



107
2ej.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"PROPUESTA DE UN MANUAL DE INDUCCION AL
AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN LA
FACULTAD DE PSICOLOGIA".

T E S I S

Q U E P R E S E N T A N :

GOMEZ AGUIRRE CLAUDIA PATRICIA

HERNANDEZ LOZANO LAURA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

DIRECTOR DE TESIS: LIC. LOURDES REYES PONCE,

MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

263911



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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

~~~~~

A ti Señor primeramente te damos gracias por el ser y por todas las bondades que hemos recibido a lo largo de nuestras vidas.

Te pedimos santifiques nuestros trabajos como profesionistas y nos prepares bien para la misión en la vida.

Lourdes te agradecemos el habernos guiado con tu experiencia y conocimiento para el término de tan importante proyecto.

### Paty

También quiero dar las gracias a mi papá chulo, a mi mami, a mi chacho, a mi talos, a mi paco, y en especial al gran amor de mi vida "fiddy", sin el apoyo de todos ustedes no hubiera podido llegar al final de esta meta.

Ale, aunque ya no estas con nosotros has sido una fuente de inspiración para ser mejor y vivir intensamente cada día.

### Laura

Agradezco a mis padres, Ofelia y Antonio, por el apoyo y amor incondicional que me brindaron a lo largo de mi formación profesional.

A mis hermanos, Norma Delia y José Antonio, por ayudarme con sus consejos para ser mejor cada día.

A mi esposo Rafael, por darme con su amor el apoyo y la comprensión necesaria para el logro de mis objetivos. Eres mi amor el motivo que me impulsa a superarme.

## I N D I C E

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introducción                                                                                                              | 4  |
| Capítulo I. LA INDUCCION: Concepto y Antecedente.                                                                         | 7  |
| 1.1. Principales movimientos modernos que influyeron en las prácticas de administración de personal.                      | 9  |
| 1.2. Definiciones y beneficios del proceso de inducción.                                                                  | 15 |
| 1.3. Concepto y objetivo del proceso de inducción.                                                                        | 22 |
| Capítulo II. EXPLORACION DE LAS EXPECTATIVAS DE LOS ALUMNOS DE SEXTO SEMESTRE RESPECTO AL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO. | 23 |
| 2.1. Encuesta de opinión.                                                                                                 | 25 |
| 2.2. Aplicación.                                                                                                          | 26 |
| 2.3. Resultados.                                                                                                          | 26 |
| CAPITULO III. PROPUESTA DE MANUAL DE INDUCCION AL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO.                                         | 33 |
| 1. Bienvenida.                                                                                                            | 37 |
| 2. Reseña Histórica.                                                                                                      | 38 |
| 3. Breve historia de la Facultad de Psicología.                                                                           | 43 |
| 4. Programas que conforman la Facultad de Psicología.                                                                     | 54 |
| 5. Propósito de la Psicología del Trabajo.                                                                                | 57 |
| 6. Plan de estudios del programa de Psicología del Trabajo.                                                               | 58 |
| 7. Materias con mayor utilidad para tu futuro desempeño profesional.                                                      | 70 |
| 8. Servicio Social.                                                                                                       | 75 |
| 9. Acreditación del idioma.                                                                                               | 77 |
| 10. Titulación.                                                                                                           | 78 |
| CAPITULO IV. CONCLUSIONES.                                                                                                | 80 |
| Anexo 1.                                                                                                                  | 83 |
| Bibliografía.                                                                                                             | 84 |

## INTRODUCCIÓN

Nuestro interés hacia el tema de la Inducción surge al darnos cuenta del desconocimiento que existe en torno al programa de Psicología del trabajo por parte de los alumnos, y la incertidumbre a la cual se enfrentan al término del 6º. Semestre al elegir el área de especialización, por lo que consideramos importante la creación de un manual que pueda mostrarles la gama de posibilidades académicas que ofrece la facultad, en lo que a Psicología del Trabajo se refiere, dotándolos de una opción más para estar en el sitio y ocupar el lugar que sus expectativas requieren.

Para el presente estudio abordaremos el proceso de inducción, desde la misma óptica de las empresas, debido a que dicho proceso en cualquier escenario, escolar o laboral comparte características similares ([http://www. utexas. edu /admin /ohr /mod /orientation /orient .index.html](http://www.utexas.edu/admin/ohr/mod/orientation/orient.index.html)), partiendo del hecho básico de que es un proceso de socialización en el que se involucran las personas de recién ingreso.(Sikula, 1979)

Esta propuesta de Inducción esta organizada en 4 capítulos; en el primero de ellos, se habla de los principales movimientos modernos que influyeron en las prácticas de administración de personal, iniciando con la revolución industrial, luego la administración científica, administración industrial y posteriormente la administración de personal con la cual se crea el movimiento de las relaciones humanas encabezadas por Elton Mayo, considerando a la inducción como una parte importante de esta administración.

Se tratan además definiciones de diversos autores en torno al tema, con el fin de analizarlas y retomar de cada una de ellas los aspectos más relevantes, para así poder elaborar una definición que contenga el objetivo central del proceso de Inducción. Dentro de esta se exponen los beneficios de dicho proceso, los cuales es importante conocer, ya que juegan un papel importante en el desarrollo de las empresas modernas

Es importante enfatizar el hecho de que la inducción no es meramente un proceso de carácter administrativo, si no que juega un papel importante en la conducta del individuo a nivel adaptación, evitando así sentimientos innecesarios de ansiedad (<http://www.utexas.edu/admin/ohr/modl/pubs/mtb130.html>), que puedan repercutir en su productividad.

En el capítulo dos se expone una propuesta de Inducción al área de Psicología del Trabajo contenida en un manual, en el cual se trata de manera general los antecedentes históricos de nuestra máxima Casa de Estudios, así como la fundación de la misma.

Se menciona también la creación de Ciudad Universitaria, sitio en donde actualmente, alberga parte de esta nuestra Casa de Estudios. Finalmente se dan a conocer los órganos que estructuran a la UNAM. y que permiten que se cumplan sus funciones primordiales.

Se revisa también brevemente la instauración de la Psicología en México, los antecedentes de la Psicología del Trabajo a nivel mundial y el desarrollo de ésta en nuestro país.

Se incluyen generalidades académicas del programa de Psicología del Trabajo, formación del Psicólogo, plan de estudios, servicio social, seminario y asesorías de tesis o tesinas que sirven de guía a los estudiantes que ingresarán a cursar el programa de especialización.

Se dan a conocer también las materias claves que a criterio de nueve profesores entrevistados del programa de Psicología del Trabajo, recomiendan como imprescindible que los alumnos las cursen, ya que les serán de gran utilidad en su futuro desempeño profesional

En el tercer capítulo se realizó una encuesta de opinión con la cual pretendimos conocer las expectativas de los alumnos de sexto semestre respecto al programa de Psicología del Trabajo; y así poder proporcionarles un manual que diera respuesta a dichas expectativas.

En el último capítulo se hace referencia a las conclusiones sugerencias y limitaciones en torno al tema de la inducción.

Por último se incluye el cuestionario que se utilizó en el estudio, denominado anexo I

Así pues podemos considerar que la inducción es de vital importancia, ya que "busca establecer actitudes favorables del empleado hacia la empresa, su política y su personal. Los procedimientos de dicha orientación ayudarán a producir una sensación de pertenecer y ser aceptado en su medio, lo que a su vez ayudará a crear entusiasmo y a elevar la moral del individuo". (Sikula,1979)

Aunado a esto último creemos, que el dar a conocer al alumno el origen y desarrollo de su Universidad así como de su Facultad, aumentará este sentimiento de pertenencia, creando mayor entusiasmo en el desempeño académico, permitiendo que el alumno se sienta parte elemental del futuro crecimiento y desarrollo de nuestra institución (Cadwell, 1991)

# **CAPÍTULO I**

## **LA INDUCCIÓN: CONCEPTO Y ANTECEDENTE**

# CAPÍTULO I

## LA INDUCCIÓN: CONCEPTO Y ANTECEDENTES

El proceso de Inducción debe ser primordial en cualquier institución que reciba gente de nuevo ingreso, ya que este proceso constituye “la primera impresión que el empleado percibe de su nuevo empleo, su lugar de trabajo y de sus compañeros, satisface además la curiosidad del nuevo miembro respecto a lo que la institución representa, sus políticas y normas que la rigen, prestaciones y aspectos administrativos de su trabajo. Corresponde a la institución proporcionar dicha información” la cual enmarcará rasgos positivos o negativos hacia la persona y hacia la empresa, y al no existir a la fecha ningún documento de este tipo en la Facultad de Psicología, respecto a las áreas, quisimos crear uno que oriente a los estudiantes de sexto semestre interesados en la Psicología del Trabajo

Como ya se mencionó anteriormente abordaremos a la inducción, de la misma forma que se lleva a cabo en las empresas, primero porque es un proceso universal, en cuanto al procedimiento de orientación que sigue en cualquier ambiente institucional y en segundo lugar por no encontrar bibliografía referente a dicho proceso en un ambiente propiamente escolar.

A continuación haremos una revisión histórica de los principales movimientos modernos que influyeron en las prácticas de administración de personal, nos resulta de gran importancia dar a conocer la evolución y conformación de las industrias, para resaltar el hecho de que a medida que transcurría el tiempo, al factor humano se le fue dando mayor importancia como parte de la misma, destacando que en la productividad en el trabajo, es más decisivo el factor sociológico y psicológico del hombre, que las condiciones de trabajo; es precisamente la inducción una parte de esta administración de personal.

## **1.1 PRINCIPALES MOVIMIENTOS MODERNOS QUE INFLUYERON EN LAS PRACTICAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL**

El primero de ellos se inició con la época denominada revolución industrial, se le dio este nombre debido a los cambios que hubo en ese tiempo y al efecto que tuvo sobre la sociedad en general dentro de los sectores económicos. Se introdujeron nuevos métodos y técnicas fabriles que cambiaron radicalmente los procesos de producción industrial.

La revolución industrial abarca un período en el que surgió un sistema fabril y la sustitución de la fuerza humana por la máquina. El trabajo industrial ya no se efectuaba en casa; en su lugar, mucha gente trabajaba en una fábrica. Esto hizo posible la supervisión y control más cercanos de los empleados. También fue posible manejar con más eficacia los procesos de producción. (Sikula, 1979)

La invención y fabricación de maquinaria accionada por electricidad, se efectuaron a la par del desarrollo del sistema fabril. Como una consecuencia, a los empleados se les reunió básicamente para servir como operarios de la máquina y para efectuar trabajos de ensamble de partes.

La sociedad industrializada moderna ha desarrollado y expandido grandemente el sistema de producción fabril original (Sikula, 1979). Se han aplicado la ciencia y tecnología en todas las facetas de la corporación industrial moderna. Esta expansión de la revolución presenta características que no existían hasta antes del cambio de siglo.

Las características más importantes de esta revolución industrial son la división y especialización del trabajo, producción en masa y ensamble, automatización, eliminación de trabajos físicos pesados, surgimiento de científicos e ingenieros y el desarrollo de sistemas computacionales de control.

Todos estos avances están estrechamente relacionados y han evolucionado de manera conjunta. La división y especialización del trabajo han permitido al trabajador convertirse en experto en algún área menor de producción.

Esto ha conducido a desarrollar habilidades específicas que condujeron a incrementar la cantidad y la calidad del producto

La idea de grandes cantidades se volvió parte del criterio de la producción en masa como consecuencia natural, después vino el ensamble en serie. (Sikula 1979)

Para esta época se hizo evidente que se podía incrementar la producción y ensamble en serie mediante la automatización; es decir, mediante el control y regularización de máquinas a través de máquinas. En esencia, la automatización implica el uso de máquinas y sustituye a los trabajadores u operarios.

Al utilizar la electricidad para accionar las máquinas, fue posible eliminar en gran parte el trabajo físico pesado de la mayoría de las tareas. Junto con el creciente uso de trabajo especializado y maquinaria, surgieron los tipos clave de personal.

Durante la revolución industrial, el trabajo del científico y del ingeniero se volvieron particularmente importantes y la ciencia y la tecnología alcanzaron nuevos niveles de complejidad. Sin duda, la introducción de las computadoras fue el avance tecnológico y científico más significativo de este período. (Ibídem)

Las computadoras hicieron posible un control más eficaz de los diversos aspectos de la actividad industrial. La introducción de técnicas y procedimientos de computación incrementaron en gran medida el control de la producción, el control de métodos, el control del inventario, el control financiero y el control en la fuerza de trabajo

Desde luego, no todas las implicaciones y ramificaciones de la revolución industrial han sido positivas. El incremento de la industrialización produjo también nuevos problemas humanos. El materialismo, disciplina, monotonía, aburrimiento, destitución en el trabajo, impersonalidad, interdependencia del trabajador, y fenómenos relacionados con el comportamiento, también provienen de esta nueva era industrial. (Sikula, 1979).

Posteriormente surge la época de la administración científica; esta época empezó en 1900 y alcanzó su cima aproximadamente en 1930.

El término “científico” se usa para denominar a esta época, debido a que se le dio énfasis al estudio sistemático de las técnicas y procedimientos de la administración. Durante los primeros años de este periodo histórico se inició el análisis técnico de las operaciones de la máquina. (Sikula, 1979)

Generalmente, el movimiento de la administración científica se asocia con los trabajos de Frederick W. Taylor, a quien se le ha denominado el padre de la administración científica. Popularizó importantes técnicas de administración tales como el estudio de tiempos, el estudio de métodos, superintendencia funcional, estandarización de herramientas, un sistema diferencial de porcentaje de piezas, tarjetas de instrucciones para los trabajadores y un sistema de control de costos.(Ibídem)

Al principio se pensó que Taylor había creado muchas técnicas nuevas, sin embargo muchos historiadores posteriores analizaron la formación académica y antecedentes de trabajo de Taylor y revelaron que muchos de los conceptos de administración que originalmente se le acreditaron a Taylor de hecho no eran ideas nuevas sino técnicas de dirección que ya se habían practicado en algunos países europeos, pero que aún eran desconocidas para la cultura norteamericana.

Taylor creyó firmemente en la filosofía de “el mejor método”. Sin duda, hay un número casi infinito de formas para desempeñar un trabajo o tarea; pero Taylor explicó que algunos de los métodos para realizar una tarea son mucho más eficaces que otros. Por lo tanto, si hay varias formas eficaces posibles para realizar cualquier tarea, una de estas alternativas debe ser “la del mejor método”, de acuerdo con la factibilidad y posibilidad económica.

Los trabajos de Taylor se dedicaron a esta idea de descubrir el método de desempeñar una tarea más eficaz y económicamente posible. Antes de Taylor relativamente pocos directores dentro de las empresas industriales norteamericanas habían puesto empeño en descubrir la “mejor forma” para cumplir sus objetivos.

La metodología empleada para descubrir esta "mejor forma" enfocó al estudio de tiempos y movimientos. Se tomó tiempo a los movimientos del cuerpo del trabajador mediante un cronómetro y se registró en unas tablas. Luego se intentó eliminar los movimientos innecesarios.

En un esfuerzo por descubrir el mejor método, se estudiaron también las formas y tamaños de las herramientas manuales. Versiones posteriores del estudio de tiempos y movimientos introdujeron la cámara de cine como una técnica adicional de este tipo de análisis científico. (Albers, 1984)

El movimiento propuesto por Taylor de la administración científica ha tenido gran influencia en las relaciones patrón - empleado y la administración en general. Le dio mayor rango a la administración mediante plan, sistema y diseño, haciendo que declinara la administración regida por intuición y premonición. Así, este movimiento contribuyó en gran medida a la profesionalización de la administración. También hizo que los ingenieros tuvieran una función más activa dentro de la administración.

Sin embargo, después de dos o tres décadas de gran popularidad, este movimiento empezó a perder algo de su prestigio, debido a su incapacidad para resolver cierto tipo de problemas administrativos. (Dessler, 1991)

Poco después se hizo evidente que la mayoría de los problemas administrativos se debía a fenómenos humanos y no mecánicos. Tal razonamiento y visión impulsó el surgimiento de la época del bienestar público, la época de la psicología industrial y la época de las relaciones humanas.

Es así como la época de la psicología industrial comenzó, se desarrolló, creció y maduró hasta alcanzar su forma actual en el siglo XX.

Este periodo corresponde a la época en que los psicólogos se introdujeron al campo de la administración industrial, para estudiar sistemáticamente los problemas de personal que existían en diversas empresas industriales. Generalmente, este movimiento que comenzó alrededor de 1913, se asocia con Hugo Mustenberg, "el padre de la psicología industrial". (Ibidem).

