndose afectada por la aplicación de las teorías administrativas conservadoras y de carácter más tradicional como son las teorías de Nicolás de Maquiavelo y la de Max Weber.

Por lo antes expuesto, y con el propósito de acentuar la tendencia de aplicación de la teoría Z, es necesario implantar estrategias y técnicas específicas para convertir estos enfoques en realidad, siendo necesario el apoyo de otras investigaciones que para con este fin se realicen.

Saavedra Ramírez, Freddy Alberto (1987)

La planeación financiera a largo plazo.

Este trabajo de tesis parte de la hipótesis de que la falta de una planeación financiera sistemática ha provocado resultados poco satisfactorios en muchas empresas mexicanas. En el capítulo II de este trabajo, se recurre a fuentes de información primaria para efectuar un diagnóstico de como se esta dando la planeación corporativa y financiera en las empresas, determinándose también la situación y resultados financieros de las mismas. Siguiendo la metodología planteada en el capítulo I, se efectúa un análisis del ambiente (capítulo III) en el que se desenvuelve la planeación financiera en México. Así mismo se recalca la importancia de la evaluación económica y financiera de la empresa (capítulo IV) dentro del proceso de la planeación financiera. También se efectúa una amplia descripción de las estrategias exitosas que han adoptado muchas empresas (capítulo V) y se desarrolla una forma práctica para derivar la estrategia financiera de la empresa. En los capítulos del VI al VII, se hace uso de la simulación digital para la elaboración de los pronósticos financieros, el presupuesto de capital y la planeación de las utilidades. La principal aportación de esta investigación se plasma en la metodología para la planeación financiera propuesta, misma que puede dar buenos resultados a las empresas que la adopten. Se utilizó el método de Investigación Bibliográfica.

Salas Contreras, Alejandro (1987)

El Fin Social de la Administración.

Este trabajo presenta en su primer capítulo la Ideología que se maneja en México, tanto en el ámbito universitario, como en el empresarial, así como la preocupación del tema por los sectores antes mencionados.

En su segundo Capítulo muestra las tensiones, conflictos, alianzas, fracturas y negociaciones entre el Estado y el sector Empresarial en el período de 1972 a 1982.

En el tercer capítulo se describen los fundamentos de la Administración moderna, esto es, sus principios.

En el cuarto capítulo se pone de manifiesto el entorno del administrador como función de la Administración moderna.

En el quinto capítulo se ven las funciones internas del administrador así como la autoridad (fuentes y límites) y su responsabilidad. Todo esto de acuerdo con la Administración moderna.

En el sexto capítulo se analizan desde sus antecedentes a la Administración "Científica" así como las relaciones del obrero con la técnica. También se enfoca la moderna compañía, el mercado y el papel del Estado. Por otra parte se analizan los casos planteados en el capítulo primero y se hace una crítica de estos.

En el séptimo capítulo se concluye el papel de la Administración actual en México y se hacen las recomendaciones pertinentes según el analista.

Sordo Gutiérrez, José Alonso (1974)

Un modelo general para la revisión del contrato colectivo de trabajo.

El área de recursos humanos tiende a aumentar en importancia en la medida en que la empresa cumple con sus objetivos, principalmente el social. Una parte de esta área la que se dedica a la administración del

contrato colectivo de trabajo, llega a tener vital importancia cuando se hace la revisión del mismo.

Al alcanzar niveles satisfactorios en las relaciones obrero-patronales contribuye más a la obtención de utilidades que a cualquier otro método y es en la revisión del contrato colectivo donde se reflejaran lo adecuado de estas relaciones.

El modelo que se presenta en este estudio es para que sirva de base cuantitativa para tomar decisiones, en el que se han mezclado en algunos casos ciertos aspectos psico-sociológicos que es indispensable considerar.

Saucedo Campos, María Guadalupe (1988)

Propuesta para el diseño, y la metodología de un modelo mixto de planeación, para aplicación en empresas pequeñas y medianas de México.

En este modelo mixto de planeación se siguen paso a paso las acciones previas a la planeación, generando la información necesaria para ser aplicada a la planeación de una empresa específica.

Los principales capítulos de las tesis son:

- I. La importancia de la Pequeña y Mediana Industria en México.
- II. Concepto y definición de planeación
- III. Principales modelos de planeación.
- IV. Propuesta del Modelo Mixto de Planeación para Aplicación a la Mediana y Pequeña Empresa en México.
- V. Metodología de aplicación del modelo mixto de planeación.

Uribe Prado, Jesús Felipe (1996)

Factores sociodemográficos y su relación con habilidades de comunicación.

Se llevó a cabo un estudio no experimental o ex-post-facto cumpliendo con un carácter exploratorio y encontrando relaciones entre la habilidad de comunicación organizacional y factores sociodemográficos.

Con los resultados obtenidos se lograron los siguientes objetivos:

1. Realizar una investigación bajo un enfoque interactivo para la comprensión del fenómeno de la comunicación organizacional con un vínculo universidad-empresa.
2. Realizar una investigación precursora en México con el método de Assessment Center (AC), con información metodológica en términos de confiabilidad, validez y estandarización, proporcionando referencias internacionales y nacionales actualizadas, construyendo un punto de partida para investigaciones posteriores.
3. Proporcionar al campo de las ciencias del comportamiento y de la administración de recursos humanos criterios de medición confiable para las áreas de selección de personal, desarrollo de recursos humanos, evaluación, capacitación, productividad, etc. en beneficio de las organizaciones y sobre todo para el bienestar de los trabajadores.
4. Que los resultados del trabajo colaboren al campo del conocimiento en un sentido interdisciplinario, ya que puede ser de gran utilidad para la administración de organizaciones, psicología, sociología, comunicación lingüística, educación, etc.

Cinco habilidades de comunicación organizacional fueron evaluadas con el método de AC. Participaron alumnos de la Maestría de Administración de Organizaciones de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM (n=46). Se utilizaron modelos de 5 y 6 evaluados, 3 observadores, 5 dimensiones y 2 ejercicios (6x3x5x2 y (5x3x5x2). La información obtenida fue analizada en el paquete estadístico SPSS, utilizando análisis de varianza entre grupos con las pruebas "t" de student y One-Way ANOVA así como análisis de correlación "Pearson" para conocer el grado de asociación entre algunas variables. Al encontrarse

relaciones entre factores sociodemográficos y habilidades de comunicación organizacional se rechazó la hipótesis nula, aceptándose la alterna. Se encontraron hallazgos significativos. Además se proporcionó el primer diseño mexicano de AC para estudiantes de posgrado con confiabilidad, validez y estandarización. Sin duda se trata de una aportación metodológica importante.

Ventura Capilla, Ma. Teresa (1986)

Un concepto de hombre para la administración de empresas.

Es de suma importancia beneficiar al hombre ya que así se beneficia a la empresa, a la sociedad y así el beneficio de los demás factores, beneficia a los restantes. Por lo tanto se propone el beneficio global de tales factores, procurando el beneficio de la inteligencia que es la luz mediante la cual actúa el hombre. Se hace mención de los programas de capacitación dirigidos a que cada hombre cobre conciencia de su dignidad como persona y de la dignidad de los demás, de manera que tenga elementos para observar una vida plenamente humana beneficiándose a sí mismo, a la empresa y a la sociedad. La empresa justifica la existencia en función del bien común, que a su vez beneficia al individuo. Por lo cual es su deber colaborar a que sus trabajadores se auto realicen en su trabajo, así como el consumidor se beneficie con su producto. Para esto es necesario hacer los ajustes pertinentes a las teorías conductuales que suelen utilizarse en factor humano en la empresa, para evitar la manipulación que es contraria a la dignidad de la persona humana y encontrar las técnicas adecuadas para colaborar al desarrollo integral del trabajador, lo cual requiere de una profunda comprensión del concepto de servicio y de rectitud de intención. El administrador en nuestros días debe asumir el papel de "agente de cambio" hacia el bien común para lo cual debe estar empapado de los conceptos éticos que le permitan llevar a cabo su papel. se concluye que una información intelectual en base a la filosofía aristotélica tomista, podría colaborar al papel de reeducación en la empresa y desde la empresa.

3.1.3 MAESTRÍA EN ARQUITECTURA

Martinez Mayo, Mario Alberto (1989)

Mantenimiento en edificios de oficinas (Un caso de estudio).

El mantenimiento esta involucrado con el estudiante, el arquitecto constructor, el proyectista, el administrador e incluso con la investigación y la docencia ya que por el conocemos el desarrollo de vida de un edificio y en él experimentamos aciertos y errores de proyecto o de obra. La buena administración de los recursos y la planeación de actividades, puntos importantes en la producción y progreso de cualquier empresa, son aspectos que debemos tener presentes en todo momento.

Se pretende despertar el interés del estudiante en el reto al estudio de esta área y situarlo e involucrarlo en la vida de un edificio de oficinas para que conozca todos aquellos aspectos que intervienen en su funcionamiento y mantenimiento.

Como datos importantes para la teoría del mantenimiento: la capacitación del personal de mantenimiento como posibilidad de desarrollo, y capacidad en el quehacer; lo particular del inmueble como referencia al caso de estudio, los elementos que lo conforman y la manera de profundizar en ellos; la planeación de actividades como base de la programación, y la obtención de resultados mediante la sistematización y control de los recursos.

Sanabria Atilano, Enrique (1989)

Manual de la organización técnico administrativa de la empresa constructora.

Esta tesis contempla aspectos administrativos con diferentes estrategias para poder establecer un control efectivo en la estructura organizativa de la empresa constructora.

Se destacan datos representativos de la industria de la construcción en México, principios generales de organización y el funcionamiento general de la empresa constructora actual.

Se manejan diferentes sistemas de control así como de dirección y planeación con tecnologías de apoyo, junto con varias consideraciones haciendo referencia a casos específicos.

En otros temas se analizan sistemas de control, las acciones del personal ejecutivo y la organización operativa en la obra, con esquemas técnicos y modelos que permitan, en forma ordenada, llevar a cabo los eventos varios que se presentan en la empresa.

3.1.4 MAESTRÍA EN CIENCIAS POLÍTICAS

Canto Saenz, Rodolfo Armando (1988)

La CTM y las luchas obreras en el inicio de la fase de reordenación del capitalismo mexicano (1983).

La tesis es una aproximación a las luchas que el sindicalismo mexicano libró en el inicio del sexenio 1982-1988, con objeto de quebrantar la política de austeridad y los topes salariales impuestos por el nuevo gobierno.

El marco teórico y metodológico utilizado es el marxista.

El trabajo explora las posibilidades de una efectiva radicalización de la cúpulas de la CTM y el sindicalismo oficialista ante la degradación de las condiciones de vida de la clase obrera, a través de cotejar el radicalismo verbal de aquellas con su práctica sindical y política.

Analiza también los efectos que las luchas del movimiento obrero oficialista provocan en el sindicalismo independiente del Estado y sus mecanismos de encuadramiento político. Persigue ante todo recuperar un significativo episodio de las luchas obreras en el México contemporáneo y contribuir a la historia de las experiencias de la clase obrera en nuestro país.

La tesis consta de cinco capítulos: el primero se ocupa de la ofensiva del sindicalismo independiente contra la austeridad y los topes salariales, concretada en la ola de huelgas que sacudió al país en los primeros meses de 1983 (febrero y marzo de 1983), cuya vanguardia fueron el movimiento huelguístico de los trabajadores de Dina-Renault, las huelgas estalladas en varias universidades públicas, los movimientos de resistencia de fracciones democráticas de algunos sindicatos nacionales de industria y la desidencia interna de varios sindicatos de empleados públicos.

El segundo capítulo aborda la ofensiva del movimiento obrero oficialista contra la misma política de austeridad, articulada en torno a la demanda de un aumento salarial de emergencia de 50%. Se aborda un detenimiento el episodio de las huelgas estalladas por sindicatos cetemistas en junio de 1983.

El tercer capítulo recupera la experiencia de una de las vertientes del sindicalismo independiente que acompañó al sindicalismo oficialista en las jornadas de mayo-junio de 1983: las huelgas del STUNAM y el

SUTIN. Se ocupa también del debate que se libró en el seno del sindicalismo independiente sobre la perspectiva de entablar una alianza con el movimiento obrero oficialista para enfrentar juntos la política de austeridad.

El cuarto capítulo es un acercamiento a las fricciones que en ese año surgieron entre la CTM y el PRI, a causa sobre todo de la imposición del Programa Inmediato de Reordenación Económica al margen del consentimiento de la central mayoritaria. El quinto y el último capítulo se ocupa del proceso de radicalización verbal de la CTM que siguió a la firma y ruptura del Pacto de Solidaridad Nacional (agosto de 1983), expresado en la demanda de un salario mínimo para 1984 conforme con la letra del Artículo 123 de la Constitución.

Loyzaga de la Cueva, Octavio Fabián (1986)

El conflicto de los trabajadores de la ruta 100 - El estado como patrón y árbitro.

El trabajo de investigación realizado muestra de una manera fehaciente el papel que el Estado, y fundamentalmente el derecho juegan en el control del movimiento obrero. Así, se analizan básicamente los instrumentos que para el fin señalado proporciona la legislación laboral: el registro sindical, la cláusula de exclusión, los "contratos de protección", el control administrativo de la huelga, etc.

