

118
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CREACION DE UNA FUENTE DE CONSULTA DE
ARTICULOS PUBLICADOS EN REVISTAS EN
ESPAÑOL PARA LA INVESTIGACION EN
PSICOLOGIA DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

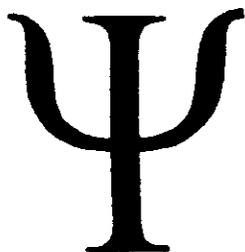
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N :

MARIA ANTONIETA P. GUZMAN GUZMAN

JOSE ANTONIO VALDIVIA GARCIA

DIRECTOR LIC. JESUS FELIPE URIBE PRADO
ASESOR LIC. MIRNA ROCIO VALLE GOMEZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MÉXICO, D.F.

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.



EXAMENES PROFESIONALES
FAC. PSICOLOGIA.

1998

264027



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE PSICOLOGIA.

**TRABAJO DE INVESTIGACION DOCUMENTAL QUE PARA
SUSTENTAR EXAMEN PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGIA.**

**PRESENTAN: MARIA ANTONIETA P. GUZMAN GUZMAN.
 JOSE ANTONIO VALDIVIA GARCIA.**

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JESUS FELIPE URIBE PRADO.

REVISOR DE TESIS: LIC. MIRNA ROCIO VALLE GOMEZ.

SINODALES: DRA. GEORGINA ORTIZ HERNANDEZ.

**MTRO. ANGEL JAIME GRADOS
 ESPINOZA.**

LIC. JOSETTE BENAVIDES TOURRES.

JUNIO 1998.

Creación de una Fuente de Consulta de Artículos
Publicados en Revistas en Español, para la
Investigación en Psicología del Trabajo

A mis padres: Sra. Gozos Guzmán de Guzmán y Sr. José Estebán Guzmán Salinas a quienes amo y adoro, porque a ellos les debo lo que soy y lo que he sido, siendo siempre un buen ejemplo y apoyandome diciendo que mi carrera es mi herencia.

A mi esposo: Lic. Francisco J. Teista por su ayuda, comprensión, apoyo y el amor que siempre me ha manifestado, te amo.

A mis hijos: Francisco Javier Teista Guzmán y Maria Antonieta Teista Guzmán, que en el sendero de la vida planten y cosechen siempre lo mejor, los super amo y siempre realicen un esfuerzo por salir adelante.

A mis hermanos: Profa. Maria Soledad Guzmán Guzmán, Dra. Maria Elizabeth Guzmán Guzmán, Lic. José Estebán Guzmán Guzmán y Profa. Gladys Guzmán Guzmán, quienes siempre me sirvieron de ejemplo para concluir mi carrera, los quiero mucho y a Hermila Guzmán Guzmán.

A mis cuñados: Abel Aceves, José Canto, Laura González y Gerardo Gómez.

A mis sobrinos: Elizabeth, Gonzalo, Andrea, Alejandro, Mariana, Rodrigo, Pepito, Estebán, Alejandra y Maria.

A mis tíos: Elea, Matías, Adela, Paco, Clara, Rubén, Marilú y Evencio, (esposos), primos y sobrinos.

A mi suegra: Sra. Maria Elena Teista del Razo y a mi cuñada Profa. Ma. Elena Teista y Joaquín Bueno Teista, con mucho cariño y aprecio.

A la memoria del Sr. Alfonso Guzmán Salinas, Sr. Matías Guzmán Serrano, Sra. Hermila Salinas Esteves y Sr. Cirilo Guzmán Carrasco.

A mis profesores, con admiración y respeto, los cuales fueron la pieza clave para mi formación académica.

A mis compañeros de la generación 1976-1980, de los cuales guardo gratos recuerdos, y en especial a José Antonio Valdivia, por tu amistad, Gracias.

Y por último quiero decirles: QUE ... NUNCA ES TARDE PARA CONCLUIR ALGO.

Maria Antonieta Guzmán Guzmán.

A MIS PADRES

Sr. Fernando Valdivia Caudillo y Sra. Cristina García Manzano: De quienes he recibido la mejor herencia, amor, cariño, comprensión y tenacidad.

A MI ESPOSA

Lic. Flor M. Blanco Cardoso: Por su gran amor que siempre se ha reflejado en los logros de mis metas.

A MIS HIJOS

Juan Antonio Valdivia Blanco y Cristina Jaqueline Valdivia Blanco: Por darme el privilegio de ser padre y tener la infinita esperanza de verlos realizados como profesionistas.

A MIS HERMANOS

Estebán, Ma. Cristina, Ma. Irene, Laura Amelia y Celia Patricia: Por su jemplo y apoyo sincero.

A Mary Toña: Por enseñarme el significado de la amistad.

Al Lic. Francisco Javier Teista: Por su invaluable ayuda en el presente trabajo.

A la UNAM: A nuestra casa de estudio y muy especialmente a la Facultad de Psicología, así como a todos los maestros que fueron indispensables en mi formación.

José Antonio Valdivia García.

Agradecemos a los Profesores: Dra. Georgina Ortíz, Mtro. Jaime Grados Espinoza, Lic. Josette Benavides, Lic. Mirna Valle y Lic. Felipe Uribe, el tiempo, orientación, dedicación, comentarios y apoyo que le dedicaron para la realización de esta tesis. A ellos mil gracias.

Agradecemos a Guillermina y Angélica, del área del Centro de Cómputo de la Facultad de Psicología, su comprensión en el apoyo brindado para la recopilación de la información.

Agradecemos al Lic. Francisco J. Teista por su valiosísima ayuda para la realización de esta tesis.

Agradecemos a todas las personas que por uno u otro motivo nos orientaron, ayudaron y apoyaron para la realización de este trabajo de tesis.

Ma. Antonieta Guzmán y José Antonio Valdivia.

INDICE

INTRODUCCION	S/N
RESUMEN	S/N
CAPITULO 1	1
HISTORIA DE LA PSICOLOGIA	1
Aportación de Revistas a la Psicología	27
Acontecimientos Importantes de la Psicología Industrial	28
CAPITULO II	30
PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN MEXICO	30
Cronología de la Psicología del Trabajo en México	48
Maestrías en Psicología del Trabajo en Universidades	55
Maestrías que se Imparten en la UNAM	59
CAPITULO III	62
METODOLOGIA	62
Planteamiento del Problema	62
Objetivos.....	63
Justificación del Problema	63
Tipo de Trabajo	65
METODOLOGIA DE DESARROLLO	66
Definición de Objetivos	66
Determinación Preliminar del Alcance del Trabajo de Tesis	67
Recopilación de Información	67
Análisis de la Información Recopilada	72
Determinación Definitiva del Alcance del Trabajo de Tesis	72
Determinación y Clasificación de las Líneas de Investigaciónefinitivas	72
Período de Publicación de Artículos	73
Integración de Fichas de Presentación del Artículo	73
Archivos a Consultar para la Recopilación de Artículos	74
Presentación de la Ficha	75
Recopilación de la Información en Base a los Alcances Definidos	
Análisis y Selección de los Artículos Recopilados	76
Traducción al Español del Idioma Inglés, de Descriptores y Resúmenes de los Artículos Seleccionados.....	76
Clasificación y Ordenamiento Alfabético de los Artículos.....	76
Elaboración de Indices para la Consulta de la Base de Datos.....	+
Indice de Instrumentos.....	76
Indice Temático de Artículos.....	77
Integración de la Base de Datos en un Medio Informático.....	77

CAPITULO IV	78
FUENTES DE CONSULTA DE ARTICULOS PUBLICADOS	78
Actitudes hacia el trabajo.....	78
Administración de Pruebas.....	84
Análisis de Puestos.....	92
Capacitación.....	96
Comportamiento Organizacional	102
Conflicto	110
Desempleo	111
Empleo	117
Evaluación	122
Jubilación	123
Locus de Control	125
Motivación	128
Mujeres Trabajadoras	133
Personalidad	139
Psicología Ambiental	140
Salario	141
Salud y Trabajo	142
Satisfacción Laboral	147
Seguridad Laboral	153
Selección de Personal	160
Stress Laboral	163
CAPITULO V	167
ANALISIS	167
Líneas de Investigación	167
Publicaciones por País	168
Países con Publicaciones en Español e Idioma Distinto	169
Artículos por Año de Publicación	170
Principales Revistas y Artículos Publicados	171
Participación de Autores por Artículo	173
Autores con Mayor Número de Publicaciones	174
Instituciones con Mayor Número de Publicaciones	175
Uso de Instrumentos por Línea de Investigación	177
Instrumentos Utilizados	178
Líneas de Investigación con Menor Número de Instrumentos	187
Línea de Investigación con Mayor Número de Instrumentos	188
Frecuencia de Uso de Instrumentos.....	189
Instituciones Mexicanas con Artículos Publicados.....	190
Líneas de Investigación Realizadas en Instituciones Mexicanas.	191

Revistas Mexicanas.....	192
Autores con Publicaciones en México.....	193
Año de Publicación de Trabajos Mexicanos.....	194
Instrumentos Usados en Trabajos Mexicanos.....	194
Maestrías en Psicología del Trabajo en Universidades.....	196
Maestrías en la UNAM.....	197
CONCLUSIONES.....	198
PROPUESTAS.....	202
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	205
INDICE DE INSTRUMENTOS.....	212
INDICE TEMATICO DE ARTICULOS.....	221
GLOSARIO.....	235

INTRODUCCION

Los conocimientos alcanzados mediante la aplicación del método científico, fueron el principal factor en la génesis de la ciencia moderna. Este enfoque experimental ha permitido al hombre un grado de control sobre las fuerzas de la naturaleza, que no se podía realizar en la era preindustrial. Si bien es cierto que durante el transcurso de varios milenios, la elite culta de la era preindustrial realizó aportes substanciales al acervo cultural humano, como son: el campo de la medicina, la astronomía y las matemáticas, tales eruditos solían menospreciar las actividades mundanas y evitaban el contacto con quienes se dedicaban a actividades de índole práctica. La consecuencia de esta actitud es que las teorías de estos estudiosos rara vez se ensayaban y aplicaban en la vida cotidiana. Además conforme al pensamiento religioso predominante, el hombre no debía inmiscuirse en el orden natural ni intentar controlarlo, tanto en lo que se refiere a su aspecto físico como en lo que toca a su estructura social y mucho menos en lo mental.

En el campo de la Psicología, la mayor parte de los progresos no se realizaron sino hasta el siglo XIX con el desarrollo del método experimental; sin embargo, los conocimientos teóricos de la elite se conjugaron con los conocimientos prácticos y el resultado de ello fue una tremenda explosión en cadena de la ciencia, acompañada de una revisión radical del método científico, que ha recibido el nombre de revolución científica y que construyó las bases para la revolución industrial.

Como ya sabemos, la llegada del industrialismo nos trajo consigo grandes progresos y la especialización de técnicas en las diferentes áreas laborales; los grandes inventos trajeron las producciones masivas de actividades. Es por eso que surgen los tipos de estructura profesional, dependientes de conocimientos muy especializados y que sólo funcionan eficazmente, cuando las actividades de las profesiones que la integran están debidamente sincronizadas y capacitadas. Este proceso de industrialización no se ha detenido, sino por el contrario, se ha dinamizado, demandando que la investigación en su campo se lleve a cabo de manera permanente, ordenada y sistemática.

La Psicología, como ciencia que estudia el comportamiento humano, no fue la excepción en el dinamismo del progreso, y también requirió de la especialización de sus técnicas para participar importantemente en el desarrollo. De tales adecuaciones y especializaciones, al inicio del presente siglo se enunció por primera vez la existencia de la Psicología Industrial,

como una ciencia aplicada al comportamiento humano en el ámbito laboral. Y a mitad de la década de los cuarenta la Psicología Industrial encuentra por primera vez su aplicación en nuestro país, mediante la administración de técnicas de selección de personal en la institución del Banco de México.

A casi un siglo del inicio de la Psicología Industrial en el plano mundial y a casi 50 años de su presencia en el plano nacional, la investigación en su campo de acción se ha caracterizado por un esfuerzo no permanente, poco ordenado y nada sistematizado, contradiciendo las características propias del dinamismo del desarrollo.

Por lo que respecta a la difusión de los nuevos conocimientos, ya de por sí escasos, ésta no ha logrado una permeabilidad en el ámbito propio del Psicólogo del Trabajo, cuya necesidad de actualización permanente, es una demanda impostergable para la atención de su trabajo cotidiano. Aunado a esto, la información existente no ha podido integrarse de manera completa ni proporcionarse de forma ágil para su consulta.

Este trabajo de tesis sirva a manera de ejemplo para corroborar la falta de bancos de datos con información completa y de ágil consulta, dado que el mismo fue orillado a la necesidad de desechar gran cantidad de datos incompletos y repetidos, circunscribiéndolo a una base de datos, cuya información en términos generales le permitió la realización de su compilación y análisis, no sin antes proceder a largos períodos de tiempo dedicados al análisis de información, eliminación por repetición, clasificación, complementación, selección, traducción, ordenamiento, etc.

Esta tesis profesional, pretende por una parte presentar una compilación de artículos sobre el campo de la Psicología del Trabajo, publicados en diversas revistas científicas en español, tanto nacionales como extranjeras; durante el periodo comprendido de 1975 a 1996, propiciándose con ello la creación de una nueva fuente de información en español, debidamente ordenada y sistematizada, que permita al estudioso de la Psicología del Trabajo el acceso ágil a la información que requiere para la actualización de sus conocimientos y su aplicación en el ejercicio profesional.

Por otra parte, pretende crear conciencia en los diferentes sectores encargados de la investigación y la difusión de los avances dentro del campo de la Psicología del Trabajo, del estado real en que se encuentra la misma en nuestro país y más aún comparativamente con los demás países

hispanoamericanos e inclusive con algunos cuyo idioma oficial no es el español y no obstante ello, propician y producen información especializada publicada en el idioma español. Y por último, presenta un análisis de los esfuerzos realizados en el ámbito de la Psicología del Trabajo, tanto por autores mexicanos como por Instituciones Educativas Nacionales.

Previo al inicio de la lectura de los diferentes capítulos que conforman la presente obra, consideramos de justicia dejar claro que nuestra posición, en el señalamiento del estado que presenta actualmente la investigación en el campo de la Psicología del Trabajo en nuestro país, derivado del análisis de las publicaciones de revistas en español, se efectúa única y exclusivamente desde un punto de vista propositivo, con la finalidad de propiciar y concientizar la necesidad de redoblar los esfuerzos, que diversas Instituciones Educativas y profesionales en la materia, vienen realizando para dinamizar su investigación y quehacer científico, todo esto en beneficio de los logros humanos en los ámbitos laborales, a través de la correcta aplicación de nuevos conocimientos en el campo de la Psicología del Trabajo.

RESUMEN

Este trabajo de tesis profesional, fue diseñado para que su consulta sea más fácil y práctica consta de 5 capítulos en los cuales se tratan los siguientes temas:

En el Primer Capítulo expusimos lo que consideramos más relevante de la historia de la Psicología desde Anaxagoras hasta Douglas Mc. Gregor, así como una cronología desde el inicio de la Psicología Industrial, y la fundación de las primeras revistas en Psicología.

Capítulo Segundo se presenta la historia de la Psicología Industrial en México, como se fue fundando el primer departamento psicotécnico, como inicia el auge de la Psicología Industrial, la iniciación de asesorías en selección de personal, análisis y evaluación de puestos, cuando aparece la capacitación, donde se han impartido los congresos y el desarrollo de la Psicología del Trabajo hasta nuestros días, también se muestran las maestrías en Psicología que imparten las diferentes Universidades en la República Mexicana así como las maestrías en Psicología que se imparten en la UNAM.

Capítulo Tercero se desarrolló la metodología que se utilizó para la realización de esta fuente de consulta de artículos publicados en revistas en español, para que resulte de fácil acceso, ya que la información esta clasificada en 21 líneas de investigación, que son los temas en los que se concentraron los artículos, por haber escasas de información el periodo comprendió de 1975 a 1966, incluyendo todos los artículos publicados en el Psyclit, seleccionamos este archivo del centro de documentación de la UNAM que se encuentra en la Facultad de Psicología por ser el más actualizado, el que tiene bases automatizadas, esto quiere decir que se renova periódicamente, el que tiene los resúmenes más completos y tiene investigaciones tanto nacionales como extranjeras.

Capítulo Cuarto consta de las fichas de los artículos ordenados en las 21 líneas de investigación quedando así: 13 artículos con el tema actitudes hacia el trabajo, 16 artículos con el tema administración de pruebas, 7 artículos con el tema análisis de puesto, 12 artículos con el tema capacitación, 17 artículos con el tema comportamiento organizacional, 1 artículo con el tema conflicto, 14 artículos con el tema desempleo, 12 artículos con el tema empleo, 1 artículo con el tema evaluación, 4 artículos con el tema jubilación, 6 artículos con el tema locus de control, 11 artículos con el tema motivación, 11 artículos con el

tema mujeres trabajadoras, 2 artículos con el tema personalidad, 1 artículo con el tema psicología ambiental, 1 artículo con el tema salario, 9 artículos con el tema salud y trabajo, 14 artículos con el tema satisfacción laboral, 12 artículos con el tema seguridad laboral, 7 artículos con el tema selección de personal y 7 artículos con el tema stress laboral, siendo en total 178 artículos.

Capítulo Quinto es un análisis que se realiza de los capítulos anteriores como número de artículos encontrados por línea de investigación, publicaciones por país, artículos por año de publicación, principales revistas y artículos publicados, autores e instituciones que realizaron los artículos, instrumentos que utilizaron al realizar las publicaciones, instituciones, autores, líneas de investigación, revistas, año de publicación de artículos mexicanos y un análisis de las maestrías que se imparten en la República Mexicana, y en la Universidad Nacional Autónoma de México, y por último nuestras conclusiones y propuestas.

CAPITULO I

HISTORIA DE LA PSICOLOGIA

Conocer los antecedentes históricos de la Psicología, es indispensable para comprender el momento actual y poder tener una perspectiva del futuro hacia donde avanza esta rama de la ciencia. A través de la historia nos damos cuenta que muchos autores escribieron tratados completos de cada hallazgo, y una investigación daba origen a varios estudios compilados en obras de gran volumen.

En la actualidad las investigaciones y estudios que se llevan a cabo en todo el mundo, para ser dados a conocer oportunamente y en forma condensada, son publicados gran parte de ellos en revistas científicas especializadas.

Para fines del presente trabajo se llevará a cabo la integración de artículos de investigación publicados en revistas en español, que conformará una fuente de consulta que apoye el análisis, la crítica, la discusión, la orientación, el estudio y la investigación de alumnos y profesores a nivel licenciatura y maestría de una de las áreas de esta disciplina tan importante como es la Psicología del Trabajo.

La evolución de la Psicología nos permite tener una idea clara de sus orígenes, y lo joven de la ciencia, debido a que el hombre en su afán de conocer y dominar todo, estudió su contorno a través de la física, la química, etc. y ya avanzada la historia de la humanidad, se dio cuenta que él podía ser objeto de estudio, estudiarse a sí mismo y lo mas importante estudiar su mente, esto nos muestra la necesidad de conocer mas específicamente cada una de las áreas de la Psicología, precisamente por lo mucho que hay que descubrir en los ámbitos en donde se desarrolla el hombre, estamos obligados a lograr el gran avance en los actuales y en los nuevos campos que integren la Psicología del Trabajo, debido a que debe enfrentar los rápidos y precipitados retos, enfocándose a solucionar problemas reales que se germinan en escenarios laborales, como resultado de la unificación de las economías mundiales en los próximos años.

Desde que la humanidad existió, fue necesario conocer qué podíamos comer, y qué no, quiénes eran amigos y quiénes enemigos, como podíamos curarnos,

conocer el fuego, conocer el universo, saber en dónde estábamos, se llevaron a cabo los primeros estudios, del hombre, estudiando su anatomía, fisiología, patología, neurología y citología, pero ya tarde fue cuando tratamos de entender la mente humana, de estudiarla y conocer su complejidad, entender la actuación del hombre, sus actitudes, sus reacciones, su carácter.

El gran avance tecnológico en materia de informática, no puede igualar la potencia, la rapidez, lo perfecto de la mente humana, el mejor equipo de cómputo actual, no se compara con la maravilla que es la mente humana, que lejos estamos aún de conocer al ciento por ciento su potencialidad.

Es por ello importante enfocarnos a estudios más específicos en las áreas de la Psicología, precisamente por la complejidad a que hacemos referencia y a los diferentes factores que influyen en las actitudes del hombre, y sobre todo entender que si la ciencia se hace en una determinada sociedad, implica conocer las condiciones políticas, sociales, ideológicas y económicas que determinan y generan un tipo de ciencia producida por estos factores, aunado a que el hombre es un ser social y construye representaciones del mundo en que vive y responde a las necesidades que crea esa sociedad.

Molina (1984)¹ señala: “La historia de la ciencia es parte del método científico”. Y en otro artículo de éste mismo autor Molina (1985)² “Conocer las vicisitudes por las que ha pasado la humanidad, a su vez, permitirá conocerla en la actualidad”, además de capitalizar los diferentes caminos que se han abierto en esta rama y utilizarlos en beneficio de futuras investigaciones, con base en conocimientos reales.

De acuerdo a lo anterior, es esencial entender como la Psicología ha llegado a ser lo que es, conocer cuales han sido los objetos de estudio en cada época y lugar la creación de las diferentes corrientes, el desplazamiento de algunas otras y en general, de que forma ha sido afectada por los momentos tanto críticos como de crecimiento, que ha tenido que superar, así como comprender los acontecimientos de la historia de la Psicología mas relevantes, como son:

1 Molina, A. J. y Mercado, S. “Psicología e Historia”. México: UNAM. 1984. p. 10.

2 Molina, A. J. “Acta Psicológica Mexicana”, México: UNAM. 1985. Vol. II. p. 12.

ANAXAGORAS: (500-428 a. C.) Considera como algo distinto la mente y el alma pero las trata como si fueran de la misma naturaleza, dándole a la mente un lugar especial por encima de todas las cosas.³

SOCRATES: (470-399 a. C.) Concibe a la ciencia como la moral, reduciéndola en función del comportamiento humano, desarrolla la teoría de la Psicología de la Percepción, “Porque las cosas parecen ser tal cual las siente cada uno”.

Aplicándole a las diferentes sensaciones nombres como las visiones, las audiciones, las sensaciones olfativas, las de frío y de calor, los placeres, las penas, los deseos y temores etc. “Por esa visión misma que emana de los ojos y la blancura que proviene del objeto y que, justamente con aquella da origen al color, el ojo se llena de visión”. Otro aspecto importante que estudió fue la Interpretación de los sueños y la Motivación Inconsciente, “¿Qué contestación podrá darse a quien desee saber, por ejemplo, si en este momento dormimos realmente y soñamos todo lo que pensamos, o si despiertos, sostenemos un diálogo entre nosotros?”. Y más adelante, cuando da una explicación de los deseos, habla específicamente de la parte inconsciente del ser humano, “Trato de los deseos que se despiertan en el sueño cuando está dormida la parte del alma razonable, pacífica y dominadora de aquella otra, esto es la parte bestial y salvaje, plena de manjares de vino, que es la que salta e intenta rechazar el sueño, para satisfacer sus propios apetitos.⁴

³ Sahakian, W. “Historia de la Psicología”. México: De. Trillas. 1990. p. 15.

⁴ Ibíd. pp. 19-21.

PLATON:

(427-347 a. C.) En una de sus obras más relevantes titulada "La República" ya eran analizados desde perspectivas diferentes, aspectos inherentes a la Psicología y más específicamente, a la Psicología del Trabajo, haciendo mención, que dentro de la complejidad de los procesos laborales, existen necesidades de selección de personal problemas y modalidades organizacionales.⁵

ARISTOTELES:

(384-322 a. C.) Escribió un tratado titulado "De Anima", en el que explica la actividad del hombre por su principio, el alma racional, el funcionamiento de la memoria, la imaginación o fantasía y los movimientos o impulsos que provocan los recuerdos.⁶

ZENON:

(356-264 a. C.) Representó la Psicología Estoica, en donde afirmó que la verdad se establece a través de la percepción, la cual emite un juicio que comprende la creencia, la comprensión y el entendimiento de una cosa y se derivan las sensaciones, hizo diferentes clasificaciones de los estados de ánimo del ser humano.⁷

EPICURO:

(341-270 a. C.) Los estudios que realizó fueron acerca de la denominada percepción sensible,

5 Peniche, L. C. "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". Urbina Soria J., compilador México: UNAM. 1989. p. 581.

6 Sahakian, W. "Historia de la Psicología". México: Trillas. 1990. p. 22.

7 *Ibíd.* p. 27.

en la cual ya se habla de imágenes que son creadas simultánea e instantáneamente al pensamiento, explicando la relación existente entre los objetos externos y nosotros mismos al producirse por medio de la visión el conocimiento de las formas, sostuvo que es en el alma donde reside el principio de las sensaciones.⁸

**SANTO TOMAS DE
AQUINO:**

(1225-1274) Explicó el principio de la actividad intelectual denominándolo alma humana, de la unidad psicofísica porque hay acciones comunes al alma y al cuerpo, que se relacionan con el sentir y unidad psicofísica porque hay acciones comunes al alma y al cuerpo, que se relacionan con el sentir y con el experimentar, las cuales son funciones del alma y el cuerpo simultáneamente, funcionando como uno y no diferentemente, a la fantasía o imaginación sensorial la describe como almacén de impresiones sensoriales.⁹

**FRAY ALONSO DE LA
VERACRUZ:**

(1504-1584) Cimentó en México las bases de la Psicología, desde el momento que es creada la Real y Pontificia Universidad de México (1551), impartió las primeras cátedras de temas de Psicología en América, de acuerdo a los lineamientos aristotélicos predominantes en su época, contenidos en su “Tratado de Filosofía” (primer libro de Filosofía escrito en América).¹⁰

⁸ *Ibíd.* p. 29.

⁹ *Ibíd.* p. 39.

¹⁰ Lara, T. L. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. Castaño A. D. compilador. México: UNAM. 1983. p. 28.

RENE DESCARTES: (1596-1650) Desarrolló la teoría de la interacción de la mente y el cuerpo, en donde no existe ningún sujeto que actúe mas inmediatamente sobre el alma que el cuerpo y separa las funciones de ambos, los pensamientos proceden del alma y el calor y el movimiento de los miembros del cuerpo.¹¹

EMMANUEL KANT: (1724-1804) Representó a la Psicología filosófica alemana, con estudios relacionados al espacio y al tiempo: La mente cuenta con un sentido externo y un interno, el externo representa los objetos como exteriores o fuera de nosotros en el espacio y es ahí en donde se determina forma, tamaño y posición relativa. Con el interno, la mente se percibe a sí misma y se determina en relación del tiempo.¹²

CHARLES BELL: (1774-1842) En 1811, demostró que la recepción y respuesta de los sentidos se hacen a través de fibras nerviosas.¹³

JOHANN FRIEDRICH
HERBART:

(1776-1841) Primer psicólogo matemático, de origen Alemán, sus contribuciones a la psicología, incluyen la publicación en 1816 del primer libro de texto de psicología, el fundamento de la psicología en una base matemática, el establecimiento de la psicología como ciencia, el rechazo de las facultades

¹¹ Sahakian, W. "Historia de la Psicología". México: De. Trillas. 1990. p. 41.

¹² Ibíd. p. 106.

¹³ Santillana, "Enciclopedia Interactiva" Chinon América, Inc.1995.CD-ROM.

mentales, el apoyo de la psicológica sobre una base empírica, el desarrollo de conceptos tales como masa apercéptica, umbral de la consciencia e inconsciente y la aplicación de la psicología a la educación. Sin embargo Herbart no consideraba la psicología como experimental, analítica o fisiológica, sino más bien como empírica, metafísica y dinámica.

Buscando las aplicaciones matemáticas a la psicología, como es el caso de las relaciones de ideas que emergen a la consciencia y caen en la inconsciencia, Herbart introdujo fórmulas en su libro de texto de psicología, desarrollándolas posteriormente en su libro "La psicología como ciencia, basada nuevamente en la experiencia, la metafísica y las matemáticas".¹⁴

ERNEST HENRICH
WEBER:

(1795-1878) En 1834 encontró lo que se llamó la primera de las leyes de la Inteligencia, que refería que la capacidad para discriminar pequeñas diferencias en un estímulo depende, no solamente de la intensidad del estímulo, sino también de su peso.¹⁵

GUSTAV TEODOR
FECHNER:

(1801-1887) En 1860, complementó los estudios de Weber: Los estímulos son más poderosos que las sensaciones, en tanto que los estímulos aumentan en progresión geométrica, las sensaciones en progresión aritmética. Efectuó una de las primeras contribuciones a la

¹⁴ Sahakian, W. S. "Historia y Sistemas de la Psicología". Esp.: Ed. Tecnos. 1975. p. 255-256

¹⁵ Arredondo, M. B. "¿Qué es el Hombre ?". México: Porrúa Hermanos. 1974. p. 233.

psicología experimental, con el gran número de experimentos que realizó quedando plasmados en su obra “Elementos de Psicofísica”.¹⁶

JOHANES MULLER: (1801-1858) En el mismo siglo, complementó los estudios de Bell añadiendo que no todos los estímulos llegan de fuera.¹⁷

HERMAN VON HELMHOLTZ: (1821-1894) En 1873, encontró que la corriente nerviosa tiene una velocidad, de 30 metros por segundo, como sus métodos eran muy primitivos, en realidad se ha visto que esta velocidad es más del doble.¹⁸

WILHELM WUNDT: (1832-1920) Psicólogo Alemán, fundador de la psicología experimental, contribuyó de forma decisiva a la estructuración de la psicología como ciencia independiente y positiva, al concebirla como un saber que debía apoyarse en la descripción y experimentación de fenómenos observables. En 1867 se convirtió en el primero en ofrecer el curso de psicología fisiológica, estas clases materializaron en lo que historiadores consideran el libro más importante de psicología moderna “fundamentos de psicología fisiológica”, ya que ayudó a que la psicología se estableciera como ciencia independiente.

16 Arredondo, M. B. “¿Qué es el Hombre?”. México: Porrúa Hermanos. 1974. pp. 233-235.

17 Santillana, “Enciclopedia Interactiva”. Chinon América Co. 1995. CD-ROM

18 Arredondo, M. B. “¿Qué es el Hombre?”. México: Porrúa Hermanos. 1974. p. 235.

Wundt fundó la primera revista sobre psicología experimental en 1883, el *Philosophische Studien*.

No limitándose a la psicología fisiológica, la amplitud de sus intereses le llevaron al hipnotismo y sugestión, y a la psicología social, cuyo fruto fue "La psicología de los pueblos". Al definir a la psicología como ciencia de la experiencia inmediata, Wundt sostenía que la fisiología era el instrumento para construir una ciencia de la psicología.¹⁹

WILLIAM JAMES:

(1842-1961) Psicólogo Estadounidense, realizó investigaciones en los campos de las experiencias interiores, tales como las alteraciones de la conciencia, fenómenos paranormales y por los estados intuitivos y místicos. Preocupándose más por aclarar los problemas que por desarrollar un sólo enfoque unificado. Estas teorías filosóficas constituyen el prólogo para el desarrollo de la psicología.

Se adelantó al conductismo de Skinner, a la psicología existencial, a la teoría de la gestalt y al autoconcepto de Rogers.

Sus obras principales son: "Los principios de la psicología", "Las variaciones de la experiencia religiosa" y "El pragmatismo".²⁰

¹⁹ Sahakian, W. S. "Historia y Sistemas de la Psicología". España: Ed. Tecnos. 1975. pp. 227-230.

²⁰ Fadiman, J. Frager, R. "Teorías de la Personalidad". México: Harla. 1979. pp. 201-205.

La Psicología del Pragmatismo fue basado en lo útil, lo experimentado. Algunas de las palabras textuales de James las cuales serían la semilla para el florecimiento de la psicología, fueron: “ Los hábitos son adquiridos por asociación ”, “La contigüidad es la ley básica de la asociación: cuando dos procesos cerebrales elementales se han producido conjuntamente o en sucesión inmediata, uno de ellos, al volver a producirse, tiende a propagar su excitación al otro”.²¹

FRIEDRICH NIETZSCHE: (1844-1900) En una de sus principales obras titulada “La voluntad de poder” menciona que ésta es el motivo de fuerza del cual derivan todos los demás motivos del individuo.²²

IVAN PETROVICH
PAVLOV:

(1849-1936) Fisiólogo y médico Ruso, su mayor aportación a la ciencia fue que la formalicen del concepto de reflejo condicionado, a la que condujeron sus experimentos con perros y otros animales. Este reflejo, en oposición al instintivo o incondicionado, produce después de un determinado aprendizaje un efecto involuntario: así en sus experimentos, el perro asociaba un cierto sonido a la comida y en el momento en que oía el sonido, segregaba saliva aunque no hubiese comida cerca.

²¹ Arredondo, M. B. “¿Qué es el Hombre?”. México: Porrúa Hermanos. 1974. p. 237.

²² Sahakian, W. “Historia de la Psicología”. México: Trillas. 1990. p. 122.

La psicología objetiva de Pavlov es un nervismo, con nervismo se refería a la tendencia en fisiología que intenta extender la influencia del sistema nervioso al mayor número posible de funciones del organismo. Su sistema era neuroconductista.

Entre las leyes psicológicas que estableció cabe contar:

- 1) La irradiación o generalización.
- 2) La concentración.
- 3) La inhibición y desinhibición.
- 4) La recuperación espontánea.
- 5) El condicionamiento de orden superior.
- 6) La estereotipia dinámica; y,
- 7) La inducción recíproca.

Entre sus obras destacan: “Veinte años de experimentos acerca de la actividad nerviosa superior de los animales” y “Lecciones acerca de la actividad de los hemisferios cerebrales”.²³

SIGMUND FREUD:

(1856-1939) La obra de Freud que se origina en las disciplinas especializadas de la neurología y la psiquiatría, propone un concepto de la personalidad que ha repercutido enormemente en la cultura occidental.

Exploró áreas de la psique que eran discretamente ocultas por la moralidad y la filosofía victorianas y concibió nuevos métodos para tratar al enfermo mental. Su obra contradujo tabúes culturales, religiosos, sociales

²³ Sahakian, W. S. " Historia y Sistemas de la Psicología". España: Tecnos. 1975. pp. 545-548.

y científicos. Llevó a cabo investigaciones particulares de histología y publicó artículos sobre anatomía y neurología. En 1896 usó por primera vez el término "Psicoanálisis" para describir sus métodos.

En 1897 comenzó su propio autoanálisis. En 1900 ya había publicado su libro "La interpretación de los sueños. Al año siguiente publicó "La psicopatología de la vida cotidiana", entre sus obras se encuentran también "Tótem y tabú", "Mas allá del principio del placer" y "Moisés y el monoteísmo". Su último libro "Un ensayo del psicoanálisis".

Como fundamento de todo el pensamiento de Freud se encuentra en la hipótesis de que el cuerpo es la única fuente de toda experiencia mental. Esperaba el momento en que todos los fenómenos mentales pudieran explicarse en relación directa con la fisiología del cerebro.²⁴

En 1908 fundó la revista *Jahrbuch für psychoanalytische und psychopathologische Forschungen*. Terminó en 1912 cuando Jung, Adler y Stekel se separaron de Freud.

En 1911 fundó la revista *Zentralblatt für Psychoanalyse*. En 1913 organizó la fundación de la revista *Internationale Zeitschrift für Psychoanalyse*.²⁵

²⁴ Fadiman, J. Frager, R. "Teorías de la Personalidad". México: Harla. 1979. pp. 5-10.

²⁵ Sahakian, W. "Historia de la Psicología". México: Trillas. 1990. pp. 590-592.

ALFRED BINET:

(1857-1911) En 1850 inventó los "TEST", una serie de pruebas, cuestionarios, y problemas rigurosamente confeccionados, los cuales proporcionan el primer cuadro de las cualidades intelectivas de un sujeto.²⁶

EDUARD BRADFORD
TITCHENER:

(1867-1927) Mejoró las experiencias de Wundt y colocó a la Psicología experimental como una de las ciencias contemporáneas más importantes.

Definió a la Psicología como la ciencia de la conciencia. Esta definición se vio debilitada por los estudios más profundos sobre los no consciente que llevaron a cabo más adelante Freud y Jung.²⁷

ALFRED ADLER:

(1870-1937) Psiquiatra Austríaco, se interesó por la psicopatología, trabajando conocimientos con Freud en 1906. Al año siguiente cuando apareció su "estudio de la inferioridad del organismo y su compensación física", se hizo evidente que Adler discrepaba fuertemente de Freud.

En 1912 publicó "La constitución neurótica" y apellidó a su sistema "Psicología individual".

A la vuelta de la primera Guerra Mundial, fundó la primera clínica para la orientación del niño.

²⁶ Arredondo, M. B. "¿Qué es el Hombre?". México: Porrúa Hermanos. 1974. p.238

²⁷ Santillana, "Enciclopedia Interactiva" Chinon América, Inc.1995.CD-ROM.

Adler siempre destacó la influencia del factor de insuficiencia individual o complejo de inferioridad.²⁸

CARL GUSTAV JUNG:

(1875-1961) Psiquiatra Suizo, desarrolló una fascinante y compleja teoría psicológica, que abarca una amplia gama del pensamiento y del comportamiento humano. Su análisis sobre la naturaleza humana incluye investigaciones sobre la religión oriental, la alquimia, la parapsicología y la mitología.

Actualmente, el creciente interés por la conciencia y el potencial humano ha ocasionado un resurgimiento del interés por las ideas de Jung.

La psicología jungiana se refiere básicamente al equilibrio de los procesos del consciente y del inconsciente y al perfeccionamiento del intercambio dinámico entre ellos.

En 1904 fundó un laboratorio experimental en la clínica psiquiátrica de Zurich y desarrolló la prueba (test) de asociación de palabras para el diagnóstico psiquiátrico.

Por su primer libro "Psicología de la demencia precoz", Freud llegó a considerar a Jung como su lógico sucesor. Sin embargo Jung se mostró contrario a la excesiva importancia que Freud concedía a los aspectos sexuales en su análisis del comportamiento humano.

²⁸ Sahakian, W. S. "Historia y Sistemas de la Psicología". Esp.: Tecnos. 1975. pp. 384-389.

Jung desarrolló gradualmente sus propias teorías sobre los procesos inconscientes y sobre el análisis de los símbolos de los sueños.

Introdujo el concepto de inconsciente colectivo, propuso una tipología de formas psíquicas de la personalidad basada en la introversión y extroversión. Entre sus numerosas obras sobresalen “Transformaciones y símbolos de la libido”. “Tipos psicológicos”, “Sobre la psicología del inconsciente” y “Consciente e inconsciente” .²⁹

**JOHN BROADUS
WATSON:**

(1878-1959) Psicólogo Estadounidense, profesor de psicología experimental, fundador del conductismo o behaviorismo, definió la teoría del conductismo de la siguiente manera: “ La psicología según el punto de vista del conductismo, es una rama puramente objetiva de las ciencias naturales. Su meta teórica es la predicción y el control de la conducta. La introspección no forma parte esencial de sus métodos, el conductismo al esforzarse por alcanzar un esquema unitario de la respuesta animal, no reconoce ninguna línea divisoria entre el hombre y los animales”. Entre sus obras destacan “La psicología según la concibe el conductismo”, “El conductismo”, “Psicología del niño” y “los caminos del conductismo”.³⁰

²⁹ Fadiman, J. Frager, R. "Teorías de la Personalidad". México: Harla. 1979. pp. 57-60.

³⁰ Sahakian, W. S. "Historia y Sistemas de la Psicología". España: Tecnos. 1975. pp. 522-526.

KURT LEWIN:

(1890-1947) Psicólogo Estadounidense de origen Alemán, desarrolló una psicología de carácter funcional en la que desempeña un papel fundamental la noción de ambiente psicológico.

Estudió los ambientes autoritarios y democráticos, el liderazgo, la situación de los miembros en un grupo, y fue el iniciador de la dinámica de grupos y de la psicología social experimental.

En 1919 y 1920, Lewin fue absorbido por la psicología aplicada o industrial, escribiendo dos ensayos sobre el tema, en los que afirmaba que una persona produce para vivir y no a la inversa.

El bienestar del trabajador no aumenta simplemente con la reducción de sus horas de trabajo, sino por la mejora de sus componentes psicológicos, siendo factor importante al respecto el aumento del valor interno suministrado por el trabajo.

Entre sus obras más importantes se encuentran: "Una teoría dinámica de la personalidad" y "La presentación conceptual y La medición de las fuerzas psicológicas".³¹

ALLPORT GORDON N.:

(1897-1920) Psicólogo contemporáneo, describe el principio de la autonomía funcional.

³¹ Sahakian, W. S. "Historia y Sistemas de la Psicología". Esp.: Tecnos. 1975, pp. 315-318.

Desarrolló la teoría de la personalidad donde dijo que la personalidad es la organización dinámica dentro del individuo, de esos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su medio ambiente.³²

ERICH FROMM:

(1900-1980) Psicoanalista y escritor Estadounidense de origen Alemán. Trato de humanizar el psicoanálisis reemplazando al individuo como animal por la persona como humano, siendo su personalidad un producto de la cultura mas que de la biología. A diferencia del animal, las necesidades de la persona son algo mas que instintivas: son singularmente humanas. Las cinco grandes necesidades humanas son:

- 1) La racionalidad.
- 2) La transcendencia.
- 3) El erizamiento.
- 4) La identidad, y,
- 5) La orientación.

Sus obras principales “El miedo a la libertad”, “El arte de amar”.³³

CARL ROGERS:

(1902-) Psicólogo estadounidense, creó y propagó la “Terapia centrada en el cliente”, fue el pionero del movimiento de los grupos de encuentro y uno de los fundadores de la psicología humanística.

Su obra ha sido uno de los factores que han provocado el cambio de los conceptos existentes sobre el liderazgo industrial.

32 Sahakian, W. “Historia de la Psicología”. México: Trillas. 1990. pp. 464-465.

33 Sahakian, W. S. “Historia y Sistemas de la Psicología”. España: Tecnos. 1975. pp. 392-393.

Su teoría trajo consigo las hipótesis que abrieron un campo totalmente nuevo de investigación, lo cual dio como resultado un enfoque hacia todas las relaciones interpersonales. Es una forma de dirigir las experiencias intensas en grupo y ha ejercido gran influencia en la teoría de la dinámica de grupo.