Las épocas de la administración científica y de la psicología industrial tienen en común la investigación sistemática de los procedimientos y métodos empleados dentro de la empresa industrial.

Sin embargo, la diferencia fundamental consiste en que el movimiento de la administración científica acentuó la participación del ingeniero y el estudio de los métodos de producción, en tanto que el movimiento de psicología industrial acentuó la participación del psicólogo y el estudio de las prácticas de personal.

La difusión de los conceptos y técnicas de la psicología industrial se elevan y descienden a través de las décadas, con frecuencia en relación directa con la introducción y el desencanto posterior debido a nuevas ideas propuestas por investigadores que trabajan dentro de este campo.

Otro de los movimientos que marcó historia dentro de la administración de personal fue el movimiento de las relaciones humanas que alcanzó su auge entre 1920 y 1950, aunque se hayan conocido varios de sus aspectos antes y después de estas fechas.

Muchas de las bases de este periodo se debieron al programa de investigación conducido en las plantas Hawthorne Works de la Western Electric Company de Chicago, iniciado a finales de los años veinte. Esta investigación estuvo encabezada por Elton Mayo, Fritz Roethlisberger y W. J. Dickson de la Escuela de Administración de la Universidad de Harvard. (Albers, 1984), en la que concluyeron que los factores sociales y humanos, eran los que producían el fenómeno de la productividad y no las variables físicas. (Ibidem)

Los trabajadores que se sabían estudiados se sintieron privilegiados porque analizaban sus actividades. Participaron conjuntamente como grupo y elaboraron medidas de reportes y equipos de trabajo. Como resultado de este experimento, se empezó a analizar la productividad del empleado bajo bases de conducta tales como equipos de trabajo, participación, cohesión, lealtad y compañerismo en lugar de emplear alternativas de ingeniería.

La conclusión fundamental de los experimentos de Hawthorne estuvo en que los fenómenos sociológicos y psicológicos ejercieron mayor influencia sobre el rendimiento de lo que lo hicieron las condiciones de trabajo medibles y físicas.

Por consiguiente, los conceptos de *sistema social, organización informal, control del comportamiento del grupo, equilibrio, comportamiento lógico y no lógico*, pasaron a formar parte del lenguaje de los escritores de relaciones humanas y de los especialistas de administración de personal.(Sikula,1979)

El movimiento de relaciones humanas, fue como una reacción contra la impersonalidad de la época de la administración científica. En tanto esta maduraba y se volvía más profesional, aumentaba la conciencia de que los recursos humanos eran lo más valioso que puede poseer una empresa. Esta puede tener mucho dinero, maquinaria, métodos y equipo, pero si carece de los recursos humanos competentes, los recursos físicos son inútiles.

Los directivos que creían en esto estaban decididos a aceptar los estudios de investigación sobre el comportamiento, lo cual significaba un reto a la entonces popular filosofía de ingeniería.

Así como la administración científica estuvo muy difundida durante dos décadas y luego empezó a desaparecer, lo mismo sucedió con el movimiento de las relaciones humanas.

Durante los años cincuenta se hizo evidente que ni la administración científica ni el movimiento de las relaciones humanas podían, por sí mismas, proporcionar todas las respuestas a los numerosos y complejos problemas de la organización.

Aunque “algunos observadores piensan que un movimiento por separado, usualmente identificado como época del conductismo, se derivó de la época de las relaciones humanas. Este periodo se inicia alrededor de 1955 y su efecto más fuerte dura de diez a quince años”. ( Ibídem)

Estos años presenciaron la mezcla de muchas de las características de las épocas anteriores. Se estudiaron los factores de comportamiento y los humanos, pero también se acentuó la importancia de la investigación científica y la verificación empírica de datos.

Las organizaciones han ido evolucionando conforme la sociedad lo va requiriendo, impulsadas por los cambios tecnológicos; cada vez se le ha venido dando mayor importancia al factor humano como se menciona en la época de la administración científica, el trabajo del hombre era “mecanicista”, ya para la época de las relaciones humanas en los estudios de Elton Mayo se vio que en la productividad era más decisivo el factor sociológico y psicológico del hombre, que las condiciones de trabajo medibles y físicas.(ibídem)

En los últimos años se les ha pedido a los ingenieros y psicólogos que trabajen en conjunto para analizar y explicar las actividades de la organización. (Sikula, 1979)

Una vez revisados los movimientos modernos que influyeron en la administración de personal, y dado que la inducción es parte de dicha administración, procederemos a revisar algunas definiciones de ésta, desde el punto de vista de diferentes autores, así como los beneficios que ofrece tanto para el sujeto como para la institución, el darlas a conocer es conveniente, ya que nos permitirá analizarlas y retomar de cada una de ellas los aspectos más relevantes para así poder elaborar una definición más amplia que explique la finalidad del proceso de inducción

## **1.2 DEFINICIONES Y BENEFICIOS DEL PROCESO DE INDUCCION**

En virtud de lo anterior comenzaremos por definir Inducción según La Real Academia Española (1975), como: “La acción y efecto de inducir, instigar, persuadir, empujar a uno hacia algo”

Romero Betancourt, (1977), define a la inducción como "Introducir, articular y armonizar al nuevo elemento con el grupo social del que forma parte, en la forma más rápida y adecuada".

Para Terry (1978), es "la primera impresión que una persona percibe de su empleo, su lugar de trabajo y de sus compañeros y que satisface la curiosidad del nuevo empleado con respecto a lo que la institución representa, sus políticas y normas, prestaciones y aspectos administrativos de su trabajo. Corresponde en esta forma a la institución el proporcionar dicha información".

Grados Espinosa (1979), dice que la inducción "Es una etapa que se inicia al ser contratado un empleado en la institución, en la cual se le va a adaptar lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo; a sus nuevas obligaciones y derechos, a las políticas de la empresa, etc."

Arias Galicia (1980) la define como "Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la Organización, y viceversa".

Schein (1980), afirma que: "La inducción permite al trabajador percibir y comprender su actividad diaria e integrar la relación entre sus objetivos personales y laborales, los que se combinan en un patrón complejo de motivaciones jerarquizadas y sujetas a cambios, dependiendo de la situación que se viva en ese momento".

Según CENAPRO-ARMO(1982), "La inducción acelera la integración del individuo de reciente ingreso al grupo de trabajo y al puesto".

Maldonado Morales (1984), sustenta en su tesis que la inducción "Es un método a seguir para que el elemento humano de la organización conozca todas las partes que componen su ambiente laboral y llegar a un acuerdo que elimine diferencias con respecto a la

Organización... es un proceso dialéctico donde se presentarán conductas adaptativas del trabajador ante sus nuevas condiciones de trabajo".

Canales Aguilar (1984), define a la inducción "Como un proceso dinámico consistente en impartir programas de introducción a los nuevos elementos de la organización, así como aquellos que han sido promovidos a otra área en la misma institución. Estos programas buscan la integración del individuo con la organización, para así lograr un desarrollo de sus actividades positivas hacia la empresa".

Por otro lado Orozco (1980) menciona que la inducción es de vital importancia dentro de la selección y administración de los recursos humanos y de gran trascendencia la adecuada integración de este elemento a la organización. Afirma que el activo más valioso en una empresa es el recurso humano, consecuentemente es el capital más importante que se esta adquiriendo y pagando, su inteligencia, capacidad y esfuerzo. Por tanto el costo verdadero de todas las empresas es el de conservar este elemento humano; además comenta que "el primero o primeros días de trabajo en la empresa son de gran importancia, ya que la primera impresión y contacto directo con su lugar de trabajo, enmarcarán rasgos positivos o negativos hacia la persona y hacia la empresa: de ahí que se puedan destruir sus ambiciones personales convirtiéndose en un mediocre e insatisfecho."

En su libro Administración de Personal, Chruder y Sherman (1979) dicen que a través de la inducción el nuevo elemento recibe información sobre las políticas, reglamentos y servicios que da la organización así como una imagen del papel de la misma dentro del contexto general de la comunidad. Esto es necesario para satisfacer las necesidades emocionales del nuevo ingresado.

Para Reyes Ponce (1984), por ser un elemento de la integración, permite lograr que las personas completamente extrañas a la organización se conviertan en miembros debidamente adoptados a su jerarquía y tiene como principal fin organizar y articular al nuevo elemento dentro del grupo social de que forma parte, de manera rápida y adecuada.

Además considera que los primeros recuerdos del trabajador "son los que más persistentemente habrán de influir en su actividad, y, si son desagradables por la incertidumbre y ansiedad que provoca lo nuevo, lo desconocido, las correcciones, críticas o regaños que se hagan al nuevo trabajador, etc., aun inconscientemente afectarán su moral, su estabilidad y hasta su lealtad a la empresa".

Autores como Strauss (1981) y Pigors (1985) tratan la inducción de personal como: "Un programa cuidadosamente estudiado de orientación-inducción ayuda a que el nuevo empleado se identifique con la nueva organización y sus procedimientos así como le da cierto sentido de la importancia respecto a la labor que habrá de ejecutar". Los esfuerzos de éste contribuyen en gran medida a la satisfacción futura del empleado en su trabajo. (Dessler, 1991)

Vite (1975) señala que: "La inducción es como una herramienta que nos ayuda a hacer sentir al empleado la relevancia de su trabajo y la integración a la empresa"

Charles A. Myers (1985) comenta: " a través de la inducción y del entrenamiento, el nuevo empleado recibe información sobre la organización. Se instruye en los requisitos del nuevo trabajo específico que debe desempeñar, de tal forma que puede llenar lo más pronto posible los estándares para calidad de producción". Agrega "con la inducción se reduce el ausentismo porque ayuda a los empleados nuevos a utilizar al máximo sus capacidades individuales".

Sikula (1979) menciona que la finalidad de la inducción es: "buscar establecer actitudes favorables del empleado hacia la empresa, su política y su personal. Los procedimientos de la orientación ayudan a producir una sensación de pertenecer y ser aceptado, lo que a su vez ayudará a crear entusiasmo y a elevar la moral".

Así mismo considera que la inducción en cualquiera de sus formas no implica gran costo, en cambio si proporciona un beneficio al empleado y por lo tanto, a la empresa. Es

conveniente mencionar que vale la pena refinar y actualizar este proceso permanentemente.

Además plantea que un programa de inducción bien planeado reduce la ansiedad y tensión de los nuevos empleados, lo que permite aminorar el tiempo de aprendizaje del trabajo, incrementar los niveles de productividad, mejorar la asistencia, reducir el número de deserciones, tener menos desperdicio y una mejoría de la calidad de los productos.

Por último este autor señala que los propósitos de un programa de inducción buscan:

- Establecer actitudes favorables de los empleados hacia la compañía, sus políticas y su personal.
- Ayudar a introducir un sentimiento de pertenencia y aceptación, lo que a su vez genera entusiasmo y una moral alta

Cadwell ( 1991) dice que “Una inducción bien planeada y realizada, dará como resultado menos errores y una mejor comprensión de lo que se espera. Esto debe conducir al mejoramiento del servicio al cliente, de las relaciones entre los empleados y de la productividad”.

Señala por el contrario que “una inducción mal planeada o la inexistencia de ella puede convertir con rapidez a un empleado cuidadosamente reclutado y seleccionado en una estadística de rotación, generando los consecuentes costos no solamente de tener que reclutar y seleccionar nuevamente a otra persona para cubrir la vacante, sino también los que origina la apertura de registros en el departamento de personal, el establecimiento de una nueva cuenta en la nómina, la capacitación y en algunos casos el suministro de equipos especiales, como uniformes o herramientas especialmente calibrados”.

Dicho autor considera que al llevarse a cabo las siguientes acciones, se garantiza una inducción efectiva en el recién ingresado:

- Dar una sincera bienvenida.
- Causar una buena impresión de la organización.
- Confirmar la decisión del empleado de unirse a la organización.

- Enseñar los elementos fundamentales que todo nuevo empleado debe saber.
- Sentar las bases de la capacitación.
- Hacer que el empleado se sienta cómodo.

Añade que "la meta de la inducción es capitalizar el entusiasmo de cada nuevo empleado, manteniéndolo vivo una vez que el trabajo empiece".

Werther y Davis (1994) opinan que "El proceso de socialización ayuda a la organización a lograr sus objetivos de personal, al tiempo que capacita a cada empleado para satisfacer sus necesidades individuales y que cuando se ayuda a que los empleados alcancen sus objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva tiende a incrementarse, favoreciendo a la organización".

En la HR Magazine se plantea que los empleados satisfechos son más flexibles, producen y piensan más en el bienestar de la organización. Es la gente, no la tecnología, quien transforma la organización y la hace líder en su ramo. Las percepciones del empleado sobre su equipo de trabajo, la cohesión, eficacia, participación y compromiso del grupo son factores que se relacionan entre sí y están positivamente asociados con la actuación del grupo.

Según McCarthy (1992) los jefes inmediatos de los nuevos empleados también se ven beneficiados con la aplicación de un adecuado proceso de inducción ya que les genera una sensación complementaria de acelerar el tiempo para el aprendizaje del trabajo, incremento del trabajo en equipo y la oportunidad de poder resolver en menor tiempo los asuntos a los que su área debe dar soluciones.

Smith y Wakeley, plantean que los programas de inducción tienen 3 objetivos:

- Aumentar los conocimientos del empleado en cuestiones tales como normas, salarios, seguro y productos de la compañía.
- Crear las aptitudes que entrañan los hábitos de trabajar con seguridad y de producir con calidad
- Crear confianza en la compañía y orgullo de sus productos.

Ellos consideran que actualmente la mayoría de las compañías centran sus programas de inducción en el primer objetivo y pocas hacen énfasis en el tercer objetivo.

Chiavenato (1998) sugiere que un programa de inducción logra su meta cuando consigue acelerar la socialización de los nuevos empleados y el objetivo principal de dicho programa es que este aprenda:

- Los objetivos básicos de la organización;
- Los medios preferidos a través de los cuales se alcanzarán los objetivos;
- Las responsabilidades básicas de cada miembro en el papel que se le adjudica en la organización
- Los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz del papel;
- Un conjunto de reglas o principios que aseguran el mantenimiento de la identidad e integridad de la organización.

Dessler por su parte afirma que los nuevos empleados con frecuencia tienen expectativas poco realistas sobre las ventajas de sus nuevos empleos y normalmente quedan impactados por la realidad de obtener menos de lo que habían negociado: se le ha llamado a esto el "shock de la realidad", condición causada por la incompatibilidad entre lo que los trabajadores esperan en sus nuevos empleos (en términos de reto) y las realidades que enfrentan, por tal razón un proceso bien planteado de inducción juega un papel muy importante en la adaptación del individuo a su nuevo contexto

Como pudo observarse los diversos autores manejan la inducción a través de diferentes acepciones; para unos (Myers, 1985; Pigors, 1985) es un tipo de adiestramiento; para otros, como Grados (1988) y Dessler (1991) es un proceso general de bienvenida; en tanto otros, como, Strauss y Sayles (1981), lo manejan desde un punto de vista meramente técnico. De cualquier forma, todos ellos concuerdan en que es la manera de integrar más rápido y fácilmente al trabajador a su nuevo empleo y a la organización, evitando una excesiva rotación de personal, un desperdicio de tiempo y trabajo; y ante todo, la insatisfacción del individuo.

### 1.3 CONCEPTO Y OBJETIVO DEL PROCESO DE INDUCCION

Retomando los puntos que consideramos importantes de las anteriores definiciones acerca del proceso de inducción, procederemos a construir una definición que contenga la finalidad de dicho proceso:

Inducción es la etapa que se inicia al ser contratado un empleado en la institución, en la cual se le va a integrar proporcionándole la información necesaria sobre la importancia de su trabajo, las políticas, reglamentos y servicios para así poder lograr un rendimiento adecuado en el trabajo, de tal forma que pueda llenar lo más pronto posible los estándares para calidad de producción utilizando al máximo sus capacidades individuales.

Podemos concluir que el proceso de inducción tiene como objetivo central el que la organización cuente con los mecanismos y procesos necesarios que permitan a su personal de nuevo ingreso tener un conocimiento adecuado de la misma, generando los factores necesarios para facilitar su adaptación y desde ese momento sentando bases que contribuyan al éxito en el desempeño y satisfacción en el trabajo de cada nuevo miembro en la organización.

Por todo lo anterior es indispensable analizar el proceso de inducción dentro de nuestra institución, ya que a la fecha al estudiante no se le induce acerca de lo que ofrecen las áreas de especialización; simplemente llegan a éstas, algunas veces al azar, teniendo como consecuencia que sus expectativas se vean frustradas y en el peor de los casos el alumno deserte y se desilusione.