Este estudio confirma también la tendencia del Estado a rebasar la normatividad laboral creada por él mismo, cuando así conviene a sus intereses, la vgr., el otorgamiento a los sindicatos no representativos de los trabajadores, pero sí identificados con el Estado y la negociación en cambio de registro a sindicatos independientes.

Entre los problemas que se estudian se encuentra el relativo al doble papel que juega el Estado, cuando por una parte actúa como patrón y por la otra como árbitro. En este estudio el ensayo coadyuba a desenmascarar esta supuesta segunda función.

En relación con la perspectiva teórico-metodológica, debe apuntarse que esta investigación se realizó dentro de la panorámica de otros conflictos obreros llevados a cabo en los últimos treinta años, en los

que la actuación del Estado ha estado orientada al control y la desmovilización de los trabajadores.

La aportación de este trabajo estaría dada en la verificación del uso que el estado da al Derecho con el fin de controlar los movimientos obreros independientes.

Millan Alarid, Alfredo Octavio (1987)

Historia de la lucha de los trabajadores de Euzkadi (1931-1986).

El presente trabajo lleva como fin recobrar la otra historia del capitalismo: la lucha de los trabajadores explotados de este país. A través del análisis del caso Euzkadi tratar de dilucidar acerca de las motivaciones existenciales concretas que impulsan a los trabajadores a organizarse en la defensa de sus intereses inmediatos; encontrar los elementos de acción política que aparecen como constantes en la lucha de los explotados y las causas de los triunfos o derrotas en determinadas circunstancias históricas. Analizar las situaciones coyunturales que han permitido avances y retrocesos al movimiento obrero y balancear cuales han sido los métodos a los que han recurrido los enemigos de la clase obrera, es decir, los patrones, el Estado y los Líderes charros, para intentar reprimir o mediatizar los movimientos de los trabajadores.

Es importante, en el caso que nos ocupa, rescatar la "Historia de la Lucha de los Trabajadores de Euzkadi" (1935-1985) para la memoria del movimiento obrero, por las particularidades que el sindicato de Euzkadi reviste. En su larga lucha de más de 50 años, este núcleo de trabajadores ha alcanzado una relativa independencia de las centrales charras y del control del Estado y del dominio de los Capitalistas Norteamericanos y, al mismo tiempo, han logrado niveles salariales más altos que el resto de la clase obrera. Sin embargo, esto no les ha impedido continuar en su lucha contra el Capital, en apoyo solidario con la lucha de otros trabajadores; y en el constante batallar por democratizar y fortalecer su organización gremial.

Puga Espinosa, María Cristina (1989)

Empresarios y política en México.

Este trabajo pretende contribuir a la comprensión de la relación establecida entre empresarios y poder, que si bien se ha convertido en objeto de atención debido a los cambios recientes, tiene una explicación en la historia del moderno Estado mexicano y en la dinámica interna de una clase económica que prospera bajo su égida.

La primera parte del trabajo esta dedicado a esclarecer los límites del concepto "empresario" como categoría amplia, que permita estudiar con precisión un sujeto histórico que abarca un universo complejo, estratificado y eventualmente fraccionado. En esta primera parte también se presenta un resumen histórico que busca establecer la relación entre Estado, empresarios y acumulación que se produce en México hasta comienzos de la década de los setentas.

La segunda parte se concentra en la relación actual que existe entre empresarios y poder político. Ello conduce, por un lado, al exámen de la relación de clase con el Estado, con la burocracia política y con el resto de la sociedad y, por el otro, al de sus formas de participación, organización y conciencias políticas. El último capítulo da cuenta de los cambios habidos en los últimos quince años durante los cuales se ha producido un reacomodo interno del sector empresarial, a nivel de organización y propiedad de capitales, al mismo tiempo que se replantea su papel como actor político.

Quiróz Trejo, José Othón (1982)

Trabajo, proceso de trabajo y composición de clase en la industria automotriz terminal: El caso de México, 1969-1980.

La principal hipótesis consiste en remarcar la importancia de la relación entre la composición de clase, el proceso de trabajo y las

acciones políticas de los trabajadores de la industria automotriz terminal.

En Capítulo I. Antecedentes generales, breve recorrido del surgimiento de la industria en Francia, su llegada a EUA y arribo al país. En capítulo II, la división del trabajo, la producción y las formas de dominación como formas de control sobre los trabajadores. Capítulo III, trabajo asalariado y proceso de trabajo, visión crítica de la organización, de la producción y del proceso de trabajo. Capítulo IV, presente, pasado y futuro de la composición de clase en la industria automotriz.

Conclusiones del trabajo de investigación sobre la relación entre la composición de clase y las formas de lucha y organización de los trabajadores de este sector.

Reygadas Robles Gil, Luis Bernardo (1990)

Corporativismo y reconversión industrial, trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana.

Dicha investigación incluye una historia política de la industria minera con énfasis en los cambios de la organización del trabajo en la cultura de los trabajadores mineros y en las relaciones de poder entre el gobierno, las empresas mineras y las organizaciones obreras. Por último, estudia la crisis del corporativismo estatista y las principales manifestaciones de los procesos recientes de reconversión industrial en la minería: innovaciones tecnológicas, cambios en los contratos colectivos, desincorporación de empresas paraestatales y nuevas formas de organización del trabajo. Se destacan las implicaciones políticas de estas transformaciones y se analizan las perspectivas de las relaciones laborales en la industria mexicana.

Talavera Aldana, Luis Fernando (1986)

La democracia y la independencia sindical. Los ferrocarrileros de la sección 5 del STFRM en Chihuahua (1959-1979).

El trabajo es un intento de captar, en su complejidad, una parte de la realidad en el movimiento obrero del país. También intenta rescatar una experiencia importante en la lucha obrera, cuyos planteamientos todavía permanecen en el escenario político.

Aunque se trata de una investigación concreta, se hace referencia a la sociedad como un todo, pues sólo en esa referencia aparece con todas sus determinaciones esenciales la conciencia que, en cada momento, tienen los hombres de su existencia.

Analizamos el movimiento del control obrero por el Estado, mediado por la burocracia sindical charra, pero este análisis lo hacemos en positivo, tomando como base la reacción provocada por esta forma de control: la lucha de la democracia e independencia sindical. El capítulo medular del trabajo desarrolla la influencia del Movimiento Sindical Ferrocarrilero en la sección 5, abordando a sus aliados principales en la entidad, como fue el caso del Comité de Defensa Popular. Analiza también la constitución y actividades del Comité de Lucha de los ferrocarrileros locales, el cual aparece una vez que las grandes tendencias organizativas nacionales y locales son obligadas a replegarse por el golpeo encabezado por el Estado.

Además contiene un capítulo que teoriza sobre el Estado, la economía y los trabajadores, la burocracia sindical charra, el proceso de proletarianización y sus consecuencias en la estratificación salarial. Así mismo, intenta una periodización del control del movimiento obrero para ubicar el período de 20 años que es el propósito de esta investigación.

Finalmente en el anexo se describe el proceso que se desarrolló en México para instrumentar el reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores.

3.1.5 MAESTRÍA EN DERECHO

Avila Salcedo, Luis Fernando (1990)

El desarrollo de la seguridad social a través de la organización internacional del trabajo.

La tesis consta de cinco capítulos, cuya estructura se encuentra acorde con el planteamiento de la hipótesis.

El primer capítulo señala los conceptos operacionales que identifican claramente los objetivos de la investigación en cuanto a la Seguridad Social y la importancia de ésta cuando se convierte en preocupación internacional.

El segundo capítulo proporciona un estudio de los antecedentes históricos de la Seguridad Social.

El tercer capítulo se dedica al análisis de la institución que el sustentante señala como base fundamental del desarrollo de la Seguridad Social Internacional, es decir, la Organización Internacional del Trabajo.

El cuarto capítulo concentra su atención en el estudio de los Convenios y Recomendaciones.

Finalmente, se clasifican aquellos Convenios y Recomendaciones estableciendo como criterio seleccionador la prioridad y actualidad, conducentes con los propósitos de la investigación.

3.1.6 MAESTRÍA EN DISEÑO INDUSTRIAL

Barreto Martins, Suzana (1988)

Ergonomía, trabajo y tiempo libre. Hacia un diseño a la medida del hombre.

El Objetivo de esta Investigación es dar un fundamento tanto teórico como ético a la actividad proyectual. Esto se debe a la enseñanza del diseño, generalmente acritica respecto al diseño de los objetos, donde casi no se toman en cuenta los factores de tipo cultural, antropométricos y de consumo de nuestros países en vías de desarrollo, pues muchas veces se inspiran en el diseño de los países centrales, países estos que poseen una realidad muy distinta de la nuestra.

A su vez, la ergonomía también presenta limitaciones, ya que en la mayoría de los casos, se considera esta como una ciencia autónoma, con un cuerpo conceptual desarrollado, o como una disciplina (técnica) destinada a hacer más eficiente el proceso productivo al elaborar herramientas o espacios de trabajo más adecuados; en ambos casos esta como meta el incremento de la productividad del trabajador, lo cual es lo mismo que decir el incremento de la plusvalía y de la explotación. De allí que la ergonomía no pueda reducirse al concepto de incremento de la productividad.

Esto nos llevó a la necesidad de estudiar el significado del trabajo humano, el hombre en el proceso de trabajo, la producción en masa, el trabajo enajenante, donde la ergonomía interviene para sacar contenido al trabajo, generando estrés y fatiga mental; para así proponer una humanización del trabajo a través de la intervención de la ergonomía, concibiendo esta de una manera distinta de la visión que describíamos anteriormente.

Esta investigación trata a la ergonomía y al diseño como disciplinas al servicio del hombre, que pueden actuar en la optimización y satisfacción del hombre en su trabajo, reduciendo el tiempo de trabajo a favor de un incremento del tiempo libre. Aunque el capitalismo se oponga a la reducción del tiempo de trabajo, paradójicamente estamos viviendo una época de rápido aumento del tiempo libre y de una disminución del pleno empleo, causado por la automatización.

Así, nos vimos en la necesidad de tratar el trinomio ergonomía, trabajo y tiempo libre como temas relacionados y totalmente afines, puesto que la ergonomía nos lleva a pensar en el hombre, en el trabajo y viceversa, así como el trabajo nos remite de manera inmediata al no trabajo, es decir, al ocio.

Este fue el encadenamiento que dio origen a la estructura de nuestro trabajo y a las secciones que lo componen. La visión de la ergonomía que proponemos está en correspondencia con la concepción del diseño que se describe en la última parte del trabajo. Tanto el diseño como la ergonomía son disciplinas destinadas al mejoramiento del ambiente humano, un camino hacia la humanización de este entorno. Se propone al diseño como un medio de conciliar la complejidad tecnológica con los imperativos sociales.

Como última parte, concluimos que si la automatización nos va a liberar del trabajo, a través del uso de la tecnología, podemos afirmar que por primera vez en la historia, el hombre está apto para empezar a vivir, tener tiempo para él mismo, a desarrollarme como persona, y por fin, recuperar su tiempo perdido.

Bossano Rivadeneira, Luis (1988)

Aspectos ergonómicos de la complejidad visual.

La ergonomía, disciplina en formación y el diseño, práctica común, se relacionan con el momento en que su fuente de estudios es la realidad del medio ambiente diseñado y el hombre como su usuario. En ambos casos este contacto del hombre con los objetos que conforman la actual realidad humana (compleja y cambiante) requiere ser analizado con base en los datos de los efectos que de él se puedan obtener.

Existen al respecto algunas evidencias que demuestran que muchos problemas de salud podrían deberse a ciertos factores relacionados con: la conformación de los ambientes de trabajo, o con el diseño de las tareas que se deben ejecutar. Algunas formas de esta relación

pueden no ser deficientes en su aspecto físico pero sí en su aspecto motivacional.

Tres son los factores que permiten ampliar el concepto de ergonomía y con él el de diseño: el hombre, no como la media de una población sino como individuo con sus diferencias con otros de su misma especie.

La máquina puede ser considerada como todo objeto diseñado o usado por el ser humano tenga o no expresión física, movimiento sea natural o artificial.

- El trabajo, puede ser analizado como un concepto muy amplio en donde cualquier actividad humana sea considerada como tal, esto es no solamente cualquier trabajo que requiera de gasto calórico, sino también otras formas de trabajo como el intelectual o directamente aquellas formas de trabajo que no son consideradas como tales por su aparente bajo nivel de producción.

El estudio de estas áreas del conocimiento y su posible lectura sistémica, requiere de conceptos generales que ayuden a entender la función de la ergonomía y del diseño, tomando como punto de partida una realidad cambiante producto del trabajo humano. Se propone a la COMPLEJIDAD, entendida como la calidad y la cantidad de orden, organización e información de un sistema, como un concepto que propicie esta lectura y cuya participación estará orientada a:

- Entender las relaciones de la ergonomía con el diseño a un nivel más general en donde puedan ser objeto de estudio las formas de vida actuales y sus problemas frecuentes.

- Encontrar una manera de evaluar o identificar a través de una nueva lectura, ciertos ambientes y ciertas tareas.