Una premisa fundamental de la teoría de Rogers es la suposición de que la gente utiliza su experiencia para definirse a sí misma. En sus principales trabajos teóricos, definió varios conceptos con base en los cuales esboza teorías de la personalidad y modelos de terapia, cambios de la personalidad y relaciones interpersonales. Entre sus obras más importantes se encuentran, entre otras:

“El tratamiento clínico del niño problema”, “Asesoramiento y psicoterapia”, “La psicoterapia centrada en el cliente”, “El proceso de convertirse en persona”, “Libertad de aprender”, y “Carl Rogers y los grupos de encuentro”.³⁴

**BURRHUS FREDERICK
SKINNER:**

(1904-1990) Psicólogo estadounidense, es tal vez el psicólogo de mayor influencia actual en Norteamérica. El impacto de Skinner en la psicología, ha llevado al desarrollo de programas de enseñanza de conducta dirigida. Así como también al aumento permanente de

³⁴ Fadiman, J. Frager, R. "Teorías de la Personalidad". México: Harla. 1979, pp. 297-303.

libros y clases sobre los principios y aplicaciones fundamentales de la teoría del conductismo.

El enorme interés despertado por el conductismo corre al parejo del número cada vez mayor de instituciones que utilizan técnicas para la modificación de la conducta, las cuales cambian las conductas específicas más que las actitudes globales.

Fundamentó su obra en las conductas observables de los hombres y de los animales. Su aversión y desconfianza de toda la explicación mental subjetiva, intermedia o novelesca, lo llevaron a formular distintos mecanismos de observación, discusión y comprensión de la personalidad.

Mantiene que la psicología ha de ser estudiada con los mismo procedimientos que las demás ciencias de la naturaleza. Defiende que la conducta no es otra cosa que la respuesta del organismo a los estímulos del medio externo y que esta determinada por las condiciones ambientales. Sus trabajos experimentales le llevaron a formular el condicionamiento instrumental: cuando un modo de conducta lleva al logro de una finalidad que proporciona satisfacción, tiende a repetirse en situaciones semejantes. Sus obras más importantes son: “La conducta de los organismos”, “Ciencia y conducta humanas”, “Registro acumulado”, “La tecnología de la enseñanza”, “Más allá de la libertad y la dignidad”, y “Sobre el conductismo”.³⁵

³⁵ *Ibíd.* pp. 251-255.

ABRAHAM H. MASLOW: (1908-) Desarrolló el autorrealizacionismo. Delineó a la naturaleza humana como un sistema total, único, completo de psicología llamándolo psicología “Holística-dinámica”.

La autorrealización debe enseñarnos que el futuro existe también ahora, en la persona, en forma de ideales, esperanzas, metas, potenciales no realizados, misión, sentido, destino, fatalidad, etc.

También decía que la realización de sí mismo (en el sentido de la autonomía) hace que sea más posible, paradójicamente, la trascendencia del yo, así como de la conciencia de sí mismo y del egoísmo. Hace que resulte más fácil a la persona convertirse en homónima, es decir fundirse como parte en una totalidad más amplia que el mismo.³⁶

PIERRE FLOURENS: Localizó las primeras regiones cerebrales, responsabilizando a los lóbulos del encéfalo de percibir, comprender, recordar y desear.³⁷

RONALD LIPPITT: Alumno destacado de Lewin, los dos fueron contratados por Ralph K. White, doctor en filosofía por Standford e investigador que marchó a IOWA en 1937. En 1939 los tres publicaron uno de sus primeros informes sobre el espacio social, “Modelos de conducta agresiva en climas sociales, experimentalmente creados”. Esta publicación era producto del trabajo de Lippitt y White con grupos reducidos

³⁶ Sahakian, W. “Historia de la Psicología”. México: Trillas. 1990. pp. 466-472.

³⁷ Arredondo, M. B. “¿Qué es el Hombre?”. México: Porrúa Hermanos. 1974. p. 233.

de muchachos, difundiéndose los descubrimientos de ambos en un informe de la extensión de un libro, cuyo título es "Autocracia y democracia: una investigación experimental".³⁸

DOUGLAS MC. GREGOR: Creador de las teorías gerenciales "X" y "Y".

Teoría "X" o tradicional, marca los siguientes supuestos:

- a).- A las personas no les gusta trabajar, la gente trabaja solo por dinero.
- b).- La gente es irresponsable y carece de iniciativa.

Si se piensa en que la mayoría de las personas detestan el trabajo y son irresponsables puede esperarse que cumplan con el mínimo posible de trabajo siempre y cuando se diseñen controles estrechos que impiden a las personas dedicarse a realizar actividades ajenas al trabajo.

Teoría "Y", sus supuestos son:

- a).- La gente tiene iniciativa y es responsable.
- b).- Quiere ayudar a lograr objetivos que considera valiosos.
- c).- Es capaz de ejercer autocontrol y autodirección.
- d).- Posee más habilidades de las que esta empleando actualmente en su trabajo.

Esta postura radicalmente opuesta la anterior, toma las ideas de los economistas actuales, se

38 Sahakian, W. S. " Historia y Sistemas de la Psicología". Esp.: Tecnos. 1975. pp. 322-323

piensa que los conocimientos y experiencias de todos los miembros de la organización constituyen recursos aprovechables; alega que frecuentemente los subordinados conocen mejor todos los detalles del trabajo que los jefes y que, por ende, deben ser alentados a participar en las decisiones importantes.³⁹

En México, sus antecedentes como Psicología en sí, se ubican desde el mismo descubrimiento y conquista de América, ya que uno de los principales intereses de los misioneros españoles era el conocimiento del hombre americano, posteriormente en el siglo XVIII, la llegada a nuestro país de la filosofía moderna, marcan momentos históricos sobresalientes, así como a finales del siglo XIX y principios de este siglo, Molina (1985)⁴⁰ los cuales se van a desglosar en el Capítulo II.

Dentro de la Psicología se pueden distinguir diversas ramas dependiendo de que el estudio de la conducta humana se enfoque a características específicas de los individuos. En el sentido más general, el término Psicología se utiliza para hacer referencia a aspectos concretos y determinados de la actividad humana y se habla entonces de Psicología clínica, social, educativa, del trabajo y experimental.

Es necesario abordar aspectos importantes que marcaron, lo que sería más tarde la formación de la Psicología del Trabajo, en cada momento histórico, en donde se aprecia la influencia del ámbito social en los diferentes autores que la conformaron, por lo tanto la Psicología del Trabajo viene a revolucionar, las relaciones obrero-patrón, mejorar las conductas para lograr una productividad óptima. Nuevas formas de motivación y comunicación para alcanzar objetivos afines tanto a las empresas como al individuo como entidad particular.

Peniche (1989)⁴¹ describe de qué forma, en obras escritas en la España del

39 Arias, G. F. "Administración de Recursos Humanos". Mex.: Trillas. 1978. pp. 126-127,130-132.

40 Molina, A. J. "Acta Psicológica Mexicana", México: UNAM. 1985. Vol. II p.11.

41 Peniche, L. C. "El Psicólogo. Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". Urbina Soria J., compilador. México: UNAM. 1989. p. 581.

siglo XVI como “Exámenes de ingenios para la ciencia” de Juan Huarte (1530-1592), se encuentran temas concernientes a la actividad ocupacional y delinea rudimentos para la selección técnica de personal.

Con el proceso de industrialización en Inglaterra, a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, los escritos de Adam Smith, (1723-1790), Jeremías Bentham, (1748-1832), James Mill,(1773-1836) y John Stuart Mill,(1806-1873), denotan las relaciones existentes entre el comportamiento y la productividad.

Se empieza a relacionar la conducta social con el entorno laboral, ya que Bentham descubrió, que solo aquellos bienes que sean al mismo tiempo individuales y sociales, generan el bienestar, así como el “hedonismo psicológico” a partir del cual, enuncia como principio universal la conducta social de las personas al buscar conscientemente el placer y evitar el dolor.

Adam Smith, basa en este principio, que el desempeño de los trabajadores es mejor cuando reciben la recompensa acorde a su desempeño o sanciones a su pereza, y que si los trabajadores tienen la posibilidad de escoger su trabajo conforme a sus preferencias y aptitudes obteniendo las recompensas acordes a sus esfuerzos y los empresarios realizan las actividades necesarias para desarrollar su empresa, para que de esta forma lo que es útil al individuo para lograr mayores beneficios, lo sea también para la sociedad, obteniendo mejores rendimientos.

Creando de esta manera lo que se conoce como “modelo económico de producción”.⁴²

John Stuart Mill⁴³ crea el principio del utilitarismo en donde la única meta de la sociedad es proveer del mayor bienestar al mayor número de personas a través del control de la conducta individual, y Bentham⁴⁴ sostiene la tesis de que los individuos trabajan en relación directa de los beneficios que obtienen para su sobrevivencia, de esta forma explica no solo la conducta laboral sino las formas de organización del trabajo.

42 Ibid. pp. 581-582.

43 Ibid. p. 582.

44 Ibid. p. 582.

Estas teorías, motivacional, utilitaria y hedonista del comportamiento en el trabajo, resumen la concepción del “hombre económico” y hasta la fecha, algunos empresarios explotan irracionalmente con el objeto de incrementar la producción a través de estas leyes que se cumplen en toda conducta social.

Estos mismos autores al desarrollar en Inglaterra, la psicología asociacionista, permiten observar integralmente el comportamiento laboral y los problemas operativos de la producción, así como el efecto del salario en el comportamiento laboral.

Tales estudios complementados con otros, condujeron a una concepción “naturista” del comportamiento laboral.

Charles Darwin (1809-1882) aportó su teoría “la supervivencia del organismo que mejor se adapta a las condiciones o circunstancias de su hábitat”; y Herbert Spencer (1820-1903) la extrapola al entorno social humano, afirmando que solo los individuos más capaces y mejor dotados logran la cima de la escala social, dando paso al Darwinismo social y ambos autores conforman las premisas básicas de la práctica empresarial fomentando el desarrollo de una Psicología utilitarista de las diferencias individuales.⁴⁵

Tyler (1975) resume que “las diferencias entre los individuos son un hecho patente y fundamental, los artistas las han retratado; los filósofos y los psicólogos, han elaborado, para tratarlas conceptos y sistemas de clasificación. Algunos pensadores acarician como un ideal la erradicación de todas las diferencias en nombre de la igualdad. Otros aprecian las diferencias y desean utilizarlas para el enriquecimiento de la vida comunitaria del hombre”.⁴⁶

No fue sino hasta fines del siglo pasado y principios del actual cuando se cimentaron las bases científicas, con el desarrollo tecnológico aplicado a la fuerza de trabajo, determinado por los cambios y avances de los procesos y organizaciones del trabajo. Sin lugar a dudas el desarrollo de la sociedad industrial va aunado a un tratamiento científico y técnico de la fuerza de trabajo.

45 *Ibíd.* pp. 582--583.

46 Tyler, L. E. “Psicología de las Diferencias Humanas”. España: Marova, 1975. p. 30.

Los estudios de Frederick W. Taylor (1856-1915) implantan innovaciones organizacionales que cambian substancialmente los estudios laborales, entre los que resaltan para la psicología de trabajo: la descripción de puestos, la selección y capacitación de los trabajadores la implementación de programas de incentivos y la organización de los procesos de trabajo.⁴⁷

Ribes (1989) hace referencia al conocimiento científico y las soluciones prácticas y tecnológicas de los problemas sociales no se acompañan necesariamente de manera sistemática en la historia de las diferentes disciplinas. Lo normal es que las soluciones prácticas y determinadas formas de tecnología rudimentaria preceden a la creación de teorías y métodos de investigación que sean funcionales. Y es apenas en los siglos XIX y XX en que el saber práctico y el conocimiento científico se interrelacionan íntimamente.

Conceptualmente la historia de la psicología, se remonta a la época griega como se describe en párrafos anteriores y más recientemente al período renacentista, es a principios del siglo XX cuando se constituye como disciplina científica, profesional y dual; ya que contiene dos vertientes aparentemente complementarias, por una parte, la de una disciplina científica y por la otra, la de una profesión con finalidades aplicadas en la organización social.

Evoluciona por una parte, debido al interés por los problemas del conocimiento y la moral surgiendo la psicología académica con un enfoque hacia el examen conceptual y empírico de la “mente” y la actividad humana y animal., cimentando sus bases históricas en la filosofía y la biología, por la otra, la segunda revolución industrial y las dos guerras mundiales, configuraron una demanda social para la solución de diversos problemas humanos en los ámbitos de la educación, el trabajo y la salud.⁴⁸

Castaño y Sánchez (1983), exponen que las modificaciones sociales y tecnológicas, resultantes de la Primera Guerra Mundial (en donde se utilizó la selección y capacitación técnica de personal militar) y la segunda revolución industrial, dan por resultado una demanda social de soluciones a problemas

⁴⁷ Peniche, L.C. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva” Urbina Soria J., compilador México: UNAM. 1989. p. 583.

⁴⁸ Ribes, I.E. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. pp. 847-849.

humanos en el contexto de la educación, la salud y el trabajo principalmente. Por lo tanto no es casual que en la sociedad industrial surgiera una Psicología enfocada a explicar las causas y funciones del comportamiento para su manejo y control.⁴⁹

En este medio nace la psicología del trabajo, con la publicación del libro de Hugo Munstemberg (1913) titulado "Psychology and Industrial Efficiency" y el mismo encabezando el movimiento conocido como Psicotecnia o Psicología aplicada que coincide totalmente con la teoría clásica de la organización, contando con características psicosociales como: prescripción de roles, división técnica del trabajo, separación entre trabajo de: conceptualización-planeación y trabajo operativo; alta racionalidad de la conducta laboral en perjuicio de sus componentes cognoscitivos, emotivos y sociales. Con esta teoría se aplican intensivamente las premisas de la psicología funcional de las diferencias individuales por medio de la selección técnica y la capacitación de personal así como la implantación de programas de incentivos.⁵⁰

El surgimiento de la Psicología industrial ya como ciencia aplicada al estudio y solución de problemas humano en el trabajo, surge y se desarrolla durante la primera mitad de nuestro siglo, principalmente en Estados Unidos, no obstante que otros países también fueron precursores colaborando para este desarrollo, como es el caso de Francia, donde los científicos Binet y Simon iniciaron la Psicometría con el desarrollo de pruebas de inteligencia por primera vez, y en Alemania sobresalen los estudios realizados sobre el binomio estímulo-reacción que son de gran utilidad en el ámbito laboral.⁵¹

En 1927, la psicología laboral se diversifica con las investigaciones del sociólogo australiano Elton Mayo realizadas en Estados Unidos quien es

49 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo México. México: UNAM. 1983. pp. 560-561.

50 Peniche, L. C. "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva", Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 583.

51 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México. México: UNAM. 1983. pp. 560-561.

el primero en señalar que existían otros mecanismos que afectaban el empleo, como es el caso de que “los trabajadores llevan una vida social que se identifican con sus compañeros y su situación laboral, que son conscientes de su papel en la producción; y prescribió una serie de procedimientos para intensificar dicha vida social”. Estas afirmaciones de conducta psicosocial, conforman la corriente conocida como “Escuela de las relaciones humanas en el trabajo”.⁵²

No es sino hasta 1939 que los autores Roethlisberg y Dickson publican la obra resultante de estos trabajos, titulada “Management and the Worker”.⁵³

Otro aspecto de gran relevancia para la psicología del trabajo lo realizaron en 1945 los autores J. L. Moreno y K. Lewin con los estudios desarrollados sobre la dinámica grupal de la producción, realizados en pequeños grupos en donde encontraron un escenario óptimo en los ambientes laborales.⁵⁴

Es así, como los países con expansión, crecimiento, cambios sociales rápidos, impacto de nuevas tecnologías y por ende con conflictos interpersonales y socio culturales y en general países con gran desarrollo industrial como Francia Inglaterra y Estados Unidos principalmente, marcan el cause que habría de seguir la Psicología del Trabajo en países en proceso de desarrollo como México y en general en Latinoamérica. Disciplina que nace al igual que la psicología social como respuesta para tratar de dar solución a la problemática de las nuevas sociedades.

La mayor aportación a la psicología, en cuestión de revistas, la realizan entre otros:

Karl Philips Moritz (1757-1793) fundó la primera revista de psicología, “El

⁵² Peniche, L.C. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 584.

⁵³ Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. “Estudio Contemporáneo de la Psicología en México”. México: UNAM. 1983. p. 561.

⁵⁴ Peniche, L.C. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 584.

Magazin zur Erfahrungsseelenkunde".⁵⁵

En 1805 hubo una publicación inicial de la revista alemana titulada Magazin für psychische Heilkunde, fundada por A.S. Winkelman.⁵⁶

En 1848 se funda en Inglaterra el Journal of Psychological Medicine and Mental Pathology, por Forbes Winslow.⁵⁷

Los acontecimientos más importantes desde que nace la Psicología Industrial son:⁵⁸

Yoichi Ueno (1833-1957) En 1910 desarrolló la psicología Industrial en Japón contando con los esfuerzos de K. Zuzuki.

En 1913 Hugo Munsterberg primer psicólogo aplicado publica Psychology and Industrial Efficiency.

En 1917 administración de las pruebas Alfa en la armada para 2 millones de soldados estadounidenses. En este mismo año se desarrollo la hoja de datos personales en Woodworth, para seleccionar reclutas perturbados en la armada por Robert S. Woodworth en hoja de datos personales.

En 1918 los Ingleses organizan el Instituto Nacional de Psicología Industrial, un año después se establece la primera firma consultora en E.U.A. en el área de la psicología Industrial The Scott Company por Walter Dill Scott.

En 1920 se funda en Ginebra el congreso Internacional de psicotecnología; un año más tarde se funda en Inglaterra el Instituto Nacional de Psicología Industrial (N.I.I.P.) con los siguientes órganos: Journal of the N.I.I.P. (de 1922 a 1931); The Human Factor (desde 1932 hasta 1937); y Occupational Psychology, desde 1938.

⁵⁵ Sahakian, W. "Historia de la Psicología". México: Trillas. 1990. p. 575.

⁵⁶ *Ibíd.* p. 577.

⁵⁷ *Ibíd.* p. 580.

⁵⁸ *Ibíd.* pp. 591-606.

En el año de 1921 se publican las pruebas Alfa y Beta en la armada de Estados Unidos bajo la supervisión de Robert Mearns Yerkes (1876-1956) en *Memoirs of the National Academy of Sciences*.

En 1922 se instituyen los diplomas de posgraduados en Psicología Industrial en la Universidad de Londres, en ese mismo año en Moscú se establece el laboratorio de Psicología Industrial.

En 1930 se publicó por Donald Gildersleeve Paterson y otros *The Minnesota Mechanical Ability Test*, un conjunto de pruebas para la habilidad mecánica.

En 1953 se realiza una teoría de psicoterapia de medio ambiente ofrecida por Maxwell Jones en *The Therapeutic Community*. En este año se realiza el primer código profesional de ética para psicólogos.

En 1957 se publicó la obra de E. J. McCormick , *Human Engineering*, que marcó la posición establecida de los factores humanos psicológicos. Dos años más tarde Alphonse Chapanis publicó *Research Techniques in Human Engineering*, que enfatiza la posición establecida de los factores humanos en psicología.

En 1960 se realizó el primer congreso de la Asociación Ergonómica Internacional.

CAPITULO II

PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN MEXICO

Valderrama (1985) afirma que la Psicología en México se inicia en el último tercio del siglo XIX, a partir de las necesidades sociales que la implantación del sistema capitalista provocaron a la clase dominante, teniendo como objetivo quitar los obstáculos que impedían el desarrollo del capitalismo en nuestro país, por medio de:

- A).- La educación; formar una población disciplinada (sumisión, limitación, modestia) que conformará la fuerza laboral requerida.
- B).- Inculcar la mentalidad de progreso, civilización y nación para justificar el despojo tanto de sus tierras como de sus costumbres y maltrato a los indígenas.
- C).- Manifestación de trastornos sociales graves como el alcoholismo la criminalidad y la locura, provocados principalmente por la miseria extrema en la que se encontraban los indígenas.
- D).- Creación de la Escuela Nacional Preparatoria que contribuyera a cambiar radicalmente la ideología anterior por el nuevo sistema de producción dominante.⁵⁹

Ortega (1995) establece que Germán Rama considera a la educación como “un componente de una imagen o proyecto social que puede ser funcional o disfuncional respecto de una o varias de las dimensiones que conforman el proyecto o sistema social que se pretende lograr”.⁶⁰

Benavides (1989) Menciona que “Históricamente la Psicología se ha conformado como profesión a partir del ámbito académico relacionado con

⁵⁹ Valderrama, I. P. “Acta Psicológica Mexicana”. México: UNAM. 1985. Vol. II. p. 49.

⁶⁰ Ortega, V. N. “ El Desempeño Laboral del Psicólogo del Trabajo como Subsistema Abierto y Parte de un Sistema Global Organizacional”. Tesis. México: UNAM. 1995. p. 29.

los requerimientos del mercado de trabajo, lo que ha permitido la apertura de diversas áreas. Sin embargo, esta profesión debe, en la actualidad, adaptarse mejor a las exigencias y necesidades sociales mediante un cambio constante en el orden del conocimiento”.⁶¹

El desarrollo de la psicología en México, desde sus inicios de la psicología como ciencia en nuestro país, se ha visto sometida a constantes vicisitudes y cambios, principalmente por las diferentes corrientes que la han conformado, así como las ideologías de los principales precursores, los cuales, algunos pugnaban por su implantación y desarrollo y otros por limitarla, enfrentando desde problemas filosóficos, sociales, económicos hasta políticos.

Algunas consideraciones sobre determinados aspectos dentro del pueblo azteca tuvieron al parecer, estrecha relación con la psicología, tres aspectos fundamentales son:

- A).- Dentro de la amplia especialización de los médicos aztecas, existió como una subespecialización el médico-sacerdote, llamado tonalpouhqui el cual no se dedicaba a curar enfermedades orgánicas, sino del “alma”.
- B).- La formación, dentro del pueblo azteca, de un concepto (in ixtli, in yóllotl) que designa la personalidad en estado de equilibrio.
- C).- El reconocimiento de enfermedades que no se consideran orgánicas, como por ejemplo, las producidas por un susto.⁶²

En estos aspectos podemos darnos cuenta de que ya en esa época estaba presente la inquietud de estudiar el yo interno, el alma del individuo, la personalidad y las enfermedades que no se producían normalmente, sino por actitudes y emociones.

En 1551, se fundó la Real y Pontificia Universidad, tratando de conocer la mentalidad del indígena.

⁶¹ Benavides, T. J. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 806.

⁶² León, S. R. “Acta Psicológica Mexicana”, México: UNAM. 1985. Vol. II. p. 19.

El proceso para la superación de estos problemas fue determinante para lograr el auge que en la actualidad tiene esta profesión, como lo resalta Alcaraz (1989) “La Psicología en México ha tenido un desarrollo sorprendente. En sólo dos décadas el número de escuelas que ofrecen enseñanza en esta disciplina se ha multiplicado en una forma que no es comparable a la de otros centros de enseñanza universitaria”.⁶³

Benavides y Nuñez (1983) señalan que el primer curso de psicología en el país, fue impartido en el año de 1893, inaugurado por el Dr. Ezequiel A. Chávez en la Escuela Nacional Preparatoria. Otra fecha relevante es la del día 9 de abril de 1910 cuando se emite el decreto mediante el cual se funda la Universidad Nacional y la psicología se incluye dentro del área de Humanidades como parte de la Escuela de Altos Estudios. En el año de 1916 suceden dos acontecimientos importantes, la materia de psicología es impartida en el primer año en la sección de Ciencias Filosóficas y de la Educación del área de Humanidades y es inaugurado por el Dr. Enrique O. Aragón, el primer laboratorio de Psicología que existiría durante los próximos 30 años.

Las cátedras de Psicopedagogía y Psicosociología se imparten por primera vez en 1924 y en este mismo año, la Escuela de Altos Estudios se transforma en la Facultad de Filosofía y Letras. Como se observa, en estas fechas la psicología sólo formaba parte de los programas de otros estudios profesionales, gradualmente las materias psicológicas se fueron integrando a los planes de Escuelas y Facultades como son la Normal Superior, Medicina, Derecho, Comercio y Administración, motivo por el cual va adquiriendo mayor importancia y se comienza a promover la creación de la carrera de Psicología.

En el año de 1937 se elabora el primer plan completo y estructurado de estudios que conforma la carrera de Psicología dentro de la Facultad de Filosofía y Letras por la intermediación de los doctores Chávez y Aragón que de alguna manera su formación médica al igual que la de los demás profesores que la conformaron, le daba a la carrera un matiz clínico.

⁶³ Alcaraz, R. V. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 109.

Este primer plan de estudios quedó vigente hasta el año de 1945 cuando es reestructurado por no ser acorde a la realidad que vivía el país y se crea el Departamento de Psicología.

La influencia médica se explica por dos razones: Tradicionalmente, la Psicología y la Medicina se encargaron de los desordenes mentales; los médicos curaban las enfermedades del cuerpo y los psicólogos las de la mente. En segundo lugar, en los laboratorios de fisiología se realizaron los primeros experimentos y descubrimientos psicológicos, de esta forma, los primeros profesores de la carrera fueron médicos, psiquiatras y filósofos.⁶⁴

Castaño y Sánchez (1983) citan que la práctica profesional del psicólogo del trabajo inicia a partir del año de 1942 con la aplicación de pruebas psicológicas para la selección técnica de personal en diversas instituciones como Banco de México, en 1944 Teléfonos de México, en 1952 Ferrocarriles Nacionales y en el año de 1950 se funda el primer despacho de servicios de Psicología Industrial denominado Instituto de Personal Gómez. Asimismo, señalan que en 1951 en la materia de psicología aplicada comienzan a incluirse temas superficiales de psicología industrial y es hasta el año de 1953 cuando se aprueba el plan de estudios conteniendo dentro de los cursos monográficos las materias de Psicología Industrial y un curso de formación y estimación de pruebas mentales, en donde se estudiaron las pruebas de selección de personal, posteriormente en 1955 no se incluye en el plan de estudios de Psicología dentro de la Facultad de Filosofía y Letras ninguna materia de Psicología Industrial.⁶⁵

“En vista del aumento de materias y alumnos en 1956, se transformó el Departamento, en Colegio de Psicología”.⁶⁶

No es sino hasta 1957 cuando en el plan aprobado en este año reaparece un curso de esta especialidad. ...”Cuna y raíz de las nuevas opciones aplicadas

64 Benavides, T. J. y Nuñez, O. R. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. compilador. México: UNAM. 1983. pp. 87-88.

65 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”, México: UNAM. 1983. pp. 563-564.

66 Alvarez, M. y Molina, J. “Psicología e Historia”, México: UNAM. 1981. p. 59.

(psicología del trabajo, psicología social, psicología educativa)”.⁶⁷

En 1960, por primera vez nacen los niveles profesionales y de grado para la formación del psicólogo quedando conformada la maestría y el doctorado en psicología, en donde tanto el plan de estudios de licenciatura como el de maestría cuentan con cursos de la especialidad en Psicología Industrial y en el plan de estudios de doctorado, si es considerada dentro de las seis especialidades que eran en aquel tiempo: social, clínica, criminológica, pedagógica y orientación profesional y el área de Psicología Industrial.⁶⁸

No es sino hasta el año de 1966, cuando se conforma un nuevo curriculum para la licenciatura en Psicología y para ser completado en cerca de cinco años. El plan de estudios contenía cursos acerca de cómo hacer pruebas mentales, de aprovechamiento, de la personalidad, vocacionales, industriales, de actitudes y de inteligencia; dicho programa contemplaba importantemente la estadística, los cursos sobre medición y los de créditos sobre diseño experimental. Por considerarse demasiado ambicioso. Fue cambiado debido a las protestas por parte de los estudiantes, al que fundamentalmente ha sido el curriculum desde 1971. Año en que por primera ocasión el plan de estudios de la licenciatura contiene a la psicología industrial como una de las áreas que el estudiante podía elegir en los últimos semestres de la carrera.⁶⁹

Es en esta década cuando Douglas Mc. Gregor encuentra en sus investigaciones sobre los modelos organizacionales participativos, la capacidad de los trabajadores para autodirigirse, autocontrolarse y que pueden asumir las responsabilidades requeridas en el desempeño de sus actividades laborales, lo que cambia radicalmente las funciones del personal que tiene subalternos a su cargo de vigilantes al desempeño de actividades como planeación, evaluación, de esta forma incorpora principios del desarrollo psicológico al análisis de la conducta laboral.⁷⁰

67 Lara, T.L. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. Castaño, A. D. compilador. México: UNAM. 1983. p. 52.

68 Castaño, A.D. y Sánchez, B.G. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. México: UNAM. 1983. pp. 564-602.

69 Díaz-Guerrero, R. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. México: UNAM. 1983. p. 71.

70 Peniche, L. C. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 584.

En el ejercicio académico y profesional de la Psicología del Trabajo no es posible separarla de la psicología general, es evidente que la psicología del trabajo contiene sus propios aspectos que la caracterizan en el desarrollo histórico en México, como es el caso de las técnicas gerenciales o de administración las cuales tomaron un papel importante en el impulso de ésta disciplina, de la misma forma el contexto académico en el que se desarrollan los planes y programas de estudio son particulares y diferentes a los de otras áreas de la psicología aplicada.

No obstante, la Psicología del Trabajo deberá reorientar y reestructurar sus objetivos para responder como todo un experto en materia de comportamiento humano en las empresas y con profesionalismo, a la problemática real del país y aquí es donde los aspectos históricos y sociales de la psicología son de gran utilidad.

Sin embargo, la actual Psicología del Trabajo hubo de pasar por un largo periodo de adecuación, ya que "...la moderna psicología industrial no podía comenzar hasta que la psicología general llegara a ser ciencia experimental".⁷¹

En el ejercicio profesional, en la década de los sesenta la actividad del Psicólogo del Trabajo consistía principalmente en selección de personal, aplicando pruebas psicológicas y entrevistas, desempeñando esta labor en empresas e instituciones gubernamentales o prestando servicios profesionales externos.

En lo que se refiere a la creación de la Facultad de Psicología, ésta se inicia formalmente a partir de la independencia del Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras, ya que los cambios se dan en cuanto a los aspectos económicos, administrativos y académicos, desarrollo de planes de estudio de psicología a nivel licenciatura, maestría y doctorado, construcción de un edificio adecuado a las necesidades de la Psicología actual, creación de la Universidad Abierta, creación de un organismo que reuniera las diferentes escuelas de psicología, creación de un Centro de Investigación y por último,

⁷¹ Brown J. A. "La Psicología Social en la Industria". México: Fondo de Cultura Económica 1982. p. 11.

el objetivo más importante, el significado de la psicología en el contexto nacional, es decir, el desarrollo de una Psicología nacional para marginados, principal problema emocional del país.⁷²

Lara (1983) considera como período de “transición” de la creación de la Facultad de Psicología, de 1969 hasta principios de 1973, ya que presentó un proceso de reorganización académica y administrativa.⁷³

Durante este proceso el número de estudiantes a esas fechas era mayor a 4000 y representaba más del 56% de la población estudiantil de la Facultad de Filosofía, la que bajo el influjo del espíritu del movimiento de 1968 presionaba activamente para cambios en lo académico y administrativo; reactivando la prolongada lucha de los psicólogos por lograr su autodeterminación académica, administrativa y su profesionalización al mismo nivel de todas las carreras universitarias.

Estos movimientos aunados a la necesidad del sistema educativo superior de dar respuesta a los problemas de un país en vías de desarrollo socioeconómico y a lo referente a los cambios tanto sociales como en los procesos de industrialización y de crecimiento empresarial dentro del marco capitalista dependiente, presionaron para lograr que el día 27 de febrero de 1973 el H Consejo Universitario fundara la Facultad de Psicología y la Secretaría de Educación Pública aprobara, a través de la Dirección General de Profesiones, el reconocimiento legal de la psicología como profesión, otorgando el derecho a la “codiciada” Cédula Profesional.

Los aspectos más relevantes de 1973 a 1977 quedan resumidos en el desarrollo de cuatro grandes actividades:

- A).- Consolidación de la licenciatura y su elevación académica, así como el desarrollo de la División de Estudios de Posgrado .
- B).- Proyección de la Facultad hacia la Universidad y hacia Instituciones fuera de ella afianzando la actividad profesional.

⁷² Cueli, J. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. Castaño, A. D. compilador. México: UNAM. 1983. pp. 19-20.

⁷³ Lara, T. L. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. Castaño, A. D. compilador. México: UNAM. 1983. pp. 33-34.

- C).- La creación de nuevas estructuras académicas y de investigación que garantizaron su desarrollo futuro.
- D).- La fundación y aprobación de los primeros planes de estudio de las Escuelas de Psicología, en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales de Iztacala y de Zaragoza.⁷⁴

“Las inversiones extranjeras directas en la industria aumentaron en forma considerable; estas empresas transnacionales traían consigo las políticas imperantes de su casa matriz, entre las que se encontraba la contratación de asesorías profesionales proporcionadas por psicólogos en materia de reclutamiento, selección y entrenamiento”.⁷⁵

De ahí, que inicien sus actividades en la Ciudad de México y en el interior del país como en Monterrey y Guadalajara empresas vinculadas a grandes consorcios norteamericanos las cuales a la vez de proporcionar sus servicios a empresas transnacionales, importaban técnicas psicolaborales de forma directa e indiscriminada.

En nuestro país, en estas fechas se aprecia una expansión rápida y sostenida de la economía, que se refleja en una modernización de las medianas y grandes empresas y por lo tanto de los procesos tecnológicos y administrativos implantando el uso de técnicas más sofisticadas como el uso de computadoras en planeación de la producción y la investigación de operaciones. Estos factores repercuten necesariamente en la psicología aplicada a la industria teniendo una mayor aceptación en los departamentos de personal o de recursos humanos con actividades más específicas como la selección y capacitación de personal calificado.

“La escasez de conocimientos 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”.⁷⁶

⁷⁴ *Ibíd.* p. 65.

⁷⁵ Méndez, S. y Ballesteros, N. “Problemas y Política Económica de México”. México: Nueva Editorial Interamericana. 1982. p. 44.

⁷⁶ Barragán, M. “Psicopatología del Exceso de Trabajo”. México: Ciencia y Desarrollo. 1981. p. 14.

Era sumamente importante actualizar las áreas de injerencia de la Psicología del Trabajo ya que aparte de apreciaciones como la del párrafo anterior, el gobierno decide implantar una serie de medidas con el objeto de ordenar y regular la capacitación de acuerdo a las crecientes necesidades del país, para ayudar a obtener un sistema autónomo del sistema productivo. Tales medidas quedaron asentadas en la Ley Federal del Trabajo, específicamente se realizaron reformas al artículo 123 constitucional, estableciendo el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, en donde queda conformada la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.). Este tipo de medidas tuvieron un auge sin precedentes en la Facultad de Psicología ya que se modificaron los planes de estudio para dar una respuesta acorde a las necesidades, en la materia de Desarrollo de Recursos Humanos.

Sin embargo no fueron suficientes estas medidas debido a que Vázquez y Ascencio (1989) mencionan el porcentaje de profesionistas que ocupan puestos en el área de entrenamiento que son: Administradores (43%), Psicólogos (21%), Relaciones Industriales (13%), Ingenieros (9%) y otros como Abogados, Sociólogos y Economistas (14%).⁷⁷

Existieron aspectos relevantes para contrarrestar este tipo de situaciones, como lo fue la rápida expansión de la especialidad en psicología del trabajo, a través de las cerca de sesenta diferentes universidades del país en 1983, de las cuales sólo cuatro instituciones no incluyen materia alguna de la especialidad, presentando el mayor crecimiento de la población estudiantil en estos últimos diez años, ascendiendo a más de 40 000 estudiantes, y es para este tiempo que la mayor parte de profesores de la Facultad de Psicología son psicólogos, puesto que en el área de Psicología del Trabajo, al inicio de la década de los setenta, los profesores que la conformaban eran médicos, licenciados en administración, en derecho o en relaciones industriales y algunos filósofos entre ellos; ya para 1983 la actualización era por demás notoria, porque de 29 catedráticos que conformaban la plantilla, 26 eran psicólogos, uno sociólogo, uno licenciado en derecho y por último uno licenciado en relaciones industriales, de los cuales su nivel académico ha tenido cambios relevantes,

⁷⁷ Vázquez, B. A. y Ascencio, L. C. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM. 1989. pp. 591-592.

porque de estos profesores, 5 contaban con estudios de doctorado, 2 con maestría, 6 pasantes de maestría, 1 pasante de doctorado y los demás con licenciatura.⁷⁸

En 1986 el costo económico por alumno era de \$327,428.00 a nivel licenciatura y de \$311,986.00 a nivel posgrado (sic), además de otros gastos para actividades socioculturales, actividades deportivas y otros.⁷⁹

Las autoridades de la Facultad contribuyeron de manera significativa, optimizando sus recursos a través de ...“el trabajo de evaluación como un proceso permanente e integral encaminado a conocer, retroalimentar y mejorar el sistema educativo, de cualquiera de sus partes y elementos constitutivos”. Como acción institucional, en 1980 se hizo un levantamiento de la opinión estudiantil por medio de la Unidad de Planeación aplicando un cuestionario a los alumnos que los profesores aceptaron voluntariamente con el fin de evaluar la actividad docente.⁸⁰

Castaño y Sánchez⁸¹ señalan que en lo que se refiere a los estudiantes inscritos para el año de 1983, los que totalizaron 1150; el área de psicología clínica contaba con 550, que representaban el 47.4% y el área de psicología del trabajo estaba compuesta de 313 alumnos, que conformaban un 27% del total, ocupando el segundo lugar en demanda. Asimismo, señala que dentro del período comprendido de 1973 a 1983, se titularon un poco más de 1600 psicólogos y 160, que es un 10%, correspondió al área de psicología del trabajo. Las tesis de estos últimos, en los cuales se reflejaron tanto el interés de los propios alumnos, como las demandas sociales del mercado de trabajo, se categorizaron en los siguientes temas:

Reclutamiento y Selección de Personal.

Evaluación de Personal.

Normalización de Pruebas Psicológicas.

Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos.

78 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. México: UNAM. 1983. pp. 573-574.

79 Ruiz, M. M. “La Universidad Detenida”. México: El Nacional. 1990. p. 135.

80 Ortega, A. P. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 199.

81 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. México: UNAM. 1983. pp. 574-575.

Entrevista en Selección de Personal.
Inducción de Personal.
Marco Teórico e Histórico de la Psicología del Trabajo.
Análisis y Evaluación de Puestos.
Autoridad y Liderazgo.
Motivación y Satisfacción en el Trabajo.
Organización y Administración.
Higiene y Seguridad.
Grupos Laborales.
Mercadotecnia y Publicidad.
Condiciones Físicas de Trabajo.
Factores de Productividad.

Se aprecia en estos temas la falta de trabajos sobre desarrollo organizacional.

La problemática general de la especialidad, también se ha tratado en trabajos de tesis colaborando en la comprensión de la dinámica de esta especialidad para ofrecer una Psicología del Trabajo que cumpla los requerimientos del país.

Es en esa época cuando en las universidades del interior del país, que se encuentran geográficamente ubicadas en ciudades altamente industrializadas como Monterrey y Guadalajara, donde se imparte la especialidad de psicología del trabajo, con un total de aproximadamente 46 materias por semestre.

Como información complementaria podemos agregar, que de acuerdo a la Unidad de Planeación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, en 1996 la población estudiantil en dicha Facultad era de 2951 alumnos. Los alumnos ingresados fueron 546 y egresados fueron 531 y los titulados en 1995 fueron 312.⁸² Y en 1995 la población fue de 2970 alumnos, con un ingreso de 583, un egreso de 518 y los titulados en 1994 fueron de 247.⁸³ El número de profesores, incluyendo

82 Anuario Estadístico 1996, "Población Escolar de Nivel Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES". México: Dir. de Servicios Editoriales. 1997. p. 225.

83 Anuario Estadístico 1995 "Población Escolar de Nivel Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES". México: Dir. de Servicios Editoriales. 1996. p. 230.

Sistema de Universidad Abierta y profesores de Posgrado, fue de 600 y en su mayoría Psicólogos.

De un total de 3,293 alumnos inscritos en el semestre 1996/1 el 65.8% corresponden a los semestres básicos (1º, 3º y 5º) y los restantes se distribuyen en las áreas de la siguiente forma: clínica 14.3%, del trabajo 8.25%, educativa 5%, social 4.2%, experimental 1.7% y psicofisiología 0.4%.⁸⁴

Hasta 1996, la investigación se ha realizado de manera preponderante en el posgrado. Actualmente se tienen registrados alrededor de 55 proyectos financiados, acerca de las distintas áreas de aplicación de la Psicología. Los proyectos albergan a estudiantes que se forman en el proceso de investigación, aunque todavía no se logra la vinculación deseable investigación-docencia.⁸⁵

El crecimiento es acelerado, pero no está acorde con la realidad que se está viviendo, ya que existe un alto índice de desempleo en la carrera de Psicología laboral⁸⁶, el reto es mejorar el nivel de preparación acorde a la realidad organizacional, con la implementación de la maestría en Psicología del Trabajo, se abren nuevos horizontes para un mejor desempeño en los escenarios laborales.

Los congresos ocuparon una parte importante en la historia de la Psicología del Trabajo ya que en ellos se presentaron los trabajos más importantes en cuanto a las investigaciones, formulación y solución de problemas más actuales etc. En Marzo de 1967, se realiza el Primer Congreso Mexicano de Psicología en la ciudad de Jalapa, Ver., resaltando tres trabajos relacionados con la especialidad.

A).- Un proyecto de investigación sobre algunas variables que afectan el rendimiento en el trabajo (Virginia López Navarrete).

⁸⁴ Hacia el cambio Curricular, "Diagnóstico del Currículum Actual de la Facultad de Psicología". Fac. de Psicología. UNAM. 1997. p. 64.

⁸⁵ *Ibid.* p. 66.

⁸⁶ Ortega, V. N. "El Desempeño Laboral del Psicólogo del Trabajo como Subsistema Abierto y Parte de un Sistema Global Organizacional". Tesis. México: UNAM. 1995. p. 136.

B).- Una aportación al análisis de puesto: el análisis gráfico (José Huerta Ibarra).

C).- La Sociedad Mexicana de Psicología y la Psicología Industrial (José Huerta Ibarra).

La Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. organiza el Primer Congreso de Psicología Industrial, en la Ciudad de México, en el año de 1972, con la participación de trece exponentes con temas de áreas como selección de personal, autoridad en el trabajo, higiene y seguridad y dinámica de grupos en las organizaciones.