*Una parte imprescindible dentro del proceso de inducción, como lo comentan Chruder y Sherman (1974), es crear una imagen del papel de la institución dentro del contexto general de la comunidad, por lo cual empapar al sujeto del origen y evolución de la UNAM y de su propia facultad como parte de la anterior, resulta importante, con el fin de que éste se sienta parte de la misma y se visualice en un futuro útil para la sociedad.*

# **CAPÍTULO II**

**EXPLORACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS  
DE LOS ALUMNOS DE SEXTO SEMESTRE  
RESPECTO AL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

## CAPÍTULO II

### EXPLORACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE LOS ALUMNOS DE SEXTO SEMESTRE RESPECTO AL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

*En virtud de que hemos definido a la inducción como el proceso que cuenta con los mecanismos y procesos que permiten al personal de nuevo ingreso contar con los factores necesarios para facilitar su adaptación, consideramos indispensable se cuente con éste en el ámbito escolar y muy en particular en el programa de psicología del trabajo, ya que contribuirá al éxito o fracaso en el desarrollo profesional del futuro psicólogo del trabajo; por lo que haremos una exploración de las expectativas de los alumnos de sexto semestre sobre el programa de psicología del trabajo.*

Por experiencia propia, podemos afirmar que se percibe incertidumbre al llegar el momento de elegir un programa de especialidad sin saber cual de ellos será el que mejor satisfaga las expectativas con las que se llega al ingresar a la Facultad. "La inducción es entonces un buen camino para permitir que el alumno confirme que hizo la elección correcta". (Cadwell, 1991)

Una vez que éste determinó qué programa elegir, surgen otros cuestionamientos igualmente importantes, en cuanto a cuáles son las materias que de acuerdo a su contenido teórico y práctico, ofrecen las herramientas necesarias que convienen para su futuro desarrollo, así como los créditos asignados a cada una de ellas para cubrir con el trámite que acredite haber finalizado la carrera de Psicología

La información del plan de estudios, el conocimiento de las materias con mayor utilidad para el desempeño profesional, así como la información de los requisitos a cubrir para obtener el título profesional, entre otros, será importante que se haga del conocimiento del alumno, ya que determinará en gran parte el éxito o fracaso en el desarrollo profesional del futuro Psicólogo en el Trabajo.

A la fecha existen dos documentos que pretenden inducir al alumno, el primero de ellos titulado "Guía para la inscripción de las áreas", en el cual se compilaron aspectos académicos generales de cada una de ellas, editado en 1992 por la Coordinación correspondiente a cada área y el segundo corresponde a un tríptico elaborado en 1996 por la Coordinación de Psicología Social y Ambiental, para las mesas redondas que se organizan cada año con el fin de mostrar al estudiante un panorama general de lo que esta área ofrece.

Consideramos que estos documentos no han sido suficientes ya que existe gran desconocimiento de los alumnos de sexto semestre respecto al programa de Psicología del Trabajo.

Cuando no existe un manual de inducción, los estudiantes se ven obligados a obtener esta información por su cuenta, lo cual puede producir pérdida de tiempo e ineficiencia, o en el peor de los casos recibir información equivocada o engañosa de otras fuentes.

Para el presente estudio decidimos explorar a través de un cuestionario las expectativas de los alumnos de 6º semestre acerca del programa de Psicología del Trabajo, y con ello enfatizar la importancia de la existencia del proceso de inducción en las instituciones.

***A continuación describiremos el procedimiento que se llevo a cabo para realizar la encuesta de opinión.***

## **2.1 ENCUESTA DE OPINION**

140 sujetos de ambos sexos, obtenida de cuatro grupos de sexto semestre de los diez existentes en el turno matutino de la carrera de Psicología del sistema escolarizado, en Ciudad Universitaria.

Además se realizó una encuesta (anexo 1) a nueve profesores de asignaturas del programa de Psicología del Trabajo, elegidos al azar, en la cual se les preguntó sobre las materias del plan de estudios que ellos recomendaban cursar por su aplicabilidad en el campo real de trabajo.

## **2.2 APLICACIÓN:**

Se diseñó un cuestionario (anexo 1) conformado por ocho reactivos mixtos (abiertas y cerradas) con el fin de explorar y conocer las expectativas que los alumnos de 6º semestre persiguen al elegir el programa de Psicología del Trabajo, la información que manejan respecto al programa y el interés hacia el mismo, para así proporcionarles un manual, el cual contenga la información necesaria que ayude al alumno a comprometerse, y hacer la mejor elección de acuerdo a sus intereses.

Para la aplicación del mismo se consiguió previamente el permiso de los profesores de la materia de psicología del trabajo, impartida durante el sexto semestre de la carrera. La aplicación propiamente se realizó al final de esta clase, con alumnos del turno matutino.

Se obtuvieron las frecuencias de cada uno de los reactivos, en los abiertos se unificaron criterios en las respuestas y se obtuvo el porcentaje representativo, en tanto en los cerrados simplemente se cuantificó la respuesta y se obtuvo el porcentaje correspondiente. Al final se realizaron las gráficas de barras de la distribución de frecuencias.

## **2.3 RESULTADOS:**

La **gráfica 1** representa la frecuencia de las materias del plan de estudios recomendadas por profesores de asignaturas del programa de Psicología del Trabajo para los alumnos de sexto semestre, por su aplicabilidad en el campo profesional, como sigue: Reclutamiento y Selección Técnica de Personal (88.8%), Capacitación y Adiestramiento de Personal (66.6%), Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III (55.5%), Mercadotecnia Psicológica en la Industria(44.4%), Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria (44.4%), Administración de Personal I y II (22.2%), Análisis y Evaluación de Puestos I y II (22.2%) Elaboración de Pruebas Industriales (22.2%), Programación de Ambientes Laborales (11.1%) y Teoría de la Organización (11.1%).

A través de la aplicación del cuestionario a los alumnos de sexto semestre, se obtuvo en la **gráfica 2**, que el 42.85% de la población total encuestada está interesada en cursar al menos alguna materia del área de Psicología del Trabajo, mientras el 57.15% de los alumnos no.

En la **gráfica 3**, se obtuvo que el 43.33% de los alumnos estaban interesados en conocer contenidos teóricos y prácticos de las materias, el 33.33% en conocer campos de trabajo del psicólogo del trabajo, el 15% en conocer aspectos generales del programa de *Psicología del Trabajo* y el 8.3% se abstuvieron de contestar.

En la **gráfica 4**, se obtuvo que el 78.33% de los alumnos, esperan que al elegir el programa de Psicología del Trabajo puedan obtener los conocimientos necesarios sobre el mismo, para lograr una eficaz formación académica, el 11.66% pretenden obtener estatus, y el 10% no contestaron.

En la **gráfica 5**, el 100% de la población encuestada mostró interés en la creación de un manual de inducción al programa de Psicología de Trabajo.

En la **gráfica 6** se obtuvo que el 92% de los alumnos no conoce la organización del departamento de Psicología del Trabajo, mientras que el 8% si lo conoce

En la **gráfica 7** se obtuvo que el 30% de los alumnos conocen al menos 3 actividades en las que puede desempeñarse el Psicólogo del Trabajo profesionalmente, mientras que el 70% no las conoce. Además en la **gráfica 7.1** se obtuvo que las actividades más frecuentemente mencionadas fueron: capacitación y adiestramiento (38.33%) selección y reclutamiento de personal(33.3) e higiene y seguridad industrial (11.66%).

Y por último en la **gráfica 8** se obtuvo que el 97% de los alumnos están interesados en conocer lo que el departamento de servicio social les ofrece mientras el 3% no lo están

# FALTAN PAGINAS

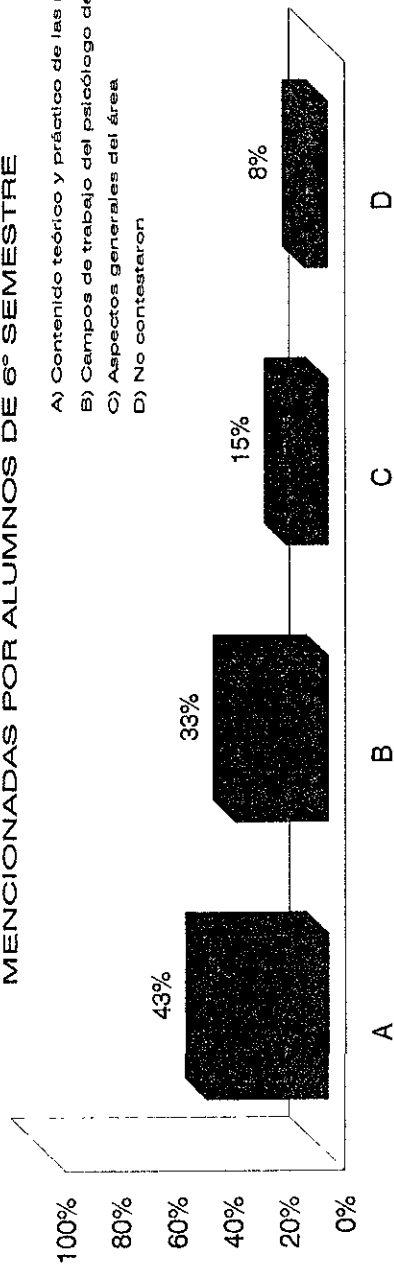
De la: **28**

A la: **33**

GRAFICA 3

ASPECTOS DE MAYOR INTERES SOBRE EL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO, MENCIONADAS POR ALUMNOS DE 6° SEMESTRE

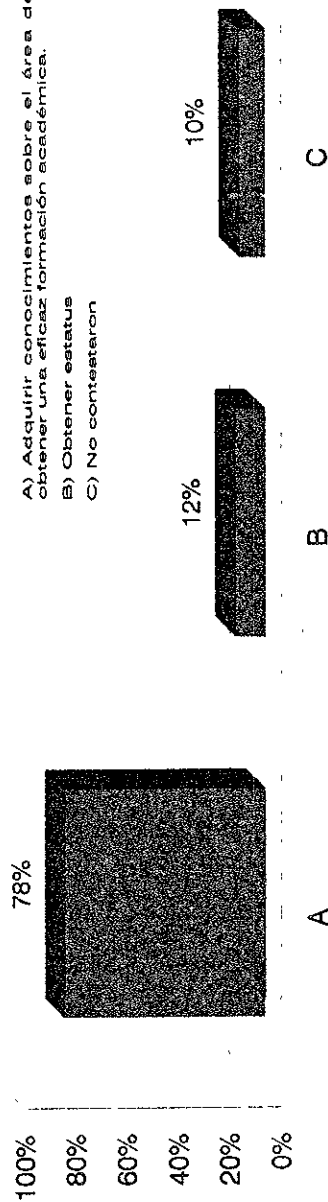
- A) Contenido teórico y práctico de las materias.
- B) Campos de trabajo del psicólogo de esta área
- C) Aspectos generales del área
- D) No contestaron



GRAFICA 4

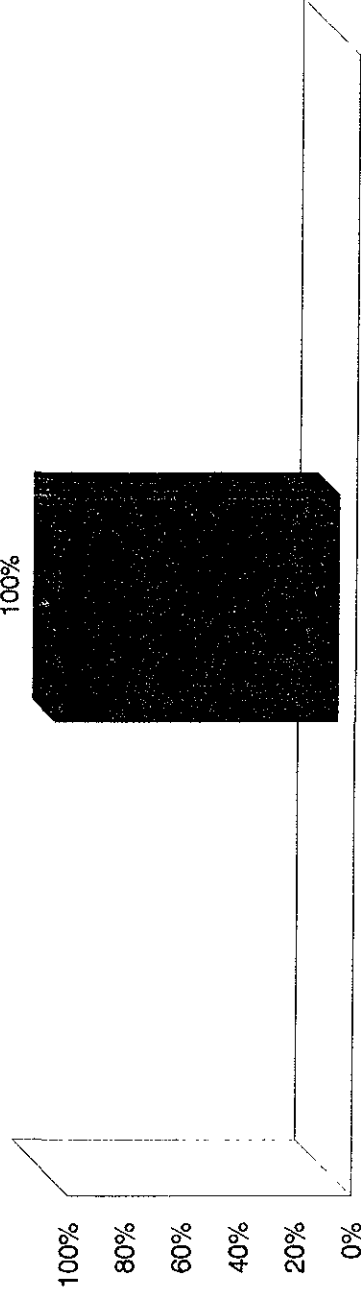
OBJETIVOS QUE PERSIGUEN LOS ALUMNOS DE 6° SEMESTRE AL ELEGIR EL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

- A) Adquirir conocimientos sobre el área del trabajo, para obtener una eficaz formación académica.