- Demostrar la posibilidad de enfrentar este concepto con otros de difícil acceso en los campos del diseño y de la ergonomía, como los de objetividad y subjetividad, información-redundancia, preferencia, estrés, salud, activación, motivación, etc.

- Interpretar ciertos fenómenos cognoscitivos, como los de la percepción del mundo exterior, que son fuente necesaria de conocimiento y recursos para las decisiones en diseño y ergonomía.

3.1.7 MAESTRÍA EN ECONOMÍA

Barrera Bassols, Dalia (1987)

Condiciones de trabajo en las industrias maquiladoras de exportación de Ciudad Juárez.

En el desarrollo de esta investigación surgen respuestas en base a las condiciones laborales a las que se ven sometidas; el "tortugismo", el aumento del desperdicio de materiales, el ausentismo, las diversas formas de romper la disciplina fabril, así como las presiones para obtener el cambio de un supervisor; todo esto afecta no sólo a la disciplina fabril, sino a la productividad, el control de calidad, etc.; es decir a las ganancias y rentabilidad de las empresas y son respuesta a lo que se ha caracterizado como taylorización sanguinaria.

Por lo tanto se busca la creación de mejores condiciones laborales y de formas avanzadas de conciencia social.

Cooper Tory, Jennifer Ann (1988)

Mujer, trabajo y nueva tecnología: Estudio de caso teléfonos de México.

La hipótesis principal de este estudio parte de los patrones de empleo, las calificaciones y los salarios de las mujeres son distintos a los de los hombres y por lo tanto las mujeres obreras van a ser afectadas por el cambio tecnológico de diferente manera que la fuerza de trabajo masculino. Se resaltan las diferencias y se evalúa que tan acertadas son las teorías existentes en relación a la explicación de fenómenos como la feminización de la fuerza de trabajo, la segregación ocupacional y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Todos estos fenómenos son manifestaciones concretas de la especificidad de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

Velasco Arregui, Edur (1985)

Productividad y crisis en la gran industria en México (1970-1982).

La productividad del trabajo es la fuerza fundamental que opera en la redacción de los tiempos y costos de circulación, tanto por la velocidad del propio proceso productivo como en términos del tiempo de conservación y desplazamiento, que el desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, reduce de manera sustancial. La productividad del trabajo es decisiva, pues es la velocidad de rotación del capital, y por tanto, en la evolución de la tasa de ganancia. Así mismo, el carácter contradictorio del modo de producción capitalista hace a la productividad, al mismo tiempo, una de las principales causas de la caída de la tasa de ganancia. Se determina la medición de la productividad: aumentos de productividad como aumentos de intensidad de trabajo, del valor añadido por hora de trabajo, índices de riesgo de trabajo por persona ocupada, el número de accidentes de trabajo más enfermedades profesionales. También se establece una relación entre la productividad y crisis en el sector de la industria.

3.1.8 MAESTRÍA EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

Carrillo Viveros, Jorge Héctor (1989)

Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: exámen de Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros.

El objetivo central de la tesis es mostrar los cambios profundos que presenta la industria maquiladora de exportación (IME) en la frontera Norte de México, y su relación con los conflictos laborales. La tesis consta de tres capítulos:

En el primero se efectúa una periodización de la industria maquiladora con base en el número de empleos y el valor agregado.

En el segundo capítulo se examinan los principales cambios que están transformando sustancialmente a la IME. Se revisaron las variables de empleo. Se encontró que debido a los nuevos productos elaborados debido a las nuevas tecnologías que se implantan y a las condiciones de producción, han variado los niveles y exigencias de calificación y han disminuido la participación femenina en relación con la masculina. Se discuten algunos de los supuestos de la nueva división del trabajo.

Finalmente en el capítulo tercero se analizan el sindicalismo y los conflictos laborales en la IME en tres municipios fronterizos.

Se concluye que se puede determinar una regionalización de los conflictos a partir de las prácticas sindicales en estas tres ciudades; que muchos de los conflictos laborales se deben a prácticas antidemocráticas de los sindicatos, y que el factor principal de todo ello es la inestabilidad de las propias empresas.

Rueda Peiro, Isabel Bertilda (1986)

Acumulación de capital y las luchas de los obreros y demás trabajadores del estado, 1940-1982.

En este trabajo se estudia el proceso histórico mexicano de 1940 a 1982 a través de las luchas más significativas de los trabajadores que tienen como patrón al Estado, de la evolución de sus condiciones objetivas y sus demandas, en el marco del desarrollo de la acumulación de capital.

El método de investigación es de tipo analítico. Se recurre también a la comparación y al estudio estadístico. Las fuentes analizadas incluyen una amplia bibliografía, numerosos artículos hemerográficos, estadísticas oficiales, informes gubernamentales, desplegados en los diarios, volantes, manifiestos y testimonios personales.

La aportación del trabajo es dar una visión de conjunto del desenvolvimiento de las contradicciones que se originan en las relaciones de producción y se expresan tanto en la esfera económica como en lo social, política e ideológica, de los años cuarenta al inicio de los ochenta. El accionar del Estado y las luchas de sus trabajadores nos permiten apreciar aspectos relevantes del desenvolvimiento de la lucha de clases.

Santamaria Gómez , Arturo (1986)

La izquierda y la organización de los trabajadores indocumentados en los Estados Unidos.

Se hizo una investigación que revisa la constitución de la clase obrera en los Estados Unidos con base en las siguientes variables:

- Acumulación de capital y corrientes migratorias;
- Conformación de diferentes sectores de la misma clase con base en su origen nacional;

- Características del proceso de trabajo que influyen en la fracturación de la clase obrera debido al nivel de su calificación técnica y/o origen nacional.

Este enfoque fue necesario para ubicar en qué contexto histórico se da la emigración mexicana a los Estados Unidos; y en que condiciones se inserta el trabajador mexicano dentro de la clase obrera norteamericana.

Así mismo, se hizo un análisis de la relación que ha habido entre las organizaciones capitalistas de los EU y los inmigrantes, para entender los vínculos que hay actualmente entre los trabajadores indocumentados y la izquierda del país del norte.

Uno de los posibles aportes de esta investigación es demostrar que los trabajadores indocumentados mexicanos se han comprometido sobre todo en los últimos veinte años, en importantes luchas sociales y sindicales que han ayudado a democratizar importantes sectores del sindicalismo norteamericano, contradiciendo opiniones contrarias de la opinión pública de los EU; y que con regular frecuencia, la izquierda de ese país ha sido una de las principales promotoras de su defensa y organización.

3.1.9 MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Gómez Velarde. Emma Matilde (1987)

Papel de la educación formal y no formal en la empleabilidad y promoción socioeconómica laboral.

El trabajo presenta los resultados de una investigación realizada por dos frentes: de un lado, el comportamiento de la industria del vestido circunscrita a la Delegación de Coyoacán, D.F., en cuanto a sus políticas y criterios de reclutamiento, selección, contratación y promoción económica y laboral de la costurera. De otro lado, el grado de efectividad del programa de becas para la capacitación de trabajadores desempleados (PROBECAT) del Sector Laboral Federal, en el caso específico de los cursos de corte y confección e industria del vestido, impartidos entre 1984-85, en la Delegación citada. Esta evaluación midió el grado de alcance del objetivo social del programa, orientado a la incorporación de los becarios a un empleo, autoempleo, o trabajo asociativo, una vez recibida su capacitación en un oficio determinado.

La investigación de estos dos ámbitos - mercado de trabajo y demanda - aporta en su conjunto información sobre el papel que la educación formal y no formal desempeñan en relación con las posibilidades de empleabilidad a nivel obrero calificado, así como las de movilidad económica y de "status" dentro de una unidad productiva. El trabajo consta de tres capítulos, de los cuales los dos primeros son producto de una investigación documental y bibliográfica orientada a exponer los principales enfoques de la problemática y corrientes teóricas (de la Funcionalidad Técnica de la Educación y la Sociopolítica, con énfasis en la Segmentación Laboral) que implican desde diferente ángulo las complejas relaciones de los factores educación, capacitación empleo - o trabajo autónomo -, y promoción socioeconómica laboral.

El tercer capítulo constituye el informe de la investigación de campo efectuada, como ya se dijo en Coyoacán, y comprende dos apartados. Uno, la descripción del diseño de investigación (problema, objetivos, hipótesis, conceptualización, límite espacio - temporal, universo del estudio, y etapas del trabajo); y dos, los resultados de la investigación

respecto a tres aspectos: estructura del comportamiento de la industria del vestido; evaluación del PROBECAT en cuanto a la congruencia de sus lineamientos con las características del caso estudiado; y, por último resultados del seguimiento a un grupo de egresados del programa y grado de efectividad del mismo.

A partir del análisis comparativo entre las causas de la baja efectividad (29.7%) del PROBECAT en el caso estudiado, y la situación prevaleciente en la Industria del Vestido en materia de políticas de personal, de esta tesis se desprende como aportación concreta una serie de recomendaciones para una mayor eficiencia del PROBECAT. Dichas proposiciones están dirigidas no solamente a los responsables de este programa, sino también a los empleadores dentro de la industria del vestido y a los responsables en general de políticas nacionales de desarrollo.

3.1.10 MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA

Garduño Valero, Guillermo Javier Rolando (1988)

El movimiento obrero sindical en México (1966-1982)

La tesis de Maestría desarrolla la temática del movimiento obrero sindical en México en el período de 1966 a 1982. Para abordar el estudio se hace atravesar el fenómeno por tres categorías básicas: la producción, la desigualdad y el poder. En la primera se parte del modelo económico que propició la política de crecimiento que concluyó en los setentas en la crisis; de ahí se pasa al estudio de las fracciones burguesas por grupos tanto en el ámbito de la inversión nacional como la extranjera para entrar de lleno al ámbito de la ocupación por ramas y derivar de ahí la población que se encuentra sindicalizada.

El capítulo de la desigualdad social se inicia con la estratificación de los trabajadores bajo criterios censales y continúa con el análisis por régimen jurídico. De ahí estudia en una dimensión histórica las organizaciones a las que divide entre las pertinentes al congreso del Trabajo y aquellas fracciones que se denominan independientes, para arribar a un balance del movimiento en el período.

La dimensión del poder se relaciona con la estructura de las organizaciones, su lucha contra los empresarios, su movilidad política en la relación dirigentes y régimen político, para terminar en el discurso ideológico de las centrales.

Lomeli Mellon, Maria Angeles Luz (1986)

La lucha por la democracia e independencia sindical a nivel empresa: el caso de los trabajadores de mexicana de envases.

La lucha por la democracia de los trabajadores de MESA no fue un caso aislado, sino que formó parte de un movimiento en pro de la democracia sindical que cobró auge durante la década de los setenta:

"La insurgencia obrera". Se ha denominado así al amplio movimiento sindical que surgió de las múltiples luchas libradas por los trabajadores al interior de sus sindicatos por lograr la democratización de los mismos y/o la destitución de sus líderes oficiales. Estas luchas fueron apoyadas y canalizadas por algunas organizaciones obreras que lucharon en contra de la burocracia sindical y presentaron a los trabajadores alternativos al sindicalismo oficial, constituyéndose así en representantes del movimiento.

El caso de los trabajadores de MESA nos permite abordar un aspecto de lo que fue la insurgencia sindical durante el período echeverrista. En su primera fase (1971-73) muestra una de las formas como surgió entre las bases el repudio a los líderes oficiales. Inicialmente los trabajadores buscaban mayor participación en su sindicato para defender sus intereses y mejorar las condiciones de trabajo. El obstáculo inmediato al que se enfrentaron fue el líder seccional y el tradicional funcionamiento antidemocrático de los sindicatos oficiales. De ahí que la lucha se oriente a la destitución del líder seccional y a implementar reformas que incrementen la participación de las bases al interior del sindicato.

En su segunda fase (1973-75) la lucha fue asumida por el FAT. Se convierte en un movimiento organizado que busca obtener la titularidad del Contrato Colectivo para un "Sindicato democrático": el SNTIHA. Muestra las tácticas implementadas por el FAT. Estas fueron muy semejantes en las diversas luchas que asesoró. Y como su participación orientó en las demandas obreras hacia la democracia y independencia sindical.

El método que empleamos para realizar nuestra investigación fue el Estudio del Caso y las principales herramientas metodológicas fueron la recuperación histórica en base a una cronología del conflicto y la Observación Participante, lo que nos proporcionó, un conocimiento directo de los sujetos de nuestro estudio.

El marco teórico que guió nuestro análisis se sustentó en las aportaciones de:

V. Lenin acerca del sindicato como instrumento de defensa gremial, y en la conceptualización gramsciana del sindicato como "trincheras de la sociedad civil". También se apoyó en estudios publicados por los investigadores Arnaldo Córdova, Javier Aguilar, Jorge Basurto, Miguel Basáñez y Américo Saldivar.

Los principales capítulos de la tesis versan sobre la conceptualización del sindicato, la Insurgencia Obrera y el desarrollo de la lucha en Mexicana de Envases.

Montoya Arce, Bernardino Jaciel (1987)

Proceso de producción y movimiento obrero en la industria textil. Caso de la fabricación de hilo con fibras sintéticas.