En mayo de 1975, se dan las condiciones necesarias, para que la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. (API), organice en el puerto de Acapulco, el Primer Congreso Internacional de Psicología Industrial, contando con la participación de representantes de países como Francia, Inglaterra, Estados Unidos, Rusia, Suecia, Noruega y Venezuela y de instituciones como de la Organización Internacional del Trabajo. Contando con una gran variedad de temas relacionados con capacitación, higiene y seguridad, motivación, modificación de conducta y desarrollo de las organizaciones.

En julio de 1979 se llevo a cabo el Segundo Congreso Mexicano de Psicología en la Ciudad de México, los trabajos presentados tenían un matiz muy diferente a los del congreso anterior, eran muy notorios los doce años de diferencia en calidad y cantidad de los veinte temas correspondientes a psicología del trabajo.

En el Tercer Congreso de Mexicano de Psicología efectuado nuevamente en la Ciudad de México en el año de 1982, se aprecia en los trece títulos expuestos, que tanto en el congreso anterior como en este, se ha dado un giro importante en la temática, aspectos como evaluación organizativa, problemas de comportamiento administrativo, cambio en las organizaciones análisis de variables relacionadas con productividad higiene y seguridad y satisfacción en el trabajo.

Con a la colaboración del Mtro. A. Jaime Grados Espinoza, como Presidente del Comité Ejecutivo de la Asociación de Psicólogos Industriales, A. C. (A.P.I.) durante el bienio 1982-1983, se desarrollaron programas como el

grupo de intercambio, desempeñando actividades de permuta de personal entre las 15 empresas asociadas dedicadas al ramo de Producción, Comercial y de Servicio, las cuales contaban con apoyo de conferencias y material psicológico. Se realizaron cursos destinados a incursionar en nuevos campos de aplicación o para reforzar áreas de mayor interés, tomando en cuenta las inquietudes expuestas en estos cursos, se decide llevar a cabo el Primer Encuentro Nacional de Psicólogos del Trabajo en la Ciudad de Villahermosa, Tabasco. Presentando como principales objetivos: el intercambio de estrategias para la optimización de los recursos humanos, el aumento de la productividad en las organizaciones y analizar el desarrollo de la Psicología del Trabajo en México.

Dentro de los cursos que ha desarrollado la Asociación Mexicana de Capacitación (AMECAP) se cuenta con la participación de profesionistas de Psicología del Trabajo en el Primer Congreso Nacional de Capacitación realizado en marzo de 1973, presentando temas de suma importancia:

- A).- Diseño experimental para evaluar efectos producidos en la estructuración y en los procesos sociales de los grupos de trabajo, por medio del entrenamiento en sensibilización (Darvelio Alberto Castaño Asmitia).
- B).- Proyección nacional de AMECAP. La capacitación en México (Fernando Garzón).

Otro congreso relevante es el Cuarto Congreso Nacional de Capacitación, con sede en la Ciudad de México en 1981, participando con los siguientes temas:

- A).- Estilos de dirección de empresas: una investigación en México (Orlando Clua).
- B).- Tecnología conductual aplicada a la capacitación (Alvaro Jiménez).
- C).- Una experiencia sobre capacitación en México (Fernando Arias y Víctor Heredia G).
- D).- Estrategia en el desarrollo de modelos de capacitación (José Luis Ruiz Alcántara).

E).- El ser y el deber ser del capacitador en México (Darvelio Alberto Castaño Asmitia).

F).- Técnicas de adiestramiento (Jaime García Méndez).

G).- Planeación de recursos humanos (Cuauhtémoc Astorga).

Las reuniones gremiales, como son los congresos, foros, encuentros, etc., nos permiten conocer las características y el desarrollo de cualquier disciplina, de ahí la importancia del análisis de información en dichos congresos, ya que marcan la pauta para el desarrollo de la historia, en este caso, de la Historia de la Psicología del Trabajo en México.

Por otro lado, las publicaciones sobre psicología en México, tanto de libros como de revistas, de editoriales nacionales como extranjeras, han adquirido características peculiares debido a que en su mayor parte son de autores extranjeros y por lo tanto traducciones al español; en el caso de libros, en el período comprendido de 1958 a 1975, de treinta y tres importantes editoriales, se analizaron ciento siete títulos encontrados, el 94.5% corresponde a autores extranjeros, principalmente norteamericanos y en segundo lugar a autores franceses e ingleses, de autores latinoamericanos solo representan el 5.5%, incluyendo autores mexicanos. En el rubro de revistas mexicanas de Psicología del Trabajo, no ha existido continuidad en los esfuerzos por mantenerlas, solo la revista del Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de la Psicología (CENEIP) creada en 1975, ha publicado diferentes artículos de esta especialidad⁸⁷.

De las publicaciones en México en el campo específico de la Psicología del Trabajo, es impresionante el gran número de publicaciones realizadas por autores extranjeros y que predominan en el mercado editorial del país. Las publicaciones de autores mexicanos, tanto en libros como en revistas, es apenas incipiente. Y en consideración a que nuestra cultura es diferente y nuestro entorno es distinto, al llevar a cabo la práctica de algunas publicaciones extranjeras se cometen errores, por la diferencia marcada en

87 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México". México: UNAM. 1983. pp. 565-604.

costumbres y en ideología, por lo cual se requiere forzosamente la creación de tecnología propia, con aportaciones específicas para el país.

Si bien es cierto que México ha sido un país “receptor de tecnología en Psicología Laboral”, de países con mayor desarrollo industrial como Estados Unidos de Norteamérica y países de Europa. De alguna manera se puede afirmar que, en el caso particular de la Psicología Industrial, ésta llegó a México acompañada de las concepciones y técnicas del “management”, más que las corrientes teóricas de la Psicología de aquellos años. Y se empezó a practicar en México de manera similar al surgimiento de esta rama de la Psicología en EUA, sólo que con casi medio siglo de diferencia y en condiciones de desarrollo histórico, económico y sociocultural muy disimiles.⁸⁸

No obstante lo anterior, esto no debe seguir siendo un obstáculo para que el psicólogo asuma su compromiso con él mismo y con la sociedad, de búsqueda eminentemente creativa en la producción de conocimientos a través de investigaciones eficientes para la aplicación de nuevas tecnologías de ésta rama de la Psicología, en el campo laboral, aprovechando la habilidad que ha demostrado tener, el profesionista mexicano, para la solución de problemas, sin contar con las herramientas necesarias.

Y si se le apoya con una fuente de consulta actualizada, de artículos publicados en revistas al alcance de estudiantes, investigadores y profesionistas en su propio idioma, el español, se está dando respuesta a uno de los cuestionamientos a los que hace mención Castaño y Sánchez (1983), para el desarrollo científico y tecnológico, proponiendo:

“Que se incremente la investigación previa a la formación de los cuadros necesarios de investigadores”⁸⁹. Contribuyendo de ésta forma a fomentar el interés por la investigación en la actividad académica, para la formación de mejores profesionistas.

Benavides (1989) señala: “El Psicólogo debe estudiar, investigar y participar en las tareas de aprendizaje, enseñanza y difusión”. Obteniendo como resultado la optimización de recursos humanos y materiales, al no duplicar

⁸⁸ *Ibíd.* pp. 565-566.

⁸⁹ *Ibíd.* p. 577.

investigaciones, concluir algunas que hayan sido incompletas, enriqueciendo el trabajo de todos y no limitarse a las investigaciones que se realizan en la elaboración de tesis de manera individual. “La realización y difusión de las investigaciones de tesis debe servir para continuar y afianzar los vínculos de la profesión con la comunidad, constituyendo el eslabón entre el futuro profesional y la sociedad”, consolidando la identidad profesional del Psicólogo⁹⁰.

Si a la fecha se cuenta con una cantidad mínima de investigadores en Psicología del Trabajo, es necesario apoyar el crecimiento en esta producción de investigación contando con información recopilada de fácil acceso, puesto que la identidad profesional, como señala García (1989) se origina principalmente en las aulas⁹¹.

Y en éste sentido, la identidad del Psicólogo está vinculada con las ramas que conforman la Psicología, no obstante que la práctica en el ámbito laboral de cada una difiera, comparten sus estudios más allá de diferencias doctrinarias y teóricas.

Para mejorar la identidad del Psicólogo, es importante sembrar y cultivar la investigación empírica y que deje de ser considerado en el campo laboral sólo como un Psicólogo Técnico.

Valderrama, Lavalle y Hernández (1989) describen diferentes posturas teóricas para mejorar el entendimiento de las relaciones entre la educación superior y el empleo, entre las que mencionan: Teoría del Capital Humano; Teoría del Mercado Segmentado del Trabajo; Credencialismo y La Corriente de la Escuela Económica Radical Norteamericana. Coadyuvando de esta forma a la actualización de los conocimientos del Psicólogo⁹².

Nuestro país requiere tecnología propia que se adapte a los cambios sociales y políticos por los que estamos pasando, a los momentos de crisis, a las nuevas

⁹⁰ Benavides, T. J. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador, México: UNAM. 1989. pp. 807-808.

⁹¹ García, S. M. “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador, México: UNAM. 1989. p. 157.

⁹² Valderrama, I. P, Lavalle, A. I. y Hernández, V.J., “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. Urbina Soria, J. compilador, México: UNAM.

estrategias comerciales, y sobre todo al trabajo en equipo; todo esto necesita apoyarse en un sistema de información integral que permita consultar los avances en este campo, recopilados en una fuente de consulta, en la que se cuente con información de calidad de los autores de habla hispana publicados en revistas especializadas.

Existen en el presente, cientos de revistas especializadas y generales en Psicología que aparecen mensual, bimestral, cuatrimestral, semestralmente. Al igual que más de un centenar de libros, anualmente. Su objetivo es dar a conocer datos y conocimientos acumulados en esta disciplina, que permitan al Psicólogo mantenerse al día. Sin embargo, la información es diversificada y de gran volumen, por lo que debe ser recopilada, clasificada, ordenada, y complementada. Quedando atrás los sistemas de archivo tradicionales para dar paso a la tecnología de la computación.

Díaz Guerrero (1989), en su estudio "Lo indispensable para tener éxito como Psicólogo", menciona: "...Probablemente en el futuro en vez de biblioteca, se tenga computadora con toda la información del campo de la Psicología y se le pueda manejar para obtener inmediatamente el tipo de conocimientos requeridos."⁹³

El momento ha llegado, y es imprescindible la elaboración de una fuente de consulta a través de sistemas de cómputo actuales, los cuales permiten llevar a cabo ésta tarea en forma permanente.

La mayoría de las Universidades (de países como Estados Unidos, Inglaterra, Francia, entre otros), las empresas, los bancos, Instituciones Gubernamentales, etc. cuentan con amplias redes de cómputo, es el medio de comunicación más importante en la actualidad.

Los datos son consultados a través de redes de información, que permiten guardar gran volumen de información en espacios pequeños y no es necesario desplazarnos del lugar de trabajo, del laboratorio, del estudio, etc. para consultar los avances en distintas disciplinas. Como por ejemplo,

⁹³ Díaz-Guerrero, R. "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". Urbina Soria, J. compilador, México: UNAM. 1989. pp. 764-765.

la base de datos denominada PsycLit, que está formada por Literatura Mundial en el Area de Psicología, en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Con la implementación de INTERNET, en los últimos tiempos tenemos acceso a consultar datos en Universidades Extranjeras, en Empresas Transnacionales, Bibliotecas, Museos, etc.

En esta breve reseña histórica, observamos como los diferentes momentos y autores, abrieron la brecha en esta rama de la ciencia; toca ahora a las nuevas generaciones explotar al máximo, las diferentes tecnologías para producir nuevos conocimientos en investigación, acordes a las necesidades de nuestro país. Por lo tanto, este trabajo contribuye en la formación de una fuente de consulta, que esté al alcance tanto del estudiante como del personal docente, de los niveles de licenciatura como de posgrado y de investigación.

En esta rama de la Psicología del Trabajo, es sorprendente la cantidad de logros por alcanzar, ya que a diferencia de otras ciencias, no tiene límites, por ser objeto de estudio el comportamiento humano.

Cronología de lo más importante de la Psicología del Trabajo en México:

Aparece la Psicología Industrial en México el 10. de febrero de 1923 fundándose el primer departamento psicotécnico dentro del departamento del Distrito Federal, el cual inició la adaptación nacional del Test de Binet, aplicándoseles a los candidatos a ingresar al cuerpo de Policía y Tránsito, a la Normal Superior, y a otras dependencias y escuelas.

De esta forma, el psicólogo se insertó en el ámbito empresarial, atendiendo a los problemas obrero patronales, iniciándose por la selección de personal y un año después los Talleres Gráficos de la Nación, organismo del gobierno del Distrito Federal, publicó, la segunda edición de la Escala Binet-Simon-Terman, donde se utilizó en la sección de personal y fue la primera prueba adaptada a la población mexicana, esta edición tuvo gran demanda en la república mexicana, en los países de habla hispana y en E.U.A.⁹⁴

⁹⁴ Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". México: Documento inédito 1988 p. 43.

En la sección de Psicotécnica del D.D.F., David Pablo Boder colaborador de Enrique O. Aragón, Traduce y Adapta la revisión de Stanford a la prueba de Binet-Simon. En 1926 llega a México Lucia Montana Hastings alumna de Thorndike, para aplicar el Test Army-Beta en las escuelas secundarias, prueba que es empleada hoy día en sus versiones revisadas.⁹⁵

En 1938, se inicia el auge de la Psicología Industrial bajo la política de desarrollo económico propiciada por el presidente Lázaro Cárdenas; en esa política se originan la aceleración en los procesos industriales, la expansión del sistema económico, el aumento de inversiones en el sector privado y en empresas transnacionales; cambiando también las políticas gubernamentales por lo que se da un incremento burocrático y la creación de diversas instituciones descentralizadas. También se funda una escuela tecnológica que contribuyó a la capacitación de sus trabajadores.⁹⁶

En 1940 las instituciones bancarias en México presentan la selección técnica de personal.⁹⁷

El Banco de México en 1942 inicia las técnicas de selección de personal dirigidas por el Dr. Alfonso Quiroz Cuarón. se funda el departamento de investigaciones especiales, donde se diseñaron Test Psicológicos e investigaciones diversas, referidas a la fuerza de trabajo y los procesos de trabajo propios de Banco.⁹⁸

El Banco de Comercio inicia un año después la selección técnica de su personal bajo la dirección del Dr. Germán Herrera, que dependía del departamento de Personal realizando análisis, descripción y evaluación de puestos, así como investigaciones especiales.⁹⁹

95 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". México: Documento inédito 1988 p. 43.

96 Valderrama, I. P. "Un Esquema para la Historia de la Psicología en México". Revista Mexicana de Psicología, Vol. 2; No.1.; 1985.p. 88.

96 Loo, M. I. "El Campo Laboral del Psicólogo Industrial desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo". México: Tesis de Licenciatura. UNAM. 1988. p. 10.

97 *Ibíd.* p. 84.

98 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". México: Dcto. inédito 1988.p. 44.

99 Loo, M. I. "El Campo Laboral del Psicólogo Industrial desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo". México: Tesis de Licenciatura UNAM 1988. p. 11.

Teléfonos de México, S.A. inició en 1944 la aplicación de exámenes para admisión de nuevo personal y para el ascenso de empleados, a través del trabajo desarrollado por el Ing. David Mehel.¹⁰⁰

En 1950 el Dr. Germán Herrera imparte la primera cátedra en Psicología Industrial en la Universidad Iberoamericana en la escuela de Psicología. Así también el Dr. Herrera fundó el primer despacho privado en consultoría externa, denominado "Instituto de Personal, S.A." usando métodos de selección similares a los del Banco de México, iniciando los servicios de Psicología Industrial, dando asesorías en selección de personal, análisis y evaluación de puestos y edición de folletos de asesoría técnica.¹⁰¹

En 1951 en el Hospital Colonial de Ferrocarriles Nacionales de México, se creó un departamento de Prevención de Riesgos, Educación, Neuropsiquiatría y Medicina Psicosomática, bajo la dirección del Dr. Alfonso Millán y la colaboración de la Dra. Matilde Lemberger desarrollando funciones de selección técnica de personal, asesoría de capacitación, estudios de inadaptación, investigaciones sobre métodos y ambientes de trabajo, prevención de riesgos y orientación psicológica. En el Centro Patronal bajo la dirección de Honorato Carrasco se impartieron cursos sobre Psicología Industrial y se colaboró con la Sociedad Electromecánica en cursos de capacitación, impartiendo conferencias sobre el tema de la fatiga en el trabajo. Dentro de la asignatura de Psicología Aplicada, en la UNAM, se encontraban temas aislados de Psicología Industrial.¹⁰²

Y fue hasta 1953 que en la UNAM apareció un curso monográfico a nivel Maestría en Psicología Industrial donde se comenzó a considerar el uso de pruebas mentales para la selección de personal.¹⁰³

El Dr. Carlos Gómez Robleda imparte en 1956 la primer cátedra de Psicología Industrial en la UNAM, además de realizar consultoría externa en esta área con especialistas como Elliot R. Danzing, Luis Haro Leeb, Krakauer Dallins Hollard, Dr. Darvelio Castaño Asmitia, Javier Tercero, Héctor Kuri,

100 *Ibíd.* p. 11.

101 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". Mex.: Dcto. inédito 1988. p. 45.

102 *Ibíd.* p. 46.

103 Loo, M. I. "El Campo Laboral del Psicólogo Industrial desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo". México: Tesis de Licenciatura UNAM 1988. p. 105.

Dr. Pozo Pino, Dr. Fernando Arias Galicia, Dra. Graciela Sánchez Bedolla, Lic. Mauro Cárdenas, Lic. Miguel Jusidman, Lic. Sergio Reyes, Dr. Víctor Heredia, entre otros.¹⁰⁴

En 1958 en el Colegio de Psicología de la UNAM se iniciaron trabajos para la estructuración de un plan de estudios que permitieron a los estudiantes obtener el grado de licenciatura, además se propuso un programa de posgrado de Maestría y Doctorado con especialidades en Clínica, Industrial y Social.¹⁰⁵

En 1959 se inició el desarrollo de la Psicología Industrial en el sector público, a través de la oficina de Encuestas y Servicios Sociales de la Comisión Federal de Electricidad, donde se practicaron exámenes de selección y promoción de personal, contando con psicólogos para este fin y las pruebas que se aplicaron fueron: Army-Beta, Dominos, Wais y Barranquilla bajo la asesoría del Dr. Luis Lara Tapia, Sara Margarita Zendejas y Rogelio Díaz-Guerrero.¹⁰⁶

En 1960 el Lic. Adolfo López Mateos presidente de la República favoreció la participación del psicólogo dentro del sector público en el Distrito Federal, ya no sólo se le consideró como psicométrico, sino un elemento necesario para el desarrollo de la organización, razón por la cual se crearon plazas para Psicólogos Industriales en empresas privadas como la Cervecería Cuauhtémoc, entre otras, abarcaron funciones como la selección, reclutamiento de personal y algo de capacitación. La imagen del Psicólogo Industrial se dio a conocer en el interior de la República a través de cursos y conferencias en las áreas de industrial.¹⁰⁷

En 1961 Angel Sanroman formó la primera Asociación de estudiantes de Psicología Industrial, formada por estudiantes de todas las universidades.¹⁰⁸

104 Gerardo, P. C. "El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva". México. UNAM. 1989. p. 682.

105 Martínez, F. J. "EL Campo Profesional del Psicólogo: Análisis Comparativo de los Estudios realizados sobre el Perfil del Psicólogo y su Mercado de Trabajo". Tesis de licenciatura UNAM 1990. p. 4.

106 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". Mex: Dcto. inédito 1988. p. 46.

107 *Ibíd.* p. 47.

108 *Ibíd.* p. 49.

En 1966 un grupo de profesores del Colegio de Psicología de la UNAM demandaron cambios radicales en el plan de estudios, creándose los primeros departamentos de Especialidad: Psicología Clínica con José Cueli; Psicología Social con Héctor Capello; Psicología Experimental con Rogelio Díaz-Guerrero; Psicología Patológica con Julián Mc. Gregor; Psicología Fisiológica con Alberto Cuevas y Psicología Industrial con Germán Herrera.

Cabe señalar que estos cambios sentaron las bases de lo que posteriormente sería el área de Psicología del Trabajo y de las demás áreas.¹⁰⁹

En 1970 se fundó la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. (API), por un grupo de profesionistas, maestros y pasantes que se dedicaban a la Psicología Industrial en el Distrito Federal. También surge de manera legal la capacitación y el adiestramiento en el trabajo, al señalarse en el Art. 132, Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo de 1970.¹¹⁰

En 1971 se instituye un nuevo programa de estudios para la carrera de Psicología en el Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, es el Dr. Darvelio Castaño quien implantó las materias que actualmente comprenden el área de Psicología del Trabajo, ya que al ser nombrado Jefe del Departamento de Psicología Industrial substituye el nombre de "Industrial" por el de "Trabajo", por considerar a esta última denominación mucho más amplia para definir la intervención de un psicólogo en ésta especialidad. Es entonces que aparece el área de Psicología del Trabajo como una opción más a nivel Licenciatura y desaparece a nivel de Doctorado.¹¹¹

En 1972 el Dr. Rodolfo Gutiérrez llevó a cabo la aplicación académica del nuevo plan de estudios del área de Psicología del Trabajo. En este mismo año se llevó a cabo el Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial en el mes de julio, en la Unidad de Congresos del Centro Médico, fue auspiciado por la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. (API), fue en este congreso

109 Valderrama, I. P. "Un Esquema para la Historia de la Psicología en México". México: Revista Mexicana de Psicología, Vol. 2; No.1; 1985. p. 89.

110 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". México: Dcto. inédito 1988. p. 48.

111 Castaño, A. D.; Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México". "Una década de la Facultad de Psicología 1973-1983". Mex. UNAM. p. 572.

donde se cambió la nominación de Psicología Industrial por la de Psicología del Trabajo de manera oficial.¹¹²

El 27 de febrero de 1973, el Consejo Universitario elevó a rango de Facultad de Psicología al entonces Colegio de Psicología y fue la primera y única en adquirir el rango de Facultad en el mundo de habla hispana. Ocupando el puesto de Director de la Facultad de Psicología el Dr. Luis Lara Tapia. El Dr. Alvaro Jiménez Osornio es uno de los iniciadores de la investigación en el área de Psicología del Trabajo.¹¹³ Las técnicas de psicología aplicada al trabajo también se intensifican en lo referente a la selección y capacitación de personal calificado.

El profesional de la Psicología se comienza a ver aceptado y solicitado con mayor frecuencia en los departamentos de personal o recursos humanos en las empresas. Ya que existe en México un claro movimiento de tecnificación en el manejo de las medianas y grandes organizaciones, por lo que se intenta superar la improvisación y se ven de manera más notoria los síntomas de planificación empresarial.¹¹⁴

En 1975 se llevó a cabo el primer Congreso de Psicología del Trabajo, en Acapulco Gro. durante el mes de mayo siendo el tema central "El hombre y la productividad".¹¹⁵

En 1978 el Poder Ejecutivo Federal, por decreto publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de ese año, adicionó la fracción XIII al Art. 123 Constitucional, para garantizar el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento por parte de las empresas para las que laboran.¹¹⁶

En 1979 se llevó a cabo el Segundo Congreso Mexicano de Psicología en la Ciudad de México en el mes de julio.¹¹⁷

112 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". México: Dcto. inédito 198 pp. 37 y 53.

113 *Ibíd.* p. 36-38.

114 Aceves, S. O. "Detección de la Demanda de Estudios de Posgrado en Psicología del Trabajo". Tesis de Licenciatura. UNAM. 1990. p. 66-67.

115 Grados, E. A. J. "Historia de la Psicología del Trabajo". Mex.: Dcto. inédito 1988. p. 53.

116 Dávalos, J. "Derecho del Trabajo". México: Porrúa. 1988. p. 279.

117 Castaño, A. D.; Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo México". en "Una década de la Facultad de Psicología: 1973-1983". México. UNAM. p. 584.

En 1981 se llevó a cabo el Primer Encuentro Nacional de Psicólogos del Trabajo, del 21 al 23 de enero de ese año, teniendo como tema: "La Productividad, la Participación, el Progreso de la Nación", en la ciudad de Villahermosa, Tab.

En 1985 se llevó a cabo el Primer Congreso Interamericano de Psicología del Trabajo, teniendo como tema: "Como Promover el sentido de una Administración más Creativa y Responsable", en Oaxaca, Oax.

En 1991 se realizó el Segundo Congreso Nacional de Psicólogos del Trabajo, teniendo como tema: "El Factor Humano: Modelos Participativos ante la Apertura de Mercados Internacionales", en San Luis Potosí, SLP.

En 1992 se llevó a cabo el Tercer Congreso Nacional de Psicólogos del Trabajo, teniendo como tema: "Calidad y Productividad un Reto para la Psicología del Trabajo", en Querétaro, Qro.

En 1993 se realizó el Cuarto Congreso Nacional de Psicología del Trabajo, teniendo como tema: "Perspectiva de la Psicología del Trabajo en la Administración de Recursos Humanos en el año 2030", en Toluca, Edomex.

En mayo de 1994 se efectuó el Quinto Congreso Nacional de Psicología y 2do. Iberoamericano de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos, teniendo como tema: "La Psicología y los Recursos Humanos ante el Reto de la Excelencia, la Productividad y Competitividad", en Guanajuato, Gto.

En 1995 se realizó el Sexto Congreso Nacional de Psicología y 3ro. Iberoamericano de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos, teniendo como tema: "El Experto de Recursos Humanos como Facilitador del Campo", en Zacatecas, Zac.

En 1996 se llevó a cabo el Séptimo Congreso Nacional de Psicología y 4to. Iberoamericano de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos, teniendo como tema: "Nuevas Alternativas de Gestión del Comportamiento Humano en las Organizaciones", en San Luis Potosí, SLP.

En 1997 se realizó el Octavo Congreso Nacional de Psicología y 5to. Iberoamericano de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos, teniendo

como tema: "El Regreso a lo Esencial con una Visión de Calidad hacia el Futuro", en Morelia, Mich.

Las Maestrías en Psicología que se imparten en el Distrito Federal y en los Estados son:

Análisis Experimental de la Conducta. Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Ciencias del Comportamiento. Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jal.

Comportamiento Grupal. Depto. de Estudios de Posgrado del Centro de Enseñanza Técnico Superior, Ensenada, BC.

Desarrollo Humano. Plantel Norte de la Universidad Iberoamericana, Tijuana, BC.

Desarrollo Humano. Depto. de Desarrollo Humano de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

Desarrollo Humano. Instituto Técnico de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jal.

Diagnóstico y Rehabilitación Neuropsicológica. Fac. de Psicología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, Pue.

Investigación en Psicología Aplicada a la Educación. Instituto de Psicología y Educación de la Universidad Veracruzana, Jalapa, Ver.

Investigación Psicoanalítica. Instituto Sigmund Freud, Ciudad de México.

Modificación de la Conducta. ENEP Iztacala de la UNAM, Tlanepantla, Edomex.

Neuropsicología. Fac de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM, Iztapalapa, Distrito Federal.

Orientación Educativa. Universidad Tecnológica José Vasconcelos, Durango, Dgo.

Orientación Educativa. Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, Tlax.

Orientación Familiar. Plantel Golfo Centro, Universidad Iberoamericana, Puebla, Pue.

Orientación y Desarrollo de Parejas. Centro de Orientación y Promoción Humana, Ciudad de México.

Orientación y Terapéutica Familiar. Plantel Laguna de la Universidad Iberoamericana, Torreón, Coah.

Psico-Biología. Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Psicoanálisis y Psicoterapia. Instituto de Estudios de Posgrado en Psicoanálisis y Psicoterapia, Ciudad de México.

Psicología. Fac. de Psicología de la Universidad de las Américas, Ciudad de México.

Psicología. Depto. de Psicología de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

Psicología. Escuela de Ciencias Sociales de la Fundación Universidad de las Américas-Puebla, Cholula, Pue.

Psicología. Depto. de Psicología y Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sonora, Hermosillo, Son.

Psicología en Metodología de la Teoría e Investigación Conductual. ENEP Iztacala de la UNAM, Tlanepantla, Edomex.

Psicología (Educación Especial). Fac. de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM, Iztapalapa, Distrito Federal.

Psicología (Psicología Clínica). Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Psicología Ambiental. Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Psicología Aplicada. Fac. de Psicología de la Universidad de Colima, Colima, Col.

Psicología Clínica. Fac. de Ciencias de la Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Edomex.

Psicología Clínica. Fac. de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, Mor.

Psicología Clínica. División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Puebla, Pue.

Psicología Clínica. Escuela de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, Qro.

Psicología Clínica con Orientación Psicoanalítica. Fac. de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, N.L.

Psicología Clínica Infantil. Fac. de Comunicación Humana de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca, Mor.

Psicología de la Educación en Perspectiva Psicoanalítica. Coordinación de Posgrado del Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación José Ma. Morelos, Morelia, Mich.

Psicología de la Educación en Perspectiva Psicogenética. Coordinación de Posgrado del Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación José Ma. Morelos, Morelia, Mich.

Psicología de la Salud. Depto. de Salud, Psicología y Comunidad del Instituto de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jal.

Psicología de la Salud. Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Veracruzana, Coatzacoalcos, Ver.

Psicología del Adolescente. Universidad del Valle de Guadiana, Durango, Dgo.

Psicología del Trabajo. Escuela de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, Qro.

Psicología del Trabajo. Fac. de Trabajo Social de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad Victoria, Tamps.

Psicología Educativa. Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Psicología Educativa. Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jal.

Psicología Educativa. Escuela de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, Qro.

Psicología General Experimental en Psicología de la Salud. Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Psicología Infantil. Universidad del Valle de Guadiana, Durango, Dgo.

Psicología Laboral. Fac. de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, N.L.

Psicología Social. Fac. de Psicología de la UNAM, Ciudad de México.

Psicología Social. Fac. de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, N.L.

Psicología Social. Fac. de Psicología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, Pue.

Psicología Social y de Grupos e Instituciones. División de Ciencias Sociales y Humanidades Unidad Xochimilco de la Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México.

Psicología Social y de las Organizaciones. Escuela Libre de Psicología, Chihuahua, Chih.

Psicopedagogía. Escuela de Psicología Fac. de Educación de la Universidad Anáhuac, Huisquilucan, Edomex.

Psicoterapia. Instituto de Asesoramiento Profesional, Hidalgo del Parral, Chih.

Psicoterapia. Plantel Golfo Centro de la Universidad Iberoamericana, Puebla, Pue.

Psicoterapia Familiar. Universidad Vasco de Quiroga, Morelia, Mich.

Psicoterapia General. Centro de Estudios de Posgrado de la Asociación Psicoanalítica Mexicana, Ciudad de México.

Psicoterapia Gestalt. Centro de Estudios e Investigaciones Gestalticas, Jalapa, Ver.

Psicoterapia Humanista. Universidad Vasco de Quiroga, Morelia, Mich.

Psicoterapia Humanística. Universidad del Valle de Guadiana, Durango, Dgo.

Psicoterapia Infantil Gestalt. Centro de Estudios e Investigaciones Gestalticos, Jalapa, Ver.

Psicoterapia Psicoanalítica. Centro Eleia Actividades Psicológicas, Ciudad de México.

Psicoterapia Psicoanalítica. Fac. de Psicología de la Universidad Intercontinental, Ciudad de México.

Psicoterapia Psicoanalítica Individual. Instituto de Investigaciones en Psicología Clínica y Social, Ciudad de México.

Psicoterapia Psicoanalítica Infantil. Instituto de Investigaciones en Psicología Clínica y Social, Ciudad de México.

Rehabilitación de Personas con Alteraciones del Lenguaje y Audición. Centro de Especialidades en Desarrollo y Educación, Chihuahua, Chih.

Relaciones Familiares. División de Posgrado de la Universidad de Morelos, Morelos, N.L.

Teoría Psicoanalítica. Centro de Investigaciones y Estudios Psicoanalíticos, Ciudad de México.

Teoría Psicoanalítica. Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Veracruzana, Jalapa, Ver.

Terapia de Juego Aplicada a Problemas Emocionales y de Conducta. Centro de Especialidades en Desarrollo y Educación, Chihuahua, Chih.

Terapia Familiar. Instituto de Terapia Familiar Cencalli, Ciudad de México.

Terapia Familiar. División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, Jal.

Terapia Familiar. Universidad del Noreste, Tampico, Tamps.

Terapia Familiar. Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, Tlax.

Terapia Familiar y de Pareja. Colegio de Humanidades de la Universidad Autónoma de la Laguna, Torreón, Coah.

Terapia Gestalt. Instituto de Terapia Gestalt Región Occidente, Guadalajara, Jal.

Terapia Racional Emotiva. Instituto de Terapia Racional y Emotiva,

Ciudad de México.¹¹⁸

Las maestrías en Psicología que imparte la Universidad Nacional Autónoma de México y el número de ingresados y egresados de las mismas son:¹¹⁹

Ciudad Universitaria:

	1er. ingreso	1er. ingreso reinscripción	egresados 1995
Análisis Experimental de la Conducta	3	11	1
Psico-Biología	15	22	7
Psicología Ambiental	5	11	2
Psicología Clínica	67	138	15
Psicología Educativa	22	53	3
Psicología General			
Experimental	21	52	4
Psicología Social	29	63	6

ENEP Zaragoza UNAM:

Psicología	0	9	1
Ciencias Biología	5	11	0
Neuropsicología	0	7	0

118 "Catálogo de Posgrado 1997 ANUIES". Maestrías en Psicología. México: Dirección de Servicios Editoriales. 1997. pp. 310-312.

119 Anuario Estadístico 1996 "Población Escolar de Nivel Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES". México: Dirección de Servicios Editoriales. 1997. pp. 267-269 y 347.

ENEP Iztacala UNAM:

Modificación de la Conducta	17	46	3
Neurociencias	3	8	2
Psicología en Metodología de la Teoría de la Investigación Conductual	8	20	2

En nuestra Universidad parte de la fortaleza se encuentra en su autoridad moral e intelectual, en el talento de sus profesores e investigadores, en el impulso de sus estudiantes y en su compromiso con México.

La libertad de cátedra y de investigación es una realidad en casi todas las dependencias de nuestra Universidad. En esos principios se basa la labor de la Institución. El profesor o investigador, dentro de los programas y los planes institucionales, tiene amplia libertad para su quehacer académico; expresa y discute sus pensamientos sin que exista la imposición de una línea ideológica. Es una Institución de la libertad, para la libertad y por la libertad.

En nuestra Universidad contamos con infraestructura de investigación más importante del país. Varios de los institutos y centros de esta Universidad son de excelencia académica reconocida internacionalmente y compiten con los mejores del mundo. En ellos se han realizado investigaciones cuyos resultados son apreciados en muchas partes y se aplican en diversos países.¹²⁰

Sin el nivel académico apropiado, la Universidad dejaría de ser factor de movilidad social al deteriorarse la capacidad profesional de sus egresados y por consiguiente el prestigio de los títulos que otorga. A nadie conviene pues, sino a los intereses más retrogradados, una baja en el nivel académico de nuestra Institución. A nadie debe interesar más el mantener y superar nuestro nivel académico que a las clases populares.¹²¹

El Dr. Jorge Carpizo rector de la Universidad en un proyecto académico que planteó propuso que la visión que se persigue es que los estudiantes estudien,

¹²⁰ Ruiz, M. M. "La Universidad Detenida". México: El Nacional. 1990. p. 130.

¹²¹ *Ibíd.* p. 141.

que los profesores realmente enseñen y que los investigadores realmente investiguen. Que la Universidad sea tal, y que cumpla con sus funciones para servir cabalmente al mejoramiento del pueblo mexicano en sus aspiraciones a niveles más altos en lo económico, en lo político, en lo social y en lo cultural.¹²²

¹²² *Ibíd.* p. 148.

CAPITULO III METODOLOGIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La información en la actualidad siempre, juega un papel importante en cualquier campo, por lo que al contar con un sistema de información integral, que nos permita apoyarnos para entender y resolver problemas que surgen por el crecimiento normal de nuestro país, tendremos elementos de juicio para seguir tal o cual ruta de acción, basados en conocimientos y estudios actuales.

“Si un fenómeno tiene 200 facetas, y solo se está consciente de 5 de ellas, será poco lo que se pueda entender. La comprensión dependerá del número de dimensiones consideradas y de sus interrelaciones” 123.

El volumen de información con el que se cuenta en la Universidad Nacional Autónoma de México, acerca de la Psicología del Trabajo, es grande, sin embargo, para poder localizar un determinado artículo, se pierde mucho tiempo, ya que la información se muestra en forma global y no por especialidad, el presente trabajo tiene la finalidad de hacer más accesible la consulta de dicha información, presentándola en forma ordenada, para que se adapte a las necesidades del consultor, permitiéndole obtenerla de manera rápida, confiable y completa; de tal suerte que tenga de cada línea de investigación diferentes facetas que le sirvan de elementos de juicio para tomar sus propias decisiones, o llevar a cabo nuevas investigaciones que aporten conocimientos actuales en esta área.

Si sabemos que hacen falta investigaciones e investigadores en nuestro país, Castaño y Sánchez (1978) debemos preguntarnos:

¿Qué se investiga en los últimos años, en nuestro país y en países de habla hispana en el campo de la Psicología del Trabajo y cuáles son sus características?124

123 Stanley, Y. “La Administración como Proceso de la Toma de Decisiones”. México: ECASA. 1979. p. 17.

124 Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. “Problemas de la Importación Tecnológica Psicolaboral en los países en Desarrollo”. México: Revista Latinoamericana de Psicología 1978. No. 10 (1). pp. 71-82.

Para contestar ésta pregunta se elabora el presente trabajo cuyo objetivo a continuación se detalla.

OBJETIVOS.

Crear una fuente de consulta temática de información, seleccionando y organizando investigaciones de Psicología del Trabajo editadas en publicaciones periódicas de habla hispana de acuerdo a las líneas de investigación propuestas.

Proponer un mayor conocimiento en la postulación de las diferentes áreas de la Psicología del Trabajo, para iniciar nuevas investigaciones acordes a nuestro país.

Que los estudiantes de nivel licenciatura, posgrado y disciplinas afines cuenten con información actualizada para futuras y mejores investigaciones, y de que el papel que desempeña el Psicólogo del trabajo ante la sociedad lo desempeñe con nuevos conocimientos y óptima adecuación de su quehacer en beneficio de la solución de problemas socialmente relevantes, en donde logre tener mayores responsabilidades y satisfactores, se diseña ésta útil y práctica herramienta.

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El desarrollo del Psicólogo del Trabajo, bajo los esquemas tradicionales, se verá limitado en la práctica laboral. El cambio es inminente, la adaptación a la que hace referencia Darwin¹²⁵, es real, solo sobrevivirán los que mejor se adapten al medio en el que se desarrollan, a las nuevas economías entre ellas, a la nueva tecnología en Psicología del Trabajo.

Tenemos marcado el nombre de importadores de tecnología en todos los campos, y más aún en el campo de la Psicología del Trabajo.

“Se requiere mayor investigación original y creativa, que produzca conocimiento nuevo y de acuerdo a nuestras características nacionales, tanto psicológicas como socioculturales. Deberíamos pensar que la etapa de

¹²⁵ Arredondo, M.B. “¿Qué es el hombre”. México: Porrúa Hermanos. 1974. p. 21.

imitación crítica debe ser superada en breve pues, de otra manera, se continuarán reforzando patrones de dependencia científica, tecnológica y sociocultural”.¹²⁶

Es claro que sería imposible continuar llevando a cabo las mismas acciones y querer obtener resultados diferentes, nuestras técnicas deben cambiar y adaptarse a las condiciones del México actual, del México en desarrollo, con problemas de crisis, con la participación en la globalización de las economías, con la gestación de la democracia, con presiones sindicales para incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores, con el levantamiento armado de las clases marginadas, etc.

El México de hoy requiere esfuerzos que permitan su crecimiento, la dependencia de cualquier forma, nos limita, nos frena, y el avance en cuanto a investigaciones se hace de lado, porque esperamos a que nos den información digerida, de una sociedad con problemas distintos a los nuestros, con ideología diferente a la nuestra, esa dependencia debe detenerse y abocarnos a lo que es nuestro.

No podemos dejar de reconocer el gran avance científico y tecnológico que existe en los Estados Unidos de Norteamérica, y tampoco podemos negar que van a la vanguardia en investigaciones.

La imagen actual del Psicólogo del Trabajo en los medios empresariales y sindicales está distorsionada, por la participación de otros profesionistas de carreras afines que llevan a cabo actividades propias de la Psicología del Trabajo, por lo que es necesario demostrar en la práctica que el conocimiento que se tiene, contribuye a resolver problemáticas que los propios dirigentes no saben como abordar.

La participación en nuevos campos de acción, en donde ningún otro profesionista, puede tener injerencia, ya que la nueva preparación del Psicólogo en el Area Laboral, deberá apoyarse en investigaciones y estudios, que le permitan tomar decisiones correctas, demostrando de esta forma, su capacidad en la solución de problemas actuales.

¹²⁶ Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. México: UNAM. 1983. p. 596.

Problemas que van relacionados con el desempeño laboral dada la protección actual que tiene el trabajador mexicano, a través de la Ley Federal del Trabajo, ya que establece una marcada tendencia de proteger los intereses de los trabajadores, lo cual es completamente justificable, puesto que el trabajador es la parte económicamente más débil de una relación contractual; en esta Ley se definen disposiciones que otorgan sentido social al trabajo humano. Sin embargo no existe reciprocidad, es decir, no motiva al trabajador como para que exista responsabilidad y dedicación en el cumplimiento del trabajo. En la práctica se produce un desequilibrio en las relaciones laborales, como son el ausentismo, deficiente productividad, huelgas con exigencias sin límite, etc.¹²⁷

El aparato productivo en México es heterogéneo en sus procesos de trabajo, ya que encontramos desde procesos artesanales hasta procesos altamente automatizados, desde empresas familiares, hasta empresas transnacionales, aunado a que no existe una cultura de la calidad.

La mediana y pequeña empresa se han ido disminuyendo ante la falta de liquidez para responder a sus obligaciones, sin embargo esto ha traído serias consecuencias ya que el 80% de la fuerza laboral era absorbida por estas empresas y el problema de desempleo se vio elevado.¹²⁸

Lo anterior debido a que el empresario mexicano no contaba con información actualizada, ni con apoyos de profesionistas calificados, que lo alertaran a una buena toma de decisiones.

TIPO DE TRABAJO.