- B) Obtener estatus
- C) No contestaron



GRAFICA 5

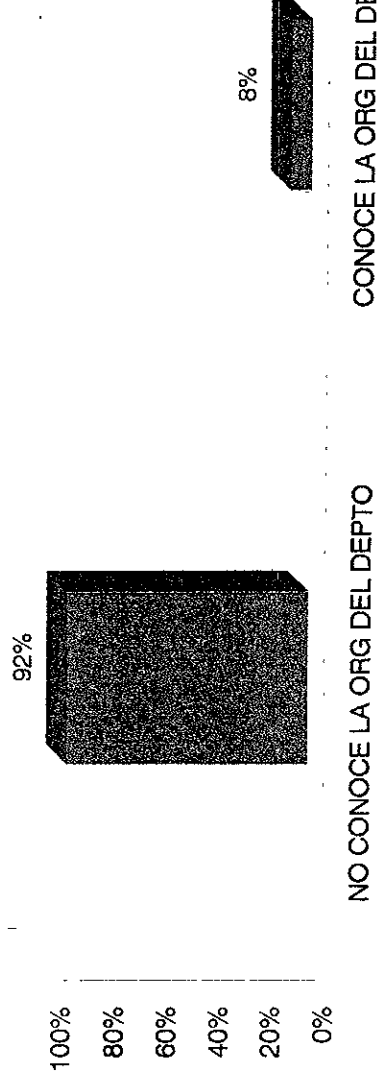
INTERES DE LOS ALUMNOS DE 6° SEMESTRE PARA LA CREACION DE UN MANUAL DE INDUCCION AL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO



DE ACUERDO

GRAFICA 6

CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACION DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

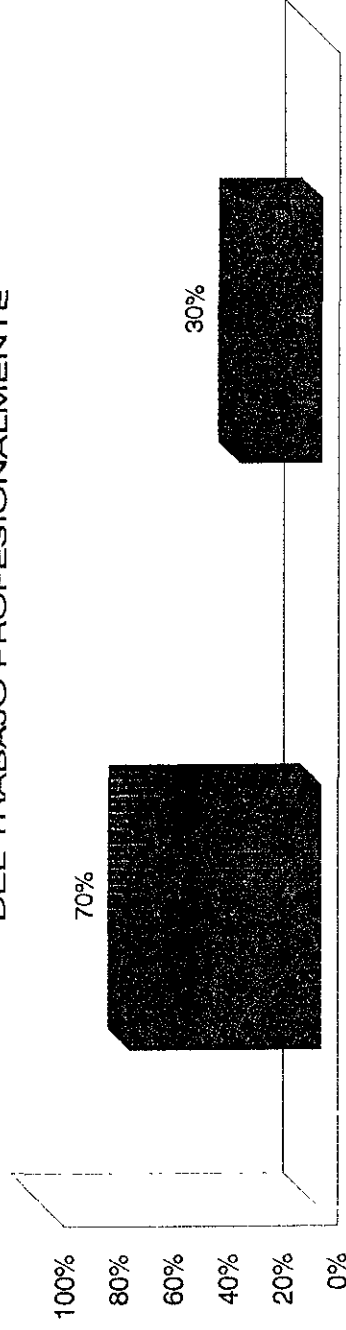


NO CONOCE LA ORG DEL DEPTO

CONOCE LA ORG DEL DEPTO

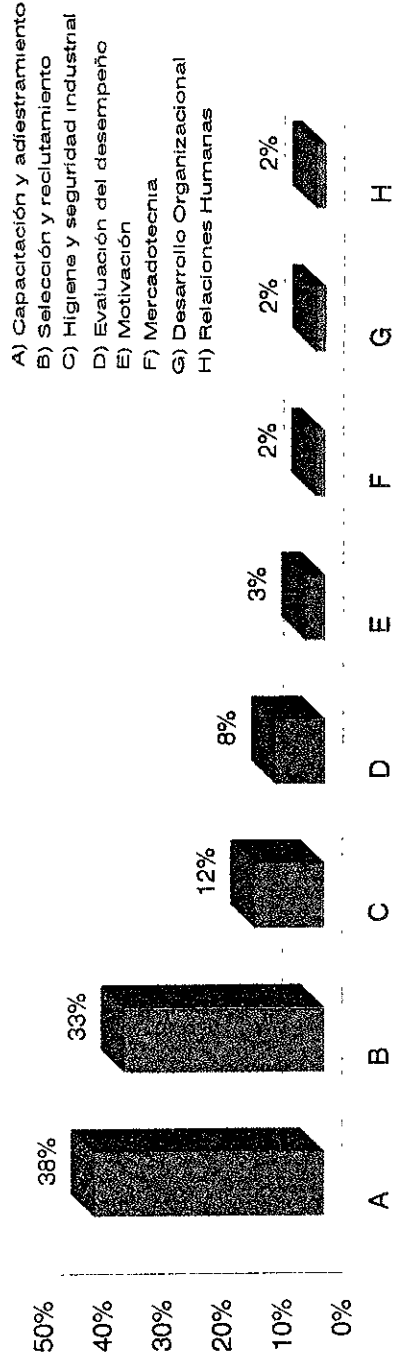
GRAFICA 7

CONOCIMIENTO DE LOS ALUMNOS DE 6° SEMESTRE SOBRE ALGUNAS ACTIVIDADES DE TRABAJO EN LAS QUE PUEDE DESEMPEÑARSE EL PSICOLOGO DEL TRABAJO PROFESIONALMENTE



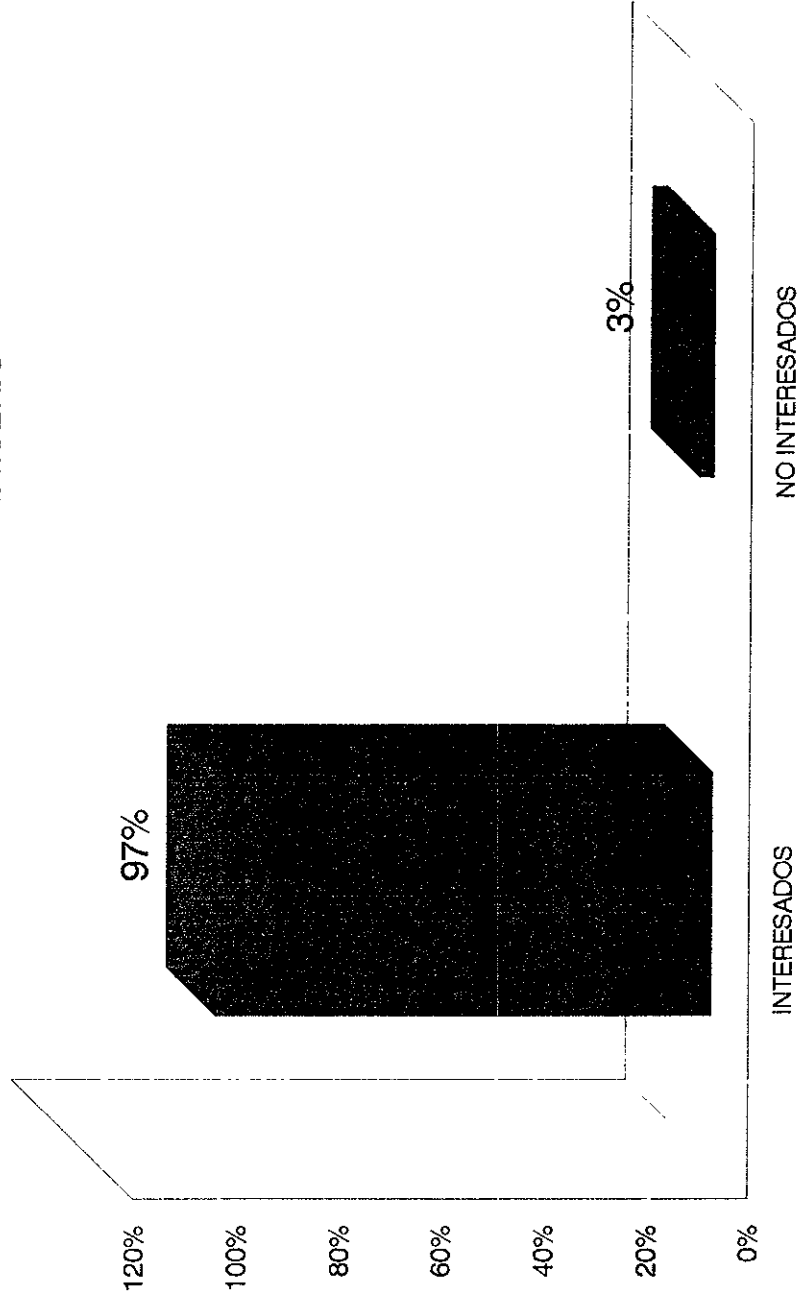
GRAFICA 7.1

ACTIVIDADES DE TRABAJO MENCIONADAS



GRAFICA 8

INTERES DE LOS ALUMNOS DE 6° SEMESTRE SOBRE LO QUE  
OFRECE EL DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL ACERCA DEL  
AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO



## **ÍNDICE**

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRESENTACIÓN</b>                                                         | <b>35</b> |
| <b>1.-BIENVENIDA</b>                                                        | <b>37</b> |
| <b>2.- RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD</b>                               | <b>38</b> |
| 2.1 Surgimiento de las Universidades a nivel mundial                        | 38        |
| 2.2 Surgimiento de la Universidad en México                                 | 38        |
| 2.3 Estructura de la UNAM.                                                  | 41        |
| <b>3.- BREVE HISTORIA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA</b>                      | <b>43</b> |
| 3.1 Creación de la Facultad de Psicología                                   | 43        |
| 3.2 Reseña histórica de la Psicología del Trabajo                           | 49        |
| <b>4.- PROGRAMAS QUE CONFORMAN LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA</b>                | <b>54</b> |
| 4.1 Programa de Psicología Clínica                                          | 55        |
| 4.2 Programa de Psicología Educativa                                        | 55        |
| 4.3 Programa de Psicología Experimental                                     | 55        |
| 4.4 Programa de Psicología de Fisiológica                                   | 55        |
| 4.5 Programa de Psicología Social                                           | 56        |
| 4.6 Programa de Psicología del Trabajo                                      | 56        |
| <b>5.- PROPÓSITO DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.</b>                          | <b>57</b> |
| <b>6.- PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.</b>         | <b>58</b> |
| <b>7.- MATERIAS CON MAYOR UTILIDAD PARA TU FUTURO DESEMPEÑO PROFESIONAL</b> | <b>70</b> |
| <b>8.- SERVICIO SOCIAL</b>                                                  | <b>75</b> |
| <b>9.- ACREDITACIÓN DEL IDIOMA</b>                                          | <b>77</b> |
| <b>10.- TITULACIÓN</b>                                                      | <b>78</b> |

## **PRESENTACIÓN**

Iniciamos esta propuesta de inducción con una cálida bienvenida al programa de Psicología del Trabajo, con lo cual pretendemos despertar tu interés hacia el documento para que lo revises detenidamente.

En el segundo apartado se revisa a grosso modo la reseña histórica de nuestra Universidad, con lo cual tendrás la oportunidad de conocer el origen de nuestra máxima casa de estudios, y de esta manera podrás situar y visualizar con orgullo el lugar tan importante que ocupa en nuestro país, iniciando con la época Precortesiana en la que se establece la Real y Pontificia Universidad de México, pasando por el período de Independencia del país, tomando aspectos de la guerra de Reforma con Benito Juárez, hasta situar a la Universidad Autónoma de México como tal, en la época de posrevolución.

Al final de esta sección se enlistan y describen los principales organismos que conforman nuestra institución, además de las dependencias que colaboran con el rector y se encargan de vigilar que se cumplan las funciones primordiales de nuestra Casa de Estudios.

En el tercer apartado te hablaremos acerca de la instauración de nuestra Facultad dentro de la Universidad Autónoma de México, además de informarte sobre los diferentes directores que han ocupado el puesto desde la creación de la Facultad, así como los aspectos más importantes realizados durante su administración de cada uno de ellos; y por último se describen las instancias que colaboran con la administración y organización de nuestro recinto.

Por último, se hace referencia a los antecedentes de la Psicología del Trabajo a nivel mundial y el desarrollo de ésta en nuestro país.

En el apartado cuatro se mencionan y describen los propósitos de los seis programas que conforman el plan de estudios de la Facultad de Psicología, es importante que los conozcas, ya que ampliarán los conocimientos en tu formación académica.

En el siguiente apartado se hace mención del propósito de la Psicología del Trabajo, quisimos colocarla en una sección especial para que la tengas presente y visualices lo que el programa ofrece para tu futuro ejercicio profesional.

En el apartado seis se revisará el plan de estudios del programa de Psicología del Trabajo en el cual se especificará: nombre de la materia, clave con la que se identifica, semestre en el que se imparte, horas teóricas y horas prácticas asignadas para su impartición y valor en créditos asignado; todo lo anterior te será de utilidad para planear y organizar las materias que cursarás durante la etapa final de tu carrera profesional.

En el apartado siete incluimos un reporte de aquellas materias del programa de Psicología del Trabajo que algunos profesores recomiendan cursar por tener una alta aplicabilidad en el ámbito laboral.

En los últimos tres apartados se esboza de manera general los requisitos y pasos que deberás cubrir respectivamente para realizar tu servicio social, acreditación de idioma y la realización de tesis o tesina que te permitirá obtener tu título profesional de Licenciado en Psicología

## 1.- BIENVENIDA

*Nos es muy grato darte la más cordial bienvenida al programa de Psicología del trabajo.*

*El presente manual ha sido elaborado con el propósito de darte a conocer lo que el programa ofrece para tu formación académica como futuro Psicólogo del Trabajo.*

*Seguramente tendrás muchas inquietudes respecto al programa, esperamos que a través de este manual podamos dar respuesta a todas ellas.*

*Deseamos que el programa cubra en gran medida las expectativas que te planteaste al elegirlo.*

## **2.- RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD**

Consideramos importante que conozcas el antecedente y surgimiento de nuestra máxima casa de estudios, ya que es la institución que alberga nuestra facultad. Sabemos que al conocer el origen de este recinto de educación, aprenderás a valorarla, respetarla y amarla.

### ***2.1) Surgimiento de las Universidades a nivel mundial.***

A finales del siglo XII aparecieron en Europa las "Universidades". Su primer nombre fue el de "Studium generale", dicho término hacía referencia a la asistencia de estudiantes de diversas procedencias, y más tarde fue utilizado para indicar el conjunto de las ciencias

### ***2.2) Surgimiento de la Universidad en México.***

Durante la época Precortesiana, los centros de enseñanza superior se daban sólo en las comunidades de más elevado desenvolvimiento cultural (básicamente mayas y aztecas), a fin de transmitir el patrimonio que se había forjado al paso del tiempo.

Los aztecas fueron el pueblo de más fuerte personalidad histórica en la época precortesiana, y su influencia política y social, a diferencia de la maya, tuvo mayores alcances. Al tiempo de la llegada de los españoles su dominio abarcaba casi todo el centro, el sur y una parte del sureste de nuestro actual territorio.

A partir de la conquista de Tenochtitlán y de la fusión de razas (indígena y española) se da un cambio a nivel humano, social, económico y cultural, que da origen a una raza con personalidad distinta y con la necesidad de encontrar una identidad propia.

A la llegada de los misioneros franciscanos, dominicos y agustinos, se fundaron las primeras escuelas con el propósito de afianzar el dominio de la corona española, modificar las creencias de los indígenas e introducir la religión católica.

La Real y Pontificia Universidad de México abrió por primera vez sus puertas, y su inmueble se encontraba ubicado en la esquina de lo que hoy son las calles de Guatemala y Seminario en el centro de la ciudad de México. La denominación de Real y Pontificia se debió a que fue creada por concesión del rey a través de la Cédula y por el Papa Paulo IV mediante una bula que expide y firma en 1555, siendo confirmada la condición de Pontificia mediante una segunda bula el 7 de octubre de 1595 por Clemente VII

Durante la guerra de Independencia, dadas las condiciones sociales y políticas del país, la Real y Pontificia Universidad se clausuró por primera vez y después de seis años, durante los cuales se protestó continuamente por el cierre de la institución, el virrey Félix María Calleja accedió a que se reabiera, pues los universitarios argumentaban que "la educación de la juventud se había interceptado del todo" (García, 1975).

Al triunfar la Revolución de Ayutla. Se imponen cambios significativos como la Ley Juárez, la Ley Lerdo y finalmente la Constitución Política de 1857, en la que se declara formalmente el establecimiento de la República federal popular.

Por decreto, el 14 de septiembre del mismo año, el presidente Ignacio Comonfort clausura la Universidad de México. y un año después, el general Félix Zuloaga, apoyado por el grupo conservador, la pone en funcionamiento nuevamente.

Al reelegirse Porfirio Díaz, Justo Sierra tomó posesión como secretario de Instrucción Pública y Bellas Artes, es importante destacar la labor del maestro Sierra en pro de la educación mexicana que incluía áreas de reestructuración pedagógica en todos los niveles de enseñanza. Fue precisamente él quien presentó ante el Congreso de la Unión un proyecto para la creación de la Universidad como una institución independiente, hecho que constituyó un antecedente de la autonomía, el maestro Sierra manifestaba que la Universidad Nacional debería ser la "...que coordine y dignifique las instituciones educativas, que les dé un alma común a los pensamientos y las aspiraciones nacionales."(Velázquez, 1984)

Finalmente, el proyecto fue aceptado y la Universidad Nacional se instaló el 22 de septiembre de 1910, dos meses antes del inicio de la Revolución Mexicana, quedando integrada por las Escuelas Nacional Preparatoria, Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería, Bellas Artes y la de Altos Estudios.

El escudo y lema que hoy identifican a la Universidad se debe a José Vasconcelos. El escudo consiste en un mapa de América Latina, enmarcado por el águila que representa a México y el cóndor que simboliza el resto de la región. El lema "Por Mi Raza Hablará el Espíritu" significa "el despertar de nuestra raza después de la larga noche de opresión" (Velázquez, 1984)

El 30 de diciembre de 1944 se decretó la cuarta Ley Orgánica, publicada en el Diario Oficial el 6 de enero de 1945, vigente hasta la actualidad, en la que se establece la representación de profesores y alumnos en los órganos legislativos (Consejo Universitario y Consejos Técnicos de Facultades y Escuelas). Y en la que se sostiene el principio de autonomía y se define, la libertad de expresión de maestros y alumnos (Velázquez, 1984)

Posteriormente, en 1966 el Rector Javier Barros Sierra, durante su administración realizó diversas reformas que pretendían la mejor organización de la UNAM. Una de ella fue el cambio de los cursos anuales por los semestrales, también se crearon, la Comisión de Estudios Administrativos, el Centro de Enseñanzas de Lenguas Extranjeras y el Laboratorio Nuclear.

El Dr. Octavio Rivero Serrano tomó posesión como rector en 1981, desde el inicio de su periodo se realizaron cambios importantes: se crea el Área Universitaria de Cómputo, se firma un acuerdo con la Comisión Coordinadora del Servicio Social de las Instituciones de Educación Superior, para el establecimiento de políticas de promoción y difusión de las áreas de Servicio Social y se impulsa la producción de áreas de televisión sobre tópicos universitarios.

### **2.3) Estructura de la UNAM.**

Es conveniente que sepas cuáles son las entidades que administran y organizan a tu Universidad, para que te familiarices con la constitución de los organismos que permiten que nuestra institución funcione adecuadamente y te proporcione un servicio eficaz.

Así pues para cumplir con sus funciones primordiales, nuestra máxima Casa de Estudios se encuentra conformada de acuerdo a la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM., de la siguiente forma:

- **Junta de Gobierno:** Le corresponde nombrar al rector, a los directores de las facultades, escuelas e institutos y designar a los miembros del Patronato.
- **Consejo Universitario:** Tiene facultad para expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo, presidido por el rector.
- **Rector:** Es el jefe nato de la Universidad, representante legal de la misma y presidente del Consejo Universitario, por un período de cuatro años y con posibilidad de ser reelecto una vez más. Tiene la función de dirigir y coordinar la realización de las funciones de enseñanza, investigación y difusión de la cultura, buscando siempre el logro de los objetivos sociales de la UNAM.
- **Patronato Universitario:** Le corresponde administrar el patrimonio y formular el presupuesto general anual de ingresos y egresos.

La función docente de la Universidad se realiza a través de las Escuelas y Facultades, y sus directores dependen del Rector.

Los Institutos tienen la función de realizar investigación científica y humanística.

- **El Consejo de Estudios de Posgrado:** Está presidido por el Rector, su principal función es coordinar las actividades de las divisiones de estudios de Posgrado, a fin de formar profesores e investigadores de alto nivel académico.