En esta investigación hacemos un análisis del proceso de reestructuración que se está dando en la industria textil, abordamos el estudio a partir de dos aspectos: uno, de la introducción de nuevas tecnologías y otro de la reorganización del proceso de trabajo. Estos aspectos son expuestos en distintas dimensiones procurando siempre conformar una sola unidad explicativa, con esta intención teórica analizamos sus implicaciones en las modificaciones de la relación obrero-máquina, obrero-obrero, obrero-patronos; estos elementos nos permiten ver la relación que se da entre los cambios tecnológicos y la calificación de los trabajadores.

También se hace un análisis de la composición social de los trabajadores, sus experiencias de lucha, la vida sindical y sus formas de conciencia. Esto condujo a exponer las formas de organización sindical y el problema de la burocracia sindical, todo esto en relación estrecha al papel que desempeña el sindicato ante las nuevas tecnologías.

Morales Ibarra, Marcel (1986)

Proceso de diferenciación de las unidades de producción agropecuaria.

El trabajo tiene como marco de referencia la concepción del materialismo histórico. Dentro de las corrientes de análisis de desarrollo del capitalismo, se inscribe dentro de aquellas que conciben a la sociedad capitalista como un todo integrado, es decir contrariamente a las corrientes que identifican la existencia de varios modos de producción articulados y subordinados al capitalista, aquí planteamos que actualmente en la sociedad mexicana se encuentra plenamente integrada a la estructura capitalista de producción, cuya especificidad queda definida por la existencia de diversas formas de producción.

Específicamente, en relación al sector agropecuario, el enfoque metodológico de su análisis se orienta a concebirlo como un todo, cuya definición en lo general lo dan las relaciones capitalistas de producción y cuya especificidad lo define la coexistencia de las diversas formas de producción. Estas, a su vez, son definidas por las relaciones técnicas y sociales que se dan en su interior.

En forma general, la diferenciación de las unidades de producción agropecuaria, las define el que su funcionamiento se basa en la contratación de trabajo asalariado, o fundamentalmente en trabajo familiar.

El trabajo pretende aportar elementos tendientes a influir en nuevas perspectivas de análisis de las transformaciones capitalistas en el campo mexicano.

3.2.1 DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

Arias Galicia, Luis Fernando (1976)

Actitudes gerenciales y motivación entre grupos de gerentes de nivel medio en los sectores público y privado en México

Se habla de las principales tareas de los gerentes que es la coordinación del esfuerzo humano. Así mismo es de esperarse que diferentes culturas promuevan diferentes enfoques respecto a la organización. Y ya que la cultura determina en gran medida los valores y las actitudes, se espera también que los Gerentes perciban diferentemente las oportunidades para satisfacer sus necesidades y la importancia que conceden a esas necesidades de acuerdo a las formas que la cultura les ha provisto.

Dentro de la culturas se localizan diversas subculturas ocupacionales e institucionales.

Es necesario entrenar a los gerentes en la metodología de la investigación, a fin de que puedan identificar las situaciones concretas en las que se desenvolverán sus actividades y, por ende, puedan adoptar estilo de dirección adecuado a las circunstancias. La teoría gerencial (supuestos, políticas y expectativas) debe ser apropiada a las circunstancias a fin de lograr efectividad en la tarea del gerente.

Se estudiaron las opiniones de tres profesiones: contaduría, ingeniería y administración, tanto en el sector público como en el privado.

Los gerentes de la muestra total del sector público mostraron un nivel actual superior a los del sector privado en las necesidades de autonomía y autorrealización. Este hecho contradice la hipótesis de que existe una contradicción básica entre la mística profesional y las reglas en las organizaciones burocratizadas.

En cuanto al nivel de aspiración, los gerentes del sector privado desean un nivel más elevado que los del sector público en la necesidad de seguridad.

Los resultados apoyan la teoría de Maslow en cuanto a la teoría del establecimiento de niveles en las necesidades. Se encontró que las necesidades inferiores (seguridad y sociales) aunque no están

satisfechas totalmente, no condujeron a niveles de aspiración elevados. Por el otro lado, las necesidades superiores (autonomía y auto expresión) aunque en algunos casos conservan niveles actuales altos, de cualquier manera seguían conservando un alto nivel de aspiración.

Castaño Asmitia, Darvelio Alberto (1969)

Estudios sobre la autoridad. Su aplicación al trabajo.

Se aborda el problema de la autoridad en relación con el jefe, los grupos humanos y las funciones del líder. Se concluye que en los grupos de trabajo se establecen dos tipos de relaciones, las formales (derivadas de la estructura orgánica de la empresa) y las informales (de carácter social). De estos 2 tipos de relaciones se derivan 2 tipos de jefes el formal (supervisor) y el informal (líder del grupo). El supervisor que funciona a su vez como líder de su grupo de trabajo, obtiene la colaboración espontánea de sus subordinados. Las características del sujeto escogido como más popular, como del líder se refieren a la capacidad del sujeto en el desempeño del trabajo y a la responsabilidad y así mismo el buen carácter. La falta de capacidad del supervisor para dirigir personal es un problema psicológico, social y cultural que debe solucionarse por medio de la capacitación en relaciones humanas.

Castañón Garduño, Victoria Elena (1976)

Estudio con MMPI de rasgos de personalidad y rendimiento académico de tres diferentes escuelas de medicina. Psicología Clínica

El objeto de estudio fue comprobar la elevación de ciertas escalas clínicas en el MMPI en un grupo de estudiantes de medicina de bajo

rendimiento intelectual comparado con otro grupo de rendimiento alto. Así mismo investigar las posibles diferencias de personalidad en el MMPI de jóvenes de 2do. año de carrera de medicina de los grupos: Ciudad Netzahualcoyotl, Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Autónoma del Estado de México. En conclusión se observó mayor neuroticismo en estudiantes de medicina con calificaciones bajas en comparación con estudiantes de medicina con calificaciones altas. Los resultados de éste estudio podrían ayudar a predecir cuáles estudiantes de medicina obtendrán bajas calificaciones. Así mismo se encontró en los estudiantes de Ciudad Netzahualcoyotl en comparación con los estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra un mayor cuestionamiento e inconformidad con su medio. Esto parece ser el resultado de un entrenamiento académico más humano y más personalizado.

Liberman Shkolnikoff, Sofia (1983)

Técnicas grupales: El TKJ, para lograr el consenso. Psicología Social

Se aplicó dos veces el TKJ a un grupo de nueve sujetos y a otro de ocho. Se aplicó posteriormente el cuestionario en cada etapa de discusión. Los datos fueron analizados a través del análisis de conglomerados. Se comprobó la cercanía entre los sujetos al terminar el TKJ.

Sánchez Bedolla, Graciela (1973)

Desarrollo organizacional y estrategias de cambio.

Se presupone que la técnica de investigación de los cambios en los procesos de los grupos, tiene una doble función: como técnica de evaluación y como instrumento provocador de cambios. Quiere decir

esto, que el hecho de que los miembros de un grupo evalúen los propios procesos, tiene un potencial de modificador de éstos. Por otro lado se presupone el proceso de feedback o retrocomunicación al ser utilizado por un grupo determinado, posee un importante potencial de cambio en la estructura informal y en los procesos sociales del grupo de cuestión. Haciendo referencia a este supuesto Korman pone especial énfasis en la importancia del feedback en el aprendizaje. Ya que la actualización de una persona se facilita, según el grado en que conoce los efectos de su conducta.. Para el efecto positivo del feedback, algunos psicólogos también creen que el feedback sirve como incentivo de actuación sobre y acerca de otros factores.

Silva Cardoso, Reolina (1985)

**Estilos en el manejo del conflicto en organizaciones mexicanas.
Psicología Social.**

El presente estudio tuvo dos propósitos: Validar la traducción al español del instrumento de Rahim (1981) para medición de los estilos de manejo de conflicto en la cultura mexicana. Identificar la asociación entre sexo, rasgos instrumentales o masculinos y expresivos femeninos de la personalidad y tipo de organización del personal de mando, y el estilo que adopta este para mejorar las situaciones de conflicto en el ámbito laboral. Los resultados del análisis factorial indicaron que el instrumento de Rahim (1981), tiene validez de constructo. Se encontraron cuatro escalas para medir los estilos de manejo de conflicto que son: Resolución de problemas, Negociación, Evitación y Dominación. El efecto principal de los rasgos expresivos positivos fue significativo para el estilo de Resolución de problemas. Para el estilo de Negociación fueron significativas las interacciones: sexo con rasgos instrumentales negativos; tipo de organización con rasgos instrumentales positivos, rasgos expresivos positivos con rasgos instrumentales negativos y rasgos expresivos positivos con rasgos instrumentales positivos; y rasgos instrumentales negativos. Las interacciones: sexo con rasgos expresivos positivos y rasgos instrumentales negativos; rasgos expresivos positivos con rasgos

instrumentales negativos y rasgos instrumentales positivos inducen al uso del estilo de Dominación. El estilo de Evitación fue el único que no presentó relación significativa con ninguno de los factores estudiados

La Mache Fleuriot, M.

De la utilidad e importancia del Farnsworth de quince matrices en los servicios de prevención y seguridad de México: Estudio psicológico.

Se concluye en éste estudio que es necesario organizar en México un examen sistemático de la visión cromática. Se debe organizar con el test de farnsworth o con un test semejante que pueda alcanzar protanopia, deuteranopia, tritanopia, hipocromatopsia y tricromatopsia. Los exámenes deben abarcar seis pruebas para cada sujeto: un test y un retest, sea la visión monocular o de la visión binocular., dada la importancia de ciertas profesiones en laboratorios, farmacias, medicina, etc. es necesario que cada candidato pase estas pruebas. Para tener seguridad en los exámenes selectivos de aquellos candidatos para ocupar un puesto especializado es necesario que requiera el 100 % de aptitud, es indispensable el estudio por separado de cada ojo, aún cuando la visión binocular parezca ser perfecta.

En resumen todos los Servicios de Prevención y Seguridad del país deben tener el material suficiente para detectar las anomalías de la percepción de los colores, y con la hoja de respuesta perfeccionada. Ya que dado el elevado de anomalías de la visión cromática encontrado en México, es urgente un control más eficaz, y además una campaña de educación al respecto, particularmente en los Servicios de Prevención y Seguridad.

3.2.2 DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Zapata Guerrero, Edgar Enrique (1992)

Diagnóstico de la demanda de programas de alta dirección, dirigido a pequeños empresarios del sector industrial, en México, D.F.

Se detectaron variables significativas en relación con la demanda de programas de alta dirección tales como la edad del empresario, el nivel educativo y la formación del empresario. Se plantea un perfil de la demanda de dicho programa, y se formula una estrategia de mercadotecnia que plantea en términos muy generales los siguientes aspectos: Segmentación del programa, estrategia de producto, estrategia de precio, estrategia de distribución, estrategia de promoción.

Domenge Muñoz, Rogerio (1992)

Esquema sistemático de planeación de escenarios tecnológicos en situación de competencia: Una aplicación en el sector manufacturero.

El objetivo de esta investigación es presentar un esquema de planeación, que permita la conformación y evaluación de escenarios tecnológicos de sistemas abiertos en competencia. El esquema se aplica al sector manufacturero mexicano evaluando algunos escenarios para el año 2000. La formulación del modelo considera conceptos manejados en la Teoría de la Producción, y las teorías y metodologías sistémicas relacionadas con sistemas de transformación (cibernética, caja negra, y sistemas suaves).

El modelo considera que la inversión en capital de conocimiento, conformado tanto por aspectos humanos (educación y capacitación), como por aspectos técnicos (desarrollo tecnológico, investigación y desarrollo), es uno de los elementos fundamentales que influyen en la productividad de todo sistema de transformación en competencia. La evaluación de los escenarios permite identificar la gran importancia que tienen las inversiones en capital de conocimiento, en el desarrollo del sistema manufacturero mexicano. El escenario tendencial indica que a mediano y largo plazo se irá perdiendo participación en el mercado manufacturero mundial. La comparación del escenario tendencial con los escenarios deseados proporciona pautas para el diseño de macro-políticas de asignación de recursos con el objetivo de incrementar dicha participación.

Gutiérrez López, Enrique (1987)

Metodología de monitoreo y análisis de información a través de sistemas expertos para la administración estratégica de organizaciones -Aplicación a una Organización Mexicana.

En este trabajo se determina el estado de avance del conocimiento del tema de estudio "Monitoreo" y al mismo tiempo se crea conocimiento al elaborar el marco teórico respecto a técnicas de rastreo y de tensión de puntos débiles en el análisis ambiental de las organizaciones. Se propone una metodología para monitorear las señales débiles estratégicas de las organizaciones. La aplicación de este estudio se realiza en la organización "Z", localizada en la región central del país, la cual constituye un conjunto de tiendas dedicadas a la venta de bienes al mayoreo, medio mayoreo y menudeo, donde se analiza su administración estratégica y se propone un sistema de monitoreo del medio ambiente. Se incluye la técnica llamada "Mapeo" de investigación bibliográfica con el fin de conocer las fronteras del conocimiento en el tema de estudio del monitoreo. El sistema experto utilizado en el microesper de Thompson y Thompson (85) quienes presentan una metodología para la solución de problemas utilizando las reglas IF...THEN con el fin de crear dos bases de conocimiento

para el área de administración estratégica: una general para cualquier organización mexicana y otra para la organización "Z" en estudio.