La presente tesis es una investigación documental basada en la explicación que ofrece Lemini (1992), sobre lo que implica la investigación documental, y que establece:

“La investigación documental puede ser entendida como aquella indagación científica en que los datos o resultados centrales derivan de fuentes no

¹²⁷ Blanco, C.F. “La Toma de Decisiones en la Pequeña Industria”. UPIICSA. Tesis, IPN 1984. pp. 32-33.

¹²⁸ *Ibíd.* p. 39.

empíricas, tales como la actividad teórica o intelectual del propio investigador, así como los recursos bibliográficos, hemerográficos, videográficos, audiográficos, iconográficos, archivográficos e informáticos que éste sea capaz de allegarse. En el proceso de investigación documental no se presenta una confrontación directa entre el investigador y sujetos o escenarios reales ...La investigación documental, generalmente supone la realización de actividades de recibimiento, categorización y ordenamiento, análisis e integración, interpretación y reinterpretación, crítica y exposición sistemática de la información que ha sido obtenida de las fuentes no empíricas”.129

“ Propuesta relativamente original de un abordaje explicativo para un fenómeno de interés científico, de una estrategia o técnica de planeación, preventiva, diagnóstico o intervención aplicable a un problema socialmente relevante.”.130

Por último, es una tesis aplicativa ya que colabora a resolver un problema real de información y de tiempo, porque ayuda a comprender y clarificar mejor la información existente en la U.N.A.M. Además de coadyuvar a la superación de problemas socialmente relevantes como es la situación actual del mercado laboral en México.

Para el desarrollo del presente trabajo de tesis se procedió de conformidad a la siguiente metodología de desarrollo:

METODOLOGIA DE DESARROLLO

A).- Definición de Objetivos.

Se definió el Objetivo del trabajo de tesis, consistente éste, en " La Creación de una Nueva Fuente de Consulta de Artículos sobre Psicología del Trabajo Publicados en Revistas en Idioma Español ".

129 Treviño, N.A. (Ed.). “Instructivo para la Titulación en la Licenciatura”. México: UNAM. Facultad de Psicología. 1995. p. 16.

130 *Ibíd.* p. 17.

B).- Determinación Preliminar del Alcance del Trabajo de Tesis.

Se definieron líneas preliminares de investigación para la recopilación de la información existente con relación a los artículos publicados, mediante la base llamada Thesaurus of Psychological Index Terms, séptima edición, la cual consiste en un diccionario diseñado por la American Psychological Association que permite indizar y recuperar información en el campo de la Psicología. Este vocabulario controlado, fue diseñado para estar en posibilidad de estructurar la materia de la Psicología, y a su vez, para servir como un instrumento de indización y estandarización de sus términos, facilitando la búsqueda de los mismos en la literatura.

C).- Recopilación de Información.

Se procedió a consultar y recopilar, a través del Sistema de Cómputo, información de los archivos del Centro de Documentación de la Facultad de Psicología, de la Universidad Nacional Autónoma de México, denominados: Bancos Bibliográficos Latinoamericanos y del Caribe II Steps, Biblat, Osh-Rom, PsycLit, Serie UNAM, Sipal y Sociofile, grabados en el medio de informática denominado CD-ROM; a continuación se muestran las fichas de presentación de artículos de los distintos archivos consultados, presentándose éstos en la forma original en que se encuentran en cada uno de los multicitados archivos:

BANCOS BIBLIOGRAFICOS LATINOAMERICANOS Y DE EL CARIBE II STPS

0123

NUM. ACCESO 20111

MASSUM, LEONEL

PROBLEMATICA DE LA PREVENCION DE RIESGOS
PROFESIONALES Y DE LA CAPACITACION PARA SU
PREVENCION EN AMERICA LATINA

PUBLIC.: CONDICIONES DE TRABAJO

MEXICO

10 (1)

PP. 41-45

1985

BIBLAT

No. FICHA : 313240

No. ACCESO : 8330585

TITULO : LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA MODERNA

AUTOR : ESPINOZA-DESIGAUD A

REVISTA : REVISTA CLAM

REFERENCIA : 10, 24-28

AÑO : 1980

No. REFERENCIAS : 10

TIPO DOCUMENTO : ARTICULO

ENFOQUE : DIVULGACION

AREA GEOGRAFICA : MEXICO

PALABRAS CLAVE : ADMINISTRACION

PALABRAS CLAVE : MEXICO

PALABRAS CLAVE : MOTIVACION

PALABRAS CLAVE : PERSONAL

PALABRAS CLAVE : RECURSOS HUMANOS

PALABRAS CLAVE : SELECCION

SUBDISCIPLINAS : RECURSOS HUMANOS

SUBDISCIPLINAS : PSICOLOGIA INDUSTRIAL

OSH-ROM

Marked in Search: #4

RN: 00219723

TI: Aspects of Psychological Work Environment and Health among Male and Female White-Collar and Blue-Collar Workers in a Big Swedish Industry

AU: Wright-I; Bengtsson-C; Frankenberg-K

SO: Journal of Organizational Behavior, Vol. 15, No. 2, pages 177-183, 11 references

PY: 1994

AB: Psychological and health factors experienced by a large group of employees within the Volvo companies were investigated in order to define differences between male and female white and blue collar workers. Randomly selected white collar and blue collar workers were chosen from within the Volvo group, and examined between January, 1987 and December, 1991. The selected workers consisted of 761 men and 375 women of which 701 were white collar and 437 were blue collar. Questionnaires containing 121 questions which included questions on physical work environment,

psychological stress, job satisfaction, medical symptoms, and quality of life were distributed to the worker sample. Responses were analyzed by the Factor program to find correlations between various groups. The results indicated that women experience more physical symptoms, less job stimulation, fewer development and training opportunities, and less influence and recognition. Blue collar workers also had more physical symptoms, less job satisfaction, less influence on one's job, and fewer development and training opportunities, with female blue collar workers having the worst situation. The authors conclude that there are some obvious differences between men and women blue collar and white collar workers, and that it is possible for increased job dissatisfaction and stress to diminish resistance to pain and increase psychosomatic symptoms.

DE: JORBEJ-; Psychological-effects; Psychological-stress; Work-environment; Worker-health; Health-surveys; Workplace-monitoring; Employees-; Job-stress; Men-; Women-; Questionnaires-; Industrial-psychology

PSYCLYT

TI: Estudio experimental de los efectos del hacinamiento sobre la ejecución de tareas y la percepción de las características ambientales de un escenario laboral. (Experimental study of the effects of crowding on task execution and perception of work environment.)

AU: Ortega-Andeane,-Patricia; Urbina-Soria,-Javier

IN: U Nacional Autonoma de Mexico, Facultad de Psicologia, Mexico City

JN: Revista-Mexicana-de-Psicologia; 1984 Jul-Dec Vol 1(2) 128-133

IS: 01856073

LA: Spanish

PY: 1984

AB: Studied the effects of crowding on task completion, perceptions of the work environment, and social behavior among 1 male and 10 female workers in a pharmaceutical manufacturing factory. Ss were observed in 2 work environments differing in terms of social density (SD), and the following behaviors were monitored: task-related behavior, verbal interactions concerning social topics, and verbal interactions concerning work. In addition, Ss completed a questionnaire assessing their perceptions of the physical work environment. Results indicate that crowding neither lowered productivity, nor resulted in less favorable perceptions of the work environment. Ss in the low SD condition rated the work environment

favorably, and they increased the favorableness of ratings in the high SD condition. Implications for field study of work-related behavior are discussed. (PsycLIT Database Copyright 1987 American Psychological Assn, all rights reserved)

KP: crowding; task completion & perception of work environment & social behavior; employees of pharmaceutical manufacturing factory

DE: CROWDING-; BUSINESS-AND-INDUSTRIAL-PERSONNEL; WORKING-CONDITIONS; EMPLOYEE-PRODUCTIVITY; EMPLOYEE-ATTITUDES; SOCIAL-BEHAVIOR; ADULTHOOD-

CC: 3670; 36

PO: Human

AG: Adult

UD: 8711

AN: 74-33101

JC: 3201

SERIEUNAM

CLASIFICACION DEWEY : 150

TITULO ABREVIADO : Psicologia. Mex. D.F.

TITULO CLAVE : Psicologia. Mexico, D.F.

TITULO : Psicologia : revista de estudios y desarrollo de los recursos humanos

EDITORIAL : Mexico, D.F. Sergio Hernandez

SIPAL

No. DE FICHA 001649

TITULO : RAZONES QUE ACONSEJAN LA CREACION DE UN GABINETE DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN LOS MINISTERIOS. FUNCIONES Y UTILIDAD DEL MISMO.

AUTOR : SALAS PARRILLA, M., ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIA, ESPAÑA

TITULO CLAVE: REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA, ES

FECHA DE PUBLICACION : 1981

REFERENCIA : 36(2), 337-345

RESUMEN : FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN LA ADMINISTRACION PUBLICA ESPAÑOLA

DESCRIPTORES : PSICOLOGIA INDUSTRIAL

DESCRIPTORES : CAPACITACION DE PERSONAL
DESCRIPTORES : PSICOLOGOS INDUSTRIALES
DESCRIPTORES : PERSONAL DE INDUSTRIA Y COMERCIO
DESCRIPTORES : SELECCION DE PERSONAL
DESCRIPTORES : ESPAÑA
DESCRIPTORES : MOTIVACION DEL EMPLEADO
IDIOMA DOCUMENTO : SPA

SOCIOFILE

10 of 303

Marked in Search: #11

TI: The Working Class of the Transnational Corporations (CTN) in Latin America. Tendencies toward an Autonomous Union Movement in Mexico, Brazil, and Argentina; La clase trabajadora de las corporaciones transnacionales (CTN) en America Latina. Tendencies hacia un movimiento sindical autonomo en Mexico, Brasil y Argentina

AU: Boris,-Dieter; Marrero,-Gloria

IN: U Marburg, D-3550 Federal Republic Germany

JN: Homines; 1989, 13, 1, Feb-July, 199-212.

CO: HOMIER

AVA: Hard copy reproduction not available; document not on microfilm

NT: Translated by Gloria Marrero.

DT: aja Abstract-of-Journal-Article

LA: Spanish

CP: United-States

PY: 1989

AB: The development of the Latin American working class & workers' movement is traced from their formation by European immigrants in the nineteenth century to their role in strikes during the late 1970s & early 1980s. Due to the growth of transnational corporations & the internationalization of local markets since the 1950s, there have been fundamental changes in the political-economic situations of the working classes. These changes are characterized by the rapid & absolute growth of the industrial proletariat, the concentration of the proletariat in certain industries & regions, the divisiveness between skilled, semiskilled workers, & unskilled workers, & higher salaries & benefits for workers in the transnational corporations vs national & local businesses. New sectors of new union opposition arose in the 1970s, as illustrated by cases in Mexico, Brazil, & Argentina. Aspects of

international solidarity & international union strategies are discussed. 13
References. M. Pflum (Copyright 1991, Sociological Abstracts, Inc., all rights reserved.)

DE: Working-Class (D930300); Latin-America (D448200); Nineteenth-Century (D565200); Labor-Movements (D438000)

IP: working class/workers' movement development, Latin America, 19th century-1980s;

SH: complex organization; jobs, work organization, workplaces, & unions (0621)

CC: 0621; 0600

AN: 91X6345

D).- Análisis de la Información Recopilada.

Se llevó a cabo el análisis de la información recopilada, mediante el criterio de selección de publicaciones que proporcionaran, primeramente, información relacionada directamente al campo de la Psicología del Trabajo, eliminando toda aquella propia de otros campos de la Psicología. Y posteriormente, seleccionando la que proporcionara la mayor información para el fácil acceso a los trabajos publicados, por tal razón, se debería contar con la información de: Título del Trabajo Publicado; Nombre del Autor o Autores de los Trabajos; Institución Patrocinadora de los Trabajos de Investigación; País o Ciudad en donde se Desarrolló la Investigación; Nombre de la Revista que Publicó el Artículo; Año de Publicación; Datos de Localización de la Revista, tales como: Volumen y Página; y; de lo más importante para efecto de su consulta, Resumen del Trabajo de Investigación, incluido en el artículo publicado.

E).- Determinación Definitiva del Alcance del Trabajo de Tesis.

Del análisis desarrollado sobre la información recopilada, se procedió a definir los siguientes alcances:

E.1).- Determinación y clasificación de las Líneas de Investigación Definitivas.

Las Líneas de Investigación se definieron mediante la indización de la información de los artículos correspondientes al campo de la Psicología del Trabajo, y tanto las líneas de investigación definitivas, como los artículos que las integran, se ordenaron de manera alfabética. Las Líneas de Investigación definidas fueron:

- A).- Actitudes hacia el Trabajo.
- B).- Administración de Pruebas.
- C).- Análisis de Puesto.
- D).- Capacitación.
- E).- Comportamiento Organizacional.
- F).- Conflicto.
- G).- Desempleo.
- H).- Empleo.
- I).- Evaluación.
- J).- Jubilación.
- K).- Locus de Control.
- L).- Motivación.
- M).- Mujeres Trabajadoras.
- N).- Personalidad.
- Ñ).- Psicología Ambiental.
- O).- Salario.
- P).- Salud y Trabajo.
- Q).- Satisfacción Laboral.
- R).- Seguridad Laboral.
- S).- Selección de Personal.
- T).- Stress Laboral.

E.2.)- Periodo de Publicación de Artículos.

El período definido para la recopilación de artículos, fue el comprendido de enero de 1975 a diciembre de 1996, debido esto a la escasez de publicaciones en el idioma español.

E.3.)- Integración de Ficha de Presentación del Artículo.

El formato de la ficha del artículo, se conformó de la siguiente manera:

- A).- TITULO.
- B).- AUTOR (ES).
- C).- INSTITUCION Y PAIS DE PUBLICACION.
- D).- REVISTA Y AÑO DE PUBLICACION.
- E).- RESUMEN.

E.4).- Archivos a Consultar para la Recopilación de Artículos publicados.

Se determinó el PsycLit como el único archivo a consultar, en razón de que éste presenta en sus registros, por una parte, y de suma importancia para fines de consulta, resúmenes explicativos en Inglés de los temas que se desarrollan en los artículos, y por otra parte, información suficiente para el fácil acceso a los trabajos de investigación publicados en español, tanto en revistas nacionales como extranjeras, ejemplo:

TI: Estudio experimental de los efectos del hacinamiento sobre la ejecución de tareas y la percepción de las características ambientales de un escenario laboral. (Experimental study of the effects of crowding on task execution and perception of work environment.)

AU: Ortega-Andeane,-Patricia; Urbina-Soria,-Javier

IN: U Nacional Autonoma de Mexico, Facultad de Psicologia, Mexico City

JN: Revista-Mexicana-de-Psicologia; 1984 Jul-Dec Vol 1(2) 128-133

IS: 01856073

LA: Spanish

PY: 1984

AB: Studied the effects of crowding on task completion, perceptions of the work environment, and social behavior among 1 male and 10 female workers in a pharmaceutical manufacturing factory. Ss were observed in 2 work environments differing in terms of social density (SD), and the following behaviors were monitored: task-related behavior, verbal interactions concerning social topics, and verbal interactions concerning work. In addition, Ss completed a questionnaire assessing their perceptions of the physical work environment. Results indicate that crowding neither lowered productivity, nor resulted in less favorable perceptions of the work environment. Ss in the low SD condition rated the work environment favorably, and they increased the favorableness of ratings in the high SD condition. Implications for field study of work-related behavior are discussed. (PsycLIT Database Copyright 1987 American Psychological Assn, all rights reserved)

KP: crowding; task completion & perception of work environment & social behavior; employees of pharmaceutical manufacturing factory

DE: CROWDING-; BUSINESS-AND-INDUSTRIAL-PERSONNEL; WORKING-CONDITIONS; EMPLOYEE-PRODUCTIVITY; EMPLOYEE-ATTITUDES; SOCIAL-BEHAVIOR; ADULTHOOD-

CC: 3670; 36
PO: Human
AG: Adult
UD: 8711
AN: 74-33101
JC: 3201

E.5.)- Presentación de la Ficha.

Se definió que la totalidad de la información que integra la ficha de presentación de los artículos publicados, se presente única y exclusivamente en el idioma español; ejemplo:

TITULO: Estudio experimental de los efectos del hacinamiento sobre la ejecución de tareas y la percepción de las características ambientales de un escenario laboral.

AUTOR: Ortega-Andeane,-Patricia; Urbina-Soria,-Javier.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México.

REVISTA: Revista-Mexicana-de-Psicología; 1984 Jul-Dic Vol. 1(2) 128-133.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos del hacinamiento sobre la terminación de tareas, percepciones del ambiente laboral y comportamiento social. El estudio se realizó en un hombre y diez mujeres trabajadores de una fábrica de productos farmacéuticos. Los participantes en el estudio fueron observados en dos ambientes laborales diferentes en términos de densidad social y los comportamientos siguientes fueron monitoreados: comportamiento relativo al trabajo, interacciones verbales concernientes a temas sociales e interacciones verbales concernientes al trabajo. En adición, los participantes completaron un cuestionario valorando sus percepciones del ambiente físico laboral. Los resultados indican que el hacinamiento ni reduce la productividad, ni resulta en percepciones menos favorables del ambiente laboral. Los trabajadores en la condición de densidad social baja clasificaron el ambiente laboral favorablemente y aumentaron el carácter favorable de clasificación en la condición de densidad social alta. Se discutieron las implicaciones para el estudio de campo de los comportamientos relacionados al trabajo.

F).- Recopilación de la información en Base a los Alcances Definidos.

Se procedió a recopilar la información en el archivo denominado PsycLit, de conformidad con los alcances definidos.

G).- Análisis y Selección de los Artículos Recopilados.

En base a las líneas de investigación definidas, se procedió a realizar el análisis y la selección de los artículos que forman parte de la presente Fuente Temática de Consulta , eliminando, a su vez, todos los artículos correspondientes a las otras áreas de la psicología, distintas a la del Trabajo.

H).- Traducción al Español del Idioma Inglés, de Descriptores y Resúmenes de los Artículos Seleccionados.

Una vez seleccionados los artículos definitivos del presente trabajo, se procedió a la traducción de descriptores y resúmenes de los artículos, respetando, en la medida de lo posible, el enfoque técnico propio del lenguaje utilizado en los referidos artículos.

I).- Clasificación y Ordenamiento Alfabético de los Artículos.

Para facilitar la localización de los distintos artículos que conforman la presente Fuente Temática de Consulta, se presentan los artículos clasificados por Línea de Investigación y ordenados alfabéticamente dentro de la misma línea.

J).- Elaboración de Índices Temáticos para la Consulta de la Base de Datos.

Adicionalmente a la clasificación y ordenamiento de artículos referido en el punto anterior, se conformaron dos índices que permitieran su pronta localización y fácil consulta, siendo éstos:

J.1.)- Índice de Instrumentos.

En este índice se integraron todos los instrumentos referidos en los distintos artículos que conforman la presente Fuente Temática de Consulta, tales como: análisis, cuestionarios, entrevistas, escalas, estudios, índices, inventarios, medidas, modelos, perfiles, pruebas, técnicas, etc., dividiéndose los instrumentos en Instrumentos Especificados, Instrumentos No Especificados e Instrumentos Estadísticos; y a su vez, ordenados todos de manera alfabética y con el señalamiento de la página correspondiente en la que se les refiere.

J.2.)- Índice Temático de Artículos.

Adicional al índice mencionado en el punto anterior, también se desarrolló un Índice Temático de Artículos, en el cual se agrupó a todos los artículos de la Fuente de Consulta por Línea de Investigación, ordenados tanto los artículos dentro de cada Línea de Investigación, como las propias Líneas, de manera alfabética y con el señalamiento del número de página correspondiente; y a su vez, se estableció por cada artículo, según los tópicos que en el mismo se tratan, Líneas de Investigación alternas en las cuales podía haber sido clasificado el artículo en cuestión, permitiéndose de esta forma poder contar con una más completa clasificación de artículos.

K.)- Integración de la Base de Datos en un Medio Informático.

El presente trabajo de investigación documental se integró, adicionalmente a su presentación formal en Tesis Profesional, en un instrumento para su utilización en sistemas computacionales, mediante el formato disket de alta densidad 2HD, habiéndose utilizado para su elaboración el programa Windows 95, Microsoft Word 97.

CAPITULO IV

FUENTE DE CONSULTA DE ARTICULOS PUBLICADOS POR LINEA DE INVESTIGACION

ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

Definición:

Aspectos positivos ó negativos en la actitud de un trabajador frente a una tarea concreta.¹³¹

Artículos:

TITULO: Actitudes de los jóvenes parados respecto al trabajo.

AUTOR: Louis,-Marie-Victoire.

INSTITUCION: U.París, IX Trabajo y Sociedad, Cnt.de Investigación, Francia.

RESUMEN: Se discuten las consecuencias metodológicas en estudiar las actitudes y comportamientos de los jovenes desempleados, en relación al trabajo. Datos de un estudio Francés relativo a jóvenes desempleados de los finales de 1970s, indica que existen tres grupos de actitudes primarias: (1) trabajadores sin trabajo; (2) individuos quienes no son ni trabajadores ni desempleados; y, (3) trabajadores desempleados quienes estuvieron “ enfermos de trabajar “.

TITULO: Actividad psicológica en sectores populares: Resultados de un estudio exploratorio.

AUTOR: Winkler,-M.-I.; Prado-M.,-M.-T.; Casanueva-B.,-C.; Cáceres-P.,-C.

INSTITUCION: U. Católica de Chile, Esc. de Psicología, Santiago, Chile.

REVISTA: Terapia-Psicológica; 1988 Vol. 7(10) 58-65.

RESUMEN: Se estudiaron las características demográficas y las actividades laborales de psicólogos trabajando en siete comunidades en Santiago, Chile. Se discute la importancia de desarrollar métodos adecuados para atender a la población de pacientes de bajo nivel socioeconómico. El estudio se realizó en 28 psicólogos de 23 a 50 años de edad. Por medio de entrevistas personales se obtuvo información de los participantes, respecto a: edad, grado universitario, tipo de actividad psicológica: psicodiagnos, psicoterapia individual y/o grupal, administración; tipos de pruebas usadas en el psicodiagnos, tipos de técnicas usadas en la terapia individual o grupal, y tipos de programas de intervención involucrados en y con el enfoque teórico de las actividades psicológicas.

¹³¹ Rosenberg, J.M. "Diccionario de Administración y Finanzas". Esp.: Centrum. 1989. p. 7.

TITULO: Aspectos psicológicos y antropológicos de la fatiga.

AUTOR: Barcia-Salorio,-Demetrio.

INSTITUCION: U. Murcia, España.

REVISTA: Psicopatología; 1988 Abr-Jun Vol. 8(2) 101-114.

RESUMEN: Se discuten aspectos socioculturales, antropológicos y psicológicos de la fatiga. Se revisan tres tipos de estudios: estudios de trabajo relacionado con la psicopatología, fatiga en la industria y enajenación social e existencial. Se señalan las implicaciones en los servicios comunitarios de salud mental y en la organización del trabajo.

TITULO: Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: La experiencia peruana.

AUTOR: Salas,-Eduardo; Glickman,-Albert-S.

INSTITUCION: Centro de Capacitación de la Naval Americana, Orlando, FL, EUA.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1990 Vol. 22(1) 69-82.

RESUMEN: Se estudió la utilidad de la teoría de sistemas socio-técnicos, como un marco conceptual para mejorar la calidad de la vida laboral en Latinoamérica. El estudio se realizó en 128 peruanos adultos, de nivel superior a la gerencia en grandes empresas. Los participantes completaron un cuestionario de 43 puntos, basados en el trabajo de investigación de diagnóstico, J. R. Hackman y G. R. Oldham, 1974. Se señalan implicaciones para la investigación organizacional latinoamericana.

TITULO: El método de escalamiento recíproco.

AUTOR: Melía,-José-L.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1995 Vol. 16(1) 115-132.

RESUMEN: Se estudió el uso del Método de Escalamiento Recíproco para evaluar puntos dicotómicos en Escalas de Actitud. El estudio se realizó en 534 hombres y mujeres Españolas, adolescentes y adultos, de 17 a 65 años de edad, empleados de gobierno. El Cuestionario de Tensión Laboral T3/15 (Melía, 1987) fue administrado. El Método de Escalamiento Recíproco fue usado para evaluar las respuestas. Fueron determinados el Poder Discriminatorio y la Validez de los Puntos Dicotómicos.

ESTA TROCA NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

TITULO: El programa ocupacional del Ayuntamiento de Barcelona.

AUTOR: Lumbierres,-Miquel; Jover,-Daniel.

INSTITUCION: Ayuntamiento de Barcelona, España.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 187-204.

RESUMEN: Se describen los programas de desarrollo de la Ciudad de Barcelona, España, para atender el desempleo, la capacitación y la socialización ocupacional de los jóvenes. Se hace notar la importancia, de los cambios en las actitudes comunes de los jóvenes, hacia el trabajo.

TITULO: Evaluación conductual en la empresa.

AUTOR: López-Mena,-Luis.

INSTITUCION: Personas y Sistemas, Santiago, Chile.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1993 Vol. 25(3) 375-402.

RESUMEN: Se discute la evaluación conductual como una alternativa a las mediciones tradicionales del comportamiento en el contexto laboral, las cuales están basadas en indicadores o resultados económicos y en la personalidad o el trato. El enfoque se centra en el comportamiento observable usando un diseño reversible, ABA o ABAB o un diseño de línea base múltiple.

TITULO: Insatisfacción laboral, patrón A de comportamiento, estrés laboral y estado de salud en médicos.

AUTOR: Reig-Ferrer,-Abilio; Caruana-Vano,-Agustín.

INSTITUCION: U Alicante, España.

REVISTA: Análisis-y-Modificación-de-Conducta; 1990 Vol. 16(49) 345-374.

RESUMEN: Se estudió la relación entre insatisfacción laboral, stress ocupacional, Patrón A de comportamiento y estado de salud entre doctores. El estudio se realizó entre 180 hombres y mujeres doctores, de los cuales 71 trabajaban en áreas rurales y 109 trabajaban en hospitales. Por medio de un cuestionario se obtuvo información sobre las características sociodemográficas, satisfacción laboral, causas de stress ocupacional, Patrón A de comportamiento y estado de salud de los participantes. Algunas de las preguntas fueron adaptadas de La Escala de Satisfacción Laboral (P. Hingly y C. L. Cooper, 1986) y de El Cuestionario Patrón A (R. W. Bortner y R. H. Rosenman, 1987). Los resultados fueron comparados entre doctores con residencia rural y residencia en hospital. Un Análisis de Varianza (ANOVA) y otras pruebas estadísticas fueron usadas.

TITULO: La medida de la experiencia de conflicto en el desempeño de roles: El cuestionario de conflicto de rol.

AUTOR: Peiro,-José-M.; Melía,-J.-L.; Zacaes,-I.; González-Roma,-V.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Evaluación-Psicológica-; 1987 Vol. 3(3) 345-381.

RESUMEN: Se discuten los conflictos de rol en el establecimiento de organizaciones, definiendo " rol " como un agrupamiento de determinados comportamientos sociales y organizacionales. Los autores valoran los instrumentos psicométricos para medir los conflictos de rol. Por " conflicto " definen como la incongruencia entre las expectativas asociadas con el rol y la experiencia actual del beneficiado del rol. El Cuestionario de Conflicto de Rol (RCQ) fue aplicado a 226 hombres y mujeres de 17 a 64 años de edad, ejecutivos y supervisores, 67% personal de limpieza y trabajadores. El RCQ demuestra ser una útil herramienta para la valoración de conflictos de rol y stress en el centro de trabajo.

TITULO: Las vivencias de los trabajadores psiquiátricos y la organización del trabajo en los Servicios de Salud Mental.

AUTOR: Petiziol,-Adolfo; Masi,-A.

INSTITUCION: Asociación Italiana, de Psiquiatría Social, Italia.

REVISTA: Psicopatología; 1988 Abr-Jun Vol. 8(2) 133-138.

RESUMEN: Se discute el fenómeno de agotamiento entre trabajadores psiquiátricos y los factores con los cuales se promueve el agotamiento, en el Sistema de Salud Mental Italiano. Se enfatiza la importancia de la interacción genuina entre doctor y paciente, en la cual el doctor trae su propia experiencia personal para apoyar la interacción doctor-paciente. Se ofrecen sugerencias para minimizar el agotamiento.

TITULO: Representación cognitiva de la situación instruccional en el profesor.

AUTOR: Latorre,-A.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-de-la-Educación; 1990 Vol. 2(3) 51-70.

RESUMEN: Se estudiaron las representaciones cognoscitivas de los profesores en los procesos de instrucción, como una función de su nivel de experiencia y competencia profesional. El estudio se realizó en 37 hombres y mujeres españoles, adultos, maestros de ciencias en escuela primaria; y en 728 niños y niñas españoles, estudiantes de 37 profesores de escuela primaria. Las representaciones cognoscitivas de los profesores fueron valoradas por medio de un cuestionario basado en el de F. C. Butler, 1985 y C. Reigeluth, 1983, una medida de capacidades y dominio de los profesores y una técnica de red (F. Rivas y A. Latorre, 1987). Los logros estudiantiles sobre las unidades del curso de ciencias fueron valorados.

TITULO: Un estudio acerca de la estructura factorial del Cuestionario de Conflicto de Rol (Peiro, J. M.; Melía, J. L.; Zacaes, I.; González Roma, V., 1987).

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Lloret,-Susana.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1994 Vol. 15(1) 1-11.

RESUMEN: Se estudió la estructura factorial del Cuestionario de Conflicto de Rol (Peiro, J. M.; Melía, J. L.; Zacaes, I.; González Roma, V., 1987), un instrumento para detectar y medir los diferentes tipos de conflicto de rol en el centro de trabajo. Dos estructuras factoriales hipotéticas fueron valoradas: una basada solamente en tres tipos básicos de conflicto de rol; rol personal, expectativas conflictivas de los miembros del grupo y medios-afines de conflicto. Y otra, combinando estos con factores situacionales; conflictos entre roles y rol sobre agobio. El estudio se realizó en 167 hombres y mujeres, adultos, con empleos diversos y de varias organizaciones. Los participantes del estudio completaron el cuestionario y los resultados fueron objeto de un Análisis Factorial usando el programa de cómputo LISEL7.17.

TITULO: Validez discriminante de dos medidas de compromiso organizacional e implicación en el trabajo.

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Espejo,-Begoña; Hernández,-Ana.

INSTITUCION: U Valencia, España.

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

RESUMEN: Se estudió la validez discriminante de dos instrumentos diseñados para medir el compromiso organizacional y la involucración laboral, respectivamente. El estudio se realizó en 298 hombres y mujeres españoles, adultos, con edad promedio de 35.56 años, trabajadores administrativos estatales. Por medio de cuestionario se obtuvo de los participantes información referente a: variables sociodemográficas, historia laboral, compromiso organizacional e involucración laboral. El compromiso organizacional fue medido utilizando ocho puntos del Cuestionario de Compromiso Organizacional. La involucración laboral fue medida usando seis puntos del Cuestionario de T. M. Lodahl y M. Kejner, 1965. La estructura factorial y la validez discriminante fueron determinadas. También se utilizaron en el estudio un Análisis Factorial y otras pruebas estadísticas.

ADMINISTRACION DE PRUEBAS

Definición:

En la actualidad es un conjunto de métodos, técnicas, procedimientos y teorías para lograr un adecuado manejo y coordinación de las personas, recursos y bienes.¹³²

Artículos:

TITULO: Análisis factorial confirmatorio, fiabilidad y validez del Cuestionario de Ansiedad Laboral (C. A. L.).

AUTOR:González-Roma,-Vicente;Espejo,-Begoña;Tomás,-Inés; Hdez.,-Ana.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1994 Vol. 15(2) 157-173.

RESUMEN: Se estudió la estructura factorial, la confiabilidad y la construcción de validez de un instrumento diseñado para medir la ansiedad laboral. El estudio se realizó en 298 adultos, con una edad promedio de 35.56 años. Por medio de cuestionario se obtuvo información de los participantes sobre sus factores personales y su historia laboral. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a conflictos de rol, claridad de rol y satisfacción laboral. Se utilizaron en el estudio: El C.A.L. Cuestionario de Ansiedad Laboral (González Roma, V.; Espejo, Begoña; Tomás, Inés; Hernández, Ana, 1993); Los Cuestionarios de Conflicto de Rol y de Claridad de Rol (J. R. Rizzo, 1970); y, El Cuestionario de satisfacción S10/12 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1989). También se usaron el Análisis Factorial y otras pruebas estadísticas.

TITULO: Cuestionario de Limitroicidad Organizacional (CLO): Dimensionalidad, fiabilidad, validez e implicaciones teóricas.

AUTOR: Melía,-José-L.; Martí,-Nestor; Pradilla,-Joaquín-F.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1991 Vol. 12(2) 131-142.

RESUMEN: Se estudió el desarrollo y validez de un instrumento diseñado para medir los límites del rol en las organizaciones. El estudio se realizó en 192 trabajadores de muy alto nivel, de 18 a 61 años de edad. Por medio de la administración de un cuestionario, se obtuvo información de los participantes, relativa a : variables sociodemográficas, nivel educativo, ocupación, nivel jerárquico e historia laboral. El Análisis Factorial, CLO y otras pruebas estadísticas fueron utilizadas.

¹³² Torres, M.V. "Glosario de Marketing y Negocios". México. Mc.Graw-Hill. 1993. p. 4.

TITULO: Desarrollo de un programa para la administración computarizada de pruebas psicométricas.

AUTOR: Lorenzo,-Urbano; Vigil,-Andreu.

INSTITUCION: U Rovira i Virgili, Tarragona, España.

REVISTA: Psicológica; 1993 Vol. 14(3) 319-325.

RESUMEN: Se describe un programa de computación, que permite administrar y archivar escalas psicométrica, con varios formatos de respuesta, usando una computadora personal compatible. Se discute la administración y las entradas y salidas de información.

TITULO: Distribución del tiempo: Un estudio evolutivo de 11 a 45 años.

AUTOR: Zacaes-González,-J.-J.; Serra-Desfilis,-E.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-de-la-Educación; 1992 Vol. 4(10) 1-25.

RESUMEN: Se condujo un estudio seccional cruzado de tendencias de desarrollo general en la ocupación del tiempo diario, semanal y anual. El estudio se realizó en 30 estudiantes de primaria con edades de 11 a 13 años; 30 estudiantes de secundaria técnica o vocacional con edades de 16 a 18 años; 30 adultos con edades de 22 a 25 años; y, 50 adultos con edades de 30 a 45 años. Para el estudio se administró un Cuestionario de Distribución Cualitativa del Tiempo.

TITULO: E9/21, un Cuestionario para medir Poder Emitido en Contextos Organizacionales.

AUTOR: Melía,-J.-L.; Tomás,-J.-M.; Oliver,-A.; Rodríguez-López,-A.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1991 Vol. 12(3) 239-252.

RESUMEN: Se estudió la validez de un instrumento, el E9/21, para medir el poder interpersonal en contextos organizacionales. El instrumento de 21 puntos considera como poder formal: lo legítimo, la recompensa, lo coercitivo y las fuentes de poder informal; y, como poder informal: la referencia de grupo y las bases de experiencia de poder. El estudio se realizó en 58 hombres y mujeres españoles, adolescentes y adultos, de 17 a 54 años de edad. A los participantes se les pidió identificar los modelos de rol y evaluar su poder personal. Se utilizaron en el estudio El Cuestionario de Poder Formal e Informal (Melía, J. L.; Oliver, Amparo.; Tomás, J.M., 1990) y un instrumento de 21 puntos derivado del mismo cuestionario. El Análisis de Componentes Principales y otras pruebas estadísticas fueron utilizadas.

TITULO: El Cuestionario de Aspiración Laboral (Warr, 1990). Un estudio de sus propiedades psicométricas.

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Hernández,-Ana; Espejo,-Begoña.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1995 Vol. 16(1) 1-11.

RESUMEN: Se estudiaron las propiedades psicométricas de El Cuestionario de Aspiración Laboral (P. B. Warr, 1990). El estudio se realizó en 298 hombres y mujeres españoles, adultos, de 22 a 64 años de edad, empleados de oficinas administrativas. Por medio de cuestionario se obtuvo la información de los participantes relativa a: variables sociodemográficas, aspiraciones laborales, competencia laboral y oportunidad para el control y desarrollo de habilidades. Se determinaron la estructura factorial, la confiabilidad y la validez. El Análisis Factorial y otras pruebas estadísticas fueron empleadas.

TITULO: El Mini-Mult 82: Revisión y estandarización de la versión abreviada del Cuestionario MMPI.

AUTOR: Garnier-Zamora,-Luis-A.; Leandro,-Mauricio-A.

INSTITUCION: U de Costa Rica, Escuela de Psicología, San José, Costa Rica.

REVISTA: Acta-Psiquiátrica-y-Psicológica-de-América-Latina; 1993 Mar Vol. 39(1) 58-62.

RESUMEN: Se estudió el desarrollo de las normas para la prueba Mini-Mult 82 (O. Alfaro, 1990), una versión abreviada del Cuestionario MMPI de Kincannon, para aplicaciones en Costa Rica. El estudio se realizó en 1343 hombres y mujeres, adolescentes y adultos con edades de 15 a 59 años. Los participantes fueron evaluados a través de procesos de reclutamiento y selección, en instituciones públicas y privadas en Costa Rica. Se valoraron: la confiabilidad y validez de la prueba, las diferencias estadísticas entre las Escalas y las puntuaciones primarias.

TITULO: El poder en las organizaciones y su medición. El Cuestionario de Poder Formal e Informal.

AUTOR: Melía,-José-L.; Oliver,-Amparo; Tomás,-José-M.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1993 Vol. 25(2) 139-155.

RESUMEN: Se estudió la estructura dimensional, la confiabilidad y validez de El Cuestionario de Poder Formal e Informal, el cual tiene puntos concernientes a seis fundamentos de poder definidos por B. H. Raven, 1965, siendo éstos: Legitimación, recompensa, coerción, experiencia, atribución e información y poder general. El estudio se realizó en 58 hombres y mujeres adolescentes y adultos, de 17 a 54 años de edad. Los resultados fueron valorados por medio de Análisis de Factores. Se valoraron empíricamente 436 relaciones sociales. Se discutieron La Teoría Bifactorial de Poder Social, los indicadores objetivos y los indicadores subjetivos, tales como: el contacto, la comunicación y el conflicto.

TITULO: El problema de la medición en psicología.

AUTOR: Gutierrez,-Germán.

INSTITUCION: U Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

REVISTA: Avances-en-Psicología-Clinica-Latinoamericana;1989 Vol. 7 1138.

RESUMEN: Se discuten los problemas matemáticos y científicos asociados con el establecimiento de medidas en psicología. Los temas discutidos incluyen: unidades de medición, tipos de escalas, como son: nominal, ordinal, de intervalos y de proporción; límites de medición, error, variabilidad, confiabilidad y validez de medidas, análisis experimental del comportamiento y pruebas psicológicas.

TITULO: Escalas para la medición del poder social. Revisión y una propuesta, el cuestionario R10/21.

AUTOR: Melía,-José-L.; Tomás,-José-M.; Oliver,-Amparo.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1992 Vol. 13(1) 31-42.

RESUMEN: Se estudió la validez de un instrumento para medir el poder social en un ambiente laboral. El estudio se realizó en 58 hombres y mujeres adolescentes y adultos, de 17 a 54 años de edad. En el estudio se utilizaron: El R10/21 instrumento derivado del Cuestionario de Poder Formal e Informal Recibido (Melía, J. L.; Oliver, Amparo; Tomás, J.M.); El Cuestionario de Factor de Personalidad de ocho puntos; un Cuestionario de Organización Laboral de nueve puntos; un Cuestionario de Modelo Laboral y Rol de diez puntos; y, un Cuestionario de Comunicación, Dependencia y Conflicto de siete puntos. También se utilizó un Análisis Factorial. Finalmente, se determinó la confiabilidad, la consistencia interna, la estructura factorial y la validez del cuestionario.

TITULO: Estructura factorial del Cuestionario de Comportamientos Extra e Intra-rol.

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Luna,-Roberto; Lloret,-Susana.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1992 Vol. 13(1) 79-88.

RESUMEN: Se estudió la estructura factorial de El Cuestionario Intra y Extra Rol (C. O'Reilly y Chatman, 1986). El estudio se realizó en 164 hombres y mujeres adultos, con edad promedio de 35.7 años. Se utilizó para el estudio una versión del cuestionario de Intra y Extra Rol de nueve puntos. El cuestionario intentó medir tres niveles de compromiso organizacional, basados en: la conformidad, la identificación y la interioridad. Se utilizaron Análisis Factoriales y otras pruebas estadísticas.

TITULO: Estudio de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Competencia Laboral (Warr, 1990).

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Ferreres,-Doris; Hernández,-Ana; Espejo,-Begoña.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1994 Vol. 15(3) 329-341.

RESUMEN: Se estudiaron las propiedades psicométricas de El Cuestionario de Competencia Laboral. El estudio se realizó en 298 hombres y mujeres Españoles, adultos, con edad promedio de 35.63 años, trabajadores de una oficina administrativa estatal. Mediante cuestionario se obtuvo la información de los participantes relativa a: variables sociodemográficas y factores psicológicos asociados con la competencia laboral. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a: competencia, bienestar psicológico; entendido en grado de ansiedad/calma y grado de depresión/entusiasmo, aspiración, oportunidades de control, oportunidades para usar y desarrollar habilidades en la posición del trabajo y satisfacción laboral. Se determinaron la estructura factorial, la consistencia interna y la validez constructiva. Análisis Factorial y otras pruebas estadísticas fueron empleadas.

TITULO: Formato de respuesta, fiabilidad y validez, en la medición del conflicto de rol.

AUTOR: Sancerni,-M.-Dolores; Melía,-José-L.; González-Roma,-Vicente.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1990 Vol. 11(2) 167-175.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos de los formatos de respuesta, Dicótomos vs Escalas de 4 puntos, sobre la confiabilidad y validez de El Cuestionario de Conflicto de Rol (Peiro, J. M.; Melía, J. L.; Zacaes, I.; González Roma, V., 1987). El estudio se realizó en 42 hombres y mujeres adultos, de una edad promedio de 31 años, empleados de diversas empresas. Los participantes completaron dos versiones del Cuestionario de Conflicto de Rol. Se calcularon diversos índices de confiabilidad y validez.

TITULO: La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: El Cuestionario General de Ambigüedad de Rol en Ambientes Organizacionales.