- El Colegio de Directores de Facultades y Escuelas: Tiene por objetivo mantener la comunicación adecuada entre el Rector y los miembros que lo integran. Ellos son los Directores de las facultades y escuelas, el Coordinador de Humanidades, el Coordinador de Investigación Científica y el Coordinador del Colegio de Ciencias y Humanidades.
- Comisión Interna de Administración: Su objetivo es planear y promover el continuo mejoramiento administrativo dentro de la Universidad.

Existen además varias dependencias que colaboran directamente con el Rector en la organización y administración de tu universidad.

Una vez hecha la remembranza del surgimiento de la primera Universidad en México, podemos darnos cuenta que ha llevado muchos años de esfuerzo formar propiamente a la Universidad Nacional Autónoma de México tal y como la conocemos hoy en día, razón por la cual es motivo de orgullo pertenecer a esta institución que forma parte importante de la historia y evolución de nuestro país.

### **3.- BREVE HISTORIA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

#### ***3.1) Creación de la Facultad de Psicología.***

Así como expusimos el origen y evolución de nuestra máxima casa de estudios, creemos igualmente importante que conozcas el surgimiento y desarrollo de nuestra facultad, la cual conserva actualmente el liderazgo en la formación de profesionales de Psicología a nivel nacional (Sánchez, García y Fuentes, 1997); para que aprendas a valorarla, respetarla, amarla y así cuando te gradúes te sientas orgulloso de haber pertenecido a ella, y te esfuerces por poner en alto su nombre al desempeñarte eficazmente en alguna empresa como Psicólogo, abriendo camino para tus colegas de futuras generaciones, asegurando empleo para los egresados de nuestra institución

El Doctor Mario Bunge, comenta que la Psicología era la ciencia más apasionante por la diversidad de campos que abarca para su estudio.

En las universidades más reconocidas del mundo la Psicología entró tarde, rompiendo telarañas y abatiendo dogmas. Al principio, la mayoría de los que pensaban psicológicamente eran religiosos, como San Agustín, que nos legara su maravillosa concepción de la percepción humana del tiempo. Más tarde fueron los Colegios de Filosofía y allí estuvo albergada nuestra ciencia por siglos, sin llegar a construir una disciplina autónoma.

La Psicología se mostraba inquieta en las Facultades de Humanidades, invadiendo cada vez más campos de conocimiento. Los fenómenos sociales, restringidos y de masas reclamaban un análisis psicológico que muchos se negaban a realizar, arguyendo que la conciencia se formaba desde el ser social y no de otra forma, pero la avalancha de resultados del análisis psicológico y de los estudios cuidadosos de la conducta, tuvo un gran impacto y colocó a la Psicología dentro de las ciencias sociales, médicas y naturales (Bunge, 1993)

En México los antecedentes de la Psicología, se remontan al momento mismo de la creación de la Real y Pontificia Universidad de México (1553), mediante las cátedras del ilustre Barón Fray Alonso de la Veracruz (1504-1584), quien de hecho enseña los temas psicológicos en América, de acuerdo a los contenidos aristotélicos predominantes en su época, dentro de su "Tratado de Filosofía". (Lara, 1983)

"La Psicología se comenzó a impartir oficialmente en el año de 1867". (Fernández, 1983)

Después de la fundación de la Universidad Nacional, en 1910, la Psicología quedó dentro de la Sección de Humanidades como parte integrante de las áreas, siendo impartida por primera vez como materia, luego dicha materia se incorporó a la Subvención de Ciencias Filosóficas y de la Educación, llevando en el primer año entre otras la Cátedra de Psicología General, Teórica y Experimental; éste curso iba precedido de principios fundamentales de Antropología y Psicología, la materia comprendía lo que era Psicología Científica, sus fundamentos, las principales tendencias y escuelas contemporáneas, así como el conocimiento de los aparatos y técnicas de laboratorio, y en el segundo año, figuraba la explicación de temas relativos a la Psicología Infantil, de las Multitudes y de los Pueblos. (Jurado, 1982)

"La joven ciencia estuvo sumergida durante las primeras décadas de su vida, a partir de su existencia, en el viejo edificio de Mascarones ubicado en la Ribera de San Cosme" (Cueli, 1983). Esta es trasladada hasta Ciudad Universitaria en 1953 y en virtud del aumento de materias y alumnos, en 1956 el Departamento de Psicología se transformó en Colegio. Más tarde, en 1958, se convirtió en Laboratorio de Psicología y se le dio una nueva ubicación en la Torre de Humanidades de Ciudad Universitaria.

En el año de 1957 se organizó el primer Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología, que tuvo el privilegio de efectuarse en México, organizado totalmente por estudiantes a pesar de las grandes dificultades económicas. Este Congreso se efectuó del 2 al 9 de junio de 1957, en la Facultad de Filosofía y Letras de la Ciudad Universitaria, y a él asistieron representantes (maestros y alumnos) de trece países hispanoamericanos.

Independientemente de la gran cantidad de ponencias que trataban diferentes temas, podemos decir que es en este Congreso la primera vez que a nivel latinoamericano se trataron con seriedad, conciencia y perspectivas, los problemas de una disciplina que intentaba: lograr su reconocimiento en todos los países asistentes, la expedición de la cédula profesional de psicólogo, la revisión de los planes de estudio por medio de comisiones ad hoc e integrar en todos los países la **CREACIÓN DE FACULTADES DE PSICOLOGÍA** independientes, que además de otorgar los grados de maestría, doctorado y especialidades en posgrado, expidieran también los títulos profesionales de psicólogos.

Entre el año de 1960-1965, la desorganización académica imperaba a nivel de estudios superiores, ya que se podía pasar de la licenciatura al doctorado aún sin estar titulado en la licenciatura, de manera que los estudiantes en cinco años habían terminado sus estudios de doctorado. (Grados, 1988)

Desde 1964, empezó a otorgarse el título de Psicólogo, que ya representaba el reconocimiento profesional de la carrera dentro de la Universidad.

"En la fecha inolvidable del 27 de febrero de 1973, el H. Consejo Universitario, en una Sesión Extraordinaria, creó la Facultad de Psicología al aprobar por unanimidad la fracción VII del artículo 8º de la orden del día, **CREACIÓN DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA**. Culminó así el sueño de los estudiantes que en 1957 se reunieron en el Congreso de Estudiantes de América Latina" (Lara, 1983)

Respecto a la ubicación de la nueva Facultad, Alcaráz Romero relata: "Dice que Pablo González Casanova, entonces Rector, no quiso verla apartada de las Humanidades y por eso la situó en el lugar que ahora ocupa, en esa cuchilla que conduce a la Avenida Universidad y comienza paralela al circuito escolar, en el costado norte del edificio que alberga la Facultad de Psicología (Ibídem).

El 23 de marzo de 1973, el Doctor Luis Lara Tapia fue nombrado por la H. Junta de Gobierno, primer Director de la Facultad de Psicología, según comunicado de fecha del 24 de marzo de ese año.

El Doctor Luis Lara Tapia supo mantener el orden dentro de la Facultad, de tal manera que no se realizó una sola huelga durante su cuatrienio. Por varias circunstancias, no hubo manera de hacer las elecciones del siguiente Director a tiempo y el Doctor Rogelio Díaz fue llamado a tomar las riendas de la Facultad, interinamente, por tres meses, del 25 de marzo al 19 de mayo de 1977, mientras se nombraba un nuevo Director. (Díaz, 1983)

A grandes rasgos, las principales actividades del Doctor Lara Tapia, se basaron en el desarrollo de tres grandes propósitos, a saber: a) la consolidación de la licenciatura y la elevación académica y de investigación que garantizara su desarrollo futuro; b) la proyección de la Facultad hacia la Universidad y hacia instituciones de servicio fuera de ella, a fin de afianzar la actividad profesional y c) la creación de nuevas estructuras académicas y de investigación que garanticen su desarrollo futuro.

En los inicios de la Psicología en México, muchas alumnas (un 95% eran mujeres) estudiaban Psicología solamente con afanes culturales, mientras que otras la cursaban percibiendo la aplicación de esta carrera como una probable ayuda para la crianza y educación de los hijos (Lara, 1983). Poco a poco y a lo largo de la historia de la Psicología en México, la mujer ha ido ganando terreno, así en mayo de 1977 es nombrada Directora de la Facultad de Psicología la Dra. Graciela Rodríguez.

El Doctor Darvelio Castaño asumió la Dirección en 1981 (hasta 1985), con lo que se inició un nuevo período en nuestra Facultad. Durante toda la década de los setenta, las diversas corrientes de pensamiento de la Psicología generaron la formación de grupos con ideologías muy diferentes también. Estos grupos habían estado en lucha constante, el Dr. Castaño tuvo la tarea de integrarlos en beneficio de la Facultad. (González, 1993)

El anterior período se caracterizó por una extensa consulta acerca de las mejores maneras de promover la enseñanza, la investigación y la difusión de la Psicología. Bajo la dirección del Doctor Castaño se instituyó un importante área de apoyo a la organización del XXIII Congreso Internacional de Psicología de la Unión Internacional Científica de Psicología, así como un amplio apoyo para la realización del III Congreso Nacional Mexicano de Psicología.

En 1985, el Doctor Juan José Sánchez Sosa se hizo cargo de la Facultad, siendo un año importante por la participación de nuestra Facultad en las labores subsecuentes al sismo que sufrió la Ciudad de México. Maestros y alumnos suspendieron las clases para conformar brigadas de ayuda a la población.

“A raíz del terremoto que sufrió la Ciudad de México, tuvimos la oportunidad de aplicar todos aquellos conocimientos teóricos en una situación de crisis. También tuvimos que aprender de la experiencia de otros, quienes compartieron con nosotros su conocimiento, aprendiendo desde el dolor de amargas experiencias.” (Benavides, 1983)

Durante la administración del Dr. Juan José Sánchez se iniciaron los análisis para evaluar el currículum, para derivar sobre una base sólida, un cambio del mismo; se inició el área de evaluación diagnóstica de los conocimientos y habilidades de los alumnos de primer ingreso a la Licenciatura; se implantaron cursos de informática tanto para alumnos como para el personal académico, así como cursos de inglés para alumnos.

En el año de 1987, durante esta misma administración, se convocó al concurso “Diseño-Imagen institucional de la Facultad de Psicología de la UNAM” resultando ganador el trabajo del alumno José Enrique Hernández Jardines de la Escuela Nacional de Artes Plásticas (ENAP), cuyo logotipo en la actualidad representa gráficamente el significado de nuestra Facultad; la “Psi” en su parte central se encuentra dividida en un águila y un cóndor, símbolos tradicionales de nuestra máxima casa de estudios, el águila representa a México y el cóndor simboliza a América Latina.(Gaceta UNAM, agosto 1987).

A esta administración siguió la del Maestro Javier Urbina Soria que comprendió los años 1989-1993, a quien se debe una optimización del posgrado, la continuidad del Boletín de los Estudiantes y la aparición y constancia de la Gaceta del Académico, la Revista de la cultura Psicológica, la de Investigación Psicológica, las Reuniones Internacionales sobre Campos actuales de Aplicación de la Psicología.

El siguiente cuatrienio (1993-1997) lo volvió a ocupar el Dr. Juan José Sánchez Sosa, los objetivos medulares que rigieron su labor se centraron en torno al fortalecimiento de la formación de los alumnos en la licenciatura y el posgrado, la solidificación de la investigación y la producción científica en todos los niveles, de la extensión y la promoción de la imagen del psicólogo como profesional y la promoción de la imagen del psicólogo como científico ante los representantes de otras disciplinas y de la sociedad en general; además de la difusión y fortalecimiento de la imagen y postura de la Psicología Mexicana en el extranjero, lo cual le ha ganado en unos casos, y recuperado en otros, un sitio de alto reconocimiento en lo científico, lo profesional y lo académico.(UNAM; 1997)

La actual gestión la ocupa el Dr. Arturo Bouzas Riaño, fungiendo como director de la facultad a partir del segundo semestre del año de 1997. Bajo su administración se encuentra la conclusión de los trabajos del nuevo edificio de posgrado.

El objetivo central de la Facultad es formar profesionales a nivel licenciatura, maestría y doctorado, para cubrir necesidades eminentemente sociales, colaborar en el desarrollo de las comunidades e investigar sobre la interacción del hombre con su ambiente (Manual de organización, Secretaría General Administrativa, Dirección General de Estudios Administrativos, 1982)

Los organismos que colaboran actualmente en la organización de nuestra facultad son:

- Dirección - Es la instancia encargada de dirigir y coordinar las acciones enfocadas al cumplimiento de los objetivos de docencia, investigación y difusión de la cultura, de acuerdo con las normas y disposiciones que hacen posible la estructura y funcionamiento de la Universidad y de la propia Facultad.
- Secretaría General.- Tiene a su cargo la coordinación y supervisión de los programas de naturaleza académica
- División de Estudios Profesionales.- Su objetivo principal es promover la formación de los alumnos de Licenciatura, con un alto grado de calidad profesional y ética, tomando siempre en cuenta los avances de la psicología, las necesidades sociales y las perspectivas del desarrollo profesional.

- División del Sistema de Universidad Abierta (SUA) - Este sistema está diseñado para los estudiantes que, por algún motivo especial, no pueden asistir al sistema tradicional, donde se requiere la presencia del alumno en lugares y horarios específicos.
- Secretaría de Asuntos Escolares.- Esta instancia es la encargada de llevar el control escolar de los alumnos y también les informa y asesora en cuanto a la solución de sus problemas de registro escolar.(Folleto informativo para alumnos de primer ingreso, 1997)

Una vez esbozada la historia de la creación de la Facultad de Psicología, desde sus orígenes, evolución y cambios que se han venido dando, conforme el país se ha ido transformando; personas que han fungido como directores, las aportaciones de cada uno de ellos y los organismos que actualmente coordinan la administración de nuestra escuela; continuaremos ahora con la reseña histórica de la Psicología del Trabajo, que es precisamente el programa de nuestro interés.

### ***3.2 Reseña histórica de la Psicología del Trabajo.***

Es conveniente que conozcas el origen y evolución de la Psicología del Trabajo, porque deberá formar parte de tu formación académica superior y de tu cultura como profesional de la Psicología del Trabajo.

Parece ser que existe consenso en señalar el inicio de la Psicología Industrial con la aparición del libro "Psychology and Industrial Efficiency", de Hugo Mustenberg (1913), en Estados Unidos de Norteamérica. Pocos años después, en 1916, según lo referido por B. Von Haller Gilmer (1963), la naciente disciplina recibió un primer impulso importante al organizarse, en ese año, los esfuerzos y recursos de un grupo de Psicólogos para llevar a cabo trabajos e investigaciones relacionados con la selección de personal.

No sería sino hasta 1927, también en Estados Unidos de Norteamérica, cuando la Psicología Industrial tomaría otros rumbos. Para ello, hubo de intervenir no un psicólogo, sino un sociólogo de origen australiano: Elton Mayo; la primera obra, resultado de sus trabajos en la Western Electric Company, fue publicada en 1939 por Roethlisberger y Dikson, y llevó el título de "Management and The Worker". Estas investigaciones dieron fuerza a toda una corriente conocida como de "Relaciones Humanas en el Trabajo", y el énfasis se puso sobre el estudio de los factores psicosociales que influyen en la conducta de los trabajadores.

La Segunda Guerra Mundial, fue uno de los hechos más importantes en el crecimiento de la Psicología Industrial, ya que en 1937 se fundó la American Association for Applied Psychology como organización oficial de la Psicología Industrial, convirtiéndose posteriormente en la División 14 de la A P A (American Psychological Association), la cual colaboró a demostrar que la Psicología aplicada podía ofrecer múltiples contribuciones importantes y prácticas. (García, 1983)

Después de la expropiación petrolera, en el México de 1938, y durante los primeros años de los cuarenta, se ubica el inicio de la llamada "Política del Desarrollo Económico", con lo cual se aceleran los procesos de industrialización y de expansión del sistema económico. Asimismo, aumentan las inversiones del sector privado y de las grandes corporaciones transnacionales, dando origen a importantes empresas de capital extranjero, que con el paso de los años, constituyeron la mayor parte de la planta productiva del país. Además, también es preciso mencionar la participación del gobierno de México en dos aspectos: por un lado, el rápido crecimiento de la gran burocracia y, por otro lado, la creación de múltiples y diversas instituciones descentralizadas; todo este fenómeno empresarial implicaría, evidentemente, importantes requerimientos de cursos humanos calificados en diversos sectores y áreas de especialización, ante lo cual apareció la necesidad de los instrumentos de Psicología Industrial. (Ibídem)

El primero de febrero de 1923, se fundó un departamento Psicotécnico del Departamento de Distrito Federal, el cual adaptó a México el Test Binet que se aplicó con fines de selección de personal, también se aplicaba a los candidatos a ingresar al cuerpo de Policía y Tránsito, así como en otras dependencias, como por ejemplo, la Normal Superior y otras escuelas. Y es este año el que marca el apareamiento de la Psicología Industrial en México (García, 1988)

Posteriormente, la Psicología del Trabajo se extendió abarcando nuevas áreas, como la capacitación y desarrollo de las habilidades de los individuos y fue en 1938, cuando Teléfonos de México funda una escuela de Capacitación Técnica de Personal.