Naghi Namakforoosh, Mohammad (1982)

Aplicación de la mercadotecnia social a la planificación familiar. (El caso de las zonas mazahuas del estado de México)

Se tocan los aspectos históricos de la mercadotecnia en general y de la mercadotecnia social haciendo énfasis en la aplicación de sus técnicas para promover el programa de planificación familiar. Da también una explicación breve de la segmentación y su posible uso en el mismo programa. Se sustenta que la mercadotecnia en la planeación familiar es un campo nuevo y en rápido crecimiento, que persigue valores. La mercadotecnia social para la planificación familiar podría ser uno de los elementos importantes para enriquecer el programa. Se describe el tema de la investigación: la aplicación de las técnicas de la mercadotecnia social de la planificación familiar. Se analiza el caso específico del Estado de México (grupos indígenas).

Sánchez Sánchez Mejorada, Gaspar (1986)

La organización y su diagnóstico bajo el enfoque sistemático: Un caso práctico

Este estudio surgió de dos preocupaciones básicas, en primer lugar de la necesidad de desarrollar una Metodología para el diagnóstico integral de las Organizaciones, contribuyendo de esa manera, al propio desarrollo de las teorías de Gestión y de la Administración. En segundo lugar para aplicar y probar esta metodología en un caso concreto, se requería buscar un Sujeto de Estudio particular, que además de ser de interés, se tenía que asegurar la disposición de los datos necesarios, muchas veces de carácter confidencial. Se elaboró el Marco Teórico del Estudio con elementos básicos del Enfoque de

Sistemas, y la conceptualización de la Organización con sus estructuras externa e interna, que junto con una clasificación de las fuentes de problemas, permitieron establecer una Metodología del Diagnóstico de la Organización, con el fin de identificar sus problemas, tanto actuales como futuros. Se escogió una pequeña empresa mexicana dedicada a la comercialización y a la producción de los equipos y sistemas de teleproceso, dentro del mercado de la Electrónica Profesional.

Esta metodología permite establecer las líneas básicas de solución de problemas identificados, principalmente mediante el diseño o rediseño de la Organización. Se concluye, que además de producir una Metodología General eficiente para el diagnóstico de Organizaciones, con el fin de identificar sus problemas apremiantes, así como para bosquejar los lineamientos de las soluciones estratégicas, el estudio actual muestra lo fructífero de sus bases teóricas, que consisten en los componentes de la futura Teoría General de Gestión.

3.2.3 DOCTORADO EN ARQUITECTURA

von Roehrich García, Ernesto Rolando (1989)

Perfil psicológico del arquitecto restaurador frente a un centro ceremonial prehispánico. Una metodología de restauración.

A través de ocho capítulos se conceptualiza y aplica una amplia gama de aspectos psicosociales, perceptivos y culturales que el arquitecto restaurador deberá emplear para el análisis de la arquitectura prehispánica, así como de otras arquitecturas de épocas no tan distantes.

De aquí que se tengan que tomar en cuenta ciertas interrogantes como el porqué, cuándo, dónde y cómo, tanto de la obra arquitectónica de antes de la conquista, como de la posterior a ella, surgiendo de todo ello la concepción psicológica del indígena que determinará la forma y función específica del "centro ceremonial", que se ejemplifica a través de Cuicuilco.

Se hace hincapié en la expresión "perfil psicológico" debido a que el arquitecto restaurador, al emprender una tarea que se antoja compleja, apasionante, de total sensibilidad y entrega, deberá vivir intensamente estas culturas y sus porqués tan profundamente naturales, psicosociales y religiosos, que justifiquen, a través de su testimonio arquitectónico, estas verdades teóricas.

3.2.4 DOCTORADO EN CIENCIAS POLÍTICAS

Fernández Chistlieb, Paulina de Jesús (1987)

El partido político de la clase obrera en la primera internacional (1964-1972).

El tema central de la investigación es la evolución del concepto de partido político durante los años que existió la Asociación Internacional de los Trabajadores (más conocida como Primera Internacional). Con base en los informes, discusiones y resoluciones de los Congresos y Conferencias de esta Asociación se desarrollan, a lo largo de los capítulos, las diferentes posiciones ideológicas que coexistieron en ella, así como las características de las primeras organizaciones obreras como respuesta a la expansión industrial del capitalismo, tanto para la lucha económica como para la acción política, principalmente en los países más avanzados de Europa. Como resultado del conjunto de concepciones y experiencias nacionales o locales distintas se generó un modelo empírico de organización de la clase obrera que fue la misma Internacional, y de este modelo, aunado a los acontecimientos más importantes de la época fueron las bases para la concepción de un partido de la clase obrera, independiente, de oposición, revolucionario, con objetivos inmediatos de carácter económico y político y con el fin último de abolir las clases sociales.

El estudio del partido político en la Primera Internacional comprendió los siguientes aspectos, que a su vez fueron los temas de los capítulos de la tesis: 1. Concepciones básicas sobre el capitalismo, el Estado y los gobiernos; 2. Objetivos, papel y funciones de diferentes tipos de organización de la clase obrera; 3. Estrategia y tácticas propuestas en la AIT; 4. Funcionamiento interno de la AIT.

Por su originalidad, tanto en el tema y su sistematización como en las fuentes, esta investigación aporta a la Ciencia Política nuevos elementos para el estudio de las organizaciones obreras internacionales y de sus partidos.

Luna Ledesma, Matilde (1990)

El Estado, los empresarios y las transformaciones del régimen político administrativo. México, 1970-1987.

En el trabajo se analiza la participación empresarial en el escenario político nacional en el período 1970-1987, sus antecedentes, y la manera en que ésta impacta y es afectada por los principios de organización y los valores del régimen político.

Entre las aportaciones más importantes del trabajo son de mencionarse las siguientes: la producción de un aparato conceptual guiado por los intereses de desagregar categorías tan abstractas como las de Estado, burguesía y crisis de hegemonía y de entender las complejas relaciones entre el Estado y los empresarios en México; la definición del régimen como un entramado institucional de formas de representación, intervención y administración estatal, dentro de la que se hacen aportaciones en el campo del corporativismo, la planeación y la desarticulación del Estado interventor; la identificación de diversos niveles o dimensiones de la organización burocrática que repercute en un conocimiento más preciso del régimen político administrativo, de sus tensiones y transformaciones, y la diferenciación del empresariado a partir de la identificación de diversas formas de acción política.

El trabajo esta dividido en tres partes principales: la primera se refiere a la perspectiva teórica. La segunda se refiere al régimen político y la politización empresarial.

3.2.5 DOCTORADO EN DERECHO

Armenta Hernández, Gonzalo (1990)

Teoría integral del recurso administrativo.

La presente investigación tiene por objeto analizar esta institución jurídica en todos sus aspectos, es decir, se inicia con el estudio del acto administrativo el cual, sin duda, es un antecedente inmediato y necesario del recurso administrativo.

Para realizar este estudio se utilizó el método de Investigación Documental.

La aportación consiste en la propuesta de una reforma legislativa para unificar y simplificar los recursos administrativos en una ley de Procedimientos Administrativos, en la cual se habrá de comprender, también la fases de creación de los actos de la Administración Pública, que insiden en la espera jurídica de los gobernadores.

Delgado Moya, Rubén (1986)

Filosofía del Derecho del Trabajo

Este estudio es una contribución para el desarrollo de la filosofía del derecho del trabajo como disciplina autónoma, en cuanto a su enseñanza y práctica.

Comprende un estudio metodológico, que sirve de base para el planteamiento de las hipótesis que se manejan en el transcurso de la investigación correspondiente a fin de alcanzar las conclusiones del caso o tesis fundamental en dicha investigación.

Sus proposiciones concluyentes más destacadas son las que siguen: la filosofía y la ciencia, por un lado, y la filosofía del derecho y la ciencia del derecho por otra parte, son dos entidades del conocimiento humano absolutamente diferentes, en virtud de que tales ramas del saber persiguen objetivos diversos, y los métodos que emplea cada una de estas disciplinas para alcanzar dichos objetivos, en consecuencia, no son ni pueden ser los mismos.

En estas condiciones, en términos generales, el derecho es la abstracción determinante de la justicia inmanente, y como acción intuitiva de la actividad humana, o sea, como filosofía del derecho del trabajo, es la virtud determinante de lo justo a fin de consolidar el bien colectivo.

Guerra Ochoa, María Teresa (1990)

La contratación colectiva de trabajo en México.

La tesis aborda el tema de la contratación colectiva de trabajo, su origen, evolución y naturaleza jurídica. De manera particular se analiza la teoría y la práctica de esta institución en México, así como los efectos que ha tenido la política económica, en los últimos años, sobre los contratos colectivos del país.

El trabajo consta de siete capítulos. En el primero se trata lo referente a la denominación, conceptos y la polémica que se ha generado en torno a estos aspectos. En el capítulo dos se reseñan los antecedentes a nivel internacional y los primeros preceptos legislativos de la institución. El capítulo tres comprende los precedentes en México, las primeras formas de organización obreras, sus luchas y las disposiciones sobre esta figura jurídica en las legislaciones de los estados, en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931. El cuatro trata lo referente a la naturaleza jurídica. En el cinco se hace un análisis de las relaciones colectivas, de la interrelación de sindicalización, huelga y contratación colectiva. El seis trata los efectos que ha tenido la política económica sobre los contratos colectivos en México y la modalidad que adquieren en una situación de crisis económica. Y el siete contiene un resumen.

La tesis presenta un análisis pormenorizado de una institución laboral que ha sido poco estudiada en México, pese a su trascendencia, por lo que en sí mismo el trabajo constituye una aportación que condensa las características teórico-prácticas que ha tenido y tiene la contratación colectiva de trabajo.

Puig Hernández, Carlos Alberto (1987)

Teoría y práctica de la Huelga en México.

El esquema de investigación correspondiente parte de las bases históricas, sociales, jurídicas y económicas de la Huelga para caracterizar este fenómeno laboral como una garantía obrera de la legislación mexicana y al través del análisis de las fuentes documentales pertinentes, se pretende demostrar la hipótesis central, a que refiere el título de la tesis, con un método histórico-inductivo que incluye la identificación de la practica con las normas legales vigentes y estudios de cruzamiento con diversas posiciones teóricas y criterios jurisprudenciales que permiten reconocer y comprobar los extremos de la hipótesis planteada.

En el desarrollo de este trabajo destacan principalmente las características que se derivan de la naturaleza de la huelga como son su ejercicio directo y su cualidad instrumental, ya que solo opera referida a contenidos sustantivos y que no se puede desvincular de su finalidad, lo cual demuestra que posee un contenido unitario, en el que el aspecto procedimental es consustancial y, por ende, no es una mezcla de elementos sustantivos y adjetivos que podamos separar e identificar, apartando estos de aquellos, pues es ambas cosas simultáneamente, esto es, un derecho sustantivo instrumental actuante, en movimiento, que no es un procedimiento jurisdiccional sino que representa el apremio obrero reconocido constitucionalmente.

3.2.6 DOCTORADO EN ECONOMÍA

Briones Ramírez, Alvaro (1982)

La División Social del trabajo en escala internacional.

Abordando la cuestión de la división social del trabajo en escala internacional se toma como referencia los estudios marxistas. Se definen características estructurales del orden económico mundial del capitalismo, introduciendo conceptos de formación social capitalista en escala mundial y modalidad de acumulación en escala mundial. Se abordan también cuestiones tales como las relaciones de dominación y dependencia. Se trata el concepto de crisis estructural y general para estudiar la dinámica del orden mundial (procesos de cambio).

Massieu Trigo Yolanda Cristina (1987)

Biotechnología y mercado de trabajo: el caso de la floricultura.

La aplicación de la innovación tecnológica implica el aumento del capital constante en su relación con el variable y la cantidad absoluta de fuerza de trabajo que absorbe un proceso productivo que utiliza tecnología de punta esta determinada por las características técnicas, el mercado de trabajo y el salario. Por ello un proceso productivo que usa tecnología de punta puede resultar más absorbente de fuerza de trabajo que uno que no lo usa. En esta investigación se demuestra que de no existir la baratura de la fuerza de trabajo rural en México, la aplicación de la tecnología de punta resultaría incosteable.

Montalvo de Soler Vidal, Norma (1986)

Agricultura y reproducción de la fuerza de trabajo.

El presente trabajo se orienta a estudiar una de las problemáticas centrales del panorama laboral en la sociedad capitalista: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo optamos por analizar nuestro objeto de estudio en niveles de mayor especificidad. En éstos últimos términos, examinamos la situación presente en la producción de la fuerza de trabajo en las dos últimas décadas en el sector agrícola de una de las regiones del Brasil: el Nordeste y, en ella destacamos la de la fracción de trabajadores asalariados y de sus familias.