AUTOR: Peiro,-José-M.; Melía,-J.-L.; Torres,-M.-A.; Zurriaga,-R.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Evaluación-Psicológica; 1987 Vol. 3(1) 27-53.

RESUMEN: Se discute el desarrollo y las pruebas iniciales de un cuestionario en español, diseñado para valorar la ambigüedad del rol en los ambientes organizacionales. El cuestionario de 24 puntos, valora cinco factores, los cuales totalizan el 58% de la variación, siendo éstos: ambigüedad relacionada a la posición laboral, ambigüedad relacionada al desempeño laboral, ambigüedad relacionada a las expectativas y evaluaciones significativas de los otros, ambigüedad relacionada a los objetivos y políticas de la organización, y ambigüedad relacionada al trabajo y los derechos sociales. El Cuestionario General de Ambigüedad de Rol en Ambientes Organizacionales, tiene suficiente confiabilidad y validez, como un instrumento de investigación para el área de stress laboral.

TITULO: Medición de relaciones sociales adireccionales (comunicación, dependencia y conflicto) en el contexto organizacional laboral.

AUTOR: Melía,-José-L.; Rodríguez,-Asunción; Oliver,-Amparo; Tomás,-José-M.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Universitas-Tarragonensis; 1991 Vol. 13(2) 67-84.

RESUMEN: Se administró El Cuestionario LIKERT--TYPE de Relaciones Adireccionales, a 494 adolescentes y adultos, de 17 a 54 años de edad. Determinándose: la comunicación, dependencia y las relaciones conflictivas entre los participantes y los miembros de su equipo de trabajo.

TITULO: ¿Qué miden los tests de inteligencia?

AUTOR: Anastasi,-Anne.

INSTITUCION: Universidad de Fordham .

REVISTA: Revista-Mexicana-de-Psicología; 1984 Ene-Jun Vol. 1(1) 5-13;

RESUMEN: Se discuten las bases conceptuales y los usos prácticos y abusos de las pruebas de inteligencia. El contexto histórico del desarrollo de pruebas de inteligencia es trazado, señalando la importancia de la validación constructiva, el análisis factorial, la psicología desarrolladora y la psicología cognoscitiva. Se enfatizan los fuertes efectos socioculturales en el desarrollo de pruebas de inteligencia.

ANALISIS DE PUESTO

Definición:

Estudio sobre las tareas específicas, condiciones, retribuciones, etc. que requiere cada puesto de trabajo, suele incluir una valoración sobre las cualidades personales necesarias para el desempeño del trabajo en cuestión.¹³³

Artículos:

TITULO: El traductor y el interprete bilingüe: Un estudio diferencial de puestos de trabajo.

AUTOR: Quintana-Mendoza,-Juan-D.; Román-Hernández,-Jorge.

INSTITUCION: Hospital Psiquiátrico, Habana, Cuba.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1983 Sep-Dic Vol. 6(3) 34-50.

RESUMEN: Se investigaron las diferencias significativas entre las profesiones de traductor bilingüe e interprete bilingüe, con respecto a condiciones objetivas y subjetivas de trabajo. También se analizó la coexistencia entre la dimensión analítica y sintética de estilo cognoscitivo y las aptitudes profesionales para el bilingüismo. El estudio de 2 fases involucró: (a).- Un examen a 32 especialistas bilingües en comunicación, integrados por traductores e intérpretes bilingües y profesores de traducción e interpretación. (b).- La administración de una serie de pruebas a 29 estudiantes, para evaluar la dimensión analítica y sintética de estilos cognoscitivos. Como parte de la segunda fase se administró un cuestionario a 34 traductores e intérpretes profesionales. Los resultados de la primera fase soportaron la suposición de la existencia de una posible relación entre la dimensión analítica y sintética de estilo cognoscitivo y el modo del funcionamiento cognoscitivo requerido para los participantes del estudio. Los resultados de la segunda fase demostraron una clara diferencia en las condiciones de trabajo y las posiciones laborales entre las dos profesiones. Se discutieron los resultados de análisis en relación a las cualidades necesarias para cada profesión. Las conclusiones enfatizan las diferencias de las profesiones e incluyen una descripción concisa de cada profesión.

¹³³ Rosenberg, J. M. "Diccionario de Administración y Finanzas". España: Centrum. 1989. p.20.

TITULO: Exigencias personales para el puesto de trabajo: Auxiliar de atención a pacientes.

AUTOR: Loiz-Morales,-Jorge-L.; González-Terre,-Doris.

INSTITUCION: Hospital Psiquiátrico "Dr. Roberto Sorhegui," Departamento de Psicología, Habana, Cuba.

REVISTA: Revista-del-Hospital-Psiquiátrico-de-La-Habana; 1987 Jul-Sep Vol. 28(3) 439-448.

RESUMEN: Se discuten las calificaciones personales requeridas, para los trabajos de reciente creación en el auxilio del cuidado de pacientes, como parte de la investigación Cubana para la excelencia en el campo de la medicina. El puesto tiene una importancia particular en un hospital psiquiátrico, visto éste como un Centro Médico ofreciendo alguna forma de rehabilitación. Los criterios para la descripción del puesto fueron establecidos por un grupo de jueces, al relacionar los perfiles psicológicos de 12 sobresalientes auxiliares en el cuidado de pacientes.

TITULO: Factores considerados por civiles y militares Peruanos al "Ofrecérseles" un puesto público.

AUTOR: León,-Federico-R.

INSTITUCION: Escuela de Administración de Negocios para Graduados, ESAN, Lima, Perú.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología; 1979 Vol. 13(1-2) 83-92.

RESUMEN: Se estudiaron los factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo, considerados por personal civil y militar para determinar si se acepta o no un empleo en la administración pública. El estudio se realizó en 64 Peruanos, adultos, militares y en 64 Peruanos, adultos, ingenieros civiles. Los participantes fueron inscritos en cursos de administración para graduados. Se les presentó una descripción de un trabajo simulado, acerca de una tarea en un negocio público o de oficina de gobierno y se les pidió que indicaran el grado de satisfacción laboral que esperaban en el trabajo y la probabilidad de su aceptación. Las descripciones variaron de acuerdo a combinaciones de factores del trabajo intrínsecos y extrínsecos, positivos y negativos. Se usaron pruebas estadísticas.

TITULO: Innovación tecnológica, factores psicosociales y estrés en el puesto de trabajo: Un estudio empírico.

AUTOR: Navas-Luque,-Marisol.

INSTITUCION: U Granada, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Social; 1988 Vol. 3(2) 181-191.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos de la innovación tecnológica y el uso de computadoras sobre los niveles de stress, autoestima, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, abstencionismo y desarrollo entre adultos. El estudio se realizó en 39 adultos desarrollando trabajos similares, 19 usaron una computadora y 19 no. Las pruebas usadas fueron: Cuestionario sobre Conflictos de Puesto y Cuestionario General sobre Ambigüedad de Puesto (Peiro, J. M.; Melía, J. L.; Torres, M.A.; Zurriaga, R., 1984), El Índice de Reacciones Organizacionales (F. J. Smith, 1976), La Escala de Autoestima en el Trabajo (R. P. Quinn y L. J. Shepard, 1974), una Escala de Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1982) y una Escala de Satisfacción Laboral (J. D. Hatfield, 1985). Todos los instrumentos fueron administrados individualmente durante el horario de trabajo. Observaciones de los trabajadores en su ambiente laboral también fue efectuado. Un Análisis de Varianza (ANOVA) y otras pruebas estadísticas también fueron usadas.

TITULO: La ayuda y consulta a empresas de familia.

AUTOR: Srebrow,-Carlos.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol. 8(2) 36-39.

RESUMEN: Se discuten las relaciones entre psicoterapia, familias y consultoria de negocios en empresas de familia. Se examinan algunos aspectos del rol del consultor de negocios trabajando con empresas familiares.

TITULO: Las (Des)ventajas del investigador clínico.

REVISTA: Salud-Mental; 1986 Dic. Vol. 9(4) 61-62.

RESUMEN: Se discute la falta general de reconocimiento otorgado a los investigadores clínicos y la posición relativamente mayor otorgada a los investigadores de laboratorio. Se enfatiza la necesidad del investigador clínico de ser un científico duro y suave a la vez.

TITULO: Valoración experimental de la complejidad de una operación elemental.

AUTOR: Nicolaev,-S.-A.; Trapaga-Ortega,-Miriam.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1983 Ene-Abr. Vol. 6(1) 11-22.

RESUMEN: Se describe el método para la valoración de la complejidad de una tarea psicomotriz. El método involucra el análisis del comportamiento de un operador desempeñando dos actividades paralelas, considerando una de ellas como fundamental y la otra como una tarea adicional.

CAPACITACION

Definición:

Proceso educacional mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y aptitudes, necesarios para desempeñar algún trabajo, profesión u oficio. Este proceso está formado por cuatro etapas fundamentales: Determinación de las necesidades de capacitación, programación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de los resultados del proceso educacional de capacitación.¹³⁴

Artículos:

TITULO: Componentes ecológicos y comunidades cautivas.

AUTOR: Olvera,-Yolanda; Domínguez,-Benjamín.

INSTITUCION: UNAM, Facultad de Psicología, Ciudad de México.

REVISTA: Aprendizaje-y-Comportamiento; 1983-84 Vol. 3(1)-4(1) 1-21.

RESUMEN: Se discute el ambiente de instituciones psiquiátricas y la necesidad de mejorar el cuidado al paciente. El adiestramiento al personal de custodia debería involucrar la revisión cuidadosa de su historial, la observación y la supervisión cerrada. El personal debería ser clasificado en consideración a calidad y cantidad de trabajo, entendimiento del trabajo, iniciativa laboral, cooperación, puntualidad y alcance de objetivos. Instituciones con objetivos de castigo deberían ser transformadas en instituciones con objetivos educacionales. Programas de adiestramiento grupal deberían ser complementados con adiestramientos cognoscitivos individuales y de comportamiento individual.

TITULO: El papel del modelaje de la conducta en el entrenamiento organizacional.

AUTOR: McNelis,-Kathleen; Salas,-Eduardo; Covert,-Michael-D.

INSTITUCION: Florida Power Corp, St Petersburg, EUA.

REVISTA:Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional;1989Vol.8(1)7-19.

RESUMEN: Se discute la utilidad de un procedimiento de capacitación para el personal de la organización, basado en el Concepto del Aprendizaje por Observación (A. Banduras, 1969, 1974) y en Técnicas de Aprendizaje Aplicado (A.P.Goldstein y M.Sorcher,1974).Se describe el alcance del aprendizaje aplicado y se discuten sus implicaciones en el procedimiento de capacitación. Se revisa la evidencia empírica que soporta este y otros modelos de modelaje de conducta.

¹³⁴ Torres, M.V. "Glosario de Marketing y Negocios". México. Mc.Graw-Hill. 1993. p. 28.

TITULO: Estructura de la capacitación y el sistema de desarrollo de carrera en la empresa.

AUTOR: Vargas-Castro,-Nestor.

INSTITUCION: Departamento de Educación Industrial, Bogotá, Colombia.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(2) 116-122.

RESUMEN: Se discuten programas de capacitación, en términos de ventajas concretas para los empleados en sus carreras, y en la organización, en términos de logro de sus objetivos establecidos. Se sugiere que la efectividad de los programas de capacitación debe ser cuidadosamente planeada por la dirección, la que debe de seleccionar al personal a capacitar y las áreas de concentración; permitiéndole a los empleados suficientes opciones y retroalimentación. Se examinan propuestas de dirección, el rol de los consultores y supervisores, la estructuración y administración de los programas y la determinación de responsabilidades.

TITULO: Estudio sobre la prueba para el ejercicio de los dedos.

AUTOR: del-Castillo,-Nino; Almirall-Hernández,-Pedro; Linares-Fernández,-María-E.; Andrade,-José.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1987 May-Ago Vol. 10(2) 67-95.

RESUMEN: Se evaluó la exactitud psicométrica de una prueba Japonesa para el funcionamiento de los dedos, dentro de un marco teórico de habilidades motrices, incluyendo habilidades manuales, siendo una reflejo de la estructura personal de los sujetos. La prueba puntualiza las áreas de debilidad y coordinación pobre, sugiriendo medidas que pueden mejorar la productividad de los trabajadores dentro de la colectividad Cubana Comunista. Un estudio fue conducido en 200 individuos, 100 hombres y 100 mujeres, de 17 a 50 años de edad, 124 fueron empleados de alto nivel y 76 de nivel bajo, 16 de los participantes eran zurdos. Los resultados indicaron que la prueba podía discriminar entre hombres y mujeres, trabajadores manuales y trabajadores intelectuales, participantes jóvenes y participantes de edad mayor. La destreza en el funcionamiento de los dedos fue positivamente afectada por el nivel educativo y afectada negativamente por la edad.

TITULO: Evaluación de la capacitación.

AUTOR: Ramírez-González,-Fernando.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(2) 91-115.

RESUMEN: Se presenta un modelo teórico de evaluación para programas de capacitación dentro de organizaciones comerciales e industriales. Este modelo valora cada programa en términos del mejoramiento de las habilidades de los capacitados y del conocimiento y promoción de los objetivos de la organización. Se revisan diversas teorías y modelos de evaluación de psicólogos cognoscitivos y educacionistas. El modelo de evaluación desarrollado por el autor, contiene elementos derivados de todos los modelos y teorías citados. Cada curso de capacitación se evalúa en términos de la efectividad del instructor, contenido del curso y logística del curso, por ejemplo: equipo de instrucción, ambiente de enseñanza, instalaciones, programación, etc. El modelo completo de evaluación se muestra en el apéndice 1, de este artículo. La metodología usada para la construcción del modelo se describe en el apéndice 2, de este artículo.

TITULO: Observación y retroalimentación del comportamiento docente en el salón de clases: Sus efectos sobre el desempeño de profesores universitarios.

AUTOR: Polanco-Bueno,-Rodrigo.

INSTITUCION: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Estado de México, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1994 Vol. 26(1) 35-49.

RESUMEN: Se estudió la eficiencia de un programa de capacitación diseñado para mejorar el desempeño docente de 30 profesores universitarios. El programa, el cual fue diseñado para tratar a los profesores como clientes y no como subordinados, incluyó la observación de clases y la retroalimentación sobre el desempeño, por observadores no supervisores. El efecto de un semestre del programa fue comparado con la experiencia tenida en la enseñanza de un semestre. En el experimento 1, los participantes en el programa de capacitación de un semestre. Los estudiantes de sus clases en ese semestre y los estudiantes de sus clases en el semestre previo, completaron un cuestionario evaluando el desempeño de los participantes en el programa. En el experimento 2, los estudiantes en las clases de los participantes del programa, evaluaron el desempeño de los participantes en dos semestres consecutivos.

TITULO: Optimización del clima social en una residencia de ancianos: una experiencia en la provincia de Granada.

AUTOR: Fernández-López,-Enrique.

INSTITUCION: U Granada, España.

REVISTA: Folia-Neuropsiquiatría; 1993 Ene-Abr Vol. 28(1) 53-62.

RESUMEN: Se discute la efectividad de un programa de intervención conducido por empleados de una casa de asistencia, usando técnicas de análisis transaccional para mejorar el clima social de sus residentes. El estudio se realizó en 30 empleados a los que se les dio un curso de 12 hrs. sobre análisis transaccional y fueron capacitados en: aplicación de análisis transaccional, relaciones con el grupo y establecimiento de pactos terapéuticos.

TITULO: Orientación y capacitación para el trabajo remunerado en la escuela primaria.

AUTOR: Lartigue,-María-T.; Robles,-Ana-J.

INSTITUCION: U Iberoamericana, Ciudad de México, México.

REVISTA: Enseñanza-e-Investigación-en-Psicología; 1983 Ene-Jun Vol. 9(1) 35-49.

RESUMEN: Se estudió de 1977 a 1982, las características de personalidad e interés de niños pobres en edad escolar primaria, de una zona menesterosa de la Ciudad de México. Un grupo de estudiantes y profesores del Departamento de Psicología de la Universidad Iberoamericana condujo la investigación. El propósito fue el determinar el curso ocupacional futuro de los niños y poder incrementar sus oportunidades de éxito. Una batería de pruebas psicométricas fue administrada a 25 niñas y a 25 niños, y se analizaron los antecedentes y características familiares. Un perfil ocupacional fue desarrollado para cada niño. Se discutió la importancia de la autosuficiencia económica y la creatividad tecnológica como un medio para elevar el nivel socioeconómico.

TITULO: Padres e hijos en la empresa familiar: La capacitación del joven empresario.

AUTOR: Korin,-Santiago.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol. 8(2) 29-32.

RESUMEN: Se discute la influencia desarrollada de padres a hijos, que produce consecuencias en el desarrollo de las habilidades empresariales, de los miembros de la 2o. generación de familias empresariales. También se discute sobre las implicaciones para los consultores de empresas en las empresas familiares y sobre las teorías de sistemas familiares.

TITULO: Preparación psicológica para los conductores de Metro que enfrentan situaciones traumáticas en su trabajo: Un modelo de intervención clínico-organizacional.

AUTOR: Chia-C.,-Enrique; Díaz-C.,-Carlos; Mundaca-T.,-Luz-E.

INSTITUCION: Pontificia U Católica, Escuela de Psicología, Santiago, Chile.

REVISTA: Terapia-Psicológica; 1990 Vol. 9(14) 57-65.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos de un programa de 12 hrs. de capacitación de prevención primaria, para operadores del Metro de Santiago de Chile, quienes experimentan el trauma de tener gente que comete suicidio, al saltar frente al convoy del Metro. El estudio se realizó en 130 hombres adultos, operadores del Metro. Los participantes del estudio compararon las expectativas de preintervención y postintervención del programa y subjetivamente calificaron el valor del mismo.

TITULO: Propuesta para un programa de desarrollo humano en campamentos de proyectos de ingeniería.

AUTOR: Cabrera-Gómez,-Hernán.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(1) 26-35.

RESUMEN: Se propone un programa de intervención psicosocial para las comunidades aisladas. desarrolladas en campamentos de proyectos de ingeniería. El autor se centra en los alcances sociales y las interacciones de estos campos de avanzada, proponiendo un plan de comprensión de actividades, enfocado al mejoramiento de la calidad de vida de todos los trabajadores del proyecto, por medio de la participación comunitaria y de la integración social. Intervenciones dinámicas deben de tomar en consideración, las diferentes necesidades físicas y los requerimientos sociales de todos los miembros de la comunidad. Los alcances básicos del programa señalado, son: conglomerado humano; territorio; patrocinio; organización; relaciones culturales; relaciones de servicio; y, actividades recreativas, culturales y de adiestramiento. Se discuten programas de orientación, especialmente para los trabajadores de campo.

TITULO: Salud ocupacional: Efectos de un programa de entrenamiento psicoprofiláctico sobre un grupo de dirigentes.

AUTOR: Del-Castillo,-Nino; Almirall,-Pedro; Casaco,-Alina; Román,-Jorge.

INSTITUCION: Inst de Medicina del Trabajo, Habana, Cuba.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1994 Vol. 26(2) 271-282.

RESUMEN: Se estudia la eficacia de un programa de capacitación psicoprofiláctica para el mejoramiento de las habilidades de dirección y la reducción del stress laboral entre los directivos de la industria petrolera. El estudio se realizó en 31 adultos, directivos, participantes en el programa de capacitación y 21 adultos, directivos, no participantes en el programa de capacitación, como grupo de control. Con edad promedio de 41.96 años todos los integrantes del estudio. Los participantes en el estudio sufrieron stress relacionado con desórdenes somáticos o psicopatológicos, lo cual fue diagnosticado vía examinación médica y por entrevista psicológica. El programa de capacitación se enfocó en las habilidades sociales, ejercicios de dinámica de grupo, representación del rol y habilidades de liderazgo. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a la autoevaluación y evaluación por supervisores o subordinados, sobre las escalas de habilidades atendidas y perfiles de polaridad. Las pruebas usadas fueron: El Cuestionario de Conflictos de Stress (J. Steinmetz, 1978); Un Sociograma; El Perfil de Polaridad (W. Bachmann y R Strumper, 1982); y, La Escala de Aceptación de orador (Bachmann y Strumper, 1982). También se utilizaron pruebas estadísticas.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Definición:

Actividad que consiste en establecer reglas, procedimientos, procesos, tiempos, etc. para determinado trabajo o hacer funcionar eficazmente una empresa. Fijar principios básicos de orden y funcionamiento.¹³⁵

Artículos:

TITULO: Acerca de la organización científica del trabajo.

AUTOR: González-Rodríguez,-Irene.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1984 115-123.

RESUMEN: Se revisa la dependencia de psicología conocida en Cuba como La Organización Científica del Trabajo (SOW), la cual se compone de estudios psicológicos en las áreas de: (1).- División y cooperación laboral, (2).- métodos y procedimiento de trabajo, (3).- organización y servicios en el centro de trabajo, (4).- condiciones laborales, (5).- normas laborales, (6).- disciplina laboral, y (7).- organización salarial. Se describen los roles de psicólogos industriales e ingenieros a través del (SOW), dentro de los objetivos de la industria nacional Cubana.

TITULO: Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la Psicología en México.

AUTOR: Ribes-Inesta,-Emilio.

INSTITUCION: UNAM, Iztacala, Estado de México.

REVISTA: Revista-Mexicana-de-Psicología; 1984 Ene-Jun Vol. 1(1) 14-21S: 01856073.

RESUMEN: Se traza el desarrollo histórico de la psicología en México, examinando a la psicología como una disciplina científica, una actividad profesional y un cuerpo organizado del conocimiento. Se señala la influencia de los pensamientos estructurales y fenomenales en la psicología mexicana y la psicología mexicana contemporánea es caracterizada eclécticamente en aspectos epistemológicos y subjetivos. La psicología como una profesión se ha desarrollado paralelamente con una independencia a las metodologías, técnicas y descubrimientos de la psicología científica. Las organizaciones profesionales de psicólogos mexicanos son extremadamente importantes, especialmente en consideración a la dispersión del conocimiento psicológico en la sociedad. Se analizan diversos problemas y aspectos referentes a la psicología.

¹³⁵ Ibíd p. 105.

TITULO: Análisis de la cultura organizacional: Estudio de un caso.

AUTOR: Toro-Alvarez,-Fernando.

INSTITUCION: Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional, Medellín, Colombia.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol. 8(1) 23-34 Colombia.

RESUMEN: Se presenta un modelo teórico de socialización de comportamiento humano, en un contexto organizacional y un método para analizar y caracterizar la cultura, en términos de comportamientos normativos. Para ilustrar el modelo, se presenta un ejemplo de un caso.

TITULO: Contexto organizacional y alcances del proceso educativo en las empresas.

AUTOR: Toro-Alvarez,-Fernando.

INSTITUCION: Comportamiento Organizacional, Centro de Investigación e Interventoría, Medellín, Colombia.

RESUMEN: Se discuten las estructuras organizacionales como contextos sistemáticos de los comportamientos humanos. El proceso organizacional, de diversos tipos y en diferentes niveles se describe, incluyéndose: toma de decisiones, liderazgo, supervisión, cadena de mando, control, coordinación, reclutamiento, selección, y socialización organizacional, valuación del desempeño, diseño de trabajo, promoción, administración de incentivos y sanciones, y rotación. Los temas examinados incluyen las interrelaciones de la organización con la sociedad local y los ambientes políticos, el papel de comportamientos humanos en la organización y determinaciones del desempeño humano. Se establece especial énfasis sobre el impacto de los procesos educativos en la organización y en sus componentes humanos.

TITULO: Costos de personal e intervenciones en la organización: Una reseña, principios e implicaciones.

AUTOR: Coover, -Michael-D.; Salas, -Eduardo.

INSTITUCION: U. South Florida, Tampa, EUA.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(1) 19-30.

RESUMEN: Se discute el desarrollo histórico y el estado actual del análisis de utilidad; una técnica para determinar el impacto de intervenciones personales y organizacionales. El desarrollo de los modelos de utilidad es trazado desde las formulaciones iniciales de T. L. Kelly, 1923 para los modelos descritos por H. E. Brogden y E. K. Taylor, 1950 y L. J. Cronbach y G. C. Gleser. 1957, 1965. Los resultados metodológicos, incluyendo la estimación de la desviación estándar del desempeño, las aplicaciones prácticas y las técnicas para la valorización de costos, se describen en términos monetarios y no monetarios.

TITULO: Criterios en la industria: Algunos problemas y alternativas.

AUTOR: Espinal-Castrillón, -José.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1986 Vol. 5(1) 29-42. España.

RESUMEN: Se discute la validez y efectividad de predicciones existentes y medidas de criterio en la psicología industrial y organizacional, citándose diversos modelos de criterio y estudios de validación de criterio. Se presenta un modelo completo de evaluación de comportamiento gerencial, desarrollo y efectividad. Los temas examinados incluyen calificaciones apropiadas de evaluadores, la relevancia de los criterios, la necesidad de un marco teórico para evaluaciones y aspectos prácticos.

TITULO: Distinciones conceptuales y prácticas para elaboración de un programa de evaluación del desempeño o de resultados.

AUTOR: Toro-Alvarez,-Fernando.

INSTITUCION: Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional, Medellín, Colombia.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(1) 33-38.

RESUMEN: Se discuten los elementos básicos de procesos y resultado de evaluaciones en contextos organizacionales laborales, enfatizando la importancia de la claridad conceptual en tales evaluaciones. En el contexto organizacional, la investigación de procesos se enfoca sobre el conocimiento de los trabajadores, las habilidades y la motivación para un trabajo específico. La investigación de resultados, usando medidas de productividad relevantes, objetivas y equitativas, es crucial para la satisfacción individual y la eficiencia organizacional.

TITULO: Formación de equipos de trabajo. Estrategia de doble beneficio.

AUTOR: Kurmen-de-Campo,-Mireya.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(1) 47-56, España.

RESUMEN: Se discute la formación de equipos de trabajo dentro de una organización industrial o comercial, como una estrategia de doble beneficio, la ventaja de producir resultados fácilmente medibles y desarrollar los recursos humanos existentes. Miembros de un equipo de trabajo lograron de manera simultánea mejores desarrollos laborales y enriquecimiento personal. El autor ilustra este argumento con el ejemplo de un equipo de trabajo formado para realizar trabajos de tres diferentes contratos de ingeniería.

TITULO: La aproximación negociadora al análisis de las organizaciones sociales.

AUTOR: Munduate-Jaca,-Lourdes.

INSTITUCION: U Sevilla, España.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-España; 1987 Jun No 15 23-40.

RESUMEN: Se discute la filosofía social de las organizaciones, con relación a la teoría negociadora, las transacciones y los procesos de formación de coaliciones. Se revisa la literatura psicológica social relevante y se evidencia la influencia de los procesos de ésta, sobre las estructuras organizacionales.

TITULO: La comunidad terapéutica como un sistema administrativo.

AUTOR: Martínez-Perigod,-Braulio-F.

INSTITUCION: Hospital Psiquiátrico de La Habana, Clínico del Servicio "Rogelio Paredes," Cuba.

REVISTA: Revista-del-Hospital-Psiquiátrico-de-La-Habana; 1984 Ene-Mar Vol. 25(1) 61-70.

RESUMEN: Se evalúa la estructura administrativa del servicio de enseñanza del Hospital Psiquiátrico de la Habana " Rogelio Paredes ", el cual está basado en los principios de una comunidad terapéutica. El servicio se analiza como un sistema organizacional, que puede satisfacer los objetivos diseñados por el ministro de salud pública de Cuba. Los principios materialistas de la comunidad terapéutica basados en la filosofía Marxista, contrastan con los principios positivistas alcanzados en los países occidentales.

TITULO: La medida de la experiencia de conflicto en el desempeño de roles: El Cuestionario de Conflicto de Rol.

AUTOR: Peiro,-José-M.; Melía,-J.-L.; Zacaes,-I.; González-Roma,-V.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Evaluación-Psicológica-; 1987 Vol. 3(3) 345-381.

RESUMEN: Se discuten los conflictos de rol en el establecimiento de organizaciones, definiendo " rol " como un agrupamiento de determinados comportamientos sociales y organizacionales. Los autores valoran los instrumentos psicométricos para medir los conflictos de rol. Por " conflicto " definen como la incongruencia entre las expectativas asociadas con el rol y la experiencia actual del beneficiado del rol. El Cuestionario de Conflicto de Rol (RCQ) fue aplicado a 226 hombres y mujeres de 17 a 64 años de edad, ejecutivos y supervisores, 67% personal de limpieza y trabajadores. El RCQ demuestra ser una útil herramienta para la valoración de conflictos de rol y stress en el centro de trabajo.

TITULO: Las cooperativas en Andalucía una vía marginal (I).

AUTOR: Romero-Ramírez,-Antonio-J.

INSTITUCION: U Granada, España.

REVISTA: Trabajo-y-Unión; 1990 Nov No 341 Zb 35-38.

RESUMEN: Se discute el desarrollo histórico y el estado actual de las cooperativas de trabajo en Andalucía, España. Se consideran las características demográficas de los miembros de las cooperativas, los beneficios socioeconómicos de las cooperativas y el impacto de las cooperativas sobre el sector industrial.

TITULO: Las cooperativas en Andalucía una vía marginal (II).

AUTOR: Romero-Ramírez,-Antonio-J.

INSTITUCION: U Granada, España.

REVISTA: Trabajo-y-Unión; 1990 Dic No 342 Zb 30.

RESUMEN: Se discuten los problemas que afectan las Cooperativas en Andalucía, España. Enfatizándose sobre la falta de motivación entre los miembros de la cooperativa y el alto grado de sofisticación en la sociedad postindustrial. Se sostiene que las cooperativas están en una situación aislada con respecto a las organizaciones y finanzas de los negocios en Andalucía, lo cual crea un clima de conflicto y tensiones permanentes, resultando en baja productividad y una alta incidencia de fracaso.

TITULO: Meta-análisis y comportamiento organizacional: Revisión e implicaciones críticas para la investigación y la práctica.

AUTOR: Salas,-Eduardo; Prince,-Carolyn; Prince,-Ashley.

INSTITUCION: Centro de Entrenamiento de Sistemas de la Naval de Estados Unidos, División de Factores Humanos, Orlando, FL, EUA.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(1) 9-18.

RESUMEN: Se discute la naturaleza y utilidad del Meta-análisis, una perspectiva de investigación que puede ser una ayuda en la toma de decisiones de bases científicas para el establecimiento de las organizaciones. El Meta-análisis proporciona la integración de varios estudios de investigación en un terreno, permitiendo alcanzar conclusiones que no serían posibles lograr de estudios individuales. Se presenta un modelo esquemático de Meta-análisis y su utilidad en la toma de decisiones.

TITULO: Paranoiagénesis en las organizaciones.

AUTOR: Kernberg,-Otto-F.

INSTITUCION: Hospital de New York, Centro Médico Cornell, División Westchester, White Plains, NY, EUA.

REVISTA: Clínica- y -Análisis- Grupal; 1992 Ene - Abr Vol. 14 (1) 9-30.

RESUMEN: Se discuten las fases del origen y desarrollo de la paranoia en las organizaciones. Se describen la etiología de la paranoiagénesis, los síntomas y las consecuencias de la paranoiagénesis y los mecanismos correctivos y sus limitaciones. A su vez, son consideradas las ideologías sociológicas relacionadas con las funciones institucionales, que también pueden tener efectos sobre las organizaciones.

TITULO: Psicología académica y psicología profesional en el campo social y de las organizaciones.

AUTOR: Blanco-Abarca,-Amalio; Fernández-Ríos,-Manuel.

INSTITUCION: Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Anuario-de-Psicología; 1989 Vol. 2(41) 75-109.

RESUMEN: Se discute la relación entre Psicología Académica y Psicología Profesional, haciendo observación a la práctica de la psicología profesional en instituciones sociales y organizacionales. Un perfil del psicólogo profesional social es construido y comparado con la realidad de trabajo en contextos organizacionales, comunitarios y de psicología ambiental. Se señalan sugerencias para mejorar la preparación del psicólogo social.

TITULO: Socialización organizacional: Una manera de ver la educación para el trabajo.

AUTOR: Toro-Alvarez,-Fernando.

INSTITUCION: Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional, Medellín, Colombia.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(2) 66-89.

RESUMEN: Se discute la integración de los procesos de la educación vocacional y sus factores contextuales dentro de la organización. El autor se enfoca en los comportamientos individuales y sobre el concepto de socialización organizacional como una integración determinante. La socialización organizacional es entendida aquí, como la internalización por el trabajador individual, de la cultura de la organización que lo emplea. El comportamiento organizativamente socializado que se examina en este trabajo, se divide en: aceptación de valor, normal, operativo y reconocimiento--comportamiento. Estas categorías se refieren a la interacción de las variables de la cultura general. Se presentan un número de conceptos describiendo varios grados de socialización de individuos y grupos. Se proponen guías para análisis e intervención de comportamientos organizacionales.

CONFLICTO

Definición:

Cualquier controversia relativa a los términos, condiciones laborales, negociación, mantenimiento o cambio en la relación entre empresas y trabajadores.¹³⁶

Situación en la que un individuo se enfrenta simultáneamente a dos o más roles y la realización de un rol, impediría la realización del otro.¹³⁷

Artículo:

TITULO: Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones.

AUTOR: Munduate,-Lourdes; Ganaza,-Juan; Alcaide,-Manuel.

INSTITUCION: U Sevilla, España.

REVISTA: Revista-de-Psicologia-Social; 1993 Vol. 8(1) 47-68.

RESUMEN: Se estudiaron las técnicas para el manejo de conflictos interpersonales usadas por ejecutivos en las empresas, tales como: La integración, la condescendencia, el dominio, la evasión, y el compromiso. El estudio se realizó en 226 gerentes, 196 hombres y 30 mujeres, con edad promedio de 40 años; experiencia gerencial en las áreas de producción, salud o servicios, de al menos 13 años. Para el estudio se utilizó una versión en español de El Inventario de Conflictos Organizacionales II de Rahim (M. A. Rahim, 1983). Fueron valoradas las técnicas para la resolución de conflictos y variables demográficas.

¹³⁶ Rosenberg, J.M. "Diccionario de Administración y Finanzas". España: Centrum. 1989.
p. 89.

¹³⁷ *Ibíd.* p. 88.

DESEMPLEO

Definición:

Es la condición de no tener empleo, mientras se desea tenerlo. Los efectos atribuidos al desempleo se dividen en categorías amplias entre las cuales se encuentran los cambios de personalidad o de las actitudes socio políticas, las actitudes, la determinación o reserva y la influencia.¹³⁸

Artículos:

TITULO: Análisis de series temporales bivariantes: Aplicación al ámbito de investigación social.

AUTOR: Arnau-Gras,-Jaume; Bono-Cabre,-Roser.

INSTITUCION: U Barcelona, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Psicothema; 1993 Oct Vol. 5(2) 439-448.

RESUMEN: Se estudio la relación entre tasa de desempleo y tasa de suicidios en España durante el período de 1978 a 1985. Análisis de series temporales bivariantes fueron desarrollados sobre la información estadística publicada anualmente.

TITULO: Aspectos psicológicos y psicopatológicos del desempleo: Depresión y apoyo social.

AUTOR: Buendía-Vidal,-J.

INSTITUCION: U Murcia, España.

REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1989 Vol. 10(2) 47-53.

RESUMEN: Se estudiaron los desórdenes psicológicos y psicopatológicos entre trabajadores desempleados valorándose el apoyo social como un moderador de estos efectos. El estudio se realizó en 408 hombres y mujeres adultos, desempleados, y 412 hombres y mujeres adultos, con empleos muy lucrativos. Los participantes completaron diversas medidas de soporte social y depresión, analizándose las diferencias de los grupos por medio de técnicas de análisis de factor y regresión. Se usaron las pruebas de: La Escala CES-D (L. S. Raddloff, 1977) y La Escala de Soporte Social (N. Lin , 1981).

138 Harré, R. y Lamb, R. "Diccionario Psicología social y de la Personalidad" España: Paidós 1986. p. 115.

TITULO: Desempleo y salud.

AUTOR: Padierna-Acero,-J.-A.; Padierna-Acero,-J.-L.

INSTITUCION: CSM de Gasteiz-Este, Servicio de Salud Mental, Victoria, España.

REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1989 Vol. 10(2) 35-44.

RESUMEN: Se discuten los efectos conocidos del desempleo sobre la salud física y mental del trabajador desempleado y de los miembros de su familia. Un modelo de relaciones entre el desempleo y la salud es presentado, discutiéndose, a su vez, las implicaciones para médicos y profesionales de la salud mental. Los temas discutidos incluyen: stress psicológico, grupos de apoyo social, reacciones psicológicas al stress, desempleo y suicidio, utilización de servicios de salud y dinámicas familiares.

TITULO: Efectos del apoyo social como factor moderador de los trastornos afectivos en los jóvenes desempleados.

AUTOR: Buendía-Vidal,-J.; Riquelme,-A.; Sánchez,-J.-C.

INSTITUCION: U Murcia, España.

REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1991 Vol. 12(3) 51-59.

RESUMEN: Se estudiaron las relaciones entre desempleo, depresión y apoyo social. El estudio se realizó en 246 hombres y mujeres desempleados de 18 a 25 años de edad. Datos sobre factores personales, ocupación, posición de empleo, apoyo social, autoestima, y síntomas de depresión fueron determinados por medio de la aplicación de cuestionarios. Las pruebas usadas fueron: La Escala de Depresión de W. Zung (1965), La Escala de Depresión del Centro para Estudios Epidemiológicos (1977), La Escala de Autoestima de M. Rosenberg (1965), La Escala de Locus de Control de J. B. Rotter (1954) y una adaptación de la Escala de Apoyo Social de N. Lin (1981). Los resultados fueron evaluados de acuerdo a sexo, nivel de salario, posición de trabajo y percepción al apoyo social. Pruebas estadísticas fueron utilizadas.

TITULO: Efectos del desempleo y el sexo sobre la autoestima positiva, negativa y global.

AUTOR: Salgado-Velo,-Jesús-F.; Iglesias-Criado,-Mar.

INSTITUCION: U Santiago de Compostela, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Social; 1994 Vol. 9(1) 65-70.

RESUMEN: Se estudiaron las asociaciones entre sexo y desempleo y autoestima positiva, negativa y global. El estudio se realizó en 68 hombres y 32 mujeres empleados y en 81 hombres y 19 mujeres desempleados, todos adultos. La información sobre factores personales e historia laboral se obtuvo por medio de cuestionario. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a: sexo, desempleo, duración del desempleo y autoestima positiva, negativa y global. Se utilizó en el estudio La Escala de Autoestima (M. Rosenberg, 1965).

TITULO: Efectos psicológicos del desempleo.

AUTOR: Velásquez,-Rosa-M.; García,-Georgina; Sánchez,-Bessie-L.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-El-Salvador; 1986 Oct-Dic Vol. 5(22) 233-240.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos psicológicos del desempleo. El estudio se realizó en 100 hombres y mujeres adultos, desempleados, residentes urbanos. Todos completaron un cuestionario de 49 puntos, valorándose la autoestima, frustración, ansiedad y depresión.

TITULO: Efectos psicosociales relacionados con la duración del desempleo.

AUTOR: García-Martínez,-J.-Miguel.

INSTITUCION: U Granada, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-General-y-Aplicada; 1986 Vol. 41(5) 975-1002.

RESUMEN: Se revisa la literatura de la investigación sobre los efectos psicológicos en las personas desempleadas y sus familias por la duración del desempleo. Se analizan estudios realizados durante el período de 1930 a 1980. Los temas discutidos son: estudios cuantitativos primarios de los efectos del desempleo, investigación dentro del marco de diversas teorías psicológicas, el desamparo aprendido, la teoría de atribución y la investigación de la Universidad de Sheffield.

TITULO: La dialéctica educación-empleo.

AUTOR: Carnoy,-Martín.

INSTITUCION: Universidad de Stanford, E.U.A.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 51-56.

RESUMEN: Se discute la relación entre educación y desempleo, esbozándose las estrategias educacionales para combatir el desempleo de los jóvenes. La educación nunca podrá resolver el problema del desempleo, pero podrá contribuir a su reducción de dos formas: ampliando la duración del período de enseñanza para reducir la presión del desempleo y generar nuevos trabajos para lograr esta ampliación educativa.

TITULO: Las misiones locales de la juventud en Francia.

AUTOR: Schwartz,-Bertrand.

INSTITUCION: U París, Francia.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Jun. No 14 223-243.

RESUMEN: Se describen la composición y las actividades de las misiones locales de jóvenes en Francia, presentándose acercamientos multifacéticos para el desempleo y la enajenación social.

TITULO: Incidencia de trastornos psicopatológicos en poblaciones de trabajadores en paro o en situación de amenaza de paro.

AUTOR: Martí-Tusquets,-J.-L.; Tsiolakoglou,-I.-N.

INSTITUCION: U Barcelona, División de Ciencias de la Salud, Unidad de Psiquiatría y Psicología, España.

REVISTA: Revista-de-Psiquiatría-de-la-Facultad-de-Medicina-de-Barcelona; 1987 Mar-Abr Vol. 14(2) 81-85.

RESUMEN: Se estudió la incidencia de sintomatología psiquiátrica entre trabajadores desempleados y trabajadores amenazados por desempleados. El estudio se realizó en 123 hombres y mujeres, trabajadores desempleados o amenazados por desempleados. Todos los participantes completaron un cuestionario y sostuvieron una entrevista psiquiátrica. Se utilizó el Cuestionario de Salud General de Goldberg.

TITULO: Juventud, desempleo e ideología política.

AUTOR: Bergere-Dezaphi,-Joelle.

INSTITUCION: U Complutense de Madrid, Facultad de C. Políticas y Sociología, España.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 71-85.

RESUMEN: Se discuten diversos efectos del desempleo juvenil, sobre: salud, educación y expectativas ocupacionales e ideología política. El amplísimo desempleo juvenil a resultado en una bipolarización de actitudes entre los jóvenes trabajadores.

TITULO: Naturaleza de las diferencias entre paro juvenil y paro adulto.

INSTITUCION: Organización-Cooperación-y-Desarrollo-Económico.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 27-49.

RESUMEN: Se comparan variables del desempleo de jóvenes y adultos, incluyendo la proporción de fuerza de trabajo desempleada, duración del desempleo y riesgo de permanecer desempleado. Se describen datos comparables del desempleo de jóvenes en diversos países de Norteamérica y Europa.

TITULO: Psicología del desempleado.

AUTOR: Ardila,-Rubén.