En el año de 1942, el Banco de México (Banco Central), introduce la Selección Técnica de Personal en una forma organizada e institucionalizada (la aplicación de pruebas psicológicas), siendo Director el Sr. Eduardo Villaseñor. Esta selección se enfocaba principalmente a destacar a los aspirantes con rasgos psicopatológicos para evitar errores y decrementar los fraudes o robos. (Ibídem)

En 1971, el Doctor Darvelio Castaño, fue nombrado Jefe del Departamento Académico Administrativo en el entonces Colegio de Psicología, a partir de ese momento, se substituye el nombre de "industrial" por el de "trabajo" en el plan de estudios correspondiente; por considerarse a ésta última denominación mucho más amplia para definir la intervención de un psicólogo en esta especialidad.

En este mismo año, al crearse el nuevo y actual plan de estudios, desaparece el doctorado en Psicología Industrial y en la Licenciatura se crean varias especialidades, entre ellas la de Psicología del Trabajo la cual se puede cursar en los últimos tres semestres de la carrera mediante la acreditación de un variado número de materias, como selección de personal, desarrollo de recursos humanos, teoría de la organización, etc. (García, 1983)

En los primeros años de la enseñanza de la Psicología del Trabajo en la UNAM, la mayor parte de los profesores pertenecían a otras profesiones, como la de Médico o las de Licenciado en Derecho, en Administración o en Relaciones Industriales. Esta situación fue cambiando poco a poco de tal modo que en 1983, la mayoría de los profesores de esta especialidad eran psicólogos. Asimismo, el nivel del personal académico de psicología del trabajo se ha venido mejorando hasta contar ahora con un buen número de doctores y maestros en psicología. No hay duda de que el crecimiento de la población estudiantil en la carrera de psicología acontece en los últimos diez años, no sólo en la UNAM, sino en múltiples instituciones de educación superior del país. Como parte de el fenómeno de crecimiento de la población estudiantil de psicología, también los alumnos de la especialidad de psicología del trabajo han aumentado, a tal grado que, el segundo lugar en cantidad de estudiantes por especialidades lo ocupa la psicología del trabajo, después de la psicología clínica, que sigue conservando, desde hace muchos años, el primer lugar. (García, 1983)

Las áreas de interés, tanto de estudiantes como de profesores, de psicología del trabajo se han venido definiendo con mayor claridad hacia los campos de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en el trabajo, así como al de la higiene y la seguridad. Se sigue conservando cierto interés hacia la selección de personal, pero ya no tanto como lo fue hace diez años. Otros temas de cierto atractivo son el de la ergonomía y el de problemas de conducta organizacional, como por ejemplo, motivación, liderazgo, comunicación, etc.

Superada la barrera de la creación de un área especializada en el Trabajo, los nuevos profesionistas se enfrentaron a otra dificultad, ya que la escasez de conocimiento acerca de la Psicología del Trabajo era impresionante y estaba dirigida en su mayor parte a describir el tipo de personalidad que era apta para tal o cual tarea. (Vázquez y Ascencio, 1983)

Ante esta caótica situación, el gobierno decidió llevar a cabo una serie de medidas tendientes a poner orden y crear un sistema de entrenamiento acorde a las necesidades del país, que fuera capaz de ayudar a obtener un desarrollo autónomo del sistema productivo. Tales medidas (que incluyeron la reforma del artículo 123 Constitucional y la adecuación a la Ley Federal del Trabajo), trajeron como consecuencia el establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A), (Ibídem)

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento hechas a finales de los años setenta, provocaron que el entrenamiento adquiriera un auge sin precedentes. Aprovechando esta coyuntura, la Facultad de Psicología de la UNAM mostró un mayor interés hacia el entrenamiento y modificó el plan de estudios para implementar la materia de Desarrollo de Recursos Humanos. Gracias a ello, el psicólogo pudo obtener una preparación más integral, permitiéndole competir con otros profesionistas en el campo del entrenamiento y logrando tener mayor participación en tal proceso. (Vázquez y Ascencio, 1983)

#### **4.- PROGRAMAS QUE CONFORMAN LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

Paralelamente a la década de los años cuarentas en donde se inicia la aplicación profesional de técnicas de psicología industrial en los procesos de selección de personal, comienza a definirse la formación profesional del psicólogo en la Facultad de Psicología y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, pues, en 1937, aparece por primera vez un completo y estructurado plan de estudios para esta profesión, dentro de la maestría de Filosofía. En 1951, en la asignatura de psicología aplicada se incluyen algunos temas superficiales de psicología industrial. Sin embargo, no es sino hasta 1953 en que el plan de estudios aprobado ese año aparece por la asignatura de psicología industrial, dentro de los cursos monográficos. En este mismo plan se incluyó, también, un curso de formación y estimación de pruebas mentales, en el cual, con toda seguridad, se consideraron las pruebas para la selección del personal.

Curiosamente, en un nuevo plan de estudios de psicología en la Facultad de Psicología y Letras de la UNAM, aprobado en 1955, no se incluyó ninguna asignatura de psicología industrial. Sin embargo, en el plan aprobado en 1957 nuevamente aparece un curso de esta especialidad.

En 1960, tanto en el plan de Licenciatura como en el de Maestría no se menciona ningún curso de psicología industrial. En cambio, en el plan de estudios del Doctorado se incluye como una de las seis especialidades, la de psicología industrial.

Fue en el año de 1971 cuando desapareció esta especialidad del posgrado y en el plan de estudios de la Licenciatura se considera la psicología industrial como una de las áreas a las que puede optar el estudiante y cursar en los últimos semestres de la carrera.

Con la administración del Dr. Arturo Bouzas el nombre de "área" fue sustituido por el de programa, a continuación mencionaremos los objetivos que plantean los mismos. -

**4.1) Programa de Psicología Clínica.-** Formación teórica-práctica en el programa de Psicología clínica a nivel de Licenciatura. Dicha formación necesita proporcionar los repertorios conceptuales y técnicos que permitan comprender la problemática psicológica para poder posteriormente atenderla en todas sus complejas modalidades de presentación tanto individual como familiar, grupal o comunitaria.

En el programa de clínica la Psicología estudia diversas manifestaciones psicopatológicas, dificultades adaptativas, o incapacidades para afrontar problemas, conflictos, emocionales, etc., que pueden expresarse en el ámbito efectivo, cognoscitivo y/o conductual de la personalidad y de ese modo comprometer de diversas formas el bienestar o el desarrollo del ser humano. (Guía para la inscripción de las áreas, 1992)

**4.2) Programa Psicología Educativa.-** Formación de estudiantes a nivel licenciatura a través de un conjunto de programas y actividades que vinculan las tres funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación y extensión. (Guía para la inscripción de las áreas, 1992).

**4.3) Programa Psicología Experimental.-** Formación de futuros investigadores en los programas de motivación, aprendizaje, pensamiento, memoria, sensopercepción. Los alumnos que ingresan en este programa, se preparan para generar conocimiento a partir del diseño, instrumentación, desarrollo y conclusión de investigaciones, tanto a nivel teórico como práctico. (Guía para la inscripción de las áreas, 1992).

**4.4) Programa Psicología Fisiológica.-** Explica la conducta humana a través de los factores ambientales, físico, social y biológico, muy especialmente la intervención del sistema nervioso. Este programa ha dotado a la Psicología de métodos y técnicas que sirven para ayudar a la conducta normal y alterada. (Guía para la inscripción de las áreas, 1992)

**4.5) Programa Psicología Social.-** Formación integral de los estudiantes como profesionales de la Psicología Social que implica el dominio de un instrumental teórico, técnico y metodológico que los habilita para el mejor desempeño de sus funciones y estrategias profesionales: Detección, diagnóstico y pronóstico; intervención idealmente para la prevención; evaluación, proyección, remediación e investigación. Dirigidas todas ellas a la solución de problemas sociales concretos, caracterizándose por el contexto interdisciplinario e institucional en el que se desarrolla. (Tríptico de mesas de inducción al área, 1996)

**4.6) Programa Psicología del Trabajo.-** Prepara a los estudiantes en el empleo de técnicas y métodos psicológicos destinados a desarrollar habilidades para detectar y solucionar los problemas del hombre en su medio ambiente laboral. (Guía para la inscripción de las áreas, 1992).

## **5.- PROPÓSITO DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.**

Según la Guía para la Inscripción de la Areas (1992), "La Psicología del Trabajo tiene por objeto principal estudiar el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, para lo cual dispone de una variedad de técnicas y métodos que le permiten incidir sobre el ámbito laboral para resolver conflictos, el propósito del área es dotar a los estudiantes de herramientas para que resuelvan problemas tales como:

- √ Mejorar condiciones de trabajo en las organizaciones
- √ Mejorar sistemas de trabajo.
- √ Diseñar, coordinar e impartir cursos de capacitación y desarrollo.
- √ Ubicar a las personas en el puesto adecuado según sus características y experiencias.
- √ Resolver problemas de relaciones humanas.
- √ Resolver problemas de motivación, descontento, apatía e insatisfacción laboral.
- √ Clima organizacional.
- √ Problemas de ausentismo y rotación de personal.
- √ Modelos Administrativos
- √ Plan de vida y carrera (dentro de la empresa)."

## **6.- PLAN DE ESTUDIOS DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

El programa de Psicología del Trabajo imparte un total de 22 asignaturas de las cuales 21 corresponden al programa de especialidad y se cursan durante los últimos tres semestres, y una más denominada Psicología del Trabajo impartida en el sexto semestre.

Es muy importante tener presente, que deberás cursar por lo menos cinco materias de un solo programa de especialización, cualquiera que este sea, para que académicamente seas considerado como egresado del mismo, lo anterior fue definido por acuerdo del Consejo Universitario el 24 de agosto de 1971, y se encuentra plasmado en el acta número 5/II/553.

Existen algunas materias que por la amplitud de su contenido se divide en dos partes, aunque no son seriadas, te recomendamos cursarlas secuencialmente ya que los conocimientos adquiridos en la primera parte, serán precurretentes de la segunda; por eso encontrarás dos materias con nombres similares, pero numeradas ascendentemente.

Por otra parte la única materia seriada por acuerdo del Consejo Técnico, es Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III; la cual se cursará durante los tres últimos semestres del programa de especialización respectivamente.

Algunas materias incluyen horas prácticas, las cuales por lo general son realizadas fuera de la escuela, en alguna institución o empresa, con la que se establece un acuerdo formal con la facultad, en la actualidad algunos de los organismos en donde puedes realizar tus prácticas profesionales son: Banca Cremi, Asexes, SHL de México, Inespo, TV Azteca, Elektra e ICA. (Sánchez, 1997)

En seguida te mostraremos las materias que conforman dicho plan de estudios, para que te vayas familiarizando con cada una de ellas, mencionando los aspectos que las caracterizan, y que deberás tenerlos presentes a la hora de inscribirte:

- Ψ Primeramente nombre de la misma, con la cual identificarás a la asignatura.
- Ψ Semestre en el que podrás cursar la materia, lo cual debes tener muy en cuenta ya que algunas solo se imparten en semestres pares y otras en nones.
- Ψ Horas semanales teóricas y prácticas (en caso de que existan), estas últimas te permitirán ver la relación que existe entre la teoría y la situación real de las organizaciones, haciéndote sentir la necesidad de contar con esa teoría, sus limitaciones y la forma de aplicación, ambas son importantes considerarlas para conformar tus horarios y evitar que las horas destinadas a cierta materia interfieran con las de otra.
- Ψ El valor en créditos es un número que se le asigna a cada materia en función de sus horas teóricas y prácticas, al finalizar la carrera se deberán acumular 310 créditos, por lo que es imprescindible planear desde el ingreso al programa de especialización, las materias que se cursarán en los últimos tres semestres, de acuerdo a su valor correspondiente.
- Ψ Clave asignada, la cual es utilizada para identificar a la materia a través de un número, en vez del nombre, la cual permite agilizar el trámite al momento de las inscripciones.
- Ψ Por último el objetivo de cada asignatura, el cual es de vital importancia que sea leído detenidamente antes de decidir si se cursará una materia o no, de acuerdo a tus intereses profesionales.

### **Administración de Empresas I.**

|                                 |
|---------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7°. |
| Horas prácticas semanales: 0    |
| Horas teóricas semanales: 2     |
| Valor en Créditos: 4            |
| Clave: 007                      |

Objetivo: Al término del semestre, el alumno analizará los fundamentos teóricos de la Ciencia Administrativa, sus principios, sus principales técnicas, los procedimientos y la tecnología administrativa aplicados a las empresas públicas y privadas, describiendo cómo se relaciona la actividad del psicólogo con la Administración de Empresas.

### **Administración de Empresas II.**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8º |
| Horas prácticas semanales: 0   |
| Horas teóricas semanales: 2    |
| Valor en Créditos: 4           |
| Clave: 007                     |

Objetivo.- El alumno, al finalizar el curso, analizará los fundamentos teóricos de la Administración de Empresas así como su aplicación correspondiente, respecto a estudios organizacionales

### **Administración de Personal I**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 2    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 001                     |

Objetivo: Se analizarán los procesos básicos de la Administración de Personal en el ámbito privado y público, así como las diversas aproximaciones sobre la organización de personal.

## **Administración de Personal II**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8° |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 2    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 011                     |

Objetivo: Que el alumno al finalizar el curso, identifique las áreas que componen las funciones de personal tanto en la iniciativa privada como en el sector público.

Describirá las técnicas y estrategias que le permitirán realizar la planeación y control de los recursos humanos, resaltando la actividad que el psicólogo realiza en esta función.

## **Análisis y Evaluación de Puestos I**

|                                      |
|--------------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7°. y 9° |
| Horas prácticas semanales: 0         |
| Horas teóricas semanales: 2          |
| Valor en Créditos: 4                 |
| Clave: 009                           |

Objetivo: Al término del semestre, el alumno será capaz de construir y aplicar para un problema en particular, un análisis de puesto adecuado.

## **Análisis y Evaluación de Puestos II.**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8° |
| Horas prácticas semanales: 0   |
| Horas teóricas semanales: 2    |
| Valor en Créditos: 4           |
| Clave: 010                     |

Objetivo: El alumno identificará las técnicas que se emplean para valorar puestos y las que se emplean para valorar la eficiencia del personal; así mismo aplicará el método adecuado a las características y necesidades concretas de una empresa dada.

### Estudio del Trabajo I

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º |
| Horas prácticas semanales: 0   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 181                     |

Objetivo: El alumno aplicará las técnicas y métodos del Estudio del Trabajo a los problemas de recorrido y manipulación de materiales; desplazamiento de los trabajadores en el taller y movimientos en el lugar de trabajo.

### El Estudio del Trabajo II.

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8º |
| Horas prácticas semanales: 0   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 188                     |

Objetivo: Que el alumno conceptualice el estudio del trabajo, a través del desarrollo histórico del hombre.

### **Sociología Industrial I**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º |
| Horas prácticas semanales: 0   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 768                     |

Objetivo: Al término del curso el alumno identificará las funciones de la Sociología en las instituciones ante la presencia de variables políticas, económicas y sociales.

### **Sociología Industrial II**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8º |
| Horas prácticas semanales: 0   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 768                     |

Objetivo: Que el alumno tenga conocimientos del trasfondo sociológico de las empresas, su relación con la comunidad y proyección futura, a fin de que su adaptación y desenvolvimiento laboral se basen en una amplia visión del medio laboral

### **Desarrollo de Recursos Humanos I**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º |
| Horas prácticas semanales: 3   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 8           |
| Clave: 162                     |

Objetivo de la teoría: Que el alumno conceptualice, definiendo por escrito, las características del Adiestramiento, la Capacitación, la Educación y el Desarrollo de Recursos Humanos, dentro del marco nacional, así como de la Tecnología Educativa que permite la resolución de estas funciones de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Objetivo de la práctica: Que el alumno realice los pasos necesarios para la detección y determinación de objetivos y contenidos que deberán ser entrenados en un puesto de trabajo, autorizado por el instructor de prácticas, escribiéndolos en una matriz de un curso, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

### **Desarrollo de Recursos Humanos II**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8º |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 2    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 166                     |

Objetivo de la teoría: Que el alumno identifique escribiendo las características de cada una de las técnicas revisadas, referentes a su fundamento técnico-educativo, procedimiento, niveles de aplicación, metáforas y principios de aprendizaje a los que pertenecen, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Objetivo de la práctica: Que el alumno elabore el material y apoyos para el curso identificado en Desarrollo de Recursos Humanos I, cumpliendo con los lineamientos de la tecnología educativa enmarcados en cada uno de los métodos y/o técnicas revisados en la bibliografía fundamental.