El marco hipotético que desarrollamos gira en torno a la siguiente proposición: la evolución reciente de la agricultura en el Nordeste genera elementos que tienden a deprimir el "precio promedio" de la fuerza de trabajo agrícola, situación que afecta a amplias fracciones de la categoría de trabajadores asalariados. Este camino general es complementado con una pareja hipotética de carácter más específico:

1) Por razones estructurales hay un amplio sector de "pequeños productores semiproletarios" que recurren a la venta de su fuerza de trabajo con la consecuencia de que hay una amplia sobreoferta regional de mano de obra y, por lo tanto, una depresión general de los salarios agrícolas al reducir o mantener pequeña la canasta de medios de vida del trabajador asalariado, dan lugar a que la reproducción de la fuerza de trabajo agrícola en la región se lleve a cabo en promedio al nivel de la subsistencia en su límite mínimo.

En el análisis de nuestro objeto de estudio, no sólo nos interesa conocer en qué nivel y formas el trabajador rural satisface sus necesidades de reproducción con el ingreso que dispone, sino sobre todo conocer como y en que condiciones se genera tal ingreso. El proceso productivo nos permite visualizar dos elementos fundamentales que determinan la situación en que se concreta la reproducción de la fuerza de trabajo: las condiciones de trabajo, que expresa el nivel de desgaste obrero y la forma en que es retribuido el trabajo, el que finalmente condiciona, en gran medida los niveles de consumo de los trabajadores asalariados.

Rajchenberg Sznajer Enrique (1982)

Estado y reproducción de la fuerza de trabajo.

La principal idea desarrollada en que el estado capitalista no puede, al intervenir en las condiciones materiales de la reproducción de la fuerza de trabajo, suprimir los determinantes de la condición obrera. La explicación de esta información requiere demostrar que el Estado no es una mera estructura, sino que esta inscrito en el mismo orden histórico de la mercancía, del intercambio mercantil y del capital como relación social. Se ilustra lo anterior en el caso de una institución de seguridad social mexicana, el IMSS. Este caso nos permite constatar que en efecto, la seguridad social no trastoca duraderamente las relaciones que se establecen, en el nivel de la distribución del ingreso, entre el capital y el trabajo. Así mismo, el estudio de los accidentes y enfermedades de trabajo nos indica como el Estado no puede ni se dan los medios para modificar las condiciones en que desenvuelve la reproducción de la fuerza de trabajo.

Velasco Arregui, Edur (1989)

La doble determinación de la productividad social del trabajo y el bloque industrializador.

El objeto de estudio de la tesis es la diversidad en la organización social del trabajo dentro de las sociedades capitalistas, y cómo la misma determina un nivel desigual de eficiencia de las actividades productivas en distintas épocas y diferentes periodos.

La hipótesis del trabajo es que las sociedades capitalistas tendrán un nivel más alto de productividad en la medida en que incorporen dentro de su estructura las contradicciones que brotan de su dinámica básica, en particular, la que existe entre el carácter concreto y el carácter abstracto del trabajo, esto es, existen diversas formas de acumulación, por lo que la acumulación de valor es sólo uno de los indicadores de aumento de la productividad social del trabajo.

Un proyecto dirigido a aumentar la productividad de una formación capitalista debe, por tanto, considerar estas formas de incremento de la capacidad de innovación social de manera paralela al aumento de los acervos de riqueza capitalista.

La aportación del trabajo es un tratamiento sistemático de las principales variables que inciden en el desarrollo de la productividad social del trabajo en las sociedades capitalistas, lo que constituye un método novedoso, diverso del tradicional derivado de la contabilidad del crecimiento.

La tesis se divide en tres secciones y siete capítulos. Las secciones son: "La doble determinación de la productividad social del trabajo", "La organización social del trabajo en el piso de fábrica y la productividad"; y "Bloque industrializador y productividad".

3.2.7 DOCTORADO EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS

Sotelo Valencia, Adrián (1990)

Modernización y reconversión industrial (Un enfoque de sociología del trabajo).

En dicha investigación se sostiene que el capitalismo latinoamericano y en particular el mexicano, están atravesando por una profunda crisis de transición estructural e institucional; uno de cuyos pilares fundamentales es la emergencia de un nuevo patrón de reproducción capitalista secundario exportador, fundado en la flexibilización de los procesos de trabajo y de las relaciones laborales e industriales. Ello se ejemplifica a través de una lectura sistemática y crítica de autores latinoamericanos y líneas de pensamiento derivadas de representantes sindicales, empresariales y gubernamentales. El aporte original consiste en presentar la crisis actual en México y Latinoamérica como una crisis de transición hacia un nuevo modelo de acumulación de capital y de desarrollo, fundado en la automatización flexible y en la flexibilización de las relaciones laborales.

3.2.8 DOCTORADO EN MEDICINA DEL TRABAJO

Pimentel García, Irene (1995)

Diferencias en el autoestima entre pacientes trabajadores y no trabajadores con lesión medular de origen traumático.

Se concluye que es de gran importancia mantener la autoestima en pacientes con lesión medular pues de esta manera restablece la fe en sí mismo, y aumentar la voluntad en reincorporarse a su trabajo. La capacitación es un punto dentro de la rehabilitación profesional del incapacitado que en realidad es una técnica de simulación de su trabajo, terapia ocupacional, los diferentes movimientos que la persona tiene que realizar durante su jornada de trabajo. El análisis de las demandas del puesto permiten seleccionar las actividades que se deben desarrollar durante la simulación del trabajo una vez terminada la capacitación es necesario facilitar la colocación del incapacitado en el oficio que aprendió durante el tiempo que estuvo rehabilitándose o en el que le enseñaron.

Pulido Navarro Margarita (1995)

Espondiloartrosis lumbar en repartidores de tanques de gas.

La incidencia de datos radiográficos compatibles con espondiloartrosis es mayor en trabajadores expuestos a cargar, que en trabajadores no expuestos, los resultados obtenidos muestran una mayor incidencia en repartidores de tanques de gas. por lo tanto, se indica que la actividad de carga constituye un factor de riesgo para el desarrollo temprano de datos degenerativos a nivel de la columna lumbar.

Velázquez Mejía María Lucía (1993)

Estudio epidemiológico de los efectos en la vía auditiva de los trabajadores expuestos simultáneamente a sonidos de gran magnitud y disolventes orgánicos.

El estudio realizado demuestra la eficiencia de los potenciales evocados auditivos para determinar el daño neural en forma temprana, que ocasiona la exposición a disolventes orgánicos, con el objeto de establecer las medidas preventivas pertinentes.

Es importante mencionar que la exposición a disolventes orgánicos en el área de lavado de charolas es mayor que en el área de impresión.

Se abarcan recomendaciones para la prevención de riesgos de trabajo: -delimitar fuentes generadoras, evaluación periódica de los agentes detectados, adecuado diseño de planta equipo para la eliminación de contaminante, disminución de tiempos de exposición al agente, equipo de protección personal adecuado para cada tipo de agente, exámenes médicos periódicos, monitoreos ambiental y biológico, iluminación adecuada, etc.

3.2.9 DOCTORADO EN SOCIOLOGÍA

García Guzmán, Brigida del Carmen Altagracia (1987)

Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México: 1950-1980.

Un primer objetivo de esta investigación cuya importancia se deriva de los antecedentes teóricos revisados (planteamientos sobre la sobretercerización de la economía, el avance de las formas no capitalistas de organización de la producción y los teóricos del sector informal) fue el establecimiento del ritmo de ampliación de los trabajadores asalariados, así como la evolución paralela seguida por los no asalariados, al interior de las diversas ramas de actividad económica en la historia reciente del país. Este objetivo que cubre los capítulos I-IV de la tesis se desarrolla con base en un análisis exhaustivo de los censos de población del país y encuestas en hogares, desde 1950 hasta 1980, para lo cual fue necesario elaborar un detenido ejercicio de comparabilidad entre los diversos años. Los trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados pierden importancia relativa en el país en las décadas 1950-1970, sobre todo debido a lo que sucede en la agricultura. Detectamos movimientos en sentido contrario en la construcción y los servicios, aunque fueron muy pequeños y probaron no ser significativos, desde el punto de vista estadístico. No obstante, en la década 1970-1980 mostramos suficientes indicios de que los trabajadores no asalariados recobren vigencia, en la economía como un todo, en parte como respuesta a los problemas que enfrentó el proceso de acumulación en este lapso, y en parte también como una característica distintiva de la manera de evolucionar de dicho proceso.

La introducción de la dimensión regional en los capítulos VI, VII, y VIII permitió enriquecer algunos hallazgos a nivel nacional, así como profundizar en alguna medida en la naturaleza y significado de los sectores no asalariados cuya importancia había sido detectada con anterioridad en el estudio.

Laurell, Asa Ebba Christina (1987)

Proceso de producción y salud: una propuesta teórico-metodológica y su utilización en un estudio de caso.

La tesis consta de dos partes: una primera, que consiste en una propuesta teórico-metodológica y técnica para el estudio de la relación entre el trabajo y la salud en una perspectiva de las ciencias sociales y una segunda, que es un estudio de caso de esta problemática en una empresa siderúrgica.

La primera parte comprende una revisión crítica de los estudios científico-sociales latinoamericanos de la salud de los trabajadores con la finalidad de establecer cuál es el estado de la investigación y los problemas no resueltos en este campo. Posteriormente se analizan cuatro propuestas metodológicas para el estudio de la relación entre el proceso de trabajo y la salud extrayendo de ellas los elementos utilizables en una propuesta global para el estudio integral del proceso de producción en su relación con el proceso de desgaste obrero. La primera parte de la termina con una propuesta teórico-metodológica técnica que pretende resolver y superar los problemas encontrados en la revisión crítica. De esta manera se hace una discusión teórica sobre los conceptos "el nexo bio-psíquico humano", "las cargas laborales" y el proceso de desgaste", que constituyen la base de la comprensión teórica del problema en estudio. Finalmente, se discuten los problemas metodológicos y técnicos involucrados en la construcción del proceso investigativo respecto a la relación "trabajo-salud" en una perspectiva social.

En la segunda parte de la tesis se analizan los resultados de un estudio de caso sobre el proceso de producción y el desgaste obrero en la empresa siderúrgica SICARTSA siguiendo la propuesta teórico-metodológica anteriormente desarrollada. la metodología utilizada tiene tres vertientes que son: la encuesta colectiva cualitativa-semicuantitativa levantada con grupos de trabajadores, que recoge información sobre el proceso laboral, las cargas laborales y los daños a la salud; la investigación documental respecto al proceso de valorización, el proceso laboral, las cargas laborales típicas, la organización social de los trabajadores y las estrategias respecto a la salud desarrolladas por la empresa, el sindicato y las instituciones estatales y la investigación epidemiológica de datos de salud y de antigüedad en la empresa.

Los resultados de la investigación confirman la utilidad de la metodología propuesta, en cuanto logra un análisis complejo de la problemática en estudio y no sólo una explicación del desgaste como fenómenos aislados de daños a la salud. De esta manera, se muestra como el proceso de desgaste esta determinado por las características específicas del proceso de producción en SICARTSA tal como se moldea en el campo en el campo de la confrontación entre la empresa y los obreros organizados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y RESULTADOS

TABLA 1. Clasificación de Tesis de Maestría.

TEMATICA	CARRERA	AÑO	DESCRIPCIÓN
ADMINISTRACION	Administración	1986	Implementación de teorías administrativas en México.
	Administración	1987	El fin social de la administración.
	Arquitectura	1989	Mantenimiento en edificio de oficinas.
	Administración	1988	Hacia un modelo administrativo para un organismo descentralizado en México.
CENTROS DE EVALUACIÓN	Administración	1996	Factores sociodemográficos y su relación con habilidades de comunicación Administración
PERSONALIDAD	Psicología Clínica	1995	Manifestaciones afectivas y fisiológicas en trabajadores con turno rotativo.
	Psicología Social	1986	La mentalidad del empresario. Análisis de un caso: La élite empresarial de León, Gto. Psicología Social
	Psicología Social	1990	Rasgos Psicosociales de burócratas del sector público de la iniciativa privada.

	Administración	1992	La responsabilidad social, un punto de vista alternativo, con énfasis en el individualismo y la libertad.
AUSENTISMO LABORAL	Psicología Clínica	1990	Aspectos sociales y psicológicos del ausentismo laboral.
GENERO	Psicología Social	1986	Un perfil de la mujer en el trabajo.
	Psicología Social	1985	Factores relacionados con la satisfacción laboral en las mujeres. Un estudio comparativo.
	Economía	1988	Mujer, trabajo y nueva tecnología: Estudio de caso telefonos de México.
LIDERAZGO	Administración	1988	Estilos de liderazgo adoptado por el dirigente en un área del sector público.
SATISFACCION LABORAL	Psicología Social	1989	Un estudio sobre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo en México.
SELECC. DE PERSONAL	Psicología Social	1979	Manual de reclutamiento y selección de personal.
CAPACITACION	Psicología Social	1981	Análisis psicosocial de un cambio organizacional realizado en el sistema de capacitación de una empresa de la industria eléctrica nacional.
	Pedagogía	1987	Papel de la educación formal y no formal en la empleabilidad y promoción socioeconómica laboral.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Psicología	1978	Desarrollo organizacional y neocapitalismo
	Psicología Social	1995	Elementos significativos del quehacer colectivo de mujeres campesinas en organizaciones productivas: estudio de caso.
	Administración	1986	Análisis y formulación de políticas en las organizaciones.
	Administración	1981	La entrevista de separación un

			enfoque administrativo en desarrollo organizacional.
	Administración	1988	Desarrollo de la Gerencia Mexicana
	Administración	1990	Organizaciones: Un enfoque sistemático, multidisciplinario e integral.
	Administración	1990	La administración y el desarrollo de la organización agropecuaria, forestal e hidráulica de México.
	Administración	1986	Observaciones fundamentales de teoría y práctica sobre el diagnóstico administrativo Administración
	Arquitectura	1989	Manual de la organización técnico administrativa de la empresa constructora.
REINGENIERIA	Administración	1986	El análisis y el diseño de estructuras orgánicas. Administración
	Administración	1982	La administración pública del trabajo: modelo metodológico para su análisis.
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Administración	1989	Indicadores básicos en la administración de riesgos de trabajo.
	Administración	1986	Construcción de índices para la administración institucional de los riesgos de trabajo.
	Administración	1986	Evaluación de la actitud hacia los calentadores de agua que utilizan energía solar a través de una investigación de mercado.
	Derecho	1990	El desarrollo de la seguridad social a través de la organización internacional del trabajo.