INSTITUCION: U Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1991 Vol. 23(2) 207-227.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos psicológicos del desempleado. El estudio se realizó en 30 hombres y mujeres, cabezas de familia, que habían quedado desempleados y en 30 hombres y mujeres, cabezas de familia, quienes fueron empleados y se asemejaban con desempleados, en cuanto a: edad, sexo, clase social, estado marital, educación, ocupación y número de hijos. Los participantes completaron La Escala de Locus de Control Interno-Externo de J. B. Rotter, una Escala de Auto-Concepto (S. L. Crano y W. Crano, 1984) y una entrevista estructurada de los efectos del desempleo.

TITULO: Suicidio y desempleo en Italia (1979-1990).

AUTOR: Crepet,-P.; Florenzano,-F.

INSTITUCION: Instituto Nacional Estadístico Italiano.

**REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1992
Vol. 13(1) 47-53.**

RESUMEN: Se analizan y discuten las tasas de suicidio en Italia durante el período de 1979 a 1990 y se describen las relaciones entre empleo, posición, sexo y suicidio. El análisis de datos proporcionado por el Instituto Nacional Estadístico Italiano, demuestra que el empleo claramente es un factor de riesgo para el suicidio entre los hombres, pero no entre las mujeres.

EMPLEO

Definición:

La suma de la población ocupada y desocupada por sectores de producción: industria, agricultura, servicios.¹³⁹

Artículos:

TITULO: Antecedentes y consecuentes psicológicos del cambio de empleo en los jóvenes.

AUTOR: Ripoll,-Pilar; Bravo,-M.-J.; Rodríguez,-I.; Prieto,-F.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Análise-Psicológica; 1994 Ene-Mar Vol. 12(1) 31-40.

RESUMEN: Se estudio la asociación entre la satisfacción laboral, los cambios de empleo, los antecedentes psicológicos y los tipos de empleo. El estudio se realizó en 274 trabajadores de oficina y trabajadores de manufacturas metálicas, con edad promedio de 22.12 años. Por medio de cuestionario se obtuvo de los participantes la información referente a: satisfacción laboral, cambios de empleo, bienestar psicológico, conflictos de rol, ambigüedad de rol e importancia laboral. Los resultados se evaluaron de acuerdo a: permanencia en el mismo empleo o cambio de empleo, factores psicológicos y tipo de trabajo. Un ANOVA y otras pruebas estadísticas fueron usadas.

¹³⁹ Rosenberg, J. M. "Diccionario de Administración Finanzas". España: Centrum. 1989. p. 160.

TITULO: Conductas de afrontamiento y adaptación. La búsqueda activa de empleo como estrategia adaptativa.

AUTOR: Villar-Hoz,-E.

INSTITUCION: U. Girona, España.

REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1994 Jun. Vol. 15(6) 57-63.

RESUMEN: Se estudio la relación entre estrategias adaptativas y estado de salud entre buscadores de empleo. El estudio se realizó en 14 mujeres Españolas, adultas, de 22 a 30 años de edad, estudiantes universitarios. Las estrategias adaptativas y el estado de salud fueron evaluados en el verano después del fin de clases y después de un programa de entrenamiento en habilidades para búsqueda de empleo. Los resultados fueron evaluados de acuerdo al tipo y número de actividades de búsqueda de empleo, al número total de horas utilizadas en la búsqueda de empleo y al estado de salud. Las pruebas usadas fueron: El Cuestionario de Salud General (D. P. Goldberg y V. F. Hillier, 1979); El Inventario de Depresión (A. T. Beck, 1984); y. un Índice de Búsqueda de Empleo. También se utilizaron en el estudio diversas pruebas estadísticas.

TITULO: El plan joven de Bolonia.

INSTITUCION: Ayuntamiento de Bolonia, Italia.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 165-176.

RESUMEN: Se describe la capacitación para jóvenes y las oportunidades de empleo proporcionadas por la ciudad de Bolonia, Italia. Estas incluyen proyectos de conservación de trabajos públicos, programas de orientación vocacional, programas de empleo para el verano, programas de estudio y trabajo y clases nocturnas para jóvenes.

TITULO: Emigración, trabajo y psicopatología.

AUTOR: Fernandes-da-Fonseca,-Antonio.

INSTITUCION:Facultad de Medicina, Hospital de Sao Joao, Porto, Portugal.

REVISTA: Psicopatología; 1988 Abr-Jun Vol. 8(2) 93-99.

RESUMEN: Se discuten los aspectos de salud mental por cambios rápidos en la naturaleza del trabajo y la emigración para obtener trabajo. Se citan estudios sobre el alcoholismo, la adición a las drogas y otros problemas mentales en Africanos que han emigrado a Europa. En muchos casos, los comportamientos exhibidos por inmigrantes son similares a los desórdenes de stress postraumático.

TITULO: Estudio psicosocial comparado de valores sociales.

AUTOR: Rodríguez-Kauth,-Angel; Leone-de-Quintana,-María-E.

INSTITUCION: U Nacional de San Luis, Facultad de Ciencias de la Educación, Argentina.

REVISTA: Acta-Psiquiátrica-y-Psicológica-de-América-Latina; 1992 Sep. Vol. 38(3) 237-244.

RESUMEN: Se estudiaron los valores sociales entre trabajadores y estudiantes universitarios en Argentina. El estudio se realizó en 50 trabajadores y 50 estudiantes, con edades entre 20 y 26 años. La información sobre los valores sociales fue obtenida por medio de la aplicación de un cuestionario de valores sociales de M. Rokeach, 1973. La información se evaluó de acuerdo al sexo y estado laboral de cada participante. Pruebas estadísticas fueron usadas.

TITULO: La adquisición de nociones sociales en el niño: El concepto de trabajo.

AUTOR: Corona-Caraveo,-Yolanda; Díez-Martínez-Day,-Evelyn.

INSTITUCION: U Autónoma Metropolitana Xochimilco, Ciudad de México, México.

REVISTA: Salud-Mental; 1988 Mar Vol. 11(1) 55-62.

RESUMEN: Se estudió la percepción de los niños con relación al valor del trabajo doméstico y el trabajo de paga fuera de casa y la posibilidad de intercambiar la función del trabajo entre los padres y las madres. El estudio se efectuó en 16 niños y niñas de tercer grado de primaria y en 16 niños y niñas de sexto grado de primaria. Los participantes fueron entrevistados individualmente. Su concepto sobre la influencia de los valores sociales y el papel sexual fue valorado.

TITULO: La cooperativa agrícola Granja de Avila.

AUTOR: Palomo,-Julián.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 217-231, España.

RESUMEN: Se describe la fundación y operación de una cooperativa agrícola experimental, diseñada para ofrecer trabajo de manera significativa a jóvenes de 14 a 15 años de edad, en la población de Avila, España. Se describen las iniciativas del grupo para una economía de autosuficiencia.

TITULO: La inserción profesional y social de los jóvenes.

AUTOR: Schwartz,-Bertrand.

INSTITUCION: U París, Francia.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Jun. No 14 29-221.

RESUMEN: Se revisó el status social y profesional de la gente joven en Francia, debatiéndose propuestas para su mejoramiento. El desempleo entre los jóvenes es alto en Francia y los trabajos disponibles frecuentemente son de baja paga. Se sugiere que las calificaciones sociales y profesionales de los jóvenes de 16 a 18 años de edad deben ser garantizadas a través de cambios estructurales en la educación pública y a través de esfuerzos colectivos de la sociedad. Una redefinición de la educación técnica con avances alternos se requiere. Programas de estudio y trabajo deben validarse y capitalizarse sobre experiencias reales. Programas de aprendizaje deben ser mejorados y regulados. El servicio militar puede ser usado para mejorar las calificaciones de los jóvenes, Los derechos plenos de los trabajadores jóvenes deben ser garantizados. El desarrollo profesional y social de los jóvenes es responsabilidad del estado del contratante. Hospedajes y ambientes apropiados deben estar disponibles para los jóvenes trabajadores. La exclusión social de los jóvenes trabajadores debe de ser eliminada en Francia, Europa y en el mundo entero. Las necesidades de los jóvenes de zonas rurales no deben de ser ignoradas. La participación de los jóvenes en la toma de decisiones de los procesos que los afecten debe de ser vital.

TITULO: Los jóvenes y el empleo en la España actual.

AUTOR: Saez,-Felipe.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 11-26, España.

RESUMEN: Se revisa información concerniente a los jóvenes y el empleo en España, documentándose las dificultades que enfrentan los jóvenes que intentan formar parte de su fuerza laboral. La situación en España se describe en comparación a la existente en otras naciones industrializadas.

TITULO: Propuesta para un programa de consejería ocupacional.

AUTOR: Botero-B.,-Emiliano.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(1) 39-47.

RESUMEN: Se discute un programa propuesto de consejería psicológica en el centro de trabajo, el cual enfatiza la dirección, la prevención y el desarrollo personal. Se describen el alcance y las restricciones del programa para empleados y supervisores. También se discuten las funciones del consejero y las obligaciones de los empleados, supervisores y administradores de la compañía.

TITULO: Significación antropológica del trabajo humano.

AUTOR: Pelicier,-Yves.

INSTITUCION: Hospital "Necker," Facultad de Medicina, París, Francia.

REVISTA: Psicopatología; 1984 Oct-Dic Vol. 4(4) 355-362.

RESUMEN: Se examinan las relaciones entre el trabajo, la física humana y los atributos antropológicos y socioculturales. Se analizan y discuten testimonios y temporalidad histórica de la función del trabajo, las relaciones entre el trabajo y el cuerpo humano, la función del trabajo como herramienta y el uso del trabajo para la construcción de la vida.

TITULO: Variables asociadas con la involucración en el trabajo.

AUTOR: Martínez-Lugo,-Miguel-E.

INSTITUCION: U Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1990 Vol. 22(2) 211-222.

RESUMEN: Se estudiaron las relaciones entre involucración en el trabajo y una serie de variables de la organización. El estudio se realizó en 47 hombres y mujeres, adultos, trabajadores; 34 hombres y mujeres, adultos, maestros de escuela privada; 38 hombres y mujeres, adultos, administradores de gobierno; y, 55 hombres y mujeres, adultos, maestros de escuela pública. Los participantes completaron una batería de pruebas psicológicas y se valoraron las relaciones mediante un análisis de correlación simple. Las pruebas utilizadas fueron: La Escala de Involucración en el Trabajo (T. M. Lodhal y M. Kejner, 1965), El Cuestionario de Satisfacción Minnesota (D. J. Weiss, 1967), La Escala de Compromiso Organizacional (R. Mowday y R. M. Steers, 1979) y La Escala de Ambiente Laboral (P. M. Insel y R. H. Moos, 1974).

EVALUACION

Definición:

Método tradicional de tasación en el que un juez evalúa el rendimiento en términos de valor ó índice, que se utiliza de forma estándar. Tradicionalmente implica escalas globales de clasificación.¹⁴⁰

Artículo:

TITULO: Métodos de evaluación del trabajo.

AUTOR: Rivera-Frutos,-Orestes; López-Alvarez,-Martha-E.

INSTITUCION: Instituto Superior de Ciencias Médicas de Villa Clara, Facultad de Medicina, Cuba.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1983 Sep-Dic Vol. 6(3) 25-33.

RESUMEN: Se revisan los siguientes métodos principales de evaluación del trabajo: comparación, uso de escalas, listas de atributos, selección obligada. Se discuten los tipos de errores cometidos en relación al trabajo de evaluación. Cada uno de los métodos de evaluación se describe, señalando las ventajas y desventajas.

¹⁴⁰ *Ibíd.* p. 177.

JUBILACION

Definición:

Conclusión de la vida activa laboral por motivos de edad. Ingresos recibidos por la persona que deja de trabajar en la edad de jubilación.¹⁴¹

Artículos:

TITULO: Aspectos psicológicos de la persona de edad avanzada (1983).

AUTOR: Lechter,-Rubén.

INSTITUCION: U. Valle, Cali, Colombia.

REVISTA: Cuadernos de Psicología; 1984 Feb. Vol. 6(1) 111-119.

RESUMEN: Discute mitos de vejez como un tipo de prejuicio social. Esta conferencia fue presentada como un curso corto sobre los problemas de edad en Cali, Colombia, en Mayo de 1983. En sociedades tradicionales la edad ha sido *actualmente irrelevante comparada a la totalidad de problemas de familia*. En países desarrollados los números absolutos y relativos de ancianos han aumentado. No obstante se estima que entre el 30 al 35 % de los ancianos en todo el mundo sufren alguna forma de desorden mental, pero solo entre el 2 al 5 % de esos desordenes son considerados irreversibles. El stress asociado a la perdida del papel social es común entre los ancianos. La soledad, inseguridad económica, la poca salud, la limitada movilidad y el cambio en la condición socioeconómica, contribuyen a las dificultades de los ancianos, pero la "Tercera Edad" no necesita ser considerada una enfermedad de incapacidad. La conducta afirmativa y agresiva tiene un valor de sobrevivencia para los ancianos. En Colombia, el 80% de los ancianos no tiene acceso a los servicios diseñados específicamente para sus necesidades y problemas. Una decorosa subsistencia y la oportunidad de realizar sus potenciales de ser proporcionado a los ancianos en todas las culturas.

¹⁴¹ *Ibíd.* p. 236.

TITULO: Consideraciones sobre el abordaje psicosocial de la vejez.

AUTOR: Martínez-García,-Manuel-F.; García-Ramírez,-M.; Mendoza-Sierra,-I.

INSTITUCION: U Sevilla, España.

REVISTA: Apuntes-de-Psicología; 1992 No 34 83-90.

RESUMEN: Se analiza la condición psicosocial de la vejez. Se revisan diferentes teorías de los factores psicosociales que afectan el bienestar de la gente vieja. La teoría del “ desencadenamiento “ afirma que la vejez se ve beneficiada por la reducción a la necesidad de interacciones con otras personas después de la jubilación; mientras que de acuerdo a la teoría de “ actividad “ la gente vieja solo es feliz si está involucrada en la producción de satisfactores que son usados por otras personas. Son consideradas las intervenciones terapéuticas para mejorar las condiciones psicosociales de la gente vieja, y las formas benéficas de estructuración de su vida cotidiana en la vejez.

TITULO: El mundo psicológico de los ancianos.

AUTOR: Ardila,-Rubén.

INSTITUCION: U Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

REVISTA: Avances-en-Psicología-Clínica-Latinoamericana; 1986 Vol. 4 43-62.

RESUMEN: Se analiza el estado actual de la psicología gerontológica en Colombia. Se describen los cambios demográficos que han influido en la naturaleza de la gerontología y se enfatiza la necesidad de mejorar la calidad de vida del anciano.

TITULO: La jubilación y el síndrome de agotamiento.

AUTOR: Gayda,-M.; Vacola,-G.

INSTITUCION: Centro de Especialidades Hospitalarias, Chalons-sur-Marne, Francia.

REVISTA: Psicopatología-; 1988 Oct-Dic Vol. 8(4) 267-273.

RESUMEN: Se analiza la relación entre jubilación y salud mental con respecto al síndrome de agotamiento, stress por jubilación, preparación para el retiro y cambios de estilo de vida por jubilación. Se examinan diversos estudios epidemiológicos sobre el retiro y se describe un programa de largo plazo diseñado para preparar a las personas para el retiro.

LOCUS DE CONTROL

Definición:

Permite pronosticar logros y conductas. Se divide en dos:

Locus interno de control.- Creen que los hechos que se producen en sus vidas son resultado de su propia conducta y/o de las características de su personalidad, tienen una expectativa de control interno.

Locus externo de control.- Las personas que creen que los hechos de su vida están en función de la suerte, el azar, el destino, las otras personas poderosas o de otros poderes fuera de su control, tienen una expectativa de control externo.¹⁴²

Artículos:

TITULO: Aumentando internalidad y necesidad de logro en supervisores petroleros.

AUTOR: Romero-García,-Oswaldo.

INSTITUCION: Centro de Investigaciones Psicológicas, Mérida, Venezuela.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1990 Vol. 9(1) 7-15.

RESUMEN: Se estudio la efectividad de una intervención diseñada para incrementar el Locus de Control Interno y la motivación de logros de supervisores en la industria petroquímica Venezolana. El estudio se realizó en 57 hombres adultos supervisores, participantes en un programa de intervención, y en 49 hombres adultos supervisores, sujetos a control. Los supervisores participaron durante cinco días, en una intervención grupal de 40 hrs. o en actividades de control, previamente a las valoraciones de: la inteligencia, la autoestima, el locus de control y la motivación de logros. Las pruebas usadas fueron: Las Escalas de Locus de Control de Levenson (O. Romero- García e I. Pérez de Maldonado, 1985), La Escala de Logros Necesarios de Mehrabian (Salom de Bustamante, 1981) y La Escala de Autoestima de Rosenberg (N. Pico de Rosales y Salom de Bustamante, 1985).

¹⁴² Harré, R. y Lamb, R. "Diccionario de Psicología Social y de la Personalidad"España: Paidós, 1986. 1a. Edición, p. .

TITULO: Datos relativos a la validez de una batería de pruebas que mide dimensiones de personalidad, motivación, inteligencia, depresión situacional y cognitivo actitudinal.

AUTOR: Baguena,-M.-J.; Villarroya,-E.; Cabezudo,-I.; Díaz,-A.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Análisis-y-Modificación-de-Conducta; 1986 Vol. 12(34) 507-545.

RESUMEN: Se describe la estructura factorial y se presentan los resultados de estudios de validez sobre una batería de personalidad, inteligencia e instrumentos depresivos. Los instrumentos incluyen El Cuestionario de Extraversión-Neurotismo (1970, 1972), El Cuestionario Hostilidad-Agresión, El Cuestionario de Rigidez (1972), El Cuestionario de Motivación y Desarrollo de Ansiedad (1975), El Cuestionario de Motivación de Desarrollo Extremo (V. Pelechano, 1973), El Cuestionario para Adultos de Locus de Control Multifactorial (Pelechano y Baguena, 1983), El Cuestionario Contracontrol (Pelechano y A. Clemente, 1981), La Prueba de Inteligencia de Nufferno (G. L. Furneaux, 1957), El Cuestionario de Depresión Situacional (D. von Zerssen , 1970) y una versión en español de La Prueba de Diferencial Semántica de Osgood (J. L. Pinillos y Pelechano, 1973).

TITULO: Evaluación del programa de intervención motivacional en secretarías de la industria petrolera.

AUTOR: Salom-de-Bustamante,-Colombia; Ramírez,-Ana.

INSTITUCION: Centro de Investigaciones Psicológicas, Mérida, Venezuela.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1990 Vol. 9(1) 16-25.

RESUMEN: Se estudio la efectividad de una intervención diseñada para incrementar el Locus de Control Interno y la motivación de logros de secretarías en la industria petroquímica Venezolana. El estudio se realizó en 18 mujeres secretarías adultas, participantes en un programa de intervención, y en 18 mujeres secretarías adultas, sujetas a control. Las secretarías participaron durante cinco días, en una intervención grupal de 40 hrs. o en actividades de control. Fueron medidas la inteligencia, la autoestima, el locus de control, la motivación de logros y el desempeño laboral. Las pruebas usadas fueron: Las Escalas de Locus de Control de Levenson (O. Romero - García e I. Pérez de Maldonado, 1985), La Escala de Logros Necesarios de Mehrabian (Salom de Bustamante, 1981), La Escala de Autoestima de Rosenberg (N. Pico de Rosales y Salom de Bustamante, 1985) y La Prueba de Vocabulario (M. Morales de Romero y Salom de Bustamante, 1981).

TITULO: La desesperanza aprendida, el locus de control y la alienación: conceptos contiguos.

AUTOR: Cronick-de-Ludena,-Karen.

REVISTA: Boletín-de-la-AVEPSO; 1985 Abr. Vol. 8(1) 20-25, España.

RESUMEN: Se discuten las similitudes y diferencias entre los conceptos de desesperanza aprendida, locus de control y alienación social en un nivel sociológico. Se analizan las predicciones del psicoanálisis, Piaget, Marxismo, y otras teorías psicológicas concernientes al comportamiento esperado en situaciones sociales específicas. Se enfatiza el elemento de poder en las relaciones sociales.

TITULO: La involucración con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio.

AUTOR: Martínez-Lugo,-Miguel-E.

INSTITUCION: Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1988 Vol. 20(2) 137-148.

RESUMEN: Se estudiaron las relaciones entre involucración laboral, edad, locus de control y duración del empleo. El estudio se realizó en 87 mujeres de 30 a 58 años de edad, trabajadoras de fábrica. Todas las participantes completaron tres instrumentos y sus relaciones fueron valoradas por medio de técnicas de correlación múltiple y de análisis de varianza (ANOVA). Las pruebas utilizadas fueron: La Escala de Involocración Laboral (T. M. Lodahl y M. Kejner, 1965), La Escala Interna- Externa (J. B. Rotter, 1966) y un Cuestionario de Demografía e Historia Laboral.

TITULO: Teoría de la atribución: Un aporte a la comprensión del desempeño ocupacional y la motivación.

AUTOR: Toro-Alvárez,-Fernando.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1986 Vol. 5(2-3) 52-70 , Colombia.

RESUMEN: Se revisan los estados de locus de control y los conceptos y principios de la atribución, discutiéndose sus implicaciones en la psicología industrial. Las expectativas son vistas como moderación de los efectos de los procesos de atribución sobre desempeño laboral y motivación vía procesos de aprendizaje. Se hacen notar los medios de influencia en las expectativas para mejorar el desempeño laboral y la motivación.

MOTIVACION

Definición:

Influencia sobre los trabajadores para crear en ellos el deseo de alcanzar un determinado objetivo.¹⁴³

Uno de los procesos hipotéticos implicado en la determinación de la conducta, demás del efecto de un estímulo o situación percibida.¹⁴⁴

El proceso que determina la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona.¹⁴⁵

Artículos:

TITULO: Aplicación de la E.M.L.: Una escala experimental para evaluar motivación laboral.

AUTOR: Tous-i-Pallares,-Jordi; Boada-i-Grau,-Joan.

INSTITUCION: U Rovira i Virgili, Facultad de Ciencias Jurídicas, Tarragona, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Universitas-Tarragonensis; 1993 Vol. 15(1) 33-41.

RESUMEN: Se estudiaron las diferencias en las respuestas de trabajadores inexpertos, de empleados técnicos y administrativos, y de directivos en relación a la Escala de Motivación hacia el Trabajo (Tous, 1993), un cuestionario en español diseñado para medir los diferentes aspectos relacionados con la motivación laboral. El propósito del estudio fue el establecer una línea básica para las calificaciones de diferentes tipos de trabajadores de acuerdo a los principales factores de la escala, como son: necesidades básicas, necesidades correlativas, necesidades de crecimiento y satisfacción en el trabajo. El estudio se aplicó a 496 hombres y mujeres con una edad de 18 a 39 años, estudiantes universitarios de turno nocturno. Los encuestados contestaron el cuestionario y sus respuestas fueron analizadas estadísticamente de acuerdo a sus trabajos diurnos.

¹⁴³ Rosenberg, J.M. "Diccionario de Administración y Finanzas". España. Centrum. 1989. p. 271.

¹⁴⁴ Arnold, W., Eysenck, H. J., y Meili, R.. "Diccionario de Psicología". Madrid: Rioduero. 1979. Tomo II. p. 367.

¹⁴⁵ Cofer, C. N. y Appley, M. H. "Psicología de la Motivación". México: Trillas. 1975. p. 20.

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

AUTOR: Toro-Alvarez,-Fernando.

INSTITUCION: Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional, Medellín, Colombia.

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

RESUMEN: Se administró el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (Toro Alvarez, 1985). El estudio se realizó en 165 hombres y mujeres adultos, con un primer y segundo nivel gerencial en empresas públicas y privadas. Se estudiaron quince aspectos del perfil motivacional; cinco condiciones internas motivacionales, cinco condiciones externas motivacionales y cinco medios preferentes para obtener la satisfacción en el trabajo. Interacciones con variables demográficas fueron valoradas. Análisis de variación y análisis correlacionados fueron desarrollados.

TITULO: Diferencias en el perfil motivacional de profesionales empleados y desempleados en la Ciudad de Medellín, Colombia.

AUTOR: Gomez-R.,-Andrés-F.; Jaramillo-V.,-Júan-C.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(1) 6-24.

RESUMEN: Se estudiaron las diferencias en los perfiles motivacionales de profesionistas empleados y profesionistas desempleados, el subempleo fue considerado como desempleo para los fines del estudio. El estudio se realizó en 100 profesionistas empleados y 100 profesionistas desempleados, utilizándose un instrumento psicométrico adaptado localmente, el cual correspondió a un cuestionario de motivación hacia el trabajo, el cual se complementó con entrevistas telefónicas. Tanto el grupo de profesionista desempleados como el grupo de profesionistas empleados estudiados clasificaron la autorealización como la primera motivación interna. Los profesionistas empleados clasificaron la satisfacción en el trabajo como la primera motivación externa, en tanto que los profesionistas desempleados, clasificaron como la primera a grupo de trabajo, esta última elección tal vez haya sido debido al aislamiento social experimentado por el desempleo. Como medios preferenciales para la obtención de las remuneraciones deseadas, ambos grupos indicaron la dedicación al trabajo. También fue motivo de estudio los factores psicológicos que afectan la motivación hacia el trabajo como por ejemplo, los factores externos versus el locus de control interno.

TITULO: Establecimiento de metas, información de retorno y motivación del empleado en la industria.

AUTOR: Latham,-Gary-P.

INSTITUCION: U de Washington, Escuela de Administración, Seattle, EUA.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1985 Vol. 4(3) 37-41.

RESUMEN: Se revisaron estudios de teorías de establecimiento de metas efectuados en quince años. El establecimiento de difíciles, pero alcanzables objetivos, particularmente si éstos son establecidos con la participación de los trabajadores, provoca frecuentemente un incremento en la producción industrial. El cuestionamiento sobre el establecimiento personal de objetivos debería de tratarse en futuros estudios.

TITULO: La comunidad de la Longuera.

AUTOR: Cuervo-Arango,-Francisco.

REVISTA: De-Juventud-Revista-de-Estudios-e-Investigaciones; 1984 Sep. No 15 205-215, España.

RESUMEN: Se analizan los conceptos de empleo, trabajo y desempleo con referencia a su significado en La Longuera, España, una comunidad cooperativa basada en la cooperación y la filosofía de no-violencia de Ghandi. Se discute en relación a la motivación hacia el trabajo y la cooperación en la distribución de los productos del trabajo.

TITULO: Motivación laboral, estilo cognoscitivo y enfermedad.

AUTOR: Lara-Tapia,-Hector; Trejo-Magaña,-Mireya.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista-Mexicana de Psicología; 1988 Ene-Jun Vol. 5(1) 37-44.

RESUMEN: Se estudió la motivación laboral, el estilo cognoscitivo y las variables sociodemográficas con desórdenes psicofisiológicos. El estudio se realizó en 22 hombres y mujeres Mexicanos, adultos, con edad promedio de 35 años, con desórdenes cardiovasculares; 4 hombres y mujeres mexicanos, adultos, con edad promedio de 35 años, con desórdenes gastrointestinales; y, 14 hombres y mujeres mexicanos, adultos, con edad promedio de 35 años, con desórdenes dermatológicos. El estilo adaptativo de stress, la hostilidad verbal, la motivación laboral y las variables sociodemográficas fueron valorados por medio de entrevistas, revisión de materiales clínicos y cuestionarios; las relaciones entre variables fueron calculadas.

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

AUTOR: Villalobos-de-Leal,-Rafaela; Romero-García,-Oswaldo.

INSTITUCION: Colegio Universitario de Maracaibo, Venezuela.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1990 Vol. 9(1) 26-33.

RESUMEN: Se estudiaron las relaciones entre la motivación para el trabajo (como una medida a la motivación de logro), logros académicos previos a la graduación y el ingreso económico mensual del profesional en ingeniería. El estudio se realizó en 87 hombres y mujeres de profesión ingeniero, graduados de la escuela cuatro años previos al estudio. Los encuestados completaron una versión Venezolana de La Escala de Necesidad de Logro de Mehrabian (C. Salom de Bustamante, 1981) y un cuestionario socioeconómico; las relaciones fueron analizadas por medio de técnicas de regresión múltiple.

TITULO: Motivación social de elites y burócratas en el sistema económico mexicano.

AUTOR: Silver,-Steven-D.; Henry,-William-E.

INSTITUCION: U California, Berkeley, EUA.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Social-y-Personalidad; 1985 Dic. Vol. 1(2) 19-40.

RESUMEN: Se estudió el logro, el poder y la motivación de afiliación entre persona de dos diferentes niveles en el sistema económico mexicano. El estudio se realizó en 17 hombres adultos líderes de empresa, de áreas financieras o de gobierno y en 17 hombres adultos de nivel gerencial en oficinas de gobierno. Los participantes del estudio completaron la prueba de Apreciación Temática y valoraron la importancia de diferentes tipos de motivación social. Los niveles sociales como medio de motivación fueron comparados.

TITULO: Motivación y desarrollo profesional.

AUTOR: Dávila-de-Salazar,-Gladys; Salom-de-Bustamante,-Colombia.

INSTITUCION: Inst Universitario Pedagógico de Maracay, Venezuela.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1990 Vol. 9(1) 34-42.

RESUMEN: Se estudiaron las relaciones entre variables motivacionales y desarrollo profesional de profesores universitarios. El estudio se realizó en 110 hombres y mujeres profesores universitarios. Los participantes del estudio completaron la versión venezolana de Las Escalas de Locus de Control de Levenson (O. Romero-García y Y. Pérez de Maldonado, 1985), La Escala de Necesidad de Logros de Mehrabian (Salom de Bustamante, 1981), La Escala de VINTI, una medida del valor del incentivo en el trabajo intelectual, y un Índice de Desarrollo Profesional, basado en los logros académicos y científicos. Las relaciones fueron valoradas por medio de un análisis de regresión múltiple.

TITULO: Perfil motivacional del empleado temporal auxiliar de oficina.

AUTOR: Blandon-Montes,-Chiquinquirá; Maya-Monsalve,-Clara-I.; Perdomo-Castro,-Lucía-M.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(2) 63-76.

RESUMEN: Se estudiaron las diferencias en los factores demográficos y motivacionales entre los empleados de oficina temporales y permanentes. El estudio se realizó en 121 hombres y mujeres adultos, empleados de oficina contratados por medio de una agencia de empleos temporales; y 128 hombres y mujeres adultos, empleados permanentes de oficina. Los participantes contestaron un cuestionario demográfico y uno de motivación al trabajo (F. Toro, 1985), las diferencias entre los grupos fueron valoradas.

TITULO: Propuesta para la elaboración de un inventario de datos sobre personal directivo.

AUTOR: Vargas-Castro,-Nestor.

INSTITUCION: Bavaria S.A., Depto. de Educación Industrial, Bogotá, Col.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1989 Vol. 8(1) 35-55.

RESUMEN: Se discute un modelo para recopilar, procesar y usar información de personal directivo en un contexto organizacional. El modelo analiza información demográfica, desempeño e información motivacional. Se ofrecen las líneas prácticas de conducción para su implementación.

MUJERES TRABAJADORAS

Definición:

Las mujeres fueron adoptando cada vez en mayor medida, unos roles de trabajo más amplios en la población activa. La legislación progresista ha hecho mucho por mejorar la situación legal de las mujeres dentro de la industria. No obstante, todavía están situadas muy por detrás de los hombres desde el punto de vista del salario y rango de los puestos que ocupan, si bien es verdad que representan un porcentaje de la población activa que está en constante crecimiento.¹⁴⁶

Artículos:

TITULO: Antigüedad laboral y su relación con la autoestima de la mujer.

AUTOR: Vite-San-Pedro,-Silvia.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista-Mexicana-de-Psicología; 1990 Ene-Dic Vol. 7(1-2) 51-55.

RESUMEN: Se estudió la relación de autoestima y permanencia en el trabajo entre mujeres casadas y con hijos. El estudio se realizó en 100 mujeres casadas y con hijos, con edad promedio de 37.5 años. La información relativa a la autoestima se captó usando un instrumento de 120 puntos. La información referente a estado socioeconómico, educación y ocupación, se obtuvo a través de la aplicación de un cuestionario. Se determinó la autoestima de la esposa, ama de casa y trabajadora. Se utilizó un análisis factorial y pruebas estadísticas.

¹⁴⁶ Bittel, L. R. y Ramsey, J. E. "Enciclopedia del Management". México: Centrum. 1989. Vol. III. p. 771.

TITULO: Características de la satisfacción laboral en mujeres Mexicanas.

AUTOR: García-y-García,-Blanca-E.; Bedolla,-Patricia.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Social-y-Personalidad; 1987 Dic. Vol. 3(2) 50-61.

RESUMEN: Se estudió la satisfacción laboral entre mujeres trabajadoras Mexicanas. El estudio se realizó en 320 hombres y mujeres adultos de 20 a 30 años de edad. trabajadores en ocupaciones remuneradas y con residencia en la Ciudad de México. Los participantes completaron un cuestionario valorando variables demográficas, ocupación, estado civil y satisfacción laboral. Se efectúan comparaciones entre las correlaciones de satisfacción laboral de hombres y de mujeres.

TITULO: Costos psicosociales del doble papel de la mujer, como asalariada y como ama de casa.

AUTOR: Vidal,-Elizabeth.

INSTITUCION: Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia.

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

RESUMEN: Se estudió el stress y el costo psicosocial del estado doble de la mujer trabajadora y ama de casa. El estudio se realizó en 150 mujeres casadas, amas de casa y empleadas de oficina, de clase media y 150 mujeres casadas, amas de casa y trabajadoras floristas, de clase baja. Todas las participantes completaron las siguientes medidas: La Escala de Doble Papel (Vital y C. Meza, 1983), La Escala de Ajuste Matrimonial (H. J. Locke y K. M. Wallace, 1959) y La entrevista de Salud Ocupacional (Ministerio de Salud Colombiano, 1980).

TITULO: El hostigamiento sexual en la mujer trabajadora: Un problema de discriminación visto de soslayo.

AUTOR: García-y-García,-Blanca-E.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista - Mexicana- de -Psicología; 1987 Jul-Dic Vol. 4(2) 175-183.

RESUMEN: Se discute la naturaleza del hostigamiento sexual de la mujer trabajadora en México, los efectos del hostigamiento sexual sobre la mujer y los métodos para eliminar el hostigamiento sexual. Definiciones y formas de hostigamiento sexual son revisadas, y modelos explicatorios del hostigamiento sexual son planteados. Estos modelos incluyen: el modelo biológico, el modelo organizacional, el modelo sociocultural y el modelo de puesto.

TITULO: El ingreso económico familiar y su relación con la autoestima de la mujer casada.

AUTOR: Vite-San-Pedro,-Sílvia.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista - Mexicana- de- Psicología; 1987 Jul-Dic Vol. 4(2) 166-174.

RESUMEN: Se estudió la relación entre ingreso familiar y autoestima, entre mujeres casadas mexicanas de clase media. El estudio se realizó en 200 mujeres Mexicanas, de 25 a 50 años de edad, casadas, con un hijo o más niños, viviendo en la Ciudad de México. Las participantes en el estudio fueron seleccionadas por medio de un muestreo estratificado al azar y todas completaron cuestionarios sociodemográficos y escalas tipo Liker, valorando autoestima. Se compararon las autoestimas de mujeres, en grupos de alto y bajo ingreso familiar. Asimismo, se compararon las autoestimas de mujeres con o sin empleos bien remunerados.

TITULO: Evaluación del ajuste ocupacional del grupo de secretarias de una empresa.

AUTOR: Velásquez-de-Jaramillo,-Teresa.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1986 Vol. 5(2-3) 98-106, Venezuela.

RESUMEN: Se estudió el Ajuste Ocupacional, consistente en la satisfacción y el desempeño laboral, de secretarias de una industria perteneciente al Gobierno Venezolano. El estudio se realizó en 100 mujeres adultas, secretarias. Las participantes completaron un cuestionario biográfico, una medida de satisfacción laboral y un cuestionario de motivación. Sus supervisores inmediatos completaron una evaluación en el desempeño laboral de cada secretaria.

TITULO: Identidad y desarrollo de mujeres profesionales Colombianas: Estudio de la punta del iceberg.

AUTOR: Bernal,-Rosa.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1986 Vol. 5(1) 23-28, Colombia.

RESUMEN: Un estudio de 160 mujeres Colombianas profesionista de nivel ejecutivo sugiere percepciones diferentes de puesto, identidad, fidelidad y jerarquía emocional, de acuerdo a: estado marital, etapa de vida y grupo generacional, con la satisfacción emocional proveída por el esposo e hijos, la mujer casada todavía se fija mayores objetivos en su carrera. Los hallazgos se discuten en relación a los efectos del cambio social en el desarrollo de las mujeres y los valores asociados con las mujeres.

TITULO: Psicopatología del ama de casa.

AUTOR: Rodríguez-López,-Antonio; Mateos,-R.; Salazar,-I.

INSTITUCION: U Santiago de Compostela, España.

REVISTA: Psicopatología; 1988 Abr-Jun Vol. 8(2) 115-120.

RESUMEN: Se estudió el predominio de enfermedades mentales entre mujeres amas de casa y mujeres con trabajo fuera de casa. El estudio se realizó en 763 mujeres amas de casa, adolescentes y adultos, de 16 a 65 años de edad y en 243 mujeres con trabajo remunerado, adolescentes y adultos, de 16 a 65 años de edad. Todas las participantes completaron el GHQ-60 (D. P. Goldberg, 1972) y sostuvieron una entrevista estructurada para valorar el consumo de alcohol y drogas, autoreportes de estados de salud mental, requerimientos para tratamientos psiquiátricos, incidentes en su vida y relaciones psicosociales.

TITULO: Roles femeninos en organizaciones laborales: Factores de discriminación.

AUTOR: Martínez,-Carmen.

INSTITUCION: U Murcia, Area de Psicología Social, España.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-España; 1988 Mar Nov. 18 23-45.

RESUMEN: Se discuten las actitudes sociales, el estereotipo del papel sexual y los prejuicios que caracteriza a la discriminación sexual, enfrentada por las mujeres en los centros de trabajo. Se describe la legislación diseñada para combatir la discriminación sexual de la mujer, en los países de La Comunidad Económica Europea, presentándose datos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en España y Europa. Las pérdidas en los negocios y en la sociedad debido a la discriminación sexual también son descritas, enfatizándose la necesidad de una educación multifocal y de esfuerzos legislativos para remediar tal situación.

TITULO: Sintomatología depresiva en la mujer: Influencia del rol sexual y del estatus laboral.

AUTOR: de-Paul-Ochotorena,-J.; Torres-Gómez-de-Cádiz-Aguilera,-B.

INSTITUCION: U. de el País Vasco, Facultad de Filosofía y Educación, San Sebastián, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Social; 1990 Vol. 5(1) 43-59.

RESUMEN: Se estudió la relación entre los componentes del papel femenino, empleo, estado socioeconómico, estrategias de imitación y síntomas depresivos entre mujeres. El estudio se realizó en 110 mujeres adultas casadas, madres de niños en edad escolar o preescolar. La información sobre variables socioeconómicas y empleo fue obtenida por medio de un cuestionario, la información sobre factores psicosociales fue obtenida usando La Escala de Enfrentamiento a los Problemas, El Inventario de Papel Sexual de Bem (S. L. Bem, 1974) y puntos tomados de La Escala Tradicional de Krause (N. Krause, 1984) y de una escala de síntomas depresivos entre mujeres con empleos fuera de casa (Krause y H. F. Geyer-Pestello, 1985). Los síntomas depresivos fueron medidos usando La Escala de Depresión del Centro para Estudios Epidemiológicos (L. Radloff, 1977). Un Análisis de Varianza (ANOVA) y otras pruebas estadísticas fueron usadas.

TITULO: Valoración de dos poblaciones de mujeres menopaúsicas mediante Escala de Tennesse.

AUTOR: Poyato - Martínez, -D.; Morcillo, -I.; Esparza,- E.; Santiuste,-M.

INSTITUCION: Facultad de Medicina, Murcia, España.

REVISTA: Anales-de-Psiquiatría; 1993 Ene Vol. 9(1) 38-40.

RESUMEN: Se estudiaron los factores culturales y sociales que afectan la autoestima de la mujer menopaúsica. El estudio se realizó en 30 mujeres menopaúsicas de 45 a 60 años de edad, que fueron separadas en dos grupos: el primer grupo incluyó mujeres de zonas rurales dedicadas a trabajos domésticos o a las actividades agrícolas; el segundo grupo incluyó mujeres de zonas rurales con trabajos fuera de casa. Se utilizó para el estudio La Escala de Auto-Concepto de Tennesse (W. H. Fitts, 1965).

PERSONALIDAD

Definición:

Organización integrada y dinámica de las cualidades: físicas, mentales, morales y sociales del individuo tal como se manifiestan a las otras personas, en las relaciones de la vida social.¹⁴⁷

Artículos:

TITULO: Diferencias entre extravertidos/introvertidos en procesos de codificación y decisión en una tarea de atención sostenida.

AUTOR: Castrejón,-Juan-L.; Pascual,-Juan.

INSTITUCION: U Alicante, España.

REVISTA: Anuario-de-Psicología; 1991 Vol. 48(1) 17-28.

RESUMEN: Se estudiaron las diferencias individuales en estrategias de percepción y de toma de decisiones, en dos tipos de tareas de vigilancia, con diferentes requerimientos de proceso. El estudio se realizó en 96 adultos, de 18 a 26 años de edad, los cuales tenían que detectar una señal crítica de auditoría, en la atención de las tareas de vigilancia, usando sucesivos o simultáneos paradigmas discriminatorios. Fue utilizado Un Modelo Factorial de 2 por 2 (Introversión/extroversión y frecuencia de incidencia de una señal/no señal). Se utilizó la prueba del Inventario de Personalidad de Eysenck.

TITULO: La personalidad del empresario: Un estudio psicoanalítico.

AUTOR: Allegro,-Luis.

REVISTA: Revista-de-Psicoanálisis; 1988 Nov-Dic Vol. 45(6) 1299-1327.

RESUMEN: Ejemplificando su tema con viñetas clínicas, en el análisis de ejecutivos de empresa de alto poder, el autor examina los componentes psicológicos, que a cierto punto, contribuyen al éxito del negocio, pero más allá de ese punto, lo conducen al fracaso. La relación entre el empresario y su empresa puede llegar a ser disfuncional, obsesiva, exclusivamente de dos, como la relación madre--hijo que no deja espacio para un tercero, el padre. Una relación de tres, por ejemplo: el empresario, su empresa y un individuo importante, es más funcional. Entre los aspectos más interesantes de la personalidad empresarial está la ambigüedad multifacética.