### **Desarrollo de Recursos Humanos III**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 9º |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 4    |
| Valor en Créditos: 8           |
| Clave: 164                     |

Objetivo: Que el alumno elabore los procedimientos de evaluación de cambio conductual materiales y ejecución en el trabajo a un curso de adiestramiento y/o capacitación de acuerdo a las técnicas revisadas en el curso y elabore el área del curso de acuerdo a los lineamientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### **Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la Conducta del Consumidor.**

|                                        |
|----------------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º, 8º, 9º |
| Horas prácticas semanales: 2           |
| Horas teóricas semanales: 3            |
| Valor en Créditos: 8                   |
| Clave: 498                             |

Objetivo: El alumno analizará o describirá el proceso de comercialización. Discriminará los atributos y funciones de los productos y su relación con las necesidades humanas, los mercados y hábitos de los consumidores, formas y procedimientos de promoción, difusión y divulgación a través de los medios de comunicación.

### **Ergonomía.**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8º |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 8           |
| Clave: 206                     |

Objetivo: El alumno identificará los componentes de un Sistema hombre-máquina con el apoyo de técnicas y metodologías derivadas de la Psicología Experimental aplicada a la Teoría de Sistemas y Organización de Métodos.

#### **Reclutamiento y Selección Técnica de Personal.**

|                                        |
|----------------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º, 8º, 9º |
| Horas prácticas semanales: 4           |
| Horas teóricas semanales: 2            |
| Valor en Créditos: 08                  |
| Clave: 720                             |

Objetivo: El alumno al finalizar el curso aplicará el proceso de reclutamiento de personal a situaciones dadas, así como el proceso de selección de personal en sus diversas modalidades con el fin de proveer y evaluar el recurso humano en las diferentes organizaciones, dentro del contexto legal.

#### **Teoría de la Organización.**

|                                    |
|------------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º, 9º |
| Horas prácticas semanales: 0       |
| Horas teóricas semanales 3         |
| Valor en Créditos: 6               |
| Clave: 817                         |

Objetivo: Al finalizar el curso, el alumno aplicará y evaluará los principios y contingencias del proceso organizacional y sus implicaciones estructurales, así como los modelos y estrategias de intervención planeada en los procesos psicológicos de los grupos.

### Elaboración de Pruebas Industriales.

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8° |
| Horas prácticas semanales: 4°  |
| Horas teóricas semanales: 2°   |
| Valor en Créditos: 8           |
| Clave: 183                     |

**Objetivo** El alumno será capaz de valorar y seleccionar la prueba o tipo de pruebas más adecuada para un trabajo específico.

Describirá todos los tipos de pruebas, reactivos y técnicas de medición que son utilizados para fines laborales, así mismo será capaz de construir pruebas de rendimiento, escalas de actitud, encuestas y valorarlos de acuerdo a las características que debe presentar toda prueba en el ámbito laboral.

### Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria.

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8° |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 3    |
| Valor en Créditos: 8           |
| Clave: 812                     |

**Objetivo:** El alumno aplicará los principios generales de la metodología científica en la investigación de fenómenos del comportamiento, asociados al trabajo organizado. Diseñará un proyecto de investigación relacionado con alguno de los campos de la psicología del trabajo y llevará a cabo una investigación acorde al proyecto elaborado.

## **Capacitación y Adiestramiento del Personal**

|                                        |
|----------------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 7º, 8º, 9º |
| Horas prácticas semanales: 3           |
| Horas teóricas semanales: 3            |
| Valor en Créditos: 8                   |
| Clave: 092                             |

Objetivo: El participante identificará las diferentes técnicas grupales y apoyos didácticos de aplicación en la Capacitación.

## **Programación de Ambientes Laborales.**

|                                |
|--------------------------------|
| Semestre en que se imparte: 8º |
| Horas prácticas semanales: 2   |
| Horas teóricas semanales: 2    |
| Valor en Créditos: 6           |
| Clave: 633                     |

Objetivo: Que el alumno realice las estrategias conducentes para la intervención del psicólogo en la resolución de cuatro problemas tipo (simulados) de las organizaciones mexicanas con respecto a la relación hombre-trabajo, de acuerdo a las técnicas y/o procedimientos presentados en el curso.

Lo único que consideramos restaría, es que indagues acerca de los profesores que imparten cada disciplina, en los horarios expuestos en el primer piso del edificio "B", para que te familiarices con el nombre de cada uno de ellos.

Para cualquier tipo de aclaración respecto al programa de Psicología del Trabajo, puedes acudir con la Lic. Mirna R. Valle Gómez, Coordinadora del Programa, en el cubículo 12, tercer piso, edificio "B".

Esperamos que todas estas propuestas no las dejes pasar por alto, ya que te serán de gran utilidad para una estancia más placentera y provechosa en tu futura elección al programa de especialización.

## **7.- MATERIAS CON MAYOR UTILIDAD PARA TU FUTURO DESEMPEÑO COMO PROFESIONISTA**

Con el fin de ampliar la información que se proporcionó en el punto anterior acerca del contenido y variedad de las materias que constituyen el plan de estudios, recurrimos a profesores de asignaturas del programa de psicología del trabajo, para preguntarles sobre las materias del período de especialización que consideraban recomendables por su grado de aplicabilidad en el campo profesional, ¡No te quedes sin leerlas!

A continuación te daremos a conocer algunos de los comentarios recabados de estas entrevistas:

- √ Profesora de la materia de Psicología del Trabajo:
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Capacitación y Adiestramiento de Personal
  - Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III
  
- √ Profesor de la materia Administración de Empresas I y II
  - Teoría de la Organización
  - Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
  - Elaboración de pruebas Industriales
  
- √ Profesora de la materia Administración de Personal
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Capacitación y Adiestramiento de Personal
  - Administración de Personal I y II
  - Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III
  
- √ Profesora de la materia de Capacitación y Adiestramiento de Personal:
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Capacitación y Adiestramiento de Personal

- √ Profesora de la materia Reclutamiento y Selección Técnica de Personal:
  - Análisis y Evaluación de Puestos I y II
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Capacitación y Adiestramiento de Personal
  - Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la Conducta del Consumidor
  - Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
  
- √ Profesora de la materia Análisis y Valuación de Puestos:
  - Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Análisis y Evaluación de Puestos I
  - Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
  
- √ Profesor de la materia Sociología Industrial:
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Elaboración de Pruebas Industriales
  - Capacitación y Adiestramiento de Personal
  - Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III
  
- √ Profesora de la materia Mercadotecnia Psicológica:
  - Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la Conducta del Consumidor
  
- √ Profesor de la materia Programación de Ambientes Laborales:
  - Administración de Personal I y II
  - Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III
  - Programación de Ambientes Laborales
  - Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la Conducta del Consumidor
  - Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
  - Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria

Las materias recomendadas por los profesores de asignatura del programa de Psicología del Trabajo que deberás cursar para el éxito en tu futuro desempeño como Psicólogo de esta especialidad, son las siguientes:

| <b>MATERIAS RECOMENDADAS POR LOS PROFESORES DE ASIGNATURA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO</b> | <b>SEMESTRE EN QUE SE IMPARTE</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Reclutamiento y Selección Técnica de Personal                                                        | 7°, 8° y 9°                       |
| Capacitación y Adiestramiento de Personal                                                            | 7°, 8° y 9°                       |
| Desarrollo de Recursos Humanos I y III (Asignatura seriada)                                          | 7° y 9°                           |
| Desarrollo de Recursos Humanos II (Asignatura seriada)                                               | 8°                                |
| Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la Conducta del Consumidor                                   | 7°, 8° y 9°                       |
| Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria                                                | 8°                                |
| Administración de Personal I                                                                         | 7°                                |
| Administración de Personal II                                                                        | 8°                                |
| Análisis y Evaluación de Puestos I                                                                   | 7° y 9°                           |
| Análisis y Evaluación de Puestos II                                                                  | 8°                                |
| Elaboración de Pruebas Industriales                                                                  | 8°                                |
| Programación de Ambientes Laborales                                                                  | 8°                                |
| Teoría de la Organización                                                                            | 7° y 9°                           |

Revisa los comentarios que hicieron los entrevistados acerca de la utilidad de las asignaturas, puede ser de gran utilidad para la elección de tus materias:

“Son las materias que dan un panorama general del área, para el desarrollo del Psicólogo en el campo de trabajo”.

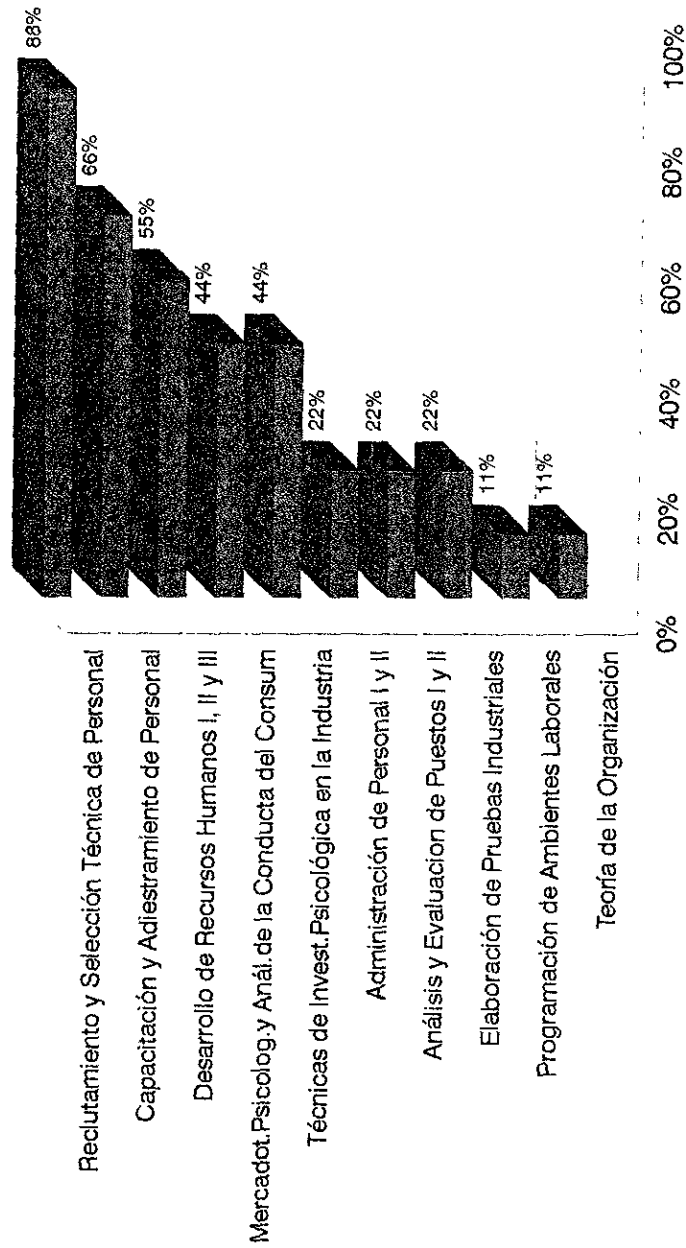
“Son materias de mayor demanda que nos dan la técnica necesaria para abrir nuevos campos de trabajo para que demuestre el Psicólogo que puede hacer muchas otras cosas”

“Son materias medulares ya que abarcan aspectos relacionados con las organizaciones, nos enseñan a que potencialmente descubramos nuestras habilidades como instructores para dar a los demás conocimientos aptos, así como el manejo de técnicas tanto didácticas como de aprendizaje al realizar una investigación”.

"En el mercado de trabajo, la importancia que tiene la preparación del alumno de Psicología es para empezar la venta de sí mismo, su imagen, su producto, nos enseña a aprender para determinar cuáles son las necesidades del mercado para vender nuestro servicio y es la única materia que aborda este enfoque para que el Psicólogo investigue más y tenga las herramientas que le permitan identificar cuáles son los aspectos de la mercadotecnia, aprovechando los elementos de comunicación que brinda esta era en la historia de la humanidad".(Ver gráfica 1)

GRAFICA 1

FRECUENCIA DE LAS MATERIAS RECOMENDADAS POR PROFESORES  
DEL AREA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO PARA LOS ALUMNOS DE 6° SEMESTRE



## 8.- SERVICIO SOCIAL.

Sabías que el desempeño del Servicio Social es una obligación que tienes como estudiante, lo cual está fundamentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 5º, Capítulo 7º, relativo al ejercicio de las profesiones, establece al Servicio Social como un trabajo de carácter temporal que deberán prestar los profesionistas y estudiantes en interés a la sociedad y al Estado, como requisito para obtener el título profesional.(Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la UNAM, citado por Alfaro, 1991)

El Propósito del Servicio Social es vincularte como estudiante de la Universidad a la comunidad y a los sectores público y social, con la finalidad de que participes en la solución de sus problemas. La prestación del Servicio Social permite iniciarte en el desempeño de las actividades profesionales propias de cada área.

El Servicio Social te brinda elementos para que puedas definir tus preferencias profesionales, y también la posibilidad de poder desarrollar una investigación o estudio con el cual puedes titularte.

Toma nota, los pasos para iniciar y concluir tu Servicio Social son:

- Para iniciarlo es necesario que hayas aprobado 218 créditos de la carrera; y aún cuando no se exige, es recomendable prestarlo dentro del programa de especialización, ya que esto facilita la oportunidad de practicar lo aprendido en las aulas, así como adquirir otras habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio profesional.
- Solicita en Servicios Escolares la constancia de créditos
- Preséntate en el Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo, ubicado en el edificio "B", 2º piso (de 10:00 a 13:30 hrs. o de 17:00 a 19:30 hrs., durante el período de preinscripción y consulta la "Gufa de programas aprobados"
- Un asesor del departamento te proporcionará mayor información sobre los programas que te interesan

- Deberás acudir a entrevista en las instituciones seleccionadas. El Servicio Social puede presentarse en cualquier institución u organismo público, descentralizado o de Servicio Social, fundación o asociación civil sin fines lucrativos, y en dependencias de servicios de investigación o académicas de la UNAM, algunos de los lugares en donde puedes realizarlo son: Secretaría de Educación Pública, Cámara de Diputados, Aseguradora Hidalgo, Sistema de Transporte Colectivo Metro, Facultad de Psicología, etc.
- Pedirás al responsable de la institución firmar y sellar tus cartillas de registro. (Previo llenado)
- Regresarás al Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo en el periodo de inscripción con tus documentos (Enero o Junio)
- Se te asignará un asesor por área de especialización, quien abrirá tu expediente de Servicio Social
- Un vez que inicias el Servicio Social, éste durará un tiempo no menor de 6 meses, ni mayor a 2 años y el número de horas que se requiera será determinado por las características del área, pero en ningún caso será menor de 480 horas. No se computará el tiempo que interrumpas tus actividades por enfermedad o vacaciones
- Las actividades que lleves a cabo durante la prestación de tu Servicio Social, deberán estar relacionadas directamente con algunas de las áreas de aplicación de la psicología y bajo supervisión profesional
- Entregarás cada mes tu reporte personal y el de la Institución
- Al terminar, la institución elaborará tu carta de finalización. Tu asesor te indicará cómo deberás realizarla, ya que es un documento oficial y tiene que hacerse en base a un machote
- Elaborarás un Reporte Final sobre las actividades realizadas, o bien un anteproyecto de tesis para certificar tu Servicio Social
- Recogerás el original de la carta de la Institución con el visto bueno del Departamento, así como la constancia de conclusiones expedida por el Departamento

## **9.- ACREDITACIÓN DEL IDIOMA.**

Uno de los requisitos para obtener tu título profesional es la acreditación de un idioma, el cual puede ser: inglés, francés, italiano, alemán o portugués; esto significa que debes comprobar que comprendes textos en alguno de los idiomas mencionados anteriormente; para acreditarlo existen dos opciones.

1. Acreditar un curso de comprensión de textos en inglés en la División de Educación Continua, en la calle de Saturnino Herrán 135 col: San José Insurgentes, tel: 593 60 01/593 60 27, el cual tiene un costo de \$2,500.00 con una inscripción de \$1,000.00 y dos mensualidades de \$750.00, dos horas diarias de lunes a jueves, con una duración de 56 hrs. por curso.