PSICOLOGIA AMBIENTAL LABORAL	Psicología Ambiental	1995	Organización del espacio en el hogar-oficina según los roles domésticos-laborales.
MERCADOTECNIA	Administración	1989	Estudio exploratorio sobre el "Perfil del Electorado en el Distrito Federal"
	Administración	1991	Plan estratégico de mercadotecnia social enfocado al cáncer cérvico uterino.
	Administración	1988	La aplicación de la mercadotecnia social en la prevención del aborto inducido.
	Administración	1987	Metodología para la investigación de mercados industriales en México.
	Administración	1987	La mercadotecnia social y su aplicación en una empresa de servicios del sector público.
PLANEACION ESTRATEGICA	Administración	1980	La interacción de la planeación estratégica y el control de gestión.
	Administración	1979	Plan estratégico para el desarrollo de una empresa mediana beneficiadora de mineral no metálico.
	Administración	1984	Los sistemas de información gerencial como base para la toma de decisiones y su interacción con la planeación a corto y mediano plazo.
	Administración	1987	La planeación financiera a largo plazo.
	Administración	1988	Propuesta para el diseño y la metodología de un modelo mixto de planeación para aplicación en empresas pequeñas y medianas de México.
TOMA DE DECISIONES	Administración	1985	Efecto de las interdependencias en la toma de decisiones.

	Administración	1981	Los sistemas de información gerencial como apoyo a la toma de decisiones en una institución financiera.
PRESTACIONES	Administración	1986	Implantación de prestaciones de previsión social en las empresas.
PRODUCTIVIDAD	Administración	1985	El incremento de productividad con grupos de trabajo.
	Administración	1988	Un sistema de solidaridad entre empresas micro, pequeñas y medianas.
	Administración	1982	La administración pública del trabajo: modelo metodológico para su análisis.
	Ciencia Política	1982	Trabajo, proceso de trabajo y composición de clase en la industria automotriz terminal: El caso de México.
	Economía	1985	Productividad y crisis en la gran industria en México (1970-1982)
	Sociología	1986	Proceso de diferenciación de las unidades de producción agropecuaria.
RÉCURSOS HUMANOS	Administración	1981	El enfoque de sistemas aplicado al desarrollo de personal directivo.
	Administración	1986	Un concepto de hombre para la administración de empresas
	Administración	1988	Medición de actitudes hacia el trabajo para apoyar la decisión de integración de investigadores en un instituto de investigación tecnológica
RELACIONES LABORALES	Administración	1974	Un modelo general para la revisión del contrato colectivo de trabajo.
	Administración	1987	Situación de las relaciones laborales del personal médico en las Instituciones IMSS e ISSSTE.

	Ciencia Política	1990	Corporativismo y reconversión industrial, trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana.
LUCHA DE CLASES	Ciencia Política	1988	La CTM y las luchas obreras en el inicio de la fase de reordenación del capitalismo mexicano.
	Ciencia Política	1986	El conflicto de los trabajadores de la ruta 100. El Estado como patrón y arbitro.
	Ciencia Política	1987	Historia de la lucha de los trabajadores de Euzkadi.
	Ciencia Política	1986	La democracia y la independencia sindical. Los ferrocarrileros de la sección 5 del STFRM en Chihuahua.
	Estudios Latinoamericanos	1989	Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de Tijuana, Cd. Juárez y Matamoros.
	Estudios Latinoamericanos	1986	Acumulación de capital y las luchas de obreros y demás trabajadores del estado, 1940-1982.
	Estudios Latinoamericanos	1986	La izquierda y la organización de los trabajadores indocumentados en los Estados Unidos.
	Sociología	1988	El movimiento obrero sindical en México (1966-1982).
	Sociología	1986	La lucha por la democracia e independencia sindical a nivel empresa. el caso de los trabajadores de mexicana de envases.
	Sociología	1987	Proceso de producción y movimiento obrero en la industria textil. Caso de la fabricación de hilo con fibras sintéticas.

RELACION ENTRE ESTADO Y EMPRESA ERGONOMIA	Ciencia Política	1989	Empresarios y política en México.
	Diseño Industrial	1988	Ergonomía, trabajo y tiempo libre. Hacia un diseño a la medida del hombre.
	Diseño Industrial	1988	Aspectos ergonómicos de la complejidad visual.
CONDICIONES DE TRABAJO	Economía	1987	Condiciones de trabajo en las industrias maquiladoras de exportación de Cd. Juárez.

TABLA 2. Clasificación de Tesis de Doctorado.

TEMATICA	CARRERA	AÑO	DESCRIPCIÓN
CAMBIO DE ACTITUD	Psicología	1976	Actitudes gerenciales y motivación entre grupos de gerentes de nivel en los sectores público y privado en México.
PERSONALIDAD	Psicología Clínica	1976	Estudio con MMPI de rasgos de personalidad y rendimiento académico de tres diferentes escuelas de medicina.
	Arquitectura	1989	Perfil psicológico restaurador frente a un centro ceremonial prehispánico.
LIDERAZGO	Psicología	1969	Estudios sobre la autoridad, su aplicación al trabajo.
TECNICAS GRUPALES	Psicología Social	1983	Técnicas grupales: El TKJ, para lograr el consenso.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Psicología	1973	Desarrollo organizacional y estrategias de cambio.
	Administración	1992	Esquema sistemático de planeación de escenarios tecnológicos en situación de competencia: Una aplicación en el sector manufacturero.
	Administración	1986	La organización y su diagnóstico bajo el enfoque sistemático: un caso práctico.
	Administración	1987	Metodología de monitoreo y análisis de información a través de sistemas expertos para la administración estratégica de organizaciones.
CONFLICTO ORGANIZACIONAL	Psicología Social	1985	Estilos en el manejo del conflicto en organizaciones mexicanas.
	Psicología Industrial		De la utilidad e importancia del Farnsworth de quince matrices en los servicios de prevención y seguridad de México.
	Medicina del Trabajo	1995	Espondiloartrosis lumbar en repartidores de tanques de gas.
	Medicina del Trabajo	1993	Estudio epidemiológico de los efectos en la vía auditiva de los trabajadores expuestos simultáneamente a sonidos de gran magnitud y disolventes orgánicos.
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Sociología	1987	Proceso de producción y salud: una propuesta teórico-metodológica y su utilización en un estudio de caso.
	Administración	1992	Diagnóstico de la demanda de programas de alta dirección dirigida a pequeños empresarios del sector industrial en México.
	Administración	1982	Aplicación de la mercadotecnia social a la planificación familiar.

CLASE OBRERA	Ciencia Política	1987	El partido político de la clase obrera en la primera internacional (1964-1972).
RELACION ENTRE ESTADO Y EMPRESA	Ciencia Política	1990	El Estado, los empresarios y las transformaciones del régimen político administrativo.
ADMINISTRACION	Derecho	1990	Teoría integral del recurso administrativo.
LEY DEL TRABAJO / RELACIONES LABORALES	Derecho	1986	Filosofía del derecho del trabajo.
	Estudios Latinoamericanos	1990	Modernización y reconversión industrial (Un enfoque de sociología del trabajo).
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	Derecho	1986	Filosofía del derecho del trabajo.
	Derecho	1990	La contratación colectiva de trabajo en México.
	Estudios Latinoamericanos	1990	Modernización y reconversión industrial (Un enfoque de sociología del trabajo).
HUELGAS	Derecho	1987	Teoría y práctica de la huelga en México.
DIVISION DEL TRABAJO	Economía	1982	La división social del trabajo en escala internacional.
TECNOLOGIA DE PUNTA	Economía	1987	Biotecnología y mercado: el caso de la floricultura.
FUERZA DE TRABAJO	Economía	1986	Agricultura y reproducción de la fuerza de trabajo
	Economía	1982	Estado y reproducción de la fuerza de trabajo.
	Sociología	1987	Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México: 1950-1980
PRODUCTIVIDAD	Economía	1989	La doble determinación de la productividad social del trabajo y el bloque industrializador.
TERAPIA OCUPACIONAL RELACIONADA CON EL TRABAJO	Medicina del Trabajo	1995	Diferencias en el autoestima entre pacientes trabajadores y no trabajadores con lesión medular de origen traumático.

Con base en lo anterior se podría resumir que:

De las 72 tesis de Maestría, 12 corresponden a Psicología, 36 a Administración, 2 a Arquitectura, 3 a Economía, 1 a Pedagogía, 1 a Derecho, 7 a Ciencias Políticas, 4 a Sociología, 3 a Estudios Latinoamericanos y 2 a Diseño Industrial.

De las 12 tesis que se detectaron en Psicología, 2 son del área Clínica, 8 de Social, 1 de Ambiental y 1 de Psicología*.

*No están identificadas a qué área pertenecen.

Así mismo, como se puede observar en el siguiente cuadro las tesis de Maestría en Psicología más recientes se realizaron en 1995 correspondiendo 1 al área Clínica, 1 a Social y por último 1 al área Ambiental.

En lo que respecta a las tesis de Maestría en Administración la más reciente se realizó en 1996; en Arquitectura se realizaron únicamente dos tesis en 1989; en Ciencias Políticas de las siete tesis que se investigaron, la más reciente corresponde a 1990; en Derecho únicamente se realizó una tesis en 1990; En Diseño Industrial sólo se detectaron dos en 1988; en Economía de las tres tesis que se detectaron, la más reciente fue en 1988; en Estudios Latinoamericanos de las tres tesis encontradas, la más reciente fue en 1989; en Pedagogía la única que se encontró fue en 1987; en Sociología de las cuatro tesis que se detectaron, la más reciente fue en 1988.

De las 30 tesis de Doctorado, 7 corresponden a Psicología, 5 corresponden a Administración, 1 a Arquitectura, 3 a Medicina del Trabajo, 2 a Sociología, 2 a Ciencia Política, 4 a Derecho, 1 a Estudios Latinoamericanos y 5 a Economía.

De las 7 tesis que se detectaron en Psicología, 1 es del área Clínica, 2 de Social, 1 de Industrial y 3 de Psicología*.

*No están identificadas a qué área pertenecen.

La tesis más reciente que se realizó en psicología fue en 1985 en el área de psicología social; en administración las dos más recientes se

hicieron en 1992; en Arquitectura únicamente se realizó una tesis en 1989; en Ciencias Políticas de las dos tesis que se encontraron la más reciente fue en 1990; en Derecho de las cuatro tesis que se investigaron las dos más recientes se elaboraron en 1990; en Economía de las cinco que se detectaron la más reciente se realizó en 1988; en Estudios Latinoamericanos la única que se encontró fue en 1990; en Medicina del Trabajo de las tres tesis las dos más recientes se realizaron en 1995 y por último en Sociología las únicas dos tesis que se encontraron fueron en 1987.

Y en cuanto a los temas abordados en las tesis de Maestría de las carreras investigadas se detectaron los siguientes:

TABLA 3

TEMAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Administración	3	4.054
Centros de Evaluación	1	1.351
Personalidad	4	5.405
Ausentismo Laboral	1	1.351
De Género	3	4.054
Liderazgo	1	1.351
Satisfacción Laboral	1	1.351
Selección de Personal	1	1.351
Capacitación	2	2.702
Desarrollo Organizacional	9	12.162
Reingeniería	2	2.702
Seguridad Industrial	4	5.405
Psicología Ambiental Laboral	1	1.351
Mercadotecnia	5	6.756
Planeación Estratégica	5	6.756
Toma de Decisiones	2	2.702
Prestaciones	1	1.351
Productividad	6	8.108
Recursos Humanos	3	4.054
Relaciones Laborales	3	4.054
Lucha de Clases	10	13.513
Relación entre Edo. y empresa	1	1.351
Ergonomía	2	2.702
Condiciones de Trabajo	1	1.351

En lo anterior se observa que los temas que más impacto tuvieron fueron el de lucha de clases en primer lugar con un porcentaje de 13.513 %, en segundo lugar Desarrollo Organizacional con un porcentaje de 12.162 % y en tercer lugar Productividad con un porcentaje de 8.108%.