¹⁴⁷ Drever, J. "Diccionario de Psicología". Argentina: Cepes, 1975. p. 238.

PSICOLOGIA AMBIENTAL

Definición:

Relación recíproca entre las personas y el ambiente físico.¹⁴⁸

Artículos:

TITULO: Estudio experimental de los efectos del hacinamiento sobre la ejecución de tareas y la percepción de las características ambientales de un escenario laboral.

AUTOR: Ortega-Andeane,-Patricia; Urbina-Soria,-Javier.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México.

REVISTA: Revista-Mexicana-de-Psicología; 1984 Jul-Dic Vol. 1(2) 128-133.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos del hacinamiento sobre la terminación de tareas, percepciones del ambiente laboral y comportamiento social. El estudio se realizó en un hombre y diez mujeres trabajadores de una fábrica de productos farmacéuticos. Los participantes en el estudio fueron observados en dos ambientes laborales diferentes en términos de densidad social y los comportamientos siguientes fueron monitoriados: comportamiento relativo al trabajo, interacciones verbales concernientes a temas sociales e interacciones verbales concernientes al trabajo. En adición, los participantes completaron un cuestionario valorando sus percepciones del ambiente físico laboral. Los resultados indican que el hacinamiento ni reduce la productividad, ni resulta en percepciones menos favorables del ambiente laboral. Los trabajadores en la condición de densidad social baja clasificaron el ambiente laboral favorablemente y aumentaron el carácter favorable de clasificación en la condición de densidad social alta. Se discutieron las implicaciones para el estudio de campo de los comportamientos relacionados al trabajo.

¹⁴⁸ Harré, R. y Lamb, R. "Diccionario Psicología Social y de la Personalidad". España: Paidós. 1986. p. 336.

SALARIO

Definición:

Compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un período determinado.¹⁴⁹

Artículos:

TITULO: Juicios psicofísicos de equidad: Algunas implicaciones para la asignación de incrementos salariales.

AUTOR: Velasco,-Carlos-S.; Riano,-Arturo-B.

INSTITUCION: U Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista - Mexicana- de -Psicología; 1992 Jul - Dic Vol. 9(2) 85-90.

RESUMEN: Se estudió el proceso de los incrementos salariales como una función al mérito individual. Se otorgó un incremento salarial hipotético a 34 estudiantes no graduados, por un monto fijo correspondiente al relativo a dos miembros de facultad, con características profesionales y personales distintas. Se desarrolló el ANOVA sobre la información de las respuestas. La validez del modelo de proporcionalidad fue valorada.

¹⁴⁹ Rosenberg, J. M. "Diccionario de Administración y Finanzas". España: Centrum, 1989. p. 371.

SALUD Y TRABAJO

Definición:

Concepto genérico que abarca todas las actividades relacionadas con la protección y mantenimiento de la salud de los trabajadores.¹⁵⁰

Artículos:

TITULO: Alteraciones en la dinámica familiar y laboral del sujeto alcohólico.

AUTOR: Leyva-Rodríguez, -Marianela.

REVISTA: Boletín- de -Psicología - Cuba; 1983 May - Ago Vol. 6(2) 83-94.

RESUMEN: Se estudió la familia y el dinamismo laboral. El estudio se realizó en 30 hombres alcohólicos de 15 a 40 años de edad, 50% de ellos casados y el 33% divorciados; 66% tenía estudios de preparatoria o nivel universitario. Se entrevistó también a sus familiares y compañeros de trabajo. Los datos del estudio revelaron que el 93% de los casados habían tenido conflictos con las esposas; 60% habían tenido conflictos con los hijos; 63% tenían problemas con otros miembros de la familia; y, 23% habían tenido conflictos con vecinos. El 40% tenía un récord significativo de abstencionismo en el trabajo; 23% había sido reprendido o castigado por negligencia o falta de disciplina; 20% tenía conflicto con superiores; y, 13% tenía problemas de comunicación con compañeros de trabajo. Los datos encontrados demuestran los significantes efectos sociales adversos del alcoholismo.

¹⁵⁰ *Ibíd.* p. 373.

TITULO: Aspectos sociodemográficos y laborales de la demanda asistencial pública por problemas relacionados con el alcohol.

AUTOR: Conde-López-V.; Martínez-Rodríguez-J.-M.

INSTITUCION: U Valladolid, Facultad de Medicina, España.

REVISTA: Actas-Luso-Españolas-de-Neurología, Psiquiatría-y-Ciencias Afines 1990 Nov-Dic Vol. 18(6) 365-386.

RESUMEN: Se estudiaron las variables sociodemográficas y de empleo, entre las personas con alcoholismo y otros desórdenes psiquiátricos, en un área censada en España. El estudio se realizó en 433 hombre y mujeres adolescentes y adultos, de 15 a más de 65 años de edad, alcohólicos y pacientes en tratamiento en instalaciones gubernamentales. En 7288 hombres y mujeres de todas edades, con desórdenes psiquiátricos distintos al alcoholismo, pacientes en tratamiento en instalaciones de gobierno. Se analizaron los historiales clínicos de todas las personas participantes en el estudio, discutiéndose las implicaciones de los métodos de tratamiento y epidemiológicos.

TITULO: Entidades psiquiátricas más frecuentes entre los tripulantes de la Marina Mercante. Factores predisponentes.

AUTOR: Varona,-Luis-R.

INSTITUCION: Hospital Psiquiátrico de La Habana, Departamento de Tratamientos Especializados, Cuba.

REVISTA: Revista-del-Hospital-Psiquiátrico-de-La-Habana; 1985 Abr-Jun Vol. 26(2) 163-173.

RESUMEN: Se estudiaron los historiales clínicos de 324 miembros de tripulación de la Marina Mercante. La mayor parte de los participantes de 20 a 29 años de edad, casados y con una antigüedad laboral de 1 a 5 años. La proporción mayor de los participantes habían sufrido de neurosis, seguida, en orden de importancia, de reacciones psicológicas, disturbios situacionales transitorios y desórdenes de personalidad. Se discuten correlaciones entre desórdenes psiquiátricos y categorías laborales.

TITULO: Evaluación de problemas comportamentales en sujetos afectos de retraso mental en un medio laboral: Estudio de fiabilidad de la Social Behavior Schedule (SBS).

AUTOR: Salvador-Carulla,-L.; García-Mellado,-M.-J.; Rodríguez-de-Molina-Román,-M.; Revuelta-Bravo,-A.

INSTITUCION: U Cádiz, Facultad de Medicina, España.

REVISTA: Anales-de-Psiquiatría; 1994 Jul-Ago Vol. 10(7) 261-267.

RESUMEN: Se estudió la confiabilidad de la SBS para la valoración psicológica de sujetos con retraso mental. El estudio se realizó en 64 adultos con retraso mental, con edad promedio de 35.87 años. El retraso mental fue diagnosticado de acuerdo a los criterios del Manual de Diagnóstico y Estadístico de Desórdenes Mentales--III- Revisado (MS-III-R). Por medio de cuestionario se obtuvo la información de variables sociodemográficas, inteligencia e historia psiquiátrica. La SBS fue aplicada dos veces, determinándose la confiabilidad entre examinadores, entre sujetos y entre exámenes. La Escala de Inteligencia Adulta Wechler (WAIS) fue utilizada.

TITULO: La estigmatización del epiléptico. Resultados de una investigación en diferentes niveles de relación social.

AUTOR: Ferrando-Bundio,-Laura.

REVISTA: Comunicación-Psiquiátrica; 1984-85 Vol. 12 87-124, España.

RESUMEN: Se estudiaron las actitudes hacia los epilépticos en la escuela, el trabajo y lecho familiar. El estudio se realizó aplicando un cuestionario a 32 parejas de padres, 148 maestros, 148 trabajadores, 52 administradores y 20 ejecutivos del sector industrial. En cada grupo del estudio se analizaron y discutieron los estereotipos y prejuicios, así como, sus efectos en los problemas del comportamiento, la competencia social y los ajustes laborales.

TITULO: La KLT y la evaluación psicológica para la inserción del débil mental adulto en el mundo laboral.

AUTOR: Benedet,-María-J.

INSTITUCION: U Complutense de Madrid, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-General-y-Aplicada; 1986. Vol. 41(2) 359-367

RESUMEN: Se discute la base teórica y la utilidad práctica de La KLT (P. Kettler, P. Laurent y Y. Thireau, 1964), una batería de evaluación para la ubicación ocupacional de los débiles mentales adultos. Se describe el tipo de información requerida para la ubicación ocupacional y los tipos de valoración de habilidades de La KLT. La KLT consiste en una escala de aptitud, una entrevista y un cuestionario social; produciendo con ello la información concerniente a las habilidades del sujeto para su beneficio en futuros entrenamientos.

TITULO: Patrón de consumo de alcohol en la población laboral de Sevilla.

AUTOR: Blanco-Picabia,-A.; Antequera-Jurado,-R.; Franco-Fernández,-M.-D.; Marmol-Plaza,-J.

INSTITUCION: Dept. de Psiquiatría, Personalidad, Evolución y Tratamientos Psicológicos, Sevilla, España.

REVISTA: Anales-de-Psiquiatría; 1992 Oct. Vol. 8(9) 339-348.

RESUMEN: Se estudió la relación entre consumo de alcohol y características laborales. El estudio se realizó en 541 adolescentes y adultos, de 17 a 64 años de edad. Por medio de la administración de un cuestionario se obtuvo de los participantes la información de: consumo de alcohol y variables laborales, incluyendo actividad laboral, cansancio, distracción, adaptación personal al trabajo, horario laboral, sociabilidad y síntomas psicósomáticos. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a cada participante en; sexo, edad, patrón de consumo de alcohol y variables laborales positivas y negativas.

TITULO: Problemática laboral del paciente diabético.

AUTOR: García-González,-Rosario.

INSTITUCION: Instituto Nacional de Endocrinología, Habana, Cuba.

REVISTA: Temas-de-Trabajo-Social-; 1988 Ene-Jun Vol. 10(1) 63-73.

RESUMEN: Se revisan los estudios de ajustes ocupacionales y productividad laboral de pacientes diabéticos en la economía Cubana. Estos estudios indican que los pacientes cuya diabetes es controlada correctamente y tienen un trabajo adecuado, son tan disciplinados, productivos y estables como los trabajadores no diabéticos. Se discuten las intervenciones de trabajo social para optimizar el ajuste laboral del trabajador diabético.

TITULO: Situación sociolaboral y depresión en los insuficientes renales crónicos.

AUTOR: Gracia-Marco,-R.; Hernández-Baussou,-J.; Rodríguez-Pérez,-A.

INSTITUCION: U La Laguna, Facultad de Medicina, España.

REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1986 Sep-Oct Vol. 7(5)(8) 39-43.

RESUMEN: Se estudiaron la incidencia depresiva, la idea suicida y los problemas de empleo, entre los pacientes con insuficiencia renal crónica.

El estudio se realizó en 108 hombre y mujeres de 14 a 76 años, pacientes con insuficiencia renal crónica. los participantes en el estudio sostuvieron una entrevista individual, y completaron una batería de pruebas y cuestionarios. Se utilizó El Cuestionario Depresivo de Zung (V. Conde, 1970).

SATISFACCION LABORAL

Definición:

Capacidad de una sociedad determinada, a través de una sola organización, de llevar a la mayoría de sus miembros, o grupos de miembros, a la aceptación y reconocimiento de los principios y valores que la informen. Estado psíquico producido por el cumplimiento de los deseos, exigencias, necesidades y ambiciones de los grupos y masas mediante una eficaz división del trabajo, que reduzca y suavice las actividades e ideas revolucionarias.¹⁵¹

Artículos:

TITULO: Aspectos administrativos y organizacionales en el programa de calidad de vida desarrollado en una comunidad laboral.

AUTOR: Velásquez-de-Jaramillo,-Teresa; Toro-Alvarez,-Fernando.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(3) 132-138, Colombia.

RESUMEN: Se discute un programa preventivo, cuyo propósito fue el de mejorar la calidad de la vida laboral, en una comunidad geográficamente y socialmente aislada. La intervención fue motivada por la detección de algunos casos de abuso de alcohol y de uso de drogas ilegales. Se enfatiza sobre los criterios administrativos adoptados y las condiciones de integración interprofesional, que permitió el éxito del programa.

TITULO: Comparación de los factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 a través de dos muestras.

AUTOR: González,-Vicente; Sancerni,-M.-Dolores; Melía,-José-L.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1990 Vol. 11(1) 9-23.

RESUMEN: Se estudió la validez de los factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1989). El estudio se realizó en 112 oficiales de policía y 204 profesionales educativos. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a: supervisión, medio ambiente físico, participación y factores intrínsecos relacionados a la satisfacción laboral. Se utilizaron en el estudio pruebas estadísticas.

¹⁵¹ Fairchild, H.P. "Diccionario de Sociología". México: Fondo de Cultura Eemica. 1980. p. 266.

TITULO: Comportamiento organizacional, teoría de sistemas socio-técnicos y calidad de vida laboral: La experiencia Peruana.

AUTOR: Salas,-Eduardo; Glickman,-Albert-S.

INSTITUCION: Centro de Capacitación para la Naval Americana, Orlando, FL, EUA.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1990 Vol. 22(1) 69-82.

RESUMEN: Se estudió la utilidad de la teoría de los sistemas socio-técnicos como un marco conceptual para mejorar la calidad de la vida laboral en Latinoamérica. El estudio se realizó en 128 adultos, de nivel gerencial alto, en grandes empresas. Los participantes completaron un cuestionario de 43 puntos basado en el Estudio de Diagnóstico Laboral (Hackman y Oldham,1974). Se señalan implicaciones para la investigación organizacional Latinoamericana.

TITULO: El Cuestionario (CSLPS-EAP/33). Un estudio acerca de su validez.

AUTOR: Lloret,-Susana; González-Roma,-Vicente; Peiro,-José,-M.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1993 Vol. 14(1) 21-31.

RESUMEN: Se estudió la validez constructiva del CSLPS-EAP/33 Cuestionario sobre Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Cuidados Primarios (Peiro; Lloret; González; Luna; 1990). El estudio se realizó en 190 hombres y mujeres Españoles, adultos, la mayoría de 35 años de edad o menor. Fueron valorados: el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, la tensión laboral y la satisfacción laboral.

TITULO: El Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud BOP.

AUTOR:Bravo-Sánchez,-María-J.; Peiro-Silla,-J.-María; Zurriaga-Llorens,-R.

INSTITUCION: U Valencia, Area de Psicología Social, España.

REVISTA:Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática, 1991 Vol. 12(6)51-62.

RESUMEN: Se estudió la confiabilidad y validez de El Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud - BOP-Básico, Organización y Público - (Peiro, Silla y González ;1990), un instrumento en español recientemente desarrollado. El estudio se realizó en 197 hombres y mujeres adultos, de edad menor a 60 años, doctores y personal de enfermería. Los participantes completaron un cuestionario de 66 puntos, dividido en módulos de: básico, organizacional y público. Se calcularon los índices de confianza y validez.

TITULO: Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral I. Validez de la Ley de Potencia.

AUTOR:González-Lorenzo,-M.;Lameiras-Fernández,-M.;Varela-Lovelle,-M.

INSTITUCION: Colegio Universitario de Orense, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-General-y-Aplicada;1990Jul.43(3)411-417.

RESUMEN: Setenta y cinco empleados de alto nivel del Servicio Español de Correos y Telégrafos, participaron en un estudio de satisfacción laboral, en el cual un paradigma de competencia de modalidad cruzada fue usado, contemplando: estimación numérica y producción lineal. Los resultados proporcionaron un soporte parcial del Modelo de Percepción (S. S. Steven, 1975), con una tendencia sobresaliente en la producción lineal, de dar valor a los extremos de opinión más cercanos al centro, de lo que es requerido por la Ley de Potencia.

TITULO: Escalamiento de magnitud en la satisfacción laboral II. Un estudio de validación.

AUTOR:González-Lorenzo,-M; Lameiras-Fernández,-M.; Varela-Lovelle,-M.

INSTITUCION: Colegio Universitario de Orense, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-General-y-Aplicada; 1990 Oct. Vol. 43(4) 543-551.

RESUMEN: Un modelo de satisfacción laboral fue probado en 75 empleados de muy alto nivel, haciendo uso de tres diferentes procedimientos de medición: La Escala de Categoría Convencional y una Escala de Magnitud a través de dos modalidades - Estimación Numérica y Línea de Producción -. Mediante la aplicación de Análisis de regresión/correlación en los datos captados, se demostró un incremento de 6 a 9% en la variación explicada en la escala de magnitud sobre las medidas categóricas y una reducción en la variación del método.

TITULO: Escalas de satisfacción laboral: Una perspectiva dimensional.

AUTOR: Boada,-Joan; Tous,-Jordi.

INSTITUCION: U Rovira i Virgili, Tarragona, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología-Universitas-Tarragonensis; 1993 Vol. 15(2) 151-166.

RESUMEN: Se discute la utilidad de escalas de satisfacción laboral, en particular para el uso en la detección y difusión de problemas potenciales. Se describen los resultados de un estudio que aplicó análisis dimensional a los puntos de cinco diferentes escalas de satisfacción laboral, para determinar sus similitudes.

TITULO: Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional.

AUTOR: Melía,-J.-L.; Pradilla,-J.-F.; Martí,-N.; Sancerni,-M.-D.;

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Revista-de-Psicología; 1990 Vol. 12(1-2) 25-39.

RESUMEN: Se estudio el desarrollo de un instrumento para valorar los diferentes alcances del trabajo y la satisfacción del rol y sobre todo la satisfacción laboral. El estudio se realizó en 192 hombres y mujeres, adultos, de 18 a 61 años de edad, trabajadores de muy alto nivel. Se desarrollo y administró para todos los participantes del estudio, un cuestionario de falso y verdadero de 26 puntos. Se usó un Análisis de Componentes Principales y otras pruebas estadísticas.

TITULO: Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario.

AUTOR: García-Izquierdo,-M.; Llor-Esteban,-B.; Saez-Navarro,-C.

INSTITUCION: U Murcia, Facultad de Psicología, Area de psicología social, España.

REVISTA: Anales-de-Psiquiatría; 1994 May. Vol. 10(5) 180-184.

RESUMEN: Se estudiaron la confiabilidad y los alcances de dos instrumentos para la evaluación de agotamiento en el personal sanitario. El estudio se realizó en 238 hombres y mujeres, adultos, con edad promedio de 34 años, empleados sanitarios. Mediante la administración de un cuestionario a los participantes, se obtuvo la información referente a: variables sociodemográficas, satisfacción laboral y síntomas físicos y psicológicos. Los resultados se evaluaron de acuerdo a: satisfacción laboral, emocional, stress, sentimientos profundos de personalidad, éxito personal y síntomas físicos. Las pruebas utilizadas fueron: La Escala S10/12 (J. L. Melía y J. M., 1989), El Inventario de Burnout de Maslach (C. Maslach y S. Jackson, 1986) y La Escala de Efectos Psíquicos del Burnout (García y A. P. Velandrino, 1992). Un ANCO y otras pruebas estadísticas fueron usadas.

TITULO: Estudio sobre calidad de vida en una comunidad laboral.

AUTOR: Villa-Gutiérrez,-Mónica-E.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1987 Vol. 6(3) 139-162, Colombia.

RESUMEN: Se estudió la calidad de vida laboral entre trabajadores de tres compañías Colombianas, quienes estuvieron involucrados en un proyecto de ingeniería. El estudio se realizó en 240 hombres y mujeres, adolescentes y adultos, de 15 a 64 años de edad. Las pruebas utilizadas fueron: La Escala de Depresión Auto-Medible; El Cuestionario CAGE; y, un cuestionario diseñado para obtener información demográfica e información sobre la salud mental, stress familiar y uso de drogas.

TITULO: La medida de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. El Cuestionario CSLPS-EAP/33.

AUTOR: Lloret,-Susana; González-Roma,-Vicente; Luna,-Roberto; Peiro,-José-M.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1992 Vol. 13(3) 229-242.

RESUMEN: Se estudió la estructura factorial y la validez de una versión modificada de El Cuestionario de Satisfacción Laboral de los Profesionales de la Salud de Atención Primaria - CSLPS-EAP - (R. Zurriaga, 1990). El estudio se realizó en 206 hombres y mujeres, doctores y pediatras. Una versión de 33 puntos del CSLPS-EAP fue administrada a todos los participantes. También se utilizaron un ANOVA, Análisis Factorial y otras pruebas estadísticas.

TITULO: Relación entre los incentivos y la satisfacción laboral.

AUTOR: Socorro-G.,-Beatriz; Ramírez,-Nora.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1986 Vol. 5(2-3) 82-97, Venezuela.

RESUMEN: Se estudió la relación entre pago de incentivos a empleados universitarios y satisfacción de sus necesidades básicas mayores. El estudio se realizó en 80 hombres y mujeres Venezolanos, adultos, empleados universitarios con educación secundaria y de nivel universitario. Los participantes completaron tres mediciones: Inventario Jerárquico de Necesidades de Maslow, un Cuestionario de Necesidades Personales y una medida del grado, al cual los incentivos laborales, satisfacen necesidades identificadas.

TITULO: Síndrome del éxito ocupacional.

AUTOR: Cabrera-Gómez,-Hernán.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(2) 90-93.

RESUMEN: Se discute la naturaleza del síndrome del éxito ocupacional, una forma de comportamiento patológico en el cual la atención hacia las obligaciones laborales, demanda un incremento proporcional del tiempo y las energías de un individuo. Se describen las consecuencias específicas del síndrome de desempeño laboral, las relaciones familiares y el uso del tiempo libre.

SEGURIDAD LABORAL

Definición:

Para cada actividad se requiere un determinado valor limite que es necesario rebasar en una cierta cantidad, por mínima que sea, para ejercer con seguridad la actividad.¹⁵²

Artículos:

TITULO: Análisis factorial confirmatorio multimuestra. Un estudio de la Escala de Supervisores y Mandos Intermedios hacia la Seguridad RS3/5.

AUTOR: Tomás,-J.-M.; Melía,-José-L.; Oliver,-A.; Sese,-A.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1993 Vol. 14(2) 137-149.

RESUMEN: Se administró una versión reducida de cinco artículos del Cuestionario de Respuesta a la Seguridad por Mandos Medios y Supervisores, correspondiente a la estructura de el factor-1 probada inicialmente (Melía , 1992). El estudio se efectuó en 182 hombres y mujeres trabajadores, de los cuales menos de la mitad había estado involucrado en accidentes de trabajo previamente y sobre 123 hombres y mujeres trabajadores de los cuales casi todos habían estado involucrados en accidentes de trabajo previamente. Se desarrollaron seis análisis de factor confirmatorio utilizando para ello el programa de ecuaciones estructurales.

¹⁵² Dorch, F. "Diccionario de Psicología. Barcelona: Herder. 1976. p. 877.

TITULO: Análisis psicométrico del Cuestionario de Conducta hacia la Seguridad (CHS 3/13): Fiabilidad, validez, estructura factorial y análisis diferenciales.

AUTOR: Melía,-José-L.; Rodrigo,-M.-Florencia; Sospedra,-M.-José.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1994 Vol. 15(2) 209-225.

RESUMEN: Se estudió la confiabilidad, validez y estructura factorial de un instrumento diseñado para medir el comportamiento de los trabajadores en trabajos de alto riesgo. El estudio se realizó en 110 trabajadores; los cuales habían sufrido por lo menos un accidente en el trabajo en los últimos cinco años y en 72 trabajadores, los cuales no habían sufrido algún accidente de trabajo en los últimos cinco años. La información sobre los factores personales y el comportamiento seguro en el trabajo fue obtenida mediante la administración de cuestionarios. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a: Récord de accidentes, sexo, nivel educativo, tipo de trabajo y tiempo extra trabajado. Los cuestionarios usados fueron: El Cuestionario sobre el Comportamiento hacia la Seguridad (J. L. Melía y M. E. Islas,1992), El Cuestionario de Ambiente Organizacional, Cuestionarios sobre comportamiento seguro de superiores y compañeros de trabajo, riesgo basal, riesgo verdadero e, índices de accidentabilidad. También fueron utilizados Análisis de Componentes-Principales y otras pruebas estadísticas.

TITULO: Aplicaciones del refuerzo positivo a la reducción de accidentes en el trabajo.

AUTOR: López-Mena,-Luis; Veloz-Santidrian,-Jaime.

INSTITUCION: Personas y Sistemas Ltd, Santiago, Chile.

REVISTA: Revista-Latinoamericana-de-Psicología; 1990 Vol. 22(3) 357-371.

RESUMEN: Se estudió la eficacia de un Sistema de Refuerzo Positivo para reducir la incidencia de accidentes de trabajo industrial y evaluar la planeación y desarrollo de un Sistema de Refuerzo Positivo. El estudio se realizó con 914 obreros con trabajos manuales con edades de 25 a 60 años, empleados en servicios forestales y en fabricación de cemento. El Sistema de Reforzamiento Positivo consistió en usar una " tarjeta verde " para premiar a los trabajadores que demostraran hábitos de seguridad en el trabajo o en el uso adecuado del equipo de seguridad. La acumulación de cierto número de "tarjetas verdes" dio derecho al trabajador de seleccionar un premio; los números de las tarjetas también participaban en un sistema de premiación de lotería. Las diferencias en el número de accidentes, en el comportamiento de los trabajadores y en el clima laboral, antes y después de implementar las gratificaciones, fué determinado durante un tercer período.

TITULO: Causas la propensión a los accidentes.

AUTOR: Rivera-Frutos,-Orestes.

INSTITUCION: Inst Superior de Ciencias Medicas de Villa Clara, Cuba.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1983 Sep-Dic Vol. 6(3) 16-24.

RESUMEN: Se estudiaron los factores humanos involucrados en accidentes de trabajo para determinar cuáles factores psicológicos están más fuertemente relacionados con la propensión de los accidentes. La hipótesis propuesta fue de que los individuos propensos a accidentes demuestran problemas de personalidad, tanto en la esfera personal, familiar y social, pero no así en la intelectual. Distintas pruebas psicológicas fueron administradas, las cuales se enfocaron sobre la inteligencia y la personalidad; y se efectuaron entrevistas psicológicas individuales a quince pares de trabajadores industriales. Un par de trabajadores había tenido más de tres accidentes de trabajo y otra pareja no había tenido ningún accidente. Con respecto a la inteligencia no se encontraron diferencias significativas entre trabajadores propensos a accidentes y los no propensos. Sin embargo, las diferencias significativas aparecieron con relación a la personalidad, tanto en la esfera personal como en la familiar. Los resultados demostraron que los trabajadores propensos a accidentes manifiestan inestabilidad emocional y una tendencia hacia la ansiedad, teniendo conflictos en casa y pobres relaciones familiares. Se tratan las características más comunes asociadas con los trabajadores propensos a accidentes en el trabajo.

TITULO: Diagnóstico de salud mental en trabajadores de un central Azucarero.

AUTOR : Bory-Savigne,-D.; Orlandini-Navarro,A., Gómez-Pérez,-N.

INSTITUCION: Hospital Psiquiátrico Provincial "G.Machín,"Santiago, Cuba.

REVISTA: Revista-del-Hospital-Psiquiátrico-de-La-Habana-; 1988 Oct-Dic Vol. 29(4) 535-543.

RESUMEN: Se estudió la incidencia de las enfermedades mentales, la presencia de factores asociados de riesgo y las características demográficas y socioeconómicas en la definición de grupo popular. La relación entre salud mental y salud ocupacional también fue discutida. El estudio se realizó en 218 hombres y mujeres Cubanos, adultos, trabajadores de una fabrica de azúcar. Mediante cuestionario se obtuvo de los participantes la siguiente información: edad, sexo, raza, estado civil, nivel cultural, puesto, ingreso, historia familiar de enfermedades mentales, presencia de influencias ambientales negativas, automedicación e historia de búsqueda de ayuda psiquiátrica. Los cuestionarios fueron procesados mediante el programa de cómputo denominado PROFIEN.

TITULO: El Cuestionario de Clima Organizacional hacia la Seguridad C3/15: Resultados exploratorios.

AUTOR: Oliver,-Amparo; Tomás,-José-M.; Islas,-María-E.; Melía,-José-L.
INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1992 Vol. 13(2) 161-172.

RESUMEN: Se estudió la confiabilidad y validez del Cuestionario de Clima de Seguridad Organizacional C3/15. El estudio se realizó en 110 hombres y mujeres con edades de 19 a 57 años, con trabajos de peligro y los cuales se habían visto involucrados en uno o más accidentes de trabajo en los últimos cinco años y sobre 72 hombres y mujeres con edades de 19 a 57 años, con trabajos de peligro y los cuales nunca se habían visto involucrados en accidentes de trabajo en los últimos cinco años. Completados los cuestionarios se calcularon índices de confiabilidad y validez y, a su vez, una escala de 13 artículos de tipo libre.

TITULO: Estilos de vida y hábitos de salud: Estructura factorial, consistencia interna y validez.

AUTOR: Ferreres,-Adoración; González-Roma,-Vicente; Hernández,-Ana.
INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1995 Vol. 16(1) 13-25.

RESUMEN: Se estudiaron las propiedades psicométricas de El Cuestionario de Salud en Comportamientos Riesgosos (J. W. Jones y D. Dubois, 1985). El estudio se realizó en 112 hombres y mujeres Españoles, adolescentes y adultos, de 17 a 61 años de edad. Mediante cuestionario se determinó la información de: factores sociodemográficos, estilo de vida, hábitos de salud, satisfacción laboral, el buen ser psicológico, conflicto de rol y claridad de rol. La estructura factorial, la consistencia interna, la validez constructiva y la confiabilidad fueron determinados.

TITULO: Medición del Riesgo Basal (RB 3/17) en psicología de la seguridad laboral.

AUTOR: Melía,-Jose-L.; Sospedra,-María-J.; Rodrigo,-María-F.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Anuario-de-Psicología; 1994 Mar Vol. 60(1) 49-61.

RESUMEN: Se estudió la confiabilidad, validez, y estructura factorial del Cuestionario de Riesgo Básico, un instrumento diseñado para medir los peligros propios del ambiente de trabajo. El estudio se aplicó en 110 hombre y mujeres trabajadores industriales, quienes habían sufrido un accidente previo y en 72 hombres y mujeres trabajadores industriales, quienes no habían sufrido accidente previo. Los resultados se analizaron estadísticamente.

TITULO: Prevención de riesgos en el trabajo: Efectos de la retroalimentación y la participación.

AUTOR: López-Mena,-Luis; Bayes,-Ramón.

INSTITUCION: Personas y Sistemas Ltd, Santiago, Chile.

REVISTA: Avances en-Psicología-Clinica-Latinoamericana; 1988 Vol. 6 53-65

RESUMEN: Se estudió la eficacia de una intervención diseñada para la reducción de accidentes industriales, basándose ésta en la retroalimentación concerniente al comportamiento de los trabajadores, al establecimiento de objetivos y al reforzamiento social. El estudio se realizó en 41 hombres trabajadores industriales con edad promedio de 48 años. Los efectos del paquete de la intervención sobre comportamientos seguros y pérdida de días laborales por accidentes industriales, fueron evaluados utilizando un diseño múltiple de líneas básicas.

TITULO: Propiedades psicométricas y análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Respuesta hacia la Seguridad de los Supervisores y Mandos Intermedios (RS3/7).

AUTOR: Melía,-José-L.; Sese,-Alberto; Tomás,-José-M.; Oliver,-Amparo.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1992 Vol. 13(3) 285-299.

RESUMEN: Se estudiaron las propiedades psicométricas y la estructura factorial de un instrumento diseñado para medir la percepción de los empleados de mandos medios y menores, en relación a las actitudes y respuesta hacia los hábitos de seguridad de los trabajadores. El estudio se llevó a cabo en 110 trabajadores con cuando menos un accidente previo en los últimos cinco años y en 72 trabajadores sin accidentes previos en los últimos cinco años. Se utilizaron en el estudio los siguientes cuestionarios: El RS3/7, un cuestionario sobre personalidad del trabajador y características del trabajo; el Cuestionario sobre Clima Organizacional hacia la Seguridad; el Cuestionario de Respuesta hacia la Seguridad de los Compañeros de trabajo; la Escala de Conducta hacia la Seguridad; la Escala de Riesgo Basal; y, la Escala de Riesgo Verdadero.

TITULO: Replicación del estudio del Cuestionario para la Medida del Riesgo Basal (RB 3/17): Fiabilidad, validez, estructura factorial y análisis diferenciales en una muestra de sujetos accidentados.

AUTOR: Melía,-José-L.; Rodrigo,-María-F.; Sospedra,-María-J.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1993 Vol. 14(2) 161-175.

RESUMEN: Se realizó un estudio de Replica de la validez del Cuestionario de Riesgo Basal, un instrumento diseñado para obtener una medida global de riesgo en diferentes escenarios de trabajo. El estudio se efectuó en 123 hombres y mujeres trabajadores adolescentes y adultos, con edades entre 16 y 35 años, de los cuales la mayoría se había visto envuelto en un accidente de trabajo previamente. El cuestionario de Riesgo Basal fue administrado como parte de una batería de 9 pruebas, que contienen cuestionamientos sobre variables demográficas, ambiente laboral, prevención de accidentes, seguridad de superiores, seguridad de compañeros, riesgo básico, riesgo verdadero y potencialidad ante accidentes de trabajo. Análisis psicométricos y estadísticos fueron desarrollados.

TITULO: Una segunda validación cruzada de la Escala de Clima Organizacional de Seguridad de Dedobbeleer y Beland. Ajuste confirmatorio de los modelos unifactorial, bifactorial y trifactorial.

AUTOR: Oliver,-A.; Tomás,-J.-M.; Melía,-J.-L.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1993 Vol. 14(1) 59-73.

RESUMEN: Se condujeron tres análisis factoriales usando estimación de cuadros mínimos para cada una de las tres estructuras factoriales: unifactorial, bifactorial y trifactorial. El estudio se realizó en 247 trabajadores involucrados o no involucrados en accidentes de trabajo. Se utilizó un cuestionario sobre seguridad laboral similar al usado por N. Dedobbeleer y F. Beland, 1991.

SELECCION DE PERSONAL

Definición:

En la psicología del trabajo aplicada, es el proceso mediante el cual entre un grupo de aspirantes a un trabajo o un cargo, se escogen los más indicados.¹⁵³

Artículos:

TITULO: Elaboración de un procedimiento diagnóstico para la orientación y selección de personal en las centrales eléctricas.

AUTOR: Vazquez-Villazon,-Martha; Presmanes-Morales,-Silvia; Schaarschmidt,-Uwe.

INSTITUCION: U La Habana, Facultad de Psicología, Cuba.

REVISTA: Revista-del-Hospital-Psiquiátrico-de-La-Habana; 1985 Vol. 26(4, Supl.) 47-58.

RESUMEN: Se desarrollo un método para estudiar las aptitudes de operadores de estaciones de servicio eléctrico. El estudio se realizó en 95 operadores, a los que se les administró una batería de ocho pruebas de velocidad manual y destreza, percepción visual, distinciones espaciales, control muscular, coordinación visomotriz y tiempo de reacción (RT). Después de cinco años, 55 operadores, todavía empleados, fueron evaluados sobre el éxito en el empleo por personal supervisor. Cada calificación de los participantes en el estudio fue comparada con las pruebas para establecer el valor pronosticado para cada uno, a través de una regresión lineal. Una prueba de "Puntería" de coordinación visomotriz de corto plazo y una de Tiempo de Reacción, fueron estadísticamente significativas en 5%, como pronosticadores de éxito laboral. Un estudio en profundidad de estas características se requiere para perfeccionar las pruebas para aplicaciones prácticas.

¹⁵³ *Ibíd.* p. 878.

TITULO: El modelo de acción social para la intervención comunitaria.

AUTOR: Gómez-del-Campo-Estrada,-José-F.

INSTITUCION: U Iberoamericana, Ciudad de México, México.

REVISTA: Revista-Intercontinental-de-Psicología-y-Educación; 1993 Vol. 6(1-2) 271-306.

RESUMEN: Se propone un modelo de acción social para la intervención comunitaria, que se base en el estudio de la distribución del poder. El concepto de una sociedad sana y la capacitación de paraprofesionales se discute. Se revisa la literatura teórica y la literatura de investigación sobre selección y supervisión de paraprofesionales, eficacia de paraprofesionales, comparación de profesionales, paraprofesionales, roles y capacitación de paraprofesionales.

TITULO: El rol del psicólogo en la actividad de cuadros.

AUTOR: Ibarra-Díaz,-María-E.; López-Jiménez,-Doris-Y.

REVISTA: Boletín -de- Psicología- Cuba; 1985 Ene-Abr Vol. 8(1) 114-118.

RESUMEN: Se discute el rol del psicólogo en el liderazgo, la selección y el entrenamiento. También se analizan las implicaciones para la sociedad contemporánea Cubana y otras sociedades Marxistas-Leninistas.

TITULO: Evaluación de un proceso de selección de personal.

AUTOR: Botero-B,-Emiliano; Velásquez-de-J,-Teresa.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1986 Vol. 5(1) 6-21, Colombia.

RESUMEN: Se evaluó la efectividad de un procedimiento de selección de personal, usado por organizaciones Colombianas industriales y comerciales, a través de: 1).- comparar los incidentes de violaciones a las normas organizacionales, por los empleados contratados, antes y después, de que el procedimiento fue introducido; y, 2).- recabando de los gerentes y supervisores sus opiniones y reacciones hacia el procedimiento. Análisis de Frecuencia demostraron una significativa reducción en violaciones standard en la compañía, por los empleados contratados bajo el nuevo procedimiento de selección. Los usuarios, además, registraron una satisfacción definitiva con la captación de información, a través del procedimiento como pronosticador del desempeño de los nuevos empleados y de ajustes ocupacionales.

TITULO: Pesquisaje psiquiátrico y servicio militar general.

AUTOR: Sit-Pacheco,-Reynaldo; Gainza-Pedroso,-Rosa; Fonseca-Díaz,-Lazaro; Alonso-Rangel,-Caridad.

REVISTA: Revista-del-Hospital-Psiquiátrico-de-La-Habana; 1985 Vol. 26(4, Supl.) 165-180, Cuba.

RESUMEN: Se condujo a una examinación psiquiátrica a 2621 hombres, potenciales reclutas militares en Cuba. Retraso mental, en algún grado, se encontró en el 29.93%, neurosis se encontró en el 19.81% y desórdenes de personalidad se encontraron en el 14.60%. Se dan sugerencias para perfeccionar la clasificación médica y psicológica de reclutas militares.

TITULO: Propuesta de entrenamiento sistemático en la entrevista: Selección de variables modificables.

AUTOR: Márquez,-María-O.; Rubio,-Victor-J.; Hernández,-José-M.

INSTITUCION: U Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Evaluación-Psicológica; 1987 Vol. 3(2) 211-232.

RESUMEN: Se estudiaron los efectos de entrenamiento a entrevistadores sobre comportamientos de entrevista: duración de las palabras del entrevistador, interrupciones, tardanzas, reforzamiento verbal y no verbal y contacto visual, que puedan influenciar la calidad y cantidad de información obtenida en la entrevista psicológica. El estudio se realizó en 35 hombres y mujeres españoles, adultos, de 23 a 27 años de edad, estudiantes de psicología. El comportamiento en entrevista de los participantes fue videograbado y los efectos del entrenamiento sobre el comportamiento en entrevista fue valorado.

TITULO: Selección de personal en aspirantes a choferes de ómnibus.

AUTOR: Casal-Sosa,-Ada-M.; Iglesias-Durán,-Olga; Edreira-Pérez,-Alberto.

INSTITUCION: Inst Superior de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1984 Ene-Abr Vol. 7(1) 1-9.

RESUMEN: Se describe el procedimiento de selección usado por el Ministerio de Trabajo Cubano, para seleccionar operadores de autobús para las áreas urbanas. Los solicitantes pasan por pruebas de personalidad, pruebas de habilidad y entrevistas personales. Los resultados indican que sólo el 65% de los solicitantes, son aptos para el empleo como operadores de autobús urbano y que la motivación para el trabajo de operador de autobús urbano, es generalmente baja.

STRESS LABORAL

Definición:

Palabra inglesa que significa esfuerzo, tensión, acentuación y se emplea en psicología con el sentido general se sobrecarga impuesta al individuo creando un estado de tensión exagerada.

Proviene de modelos homeostáticos para los intercambios energéticos de los fenómenos físicos, modelos favorecidos por científicos de anteriores generaciones.

El stress resulta de la interacción entre estímulo y organismo.¹⁵⁴

Artículos:

TITULO: Eficacia personal y social.

AUTOR: Brengelmann,-Johannes-C.

INSTITUCION: Max-Planck-Instituto de Psiquiatría, Munich, República Federal Alemana.

REVISTA: Evaluación-Psicológica-; 1988 Vol. 4(3) 315-338.

RESUMEN: Se discuten los resultados de una serie de tres experimentos, realizados en grupos de 250 o más participantes, diseñados para demostrar el uso de El Cuestionario (SCOPE), Autor del presente trabajo, 1987, para medir la efectividad personal, la efectividad social en familia y en el centro de trabajo y el comportamiento de stress. Se presentan: La estructura del Cuestionario (SCOPE), los factores asociados con la efectividad personal y las correlaciones típicas encontradas usando el Cuestionario (SCOPE).

¹⁵⁴ Harré, R. y Lamb, R. "Diccionario Psicología Social y de la Personalidad". España: Paidós. 1986. p. 148.

TITULO: El Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L.). Resultados preliminares.

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Espejo,-Begoña; Lloret,-Susana.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1993 Vol. 14(2) 123-136.

RESUMEN: Se estudiaron las propiedades psicométricas de un Cuestionario de Ansiedad Laboral, un instrumento diseñado para medir la ansiedad laboral desde una perspectiva multidimensional. El estudio se realizó en 121 hombres y mujeres, adultos, con edad promedio de 35.85 años. Conflictos del rol, claridad del rol y satisfacción laboral fueron las variables usadas como criterios externos para la validación del cuestionario. Un análisis de componentes principales fue desarrollado.

TITULO: Estrés, situación cotidiana con la cual debemos aprender a vivir.

AUTOR: Giraldo-Restrepo,-Gustavo.

INSTITUCION: U San Buenaventura, Facultad de Psicología, Medellín, Colombia.

REVISTA: Revista-Interamericana-de-Psicología-Ocupacional; 1988 Vol. 7(2) 79-89.