- 2 O bien presentar un examen de comprensión de lectura de los idiomas antes mencionados en el Centro de Lenguas Extranjeras, ubicado atrás del edificio de Rectoría en Ciudad Universitaria (entre la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Química)

Una vez que hayas cumplido con este requisito se te expedirá una constancia, ya sea por el CELE. o por la División de Educación continua, misma que tendrás que recoger en las direcciones antes mencionadas.

## 10.- TITULACIÓN.

Además decidimos incluir información sobre las opciones a través de las cuales puedes obtener tu título profesional como Psicólogo en el Trabajo, ya que la desinformación de estos temas pueden constituir un obstáculo para obtenerlo, y algo muy importante, no dejes este proceso hasta el final de tu carrera.

Por tal motivo actualmente desde octavo semestre se promueve el inicio de la tesis, vinculándote con proyectos de investigación, con programas institucionales o con el campo profesional de las prácticas. Esto ha favorecido que el 90% de tus compañeros que concluyeron la licenciatura terminaron con algún proyecto de tesis. (Sánchez, 1997).

Año con año el Departamento de Psicología del Trabajo organiza seminarios de tesis para ayudar a los alumnos que están por terminar la carrera, o egresados de la misma, en la elaboración de su tesis o tesina, para lo cual se cuenta con el apoyo de profesores que fungen como asesores.

Durante los seminarios y las asesorías, se brinda información, y orientación, sobre aspectos metodológicos y prácticos relacionados con el tema de tesis, para ayudar a los alumnos a redactar su anteproyecto de tesis y posteriormente continuar con los trámites formales.

El requisito es acudir a registrarse en la jefatura del área, o en su caso con el profesor con el que se tenga planeado trabajar, avisando al departamento de su previa inscripción.

Además se cuenta con un instructivo para la titulación, el cual se adquiere en la ventanilla del sótano del edificio "B" (junto a la entrada de la biblioteca), el propósito de este instructivo es apoyar a los estudiante de los últimos semestres, así como a los pasantes de la licenciatura para que de manera sencilla inicien los trámites que les permitirán ejercer la profesión a cuyo estudio le han dedicado varios años de su vida. Además les permite la continuación de estudios a nivel de posgrado tanto en el país como en el extranjero y la posibilidad de obtener un reconocimiento profesional a nivel laboral.

Este instructivo contiene las siguientes secciones:

1. Guía para la titulación.
2. Trámites para la titulación que se efectúan en la coordinación de áreas.
3. Trámites para la titulación que efectúan en la división de estudios profesionales.
4. Trámites para la titulación que se efectúan en la división del sistema de universidad abierta (SUA).
5. Trámites para la titulación que se efectúan en la secretaría de asuntos escolares.
6. Directorio de asesores, Temáticas de tesis y tesinas.

Hemos llegado al final de la presentación de esta propuesta sobre la creación de un manual de Inducción al área de Psicología del Trabajo, sabemos te será de gran utilidad para la elección acertada al programa de especialización, ya que contiene aspectos académicos generales que competen al programa. ¡Suerte!

# **CAPÍTULO IV**

## **CONCLUSIONES**

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados del cuestionario aplicado a los alumnos de 6o. semestre acerca del programa de Psicología del Trabajo, se obtuvo, que en su mayoría los estudiantes mostraron tener interés en obtener conocimientos generales acerca del programa, con el fin de adquirir las herramientas necesarias para poder desarrollar al máximo sus capacidades y habilidades como futuros Psicólogos del Trabajo y contribuir así al mejoramiento del recurso humano dentro de las empresas.

A su vez el interés también se mostró de una manera más definida hacia aspectos académicos involucrados hacia la formación del ejercicio profesional.

Por otra parte los resultados nos indicaron que el total de la población interesada en el programa, se mostró a favor de la creación de un manual de inducción, debido a que existe gran desconocimiento en torno a diversos aspectos que competen al programa, pudiendo limitar esto el aprovechamiento óptimo durante la estancia académica en el área de especialización, y su futura vinculación con el campo real de trabajo en los lugares donde pueda desempeñarse.

Así pues consideramos que existe la necesidad de contar con un manual de Inducción al programa de Psicología del Trabajo, que permita al alumno tener conocimientos sobre este, generando los elementos necesarios para facilitar su integración y con ello contribuir al éxito en su desempeño como Psicólogo del Trabajo.

Cabe señalar que el cuestionario que se utilizó para realizar la encuesta de opinión a los alumnos de sexto semestre acerca de la información manejada sobre el programa de Psicología del Trabajo, no fue creado como un instrumento de medición formal y metodológicamente apropiado, por lo que no está validado estadísticamente y esto hace que los resultados obtenidos puedan ser considerados poco fiables

Por tanto, consideramos importante que para futuras investigaciones se cree un cuestionario que funja como variable dependiente para la modificación o actualización de nuestro manual de Inducción y/o creación del manual de los programas restantes.

Las sugerencias que hacemos respecto al tema de nuestra investigación son las siguientes:

- Ψ Creemos conveniente que la propuesta del manual de inducción presentada en esta tesis sea revisada y actualizada permanentemente con el fin de que esta contribuya a ser parte importante en cualquier institución que reciba gente de recién ingreso.
- Ψ Consideramos importante que los beneficios obtenidos a través del proceso de inducción sean extendidos a todos los programas de la Facultad de Psicología. Cabe aclarar que este proceso no es totalmente desconocido por todas las facultades de la UNAM, por citar un ejemplo en la facultad de veterinaria ya se cuenta con ello. (<http://www.veterin.unam.mx/fmvzunam/diesprpr.htm>)
- Ψ Es necesario que exista en un programa de inducción además de un manual, una sesión en donde se haga participe a la persona de nuevo ingreso, dando la oportunidad de que opine sobre los puntos o temas que se van a tratar y de esta manera exista una retroalimentación verdadera.
- Ψ Otra de las opciones que existen para implementar un proceso de inducción es a través de multimedia interactiva, que a diferencia de los medios impresos ofrece vías omnidireccionales de retroalimentación por medio de las cuales se enriquece la interactividad del usuario con la computadora. (<http://www.solutech.com.co/cbt.htm>)
- Ψ Por último, se recomienda la incorporación a INTERNET, dentro de la dirección de la UNAM, de una página que sirva como medio de inducción referente a la Facultad de Psicología y a las áreas de especialización que ofrece.

## Anexo 1

**LEE CUIDADOSAMENTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS Y CONTÉSTALAS DE ACUERDO A TUS INTERESES PERSONALES ACERCA DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.**

1.- ¿Estas interesado en cursar alguna (s) materias del área, en el siguiente semestre?

si \_\_\_\_\_

no \_\_\_\_\_

a) Si tu respuesta fué afirmativa continua con el cuestionario.

b) Si tu respuesta fue negativa devuelve el cuestionario por favor.

2.- ¿Cuáles son tus expectativas acerca del área?

---

---

---

3.- ¿Qué aspectos te gustaría conocer de ella?

---

---

---

4.- ¿Qué objetivo persigues al elegir esta área?

---

---

---

5.- ¿Te gustaría que existiera un manual, en donde pudieras conocer las opciones que ofrece el área?

si \_\_\_\_\_

no \_\_\_\_\_

6.- ¿Conoces la organización del departamento de Psicología del Trabajo?

si \_\_\_\_\_

no \_\_\_\_\_

7.- Menciona por lo menos 3 actividades dentro de la empresa en donde puede desarrollarse laboralmente el Psicólogo del Trabajo.

---

---

---

8.- ¿Te gustaría conocer las opciones que ofrece el departamento de Servicio Social en cuanto a la Psicología del Trabajo?

si \_\_\_\_\_

no \_\_\_\_\_

**¡ GRACIAS POR TU COLABORACION !**

## BIBLIOGRAFÍA

1. Albers, H. (1984). Principios de Organización y Dirección. México: Limusa.
2. Alcaráz, V. (1993). Algunas rememoraciones sobre el inicio del área de Psicofisiología en Facultad de Psicología: Testimonios de 20 años, 1973-1993. México: UNAM.
3. Alfaro, H.(1991). La prestación del Servicio Social.Tesis inédita de Licenciatura. Facultad de Psicología: UNAM.
4. Álvarez, G. (1993) As time goes by....I, en Facultad de Psicología: Testimonios de 20 años, 1973-1993, México: UNAM.
5. Ardila, R. (1978). La profesión del Psicólogo. México: Trillas
6. Arias, F. (1990). Administración de Recursos Humanos (4a.ed.). México: Trillas.
7. Cadwell, Ch. (1991). Inducción del nuevo empleado. México: Trillas
8. Canales, A. (1984). Inducción en Instituciones bancarias. Tesis inédita de Licenciatura Facultad de Psicología, U.N.A.M, México
9. Carreño, A.(1961). La Real y Pontificia Universidad de México. México: U.N.A.M.
- 10.Castaño, D; Sánchez, B. (1983). Preámbulo, en una Década en la Facultad de Psicología., 1973-1983. México: UNAM.
- 11.Castaño, D. (1993). Psicología del Trabajo, en una Década en la Facultad de Psicología:, 1973-1993. México: UNAM.
12. Cenapro-Armo. (1982). Diagnóstico. Sistema de relaciones laborales.(1a.ed.). México

13. Comité Editorial del a Facultad de Psicología García, F, Aguilar, F, Benavides, J y otros Una Década en la Facultad de Psicología 1973-1983
14. Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
15. Chruder, H. y Sherman, A. (1974). Administración de personal. México: C.E.C.S.A.
16. Cueli, J. (1993). Historia de la Psicología en la U.N.A.M. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
17. Dessler, G. (1991). Administración de personal. (4a. ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
18. Díaz, de O. (1979). La ciudad Universitaria de México. (Tomo I). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
19. Díaz, R. (1983). Los primeros diez años de la Facultad, en una Década en la Facultad de Psicología, 1973-1993, México: UNAM.
20. Díaz, R. (1993). Veinte años después, en Facultad de Psicología, 1973-1993. México: UNAM.
21. Duhalt, M. (1978). Técnicas de Comunicación Administrativa: Manual para Jefes o Supervisores. México: U.N.A.M.
22. Escobar A., García, R. (1987). Estudio Exploratorio y un Modelo de Inducción Personal. Tesis inédita de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
23. Eslava, A. (1991). Introducción: Una Alternativa en la Facultad de Psicología. Tesis inédita de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.

24. Fernández, N.; García, E y Fuentes, M. (1997). Hacia el cambio curricular diagnóstico del currículum actual de la Facultad de Psicología, en comisión para el cambio curricular. Anexo II. México: Facultad de Psicología.
25. García, S. (1975). Síntesis Histórica de la Universidad de México. México: U.N.A.M., Secretaría de Rectoría y Dirección General de Orientación Vocacional.
26. Godoy, F. (1977). Investigaciones sobre los cambios en el plan de estudios en la carrera de Psicología de la UNAM. Tesis inédita de licenciatura. Facultad de Psicología UNAM.
27. Gómez, C. (1959). Revista del Instituto Técnico de Adiestramiento de Trabajos. México: ITAT.
28. Gómez, P. (1993) en Facultad de Psicología: Testimonios de 20 años, 1973-1993, México: UNAM
29. González, G. (1993). De la Ingeniería Civil a la Psicología, en Facultad de Psicología: Testimonios de 20 años, 1973-1993. México: UNAM.
30. Grados, J. (1988) Perspectivas de la Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología, UNAM. Documento Inédito.
31. Grados, J. (1988). Introducción Reclutamiento y Selección . México: Manual Moderno, S.A de C.V.

## Internet

32. CBT-Solutech. <http://www.solutech.com.co/cbt.htm>
33. División de estudios profesionales.  
<http://www.veterin.unam.mx/fmvzunam/diesprpr.htm>

- 34.Manuales de Procedimiento- Introducción.  
[http://www.prof.unidades.edu.co/informet/manuales/manual\\_001/intro.htm](http://www.prof.unidades.edu.co/informet/manuales/manual_001/intro.htm)
- 35.Management team bulletin- 7/95.  
[http://www.utexas.edu/admin/ohr/modl/pubs/mtb\\_130.html](http://www.utexas.edu/admin/ohr/modl/pubs/mtb_130.html)
- 36.New employee orientation.  
<http://www.utexas.edu/admin/ohr/modl/orientation/orient.index.html>
- 37.Jurado, S. (1982). Sesenta Años de Historia de la Psicología en México (1900-1960).Tesis de inédita de Licenciatura:Facultad de Psicología-ENEP Iztacala, UNAM.
- 38.Lara, L. (1993). 20 años después: Memorias en torno a la creación de la Facultad de Psicología, en Facultad de Psicología: Testimonios de 20 años, 1973-1993. México: UNAM.
- 39.Larroyo, F. (1947). Historia Comparada de la Educacion en México. México. Porrúa.
- 40.Lazzaro , V. (1987). Sistemas y Procedimientos: Un Manual para los Negocios en la Industria (2da.ed.). México: Diana.
- 41.Maldonado, M. (1984). Inducción:integración del sujeto a su grupo de trabajo. Tesis inédita de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
- 42.Martínez, C. (1992). Testimonios de voz sobre aspectos de la formación académica del Psicólogo del Trabajo. Tesis inédita de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
- 43.Morel, S. (1993). La inducción laboral como etapa intermedia de los procesos de selección y capacitación. Propuesta de un modelo. Tesis inédita de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.

44. Orozco, J. (1980). Proceso Práctico de Reclutamiento y Selección de Personal (2a.ed.). México: Coparmex.
45. Pigors, P; Gherles, A (1985). Administración de Personal: Un punto de vista y un método. México: Continental.
46. Reyes, A. (1986). Administración de Personal. (5a. ed.). México: Limusa.
47. Roman, A. (1985). La inducción de personal en escuelas particulares del D.F. y una alternativa a seguir en una de ellas. Tesis inédita de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
48. Romero, B. (1977). La Administración de personal y su aplicación práctica a la empresa moderna. México: C.E.C.S.A.
49. Sánchez, J. (1997). Reporte final 1993-1997. Facultad de Psicología, UNAM
50. Sánchez, B.F. (1982). Técnicas de Administración de Recursos Humanos. México: I.P.N.
51. Shein, E. (1982). Psicología de la Organización. México: Prentice-Hall Internacional.
52. Silva, J (1974). Una Historia de la Universidad de México y sus problemas. México Siglo XXI.
53. Sikula, A. (1979). Administración de Recursos Humanos en Empresas. Noriega: Limusa.
54. Strauss, G. y Sayles, L. (1994). Personal: Problemas humanos de la administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
55. Terry, R. (1978) Principios de administración. México: Continental
56. Thyson, S., York, A (1989). Administración del personal. México: Trillas.

57. Valderrama, P; Rivero, J. (1983). Ensayos de Historia de la Psicología en México. Tesis inédita de Licenciatura: Facultad de Psicología, UNAM

## **Varios**

58. Aristos (1975). Diccionario de la Real Academia Española (Décima Novena ed.). México: Sopena.

59. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1980) México: Porrúa.

60. Curso de Inducción a la Universidad: Manual del participante. (1984). México: Secretaría General Administrativa, Dirección General de Personal, Subdirección de Capacitación y Desarrollo, U.N.A.M.

61. Gaceta U.N.A.M. (1987) 3 de agosto

62. Folleto informativo para alumnos de primer Ingreso. Generación 1998-2002, (1997) Facultad de Psicología, UNAM

63. Guía para la inscripción de las áreas. (1992) Facultad de Psicología, UNAM.

64. Instructivo para la titulación en la licenciatura (1995). Facultad de Psicología, División de Estudios Profesionales y División de Sistemas de Universidad Abierta.

65. Tríptico mesas de inducción al área. (1996). Coordinación del área de Psicología Social y Ecológica, Facultad de Psicología, UNAM.

66. Vázquez, A; Ascencio, C. (1983). La Psicología del Trabajo y la evolución del entrenamiento en México el papel del Psicólogo en la década de los años setenta, en el Psicólogo: Formación profesional y prospectiva. México: UNAM

67. Velázquez, H. (1984). Evolución Histórica de la Universidad Nacional Autónoma de México, En curso de inducción a la Universidad (Manual del Participante). México U.N.A.M.

- 68.Vite, S. (1975). La Inducción como una técnica de integración del individuo a la organización. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, U.N.A.M., México.
- 69.Werther, W., Jr., Davis, K. (1992). Administración de Personal y Recursos Humanos. (3a.ed.). México: Mc Graw Hill.