Por otro lado en cuanto a los temas que más se abordaron en las carreras investigadas en lo que se refiere a Doctorado se detectaron los siguientes:

TABLA 4

TEMAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Cambio de Actitud	1	3.333
Personalidad	2	6.666
Liderazgo	1	3.333
Técnicas Grupales	1	3.333
Desarrollo Organizacional	4	13.333
Conflicto Organizacional	1	3.333
Seguridad Industrial	4	13.333
Mercadotecnia	2	6.666
Clase Obrera	1	3.333
Relación entre Edo. Y empresa	1	3.333
Administración	1	3.333
Ley del Trabajo/Rel. Laborales	2	6.666
Contratos Colectivos de Trabajo	1	3.333
Huelgas	1	3.333
División del Trabajo	1	3.333
Tecnología de Punta	1	3.333
Fuerza de Trabajo	3	10.000
Productividad	1	3.333
Terapia Ocupacional	1	3.333

A nivel doctorado los temas que más se abordaron fueron en primer lugar el de Desarrollo Organizacional y el de Seguridad Industrial ambos con un porcentaje de 13.333%, en segundo lugar el de Fuerza de Trabajo con un porcentaje de 10.000% y en tercer lugar Personalidad, Mercadotecnia y Ley del Trabajo/Rel. Laborales con un porcentaje de 6.666%.

TABLA 5

**Investigación de Posgrado de acuerdo a la carrera.
(Período1973-1978).**

CARRERA	MAESTRÍA	DOCTORADO
Psicología	1	3
Administración	1	0

TABLA 6

**Investigación de Posgrado de acuerdo a la carrera.
(Período1979-1984).**

CARRERA	MAESTRÍA	DOCTORADO
Psicología	2	1
Administración	8	1
Ciencias Políticas	1	0
Economía	0	2

TABLA 7

**Investigación de Posgrado de acuerdo a la carrera.
(Período 1985-1990).**

CARRERA	MAESTRÍA	DOCTORADO
Psicología	6	1
Administración	26	2
Ciencias Políticas	6	2
Economía	3	3
Pedagogía	1	
Derecho	1	5
Arquitectura	2	1
Sociología	4	2
Estudios Latinoam.	3	2
Diseño Industrial	2	0

TABLA 8

**Investigación de Posgrado de acuerdo a la carrera.
(Período 1991-1996).**

CARRERA	MAESTRÍA	DOCTORADO
Psicología	3	0
Administración	3	2
Medicina del Trabajo	0	3

Como resultado de las tablas podemos concluir que la disciplina que tuvo mayor productividad en el periodo de 1973-1978 tanto a nivel maestría como doctorado fue la de psicología; en el periodo de 1979-1984 la que tuvo mayor productividad a nivel maestría fue administración y a nivel doctorado fue economía; en el periodo de 1985-1990 la que tuvo mayor productividad a nivel de maestría fue administración y a nivel doctorado fue derecho y por último en el periodo de 1991-1996 las que tuvieron mayor productividad a nivel maestría fueron psicología y administración y a nivel doctorado fue únicamente medicina del trabajo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

De acuerdo a lo que se ha venido mencionando a través de este estudio es la falta de investigadores en el área de Psicología del Trabajo debido a la ausencia tanto de maestría como de doctorado en la Facultad

Esta problemática esta repercutiendo tanto a nivel nacional como internacional ya que como psicólogos estamos limitados enormemente a lo que es la licenciatura con lo cual no se esta plenamente preparado para ejercer profesionalmente ya que sólo a través de la experiencia es como se va desarrollando la profesión.

Tal como concluye Ortega (1995) en su investigación es que no existe correspondencia entre las exigencias del mercado laboral y los egresados de Psicología del Trabajo.

Lo anterior implica que a nivel internacional además de que nuestro país no cuenta con investigadores mexicanos que nos representen, tenemos una gran dependencia tanto cultural como económica de otros países altamente desarrollados principalmente Estados Unidos ya que casi en su totalidad la ciencia y la tecnología ha sido importada.

El propósito de este estudio es detectar que es lo que se esta haciendo a nivel posgrado en otras áreas diferentes a la nuestra que tengan relación con la Psicología del Trabajo con el fin de sustentar la creación de estudios de posgrado. Ya que incluso el mismo reglamento general de estudios de posgrado de la UNAM, establece que uno de los objetivos es iniciar a los alumnos en investigación (en

maestría); y preparar al alumno para la realización original (en doctorado).

De igual forma la ANUIES acordó en su XII reunión que era necesario crear e impulsar dichos estudios ya que el objetivo es que los profesionales tengan más oportunidades de actualizarse y obtener mejor información tanto en la docencia como en la investigación.

La investigación que se llevó a cabo nos permite situarnos en el hecho de que otros están trabajando fuertemente en el campo de la investigación y de que es el momento para que recibamos el apoyo de las autoridades para que sea aprobado el proyecto de implantación de los estudios de posgrado. Cabe mencionar que el Prof. Jaime Grados ha luchado por la creación de dichos estudios ya en dos ocasiones, y no ha sido autorizado el proyecto. En la actualidad se cuenta con la participación de los profesores: Isaura López S., Ma. Eugenia Velasco, Martha García, Mirna Valle, Felipe Uribe P. y Humberto Ponce cuyos esfuerzos se han unido para la realización de un nuevo proyecto el cual tiene altas probabilidades de ser aceptado.

Así mismo con la realización de este trabajo de investigación se pretende dar apoyo al proyecto arriba mencionado con la recopilación de información de tesis de posgrado de diferentes carreras.

CONCLUSIONES

A nivel general se encuentra información reciente tanto en doctorado como en maestría en las carreras de Administración, Medicina del Trabajo, Estudios Latinoamericanos, Derecho, Ciencia Política a excepción de Psicología que sólo maneja información reciente a nivel maestría y en el área clínica, social y ambiental, así que como se puede observar en el área del Trabajo estamos limitados únicamente a los estudios de licenciatura.

Ribes, Aguilar y Rayek (1987), concluyeron en su análisis acerca de los estudios de posgrado en Psicología en México que es reducido el número de programas de posgrado en psicología dirigidos la formación de investigadores. Los programas de carecen de orientación y estructura apropiados para formar docentes de enseñanza superior. La mayoría de los programas se imparten con una tradición de enseñanza verbalista. Hay pocos estudiantes de tiempo completo. La cantidad de graduados es baja. Finalmente se señala que las acciones de apoyo a los programas de posgrado en psicología deben concebirse como formas de complementar o generar recursos que permitan su crecimiento y consolidación. Estos autores afirman que "el esfuerzo nacional para formar en México a los posgraduados requeridos no tiene una justificación sólo económica. También por motivos de identidad nacional, es indispensable que la mayoría de esos posgraduados se formen en México, para lo cual es imperativo crear una amplia gama de programas de buena calidad.

En el Sistema Nacional de Investigadores no hay uno que represente a nuestra área, el investigador que más se acerca es el Dr. Fernando Arias Galicia en el área de Recursos Humanos representando a la Facultad de Contaduría y Administración.

Así mismo, Montiel, Colotla y Escalante (1989) mencionan que en la década de los setenta la Psicología en México con los estudios de posgrado adquiere una mayor relevancia, como muestra de ello se da la reestructuración de los planes de estudios correspondientes a dicho nivel, que se llevó a cabo en la UNAM, los planes de estudio modificados correspondieron a las áreas de Psicología Clínica (1972), Psicología Social y Análisis Experimental de la Conducta (1976). En esa misma década, se crearon cursos de maestría en Psicología Educativa, en Psicobiología y en psicología general Experimental, y un curso de especialización en Psicología Clínica y Psicoterapia de grupo en instituciones. En el actual decenio, se aprueban en la UNAM: un nuevo programa de especialización en desarrollo del niño y una maestría en Psicología ambiental. Por otro lado, la apertura de cursos se diversifica instaurando nuevos cursos dentro del área metropolitana de la Ciudad de México en: la Escuela nacional de estudios Profesionales Iztacala, de la UNAM; la Universidad Iberoamericana; la Universidad Anahuac; la Universidad Intercontinental; y, la Universidad de las Américas. Fuera de la Ciudad de México, en las últimas dos décadas se han venido estableciendo cursos de posgrado en: la Universidad Autónoma de Querétaro, la Universidad de las Américas (Puebla), la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (Guadalajara). En el nivel de posgrado, según datos publicados por la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e instituciones de Enseñanza Superior, 1988) complementados por información recopilada por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Psicología de la UNAM, son 19 las Instituciones que ofrecen cursos de posgrado en el campo de la Psicología.

Como podemos ver, en otras áreas de Psicología excepto Psicología del Trabajo se impulsa a los profesionistas hacia la investigación a través de la maestría o cursos de especialización.

Por lo tanto es indispensable que sea aprobado el proyecto de implementación de maestría en Psicología del Trabajo para contar con investigadores que nos den representación a nivel mundial a través de la Facultad de Psicología.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acle, T.G. (1989). El psicólogo, formación, ejercicio profesional prospectiva. Perfil profesional del psicólogo y situación actual de la enseñanza de la psicología en México. Urbina S. J., compilador. México:UNAM.
- 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.
- Alcaraz, V. (1979). Resultado de los talleres de Cocoyoc y San Miguel Regla. Enseñanza e investigación en Psicología.
- Arizmendi, E.M. (1996). Lineas de investigación en Psicología Organizacional a nivel Internacional. Fac. de Psicología, tesis UNAM.
- Castañeda, Y.M. y Acuña, E. C.(1997). Hacia el cambio curricular: Diagnóstico del currículum actual de la Facultad de Psicología. Comisión para el cambio curricular. Análisis del plan de estudios de la carrera de licenciado en Psicología. Fac. Psicología, UNAM. Anexo Vol. I.
- 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.
- Cortés, B.G. (1979). Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado (industria de la transformación) del área metropolitana de la Ciudad de México. Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Cruz, C.A. y Fierro, P.N. (1991). Proyección y abance del psicólogo del trabajo en el sector público y privado del área metropolitana. Fac. Psicología, Tesis UNAM.

- De Ibarrola M. (1986) La educación superior en México. CRESALC-UNESCO. Caracas.
- Díaz-Guerrero, R. (1992) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Lo indispensable para tener éxito como psicólogo. Urbina S.J., compilador. México: UNAM.
- García, G.E., Fernández, S.N., Terán, G.M. y Rojas, S.C. (1997). Hacia el cambio curricular: Diagnóstico del currículum actual de la Facultad de Psicología Comisión para el cambio curricular, Diagnóstico laboral y de conocimiento del quehacer del psicólogo: La perspectiva por parte de los empleadores. Fac. Psicología, UNAM. Anexo Vol. I.
- Guerrero, T.A., Mendoza, G.J., Morales, R.R. y Ruiz, E.R. (1997). Hacia el cambio curricular: Diagnóstico del currículum actual de la Facultad de Psicología. Comisión para el cambio curricular. Las relaciones del psicólogo con los planes de desarrollo y las necesidades sociales. Fac. Psicología, UNAM. Anexo Vol I
- Gutiérrez, M.R. (1973). Observaciones sobre los egresados de la Facultad de Psicología. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología UNAM, México.
- Gutiérrez, M. R. (1989). El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo. Urbina S.J., compilador. México: UNAM.
- Herrera, M.A y Montes, L. (1984) Cuestionario para el seguimiento de egresados. Trabajo inédito, ENEP-Zaragoza, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (1993). Los profesionistas en México. XI censo general de población y vivienda 1990. México. INEGI.
- Lara, T.L. (1989) El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. La profesión de un psicólogo: Un análisis de sus antecedentes, situación actual y su futuro. Urbina S.J., compilador. México: UNAM

- Ribes, E., Aguilar, J. y Rayek, E. (1987). Los estudios de posgrado en psicología en México. Ciencia y Desarrollo, número especial.
- Martínez O. y Ramírez T. C. (1981). Una aportación al perfil profesional del psicólogo. Tesis.Facultad de Psicología.UNAM, México.
- Montiel, M., Colotta, V., y Escalante, E. (1972). El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. El Posgrado y la investigación en psicología en México. Urbina S.J., compilador. México:UNAM.
- Mota, B. G. (1985). Relación de un modelo curricular en Psicología Social y las actitudes de identidad hacia la profesión. Fac. Psicología, Tesis: en Psicología Social, Maestría, UNAM.
- 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.
- Reglamento General de Estudios de Posgrado. (1995) UNAM
- Ribes, E., Aguilar, J. y Rayek, E. (1987). Los estudios de posgrado en psicología en México. Ciencia y Desarrollo, número especial.
- Ribes , I.E (1980). La enseñanza, ejercicio e investigación psicológica, un modelo integral. La formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente México:Trillas
- Ribes, I.E. (1980). El psicólogo, formación, ejercicio profesional, prospectiva. Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la psicología en México. Urbina S.J., compilador. México:UNAM.
- Rosique C.J.(1983). El quehacer del psicólogo del trabajo.Fac. Psicología, Tesis UNAM.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (1995). Instructivo para la titulación en la licenciatura. (2da. ed.). Facultad de Psicología. División de Estudios Profesionales. México.