RESUMEN: Se discute la naturaleza del stress en la vida diaria y la importancia de manejarlo con efectividad. Los temas discutidos incluyen: origen y desarrollo del concepto de stress, identificación de estresores, manifestaciones psicosomáticas de stress, desórdenes relacionados al stress, técnicas para el manejo del stress, resistencia psicológica al stress, diferencias de personalidad en el manejo del stress, patrón de comportamiento Tipo A (propenso coronario), relajación y meditación.

TITULO: Un estudio comparativo de tres medidas de tensión laboral.

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Espejo,-Begoña; Lloret,-Susana; Luna,-Roberto.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1991 Vol. 12(1) 23-33.

RESUMEN: Se estudiaron las características psicométricas de una medida de tensión laboral, recientemente desarrollada y se compararon los datos con índices comparables de dos medidas de tensión laboral, frecuentemente usadas. El estudio se realizó en 167 hombres y mujeres, adultos, con edad promedio de 33 años, empleados, supervisores y dirigentes de diversas organizaciones de trabajo. Los participantes del estudio completaron las tres medidas y los datos fueron analizados mediante métodos de análisis correlacional y factorial. Las pruebas usadas fueron: Índice de Tensión Relacionada al Trabajo (R. L. Kanh, 1964), El Cuestionario de Ansiedad Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1972) y El Cuestionario de Tensión T3/15 (J. L. Melía, 1987).

TITULO: Un estudio de la estructura factorial del Cuestionario de Salud General (GHQ-12): Comparación de dos modelos factoriales.

AUTOR: González-Roma,-Vicente; Peiro,-José-M.; Luna,-Roberto; Baeza,-José-A.

INSTITUCION: U Valencia, España.

REVISTA: Psicológica; 1991 Vol. 12(2) 119-129.

RESUMEN: Se estudió la estructura factorial del Cuestionario de salud General GHQ-12, de acuerdo a modelos monofactoriales y bifactoriales y la relación entre salud y stress laboral. El estudio se realizó en 167 adultos, con edad promedio de 32.7 años. Mediante la administración de un cuestionario se obtuvo la información de los participantes referente a: variables sociodemográficas, satisfacción ocupacional, stress y salud. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a la satisfacción laboral y el stress. El GHQ-12 (D. Goldberg, 1978), El Cuestionario de Ansiedad Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1972), El Cuestionario de Satisfacción S20/23 (J. L. Melía y Peiro, 1987), un Análisis Factorial y otras pruebas estadísticas fueron utilizadas.

TITULO: Un modelo de estrés de rol en profesionales de la salud de organizaciones públicas y privadas.

AUTOR: Zurriaga-Llorens,-R.; Bravo-Sánchez,-M.-J.; González-Navarro,-P.; Rodríguez-Molina,-I.

INSTITUCION: U Valencia, Facultad de Psicología, España.

REVISTA: Psiquis-Revista-de-Psiquiatría,-Psicología-y-Psicosomática; 1994 Abr. Vol. 15(4) 20-28.

RESUMEN: Se estudiaron las relaciones entre stress de rol, tensión laboral, satisfacción laboral, tendencia hacia cambios de empleo y empleo en el sector laboral, público o privado, entre trabajadores de cuidado de salud. El estudio se realizó en 178 enfermeras y doctores. La información referente a factores sociodemográficos y variables laborales se obtuvo por medio de cuestionario. Los resultados fueron evaluados de acuerdo a conflicto de rol, claridad del rol, estandarización de objetivos laborales, satisfacción laboral, tensión laboral, tendencia al cambio de empleos y empleo en hospitales y clínicas de salud, publicas o privadas. Fueron usados en el estudio: El Cuestionario de Tensión Laboral (J. L. Melía, 1987), La Escala de Evaluación Organizacional (A. H. Van de Ven y D. L. Feny, 1980), La Escala de Conflicto de Rol (J. R. Rizo , 1970), El Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral entre Trabajadores de Cuidados de Salud (M. J. Bravo, 1991). Un modelo causal de relación de componentes del stress laboral fue usado para explicar los resultados.

TITULO: Un procedimiento para evaluar los efectos negativos del esfuerzo mental.

AUTOR: Almirall-Hernández,-Pedro; Palermo-González,-Jorge; Perin,-Gloria; Vergara,-Adriana.

REVISTA: Boletín-de-Psicología-Cuba; 1986 Sep-Dic Vol. 9(3) 17-29.

RESUMEN: Se estudiaron la validez y la utilidad de un procedimiento para evaluar los efectos del stress ocupacional. El estudio se realizó en 14 hombres Cubanos, adultos, con edad promedio de 44 años, despachadores en una industria de generación y distribución de electricidad. Fueron valorados los siguientes indicadores de stress: variabilidad del ritmo cardíaco, discriminación táctil de umbral, tiempo de reacción en asociación libre, destreza manual y modelos subjetivos de fatiga. La información se analizó factorialmente.

CAPITULO V

ANALISIS

En este capítulo se presentan los datos estadísticos resultantes del análisis de la información recopilada, sobre 178 artículos publicados de revistas en español en el área de Psicología del Trabajo, del lapso comprendido de enero de 1975 a diciembre de 1996; encontrados en el PsycLyt como nuestra única fuente de consulta, ya que en las otras fuentes de consulta, como son: Sipal, Bancos Bibliográficos Mexicanos, Bancos Bibliográficos Latinoamericanos y del Caribe, Biblat, Stps, no se contaba con resúmenes de los artículos y el sólo nombre de los mismos, no permitía su clasificación ni análisis, eran muy genéricos; y por tales razones no se incluyeron en el presente trabajo. El análisis comprendió aspectos tales como: temas publicados, país de publicación, institución promotora, autor y/o autores, nombre de la revista, año de publicación, etc., obteniéndose los siguientes resultados:

Las líneas de investigación que fueron consideradas en las diversas publicaciones analizadas son los siguientes:

Actitudes hacia el Trabajo	13 artículos
Administración de Pruebas	16 “
Análisis de Puesto	7 “
Capacitación	12 “
Comportamiento Organizacional	17 “
Conflicto	1 artículo
Desempleo	14 artículos
Empleo	12 “
Evaluación	1 artículo
Jubilación	4 artículos
Locus de Control	6 “
Motivación	11 “
Mujeres Trabajadoras	11 “
Personalidad	2 “
Psicología Ambiental	1 artículo
Salario	1 “
Salud y Trabajo	9 artículos
Satisfacción Laboral	14 “
Seguridad Laboral	12 “

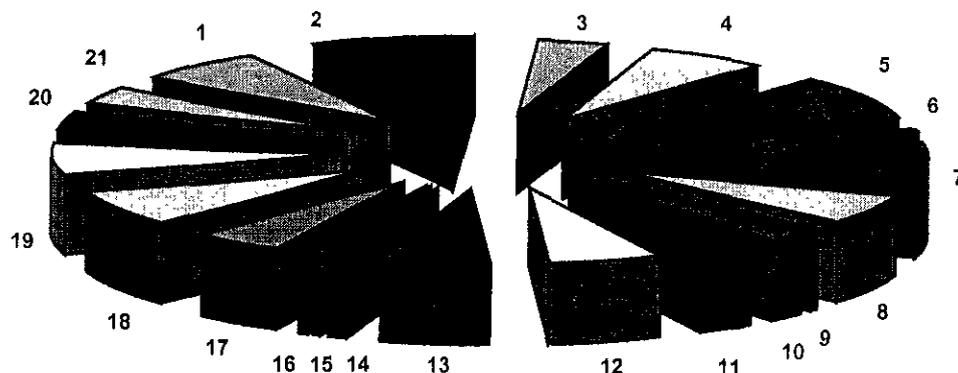
Selección de Personal 7 “
 Stress Laboral 7 “

7 “
 7 “

(ver gráfica no. 1).

LINEAS DE INVESTIGACION

gráfica no. 1



1 Actitudes hacia el Trabajo 13	2 Administración de Pruebas 16
3 Análisis de Puestos 7	4 Capacitación 12
5 Comportamiento Organizacional 17	6 Conflicto 1
7 Desempleo 14	8 Empleo 12
9 Evaluación 1	10 Jubilación 4
11 Locus de Control 6	12 Motivación 11
13 Mujeres Trabajadoras 11	14 Personalidad 2
15 Psicología Ambiental 1	16 Salarios 1
17 Salud y Trabajo 9	18 Satisfacción Laboral 14
19 Seguridad Laboral 12	20 Selección de Personal 7
21 Stress Laboral 7	

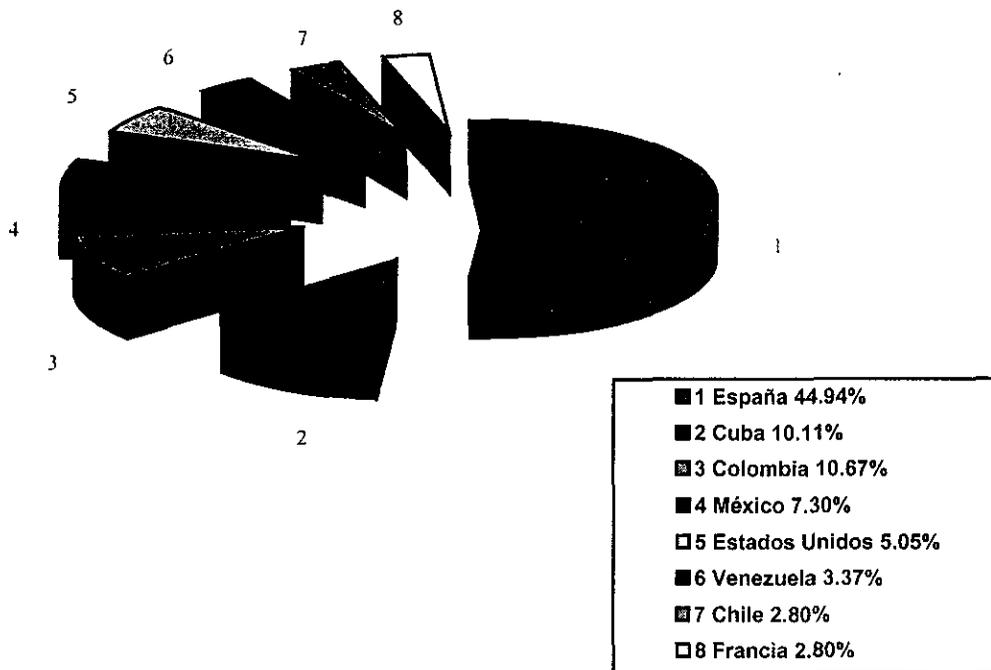
Los países en los que se llevó a cabo el mayor número de publicaciones de artículos son los siguientes:

España	80 artículos
Colombia	19 “
Cuba	18 “
México	13 “
Estados Unidos	9 “
Venezuela	6 “
Chile	5 “
Francia	5 “

(ver gráfica no. 2).

PUBLICACIONES POR PAIS

gráfica no. 2



Los países con publicaciones de artículos en español y cuyo idioma oficial es otro diferente, son los siguientes:

Estados Unidos
Francia
Italia
Alemania
Portugal

9 artículos

5 “

3 “

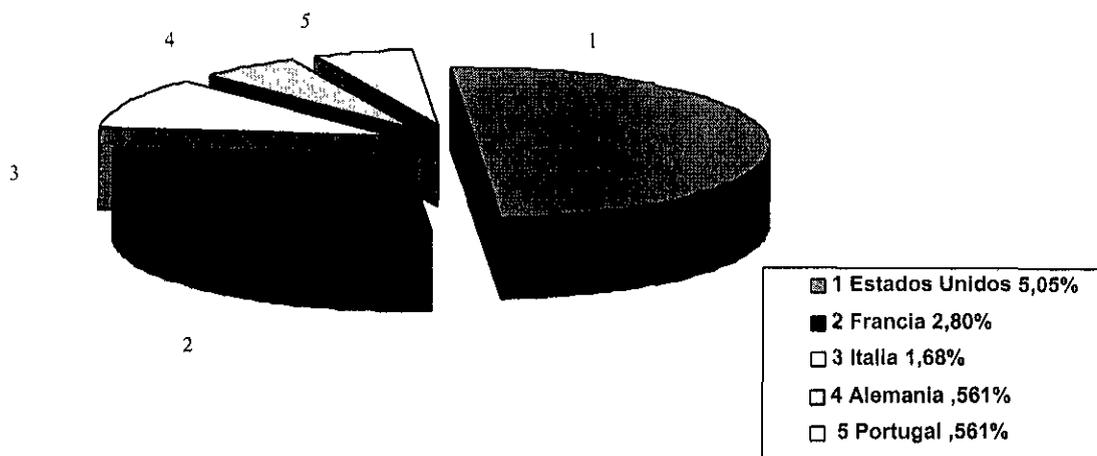
1 artículo

1 “

(ver gráfica no. 3).

PAISES CON PUBLICACIONES EN ESPAÑOL E IDIOMA DISTINTO

gráfica no. 3



El período de estudio de los artículos publicados comprendió del año de 1975 a 1996, y se realizó de la forma siguiente:

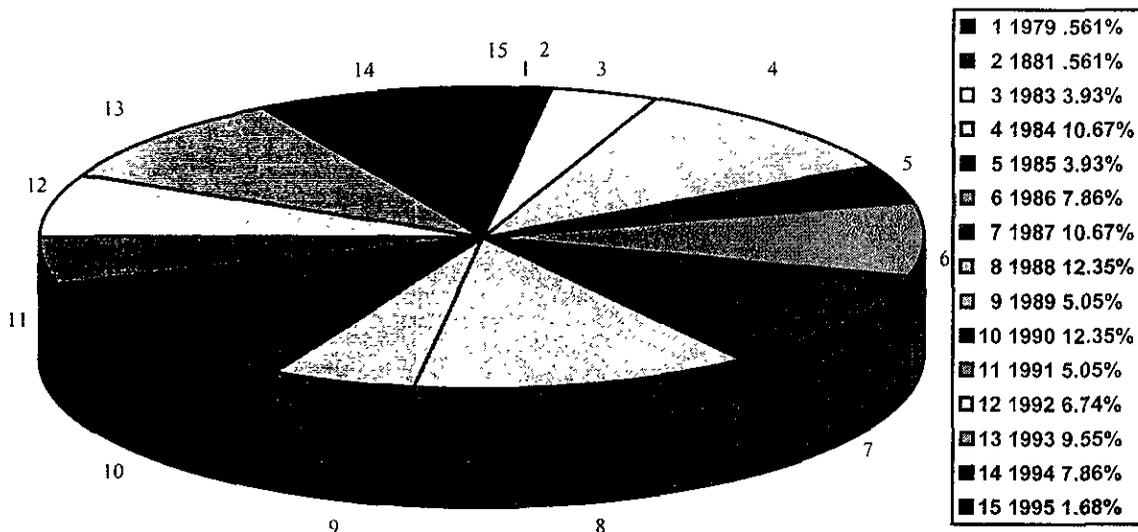
Año 1975	no se encontró
Año 1976	“ “ “
Año 1977	“ “ “
Año 1978	“ “ “
Año 1979	1 artículo
Año 1980	no se encontró
Año 1981	1 artículo
Año 1982	no se encontró
Año 1983	7 artículos
Año 1984	19 “
Año 1985	7 “
Año 1986	14 “
Año 1987	19 “
Año 1988	22 “
Año 1989	9 “
Año 1990	22 “
Año 1991	9 “
Año 1992	12 “
Año 1993	17 “

Año 1994
 Año 1995
 Año 1996

14 “
 3 “
 no se encontró
 (ver gráfica no. 4).

ARTICULOS POR AÑO DE PUBLICACION

gráfica no. 4



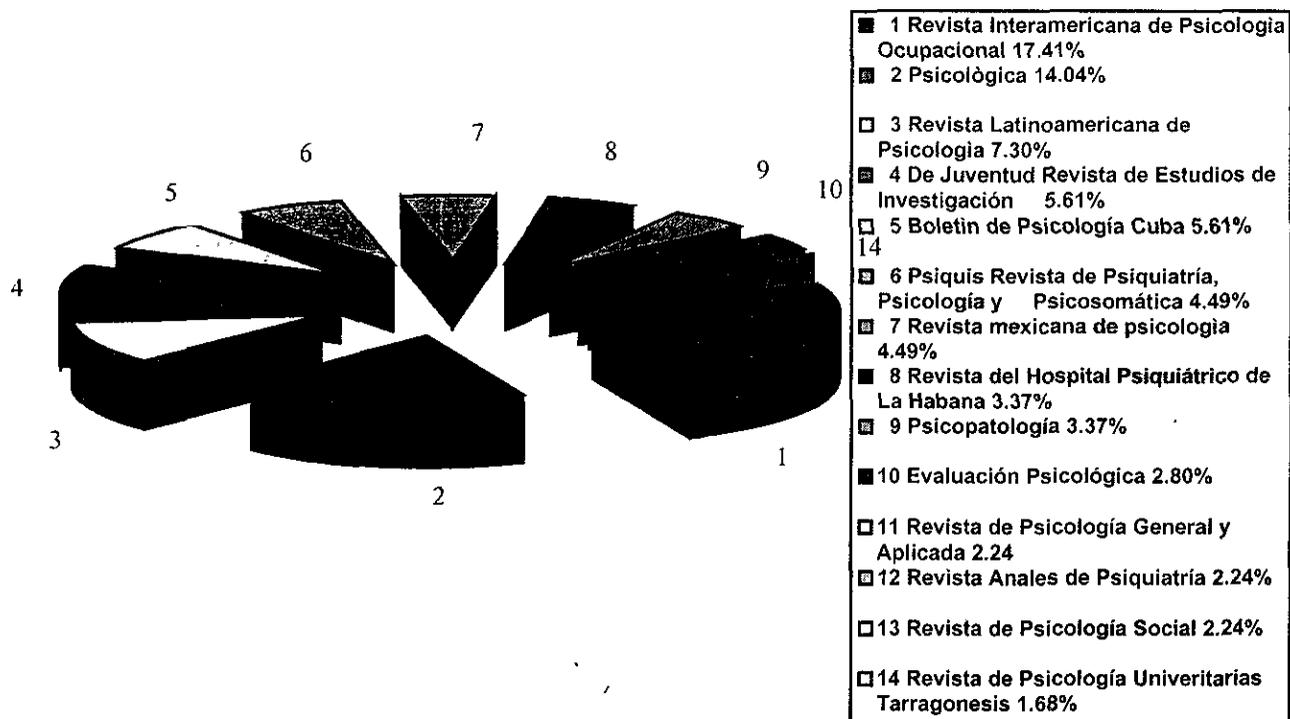
Las revistas y el número de artículos publicados en las mismas durante el período de estudio (1975-1996), son los siguientes:

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional	31 artículos
Psicológica	25 “
Revista Latinoamericana de Psicología	13 “
Boletín de Psicología Cuba	10 “
De Juventud Revista de Estudios de Investigación	10 “
Psiquis Revista de Psiquiatría, Psicología y Psicosomática	8 artículos
Revista Mexicana de Psicología	8 “
Psicopatología	6 “
Revista del Hospital Psiquiátrico de la Habana	6 “
Evaluación Psicológica	5 “
Revista Anales de Psiquiatría	4 “
Revista de Psicología General y Aplicada	4 “
Revista de Psicología Social	4 “
Revista de Psicología Universitas Tarragonensis	3 “

Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina	2	“
Análisis y Modificación de la Conducta	2	“
Avances en Psicología Clínica Latinoamericana	2	“
Boletín de Psicología España.	2	“
Revista de Psicología Social y Personalidad.	2	“
Revista de Psicología de la Educación.	2	“
Salud Mental	2	“
Terapia Psicológica	2	“
Trabajo y Unión.	2	“
Análise Psicológica.	1	artículo
Actas Luso Españolas de Neurología, Psiquiatría y Ciencias Afines	1	artículo
Anuario de Psicología de la U. Automa. de Madrid	1	artículo
Anuario de Psicología de la U. de Valencia	1	artículo
Aprendizaje y Comportamiento	1	“
Apuntes de Psicología	1	“
Avances en Psicología Clínica	1	“
Boletín AVEPSO	1	“
Boletín de Psicología El Salvador	1	“
Clínica y Análisis Grupal	1	“
Comunicación Psiquiátrica	1	”
Cuadernos de Psicología	1	“
Enseñanza e Investigación en Psicología	1	“
Folia Neuropsiquiátrica	1	“
Psicothema.	1	“
Revista de Psicoanálisis	1	“
Revista de Psicología de la Facultad de Medicina de Barcelona	1	artículo
Revista de Psiquiatría	1	“
Revista del Ayuntamiento de Bolonia.	1	“
Revista Intercontinental de Psicología y Educación	1	“
Temas de Trabajo Social.	1	“
No se citó el nombre de la revista	2	artículos
		(ver gráfica no. 5).

PRINCIPALES REVISTAS Y ARTICULOS PUBLICADOS

gráfica no. 5



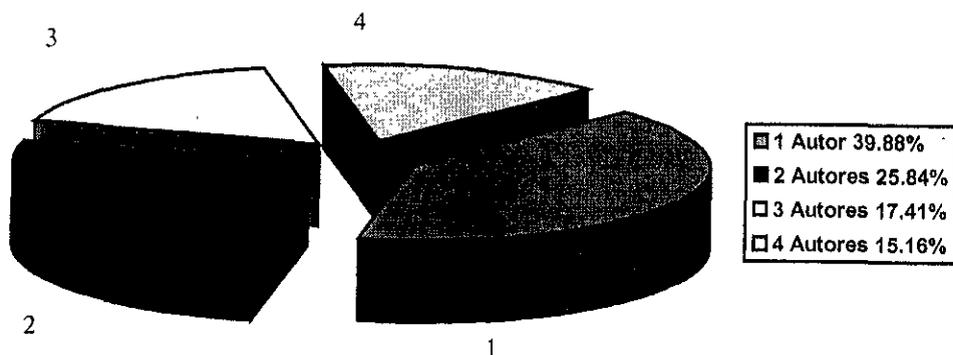
Asimismo, se encontró que los artículos fueron desarrollados por autores tanto de manera individual como de manera grupal, en la forma siguiente:

De 1 Autor	71 artículos
De 2 Autores	46 “
De 3 Autores	31 “
De 4 Autores	27 “
Sin Autor	3 “

(ver gráfica no. 6).

PARTICIPACION DE AUTORES POR ARTICULO

gráfica no. 6



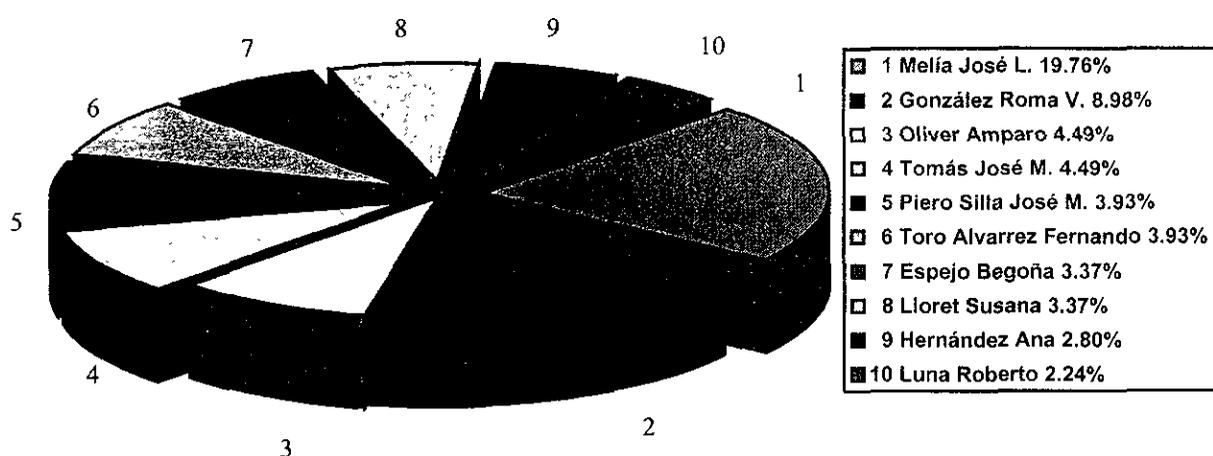
Los autores con mayor número de artículos publicados, tanto de trabajos realizados de manera individual o con participación en forma grupal son los siguientes:

Melía José L.	19 artículos
González Roma Vicente	16 “
Oliver Amparo	8 “
Tomás José M.	8 “
Peiro Silla José M.	7 “
Toro Alvarez Fernando	7 “
Espejo Begoña	6 “
Lloret Susana	6 “
Hernández Ana	5 “
Luna Roberto	4 “

(ver gráfica no. 7).

AUTORES CON MAYOR NUMERO DE PUBLICACIONES

gráfica no. 7



El país de publicación de todos los autores con mayor participación en artículos publicados es España, con excepción del correspondiente al autor Toro Alvarez Fernando, el cual corresponde a Colombia.

La participación de autores en los artículos publicados, tanto en forma individual como grupal, fue de 247 autores distintos.

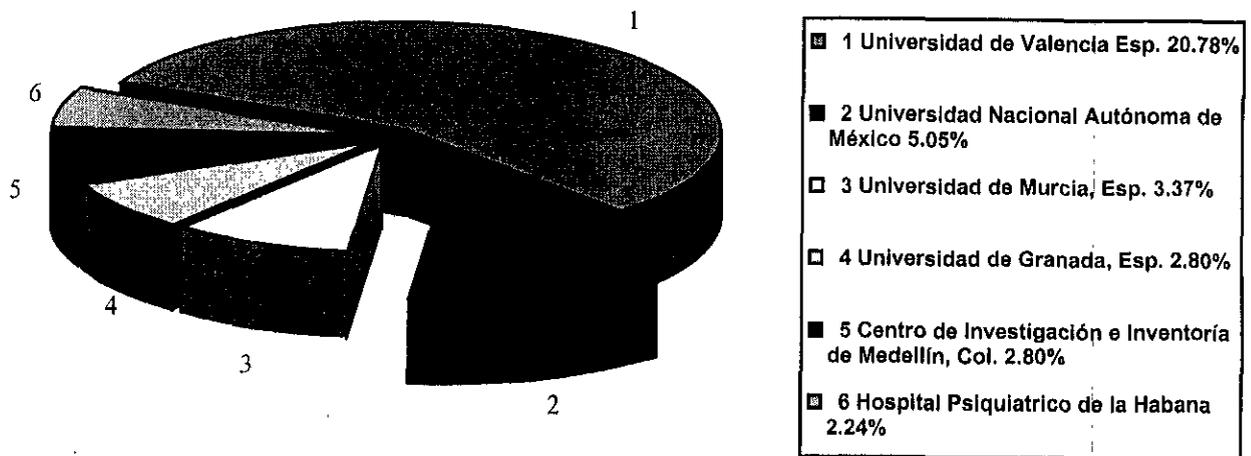
Las instituciones con mayor número de artículos publicados son las siguientes:

Universidad de Valencia, España	37 artículos
Universidad Nacional Autónoma de México	9 “
Universidad de Murcia, España	6 “
Centro de Investigación e Inventoría de Medellín, Col.5	“
Universidad de Granada, España	5 “
Hospital psiquiátrico de La Habana	4 “
Centro de Capacitación de la Naval Americana, EUA. 3	“
Instituto Superior de Ciencias Médicas, Cuba	3 “
Personas y Sistemas Ltd. Santiago, Chile	3 “
Universidad de París, Francia	3 “
Universidad de Rovira-i-Virgili de Tarragona, España3	“
Universidad Nacional de Colombia	3 “
Universidad Autónoma de Madrid	2 “

Centro de Investigaciones Psicológicas, Venezuela	2	“
Colegio Universitario de Orense, España	2	“
Universidad Alicante, España	2	“
Universidad Complutense de Madrid, España	2	“
Universidad de Barcelona, España	2	“
Universidad Iberoamericana, México	2	“
Universidad Santiago de Compostela, España	2	“
41 Instituciones		1 artículo
Sin señalar Institución		32 artículos
		(ver gráfica no. 8).

INSTITUCIONES CON MAYOR NUMERO DE PUBLICACIONES

gráfica no. 8



Asimismo, dentro del análisis efectuado, es básico señalar la utilización de diversos Instrumentos Psicológicos y Estadísticos utilizados en los trabajos publicados, dado que su conocimiento resulta de suma importancia para el psicólogo mexicano, puesto que los mismos forman parte de sus herramientas fundamentales de trabajo en su quehacer cotidiano.

La palabra Instrumento ha sido difundida por Dewey, que la aplica a todo medio apto para conseguir un resultado, práctico o teórico, en cualquier campo de la actividad humana.¹⁵⁵

También encontramos que se define Instrumento, como: "...dispositivo o mecanismo para controlar o medir el estímulo o la reacción (sin aparato, generalmente aplica a utensilios más precisos o construcciones complejas).¹⁵⁶

A continuación presentamos los análisis efectuados sobre la utilización de Instrumentos Psicológicos y Estadísticos en el desarrollo de los trabajos publicados. Iniciamos la presentación con la cuantificación de artículos en los que se menciona la aplicación de diversos Instrumentos, clasificados éstos por línea de investigación:

Actitudes hacia el Trabajo	9 artículos
Administración de Pruebas	13 “
Análisis de Puesto	2 artículos
Capacitación	5 artículos
Comportamiento Organizacional	4 “
Conflicto	1 artículo
Desempleo	7 artículos
Empleo	4 “
Evaluación	0 “
Jubilación	0 “
Locus de Control	4 “
Motivación	8 “
Mujeres Trabajadoras	8 “
Personalidad	1 artículo
Psicología Ambiental	1 “
Salario	1 “
Salud y Trabajo	4 artículos
Satisfacción Laboral	12 “
Seguridad Laboral	11 artículos

¹⁵⁵ Abbagnano, N. “Diccionario de Filosofía”. México: Fondo de Cultura Económica. 1982. p. 691.

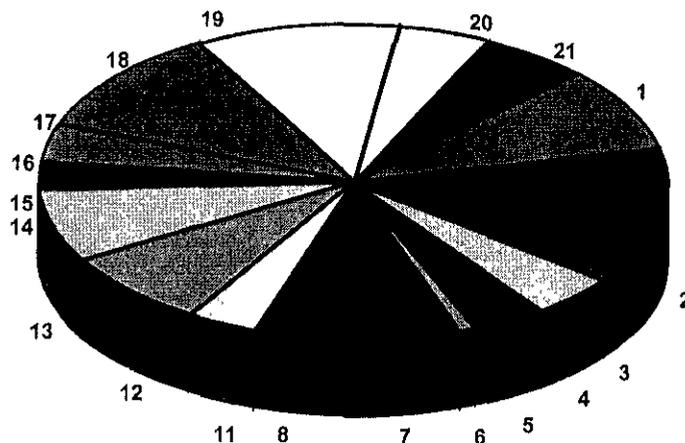
¹⁵⁶ Warren, H. C. “Diccionario de Psicología”. México: Fondo de Cultura Económica. 1974. p. 184.

Selección de Personal
 Stress Laboral
 Artículos con Instrumentos

5 “
 6 “
 Total: 106

(ver gráfica no. 9)

USO DE INSTRUMENTOS POR LINEA DE INVESTIGACION
 gráfica no. 9



1 Actitudes hacia el Trabajo 9	2 Administración de Pruebas 13
3 Análisis de Puestos 2	4 Capacitación 5
5 Comportamiento Organizacional 4	6 Conflicto 1
7 Desempleo 7	8 Empleo 4
9 Evaluación 0	10 Jubilación 0
11 Locus de Control 4	12 Motivación 8
13 Mujeres Trabajadoras 8	14 Personalidad 1
15 Psicología Ambiental 1	16 Salario 1
17 Salud y Trabajo 4	18 Satisfacción Laboral 12
19 Seguridad Laboral 11	20 Selección de Personal 5
21 Stress Laboral 6	

De los 178 artículos publicados, se desprende del análisis que el 59.55% refiere la utilización de algún instrumento en los trabajos desarrollados.

Los Instrumentos referidos se presentan a continuación, clasificados éstos, como: Instrumentos Específicos, Instrumentos No Especificados. e Instrumentos Estadísticos.

Instrumentos Específicos

Adaptación de la Escala de Apoyo Social (N. Lin, 1981).

Concepto del Aprendizaje por Observación (A. Banduras, 1969, 1974).

Cuestionario Ambiente Organizacional.
Cuestionario Ambigüedad General del Rol para Ambientes Organizacionales.
Cuestionario Ansiedad Laboral.
Cuestionario Ansiedad Laboral .C.A.L. (V. González-Roma, 1993).
Cuestionario Ansiedad Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1972).
Cuestionario Aspiración Laboral (P. B. Warr, 1990).
Cuestionario Biográfico.
Cuestionario CAGE.
Cuestionario Clima Organizacional hacia la Seguridad.
Cuestionario Clima de Seguridad Organizacional C3/15.
Cuestionario Competencia Laboral (Warr, 1990).
Cuestionario Comportamiento hacia la Seguridad C H S 3/13 (J. L. Melía y M. E. Islas, 1992).
Cuestionario Compromiso Organizacional.
Cuestionario Comunicación, Dependencia y Conflicto (7 puntos).
Cuestionario Conflicto de Puestos.
Cuestionario Conflicto de Rol (J. M. Peiro, 1987).
Cuestionario Conflicto de Rol y Claridad de Rol (J. R. Rizzo, 1970).
Cuestionario Conflictos de Stress (J. Steinmetz, 1978).
Cuestionario Contracontrol (Pelechano y A. Clemente, 1981).
Cuestionario Demográfico.
Cuestionario Demografía e Historia Laboral.
Cuestionario Depresión Situacional (D. von Zerssen, 1970).
Cuestionario Depresivo de Zung (V. Conde, 1970).
Cuestionario de 43 puntos basados en la Investigación de Diagnóstico (J. R. Hackman y G. R. Oldham, 1974).
Cuestionario Distribución Cualitativa del Tiempo.
Cuestionario Extraversión-Neurotismo (1970, 1972).
Cuestionario Factor de Personalidad.(de 8 puntos).
Cuestionario General sobre Ambigüedad de Puesto (J. M. Peiro, 1984).
Cuestionario Hostilidad-Agresión.
Cuestionario Intra y Extra Role (C. O'Reilly y Chatman, 1986).
Cuestionario LIKERT-TYPE de Relaciones Adireccionales.
Cuestionario Limitroicidad Organizacional (CLO).
Cuestionario Medida Riesgo Basal (RB3/17).
Cuestionario Modelo Laboral y Rol.(10 puntos).

Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud - BOP-Básico, Organización y Público (J. M. Peiro Silla y V. González - Roma, 1990).

Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral entre Trabajadores de Cuidados de Salud (M. J. Bravo, 1991).

Cuestionario Motivación.

Cuestionario Motivación de Desarrollo Extremo (V. Pelechano, 1973).

Cuestionario Motivación hacia el Trabajo.

Cuestionario Motivación para el Trabajo (Toro Alvarez, 1985).

Cuestionario Motivación y Desarrollo de Ansiedad (1975).

Cuestionario Necesidades Personales.

Cuestionario Organización Laboral.(9 puntos).

Cuestionario para Adultos de Locus de Control Multifactorial (Pelechano y Baguena, 1983).

Cuestionario para Medir el Poder Interpersonal en Contextos Organizacionales E9/21.

Cuestionario para Medir Involucración Laboral (T. M. Lodahl y M. Kejner, 1965).

Cuestionario Patrón A (R. W. Bortner y R. H. Rosenman, 1987).

Cuestionario Personalidad del Trabajador y Características de el Trabajo RS3/7.

Cuestionario Poder Formal e Informal, (B. H. Raven, 1965).

Cuestionario Poder Formal e Informal (J. L. Melía, 1990).

Cuestionario R10/21 derivado del Cuestionario Poder Formal e Informal Recibido (Melía).

Cuestionario Respuesta a la Seguridad por Mandos Medios y Supervisores, Correspondiente a la Estructura de el Factor-1 (Melía, 1992). versión de 5 reactivos.

Cuestionario de Respuesta hacia la Seguridad de los Compañeros de Trabajo.

Cuestionario Riesgo Básico.

Cuestionario Rigidez (1972).

Cuestionario Salud en Comportamientos Riesgozos (J. W. Jones y D. Dubois, 1985).

Cuestionario Salud General (D. P. Goldbeerg).

Cuestionario Salud General (D. P. Goldbeerg y V. F. Hillier, 1979).

Cuestionario Salud General G H Q-12 (D. Goldberg, 1978).

Cuestionario Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Cuidados Primarios CSLPS-EAP/33 (J. M. Peiro, 1990).
Cuestionario Satisfacción Laboral de los Profesionales de la Salud de Atención Primaria CSLPS-EAP/33 (R. Zurriaga, 1990).
Cuestionario Satisfacción Minnesota (D. J. Weiss, 1967).
Cuestionario Satisfacción S10/12 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1989).
Cuestionario Satisfacción S20/23 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1987).
Cuestionario Satisfacción S21/26 (falso-verdadero, 26 puntos).
Cuestionario SCOPE (Brenghelmann, J. C., 1987).
Cuestionario Sociodemográfico.
Cuestionario Seguridad Laboral similar al usado por (N. Dedobbeleer y F. Beland, 1991).
Cuestionario Tensión Laboral T3/15 (Melía, 1987).
Cuestionario Valoración de Representación Cognoscitiva basado en el de (F. C. Butler, 1985) y (C. Reigeluth, 1983).
Cuestionario Valores Sociales de (M. Rokeach, 1973).
Entrevista Salud Ocupacional (Ministerio de Salud Colombiano, 1980).
Escala Aceptación de Orador (Bachmann y Strumper, 1982).
Escala Ajuste Matrimonial (H. J. Locke y K. M. Wallace, 1959).
Escala Ambiente Laboral (P. M. Insel y R. H. Moos, 1974).
Escala Aptitud K L T (P. Kettler, P. Laurent y Y. Thireau, 1964).
Escala Auto-Concepto (S. L. Crano y W. Crano, 1984).
Escala Auto-Concepto de Tennessee (W. H. Fitts, 1965).
Escala Autoestima (M. Rosenberg, 1965).
Escala Autoestima de Rosenberg (N. Pico de Rosales y Salom de Bustamante, 1985).
Escala Autoestima en el Trabajo (R. P. Quinn y L. J. Shepard, 1974).
Escala Categoría Convencional .
Escala CES-D (L. S. Raddloff, 1977).
Escala Compromiso Organizacional (R. Mowday y R. M. Steers, 1979).
Escala Conducta hacia la Seguridad.
Escala Conflicto de Rol (J. R. Rizo, 1970).
Escala Depresión (W. Zung, 1965).
Escala Depresión Auto-medible.
Escala Depresión del Centro para Estudios Epidemiológicos (I. Radloff, 1977).

Escala Doble Papel (Vital y C. Meza, 1983).
 Escala Efectos Psíquicos del Burnout (García y A. P. Velandrino, 1992).
 Escala Enfrentamiento a los Problemas.
 Escala Evaluación Organizacional (A. H. Van de Ven y D. L. Feny, 1980).
 Escala Inteligencia Adulta Wechler (WAIS).
 Escala Interna- Externa (J. B. Rotter, 1966).
 Escala Involucración en el Trabajo (T. M. Lodhal y M. Kejner, 1965).
 Escala Locus de Control (J. B. Rotter, 1954).
 Escala Locus de Control Interno-Externo (J. B. Rotter).
 Escala Locus de Control de Levenson (O. Romero García e I. Pérez de Maldonado, 1985).
 Escala Locus de Control de Levenson versión Venezolana (O. Romero García e I Pérez de Maldonado, 1985).
 Escala Logros Necesarios de Mehrabian (Salom de Bustamante, 1981).
 Escala Magnitud a través de 2 modalidades Estimación Numérica y Línea de Producción.
 Escala Motivación hacia el Trabajo E M L (Tous, 1993).
 Escala Necesidad de Logros de Mehrabian versión Venezolana (C. Salom de Bustamante, 1981).
 Escala Necesidad de Logros de Mehrabian (C. Salom de Bustamante, 1981).
 Escala Riesgo Basal.
 Escala Riesgo Verdadero.
 Escala S10/12 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1989).
 Escala Satisfacción Laboral (J. D. Hatfield, 1985).
 Escala Satisfacción Laboral (P. Hingly y C. L. Cooper, 1986).
 Escala Síntomas Depresivos entre Mujeres con Empleos Fuera de Casa (Krause y H. F. Geyer-Pestello, 1985).
 Escala Soporte Social (N. Lin, 1981).
 Escala Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1982).
 Escala tipo Liker valorando Autoestima.
 Escala Tradicional de Krause (N. Krause, 1984).
 Escala VINTI.(una medida del valor de incentivo en el trabajo intelectual).

Estudio Diagnóstico Laboral -43 puntos- (J. R. Hackman y G. R. Oldham, 1974).
 GHQ-60 (D. P. Goldberg, 1972).
 Indices de Accidentabilidad.
 Índice de Búsqueda de Empleo.
 Índice de Desarrollo Profesional.(basado en logros académicos y científicos).
 Índice Reacciones Organizacionales (F. J. Smith, 1976).
 Índice Tensión Relacionada al Trabajo (R. L. Kanh, 1964).
 Inventario Burnout de Maslach (C. Maslach y S. Jackson, 1986).
 Inventario Conflictos Organizacionales II de Rahim (M. A. Rahim, 1983).versión en español.
 Inventario Depresión (A. T. Beck, 1984).
 Inventario Jerárquico de Necesidades de Maslow.
 Inventario Papel Sexual de Bem (S. L. Bem, 1974).
 Manual Diagnóstico y Estadístico de Desórdenes Mentales-III-Revisado (MS-III-R).
 Medida de Capacidades y Dominio de los Profesores.(A. Latorre).
 Medida Satisfacción Laboral.
 Medida Tensión Laboral.
 Modelo Causal de Relación de Componentes del Stress Laboral.
 Modelo Esquemático de Meta-Análisis (perspectiva de investigación).
 Modelos para determinar Impacto de Intervenciones Personales y Organizacionales. (H. E. Brogden y E. K. Taylor, 1950) y (L. J. Cronbach y G. C. Gleser. 1957, 1965).
 Modelos para determinar Impacto de Intervenciones Personales y Organizacionales.(T. L. Kelly, 1923).
 Modelo Percepción (S. S. Steven, 1975).
 Organización Científica del Trabajo (SOW).
 Paradigma de Competencia de Modalidad Cruzada.
 Perfil Polaridad Sociograma (W. Bachmann y R Strumper, 1982).
 Prueba Apreciación Temática.
 Prueba Diferencial Semántica de Osgood (J. L. Pinillos y Pelechano, 1973). versión en español.
 Prueba Inteligencia de Nufferno (G. L. Furneaux, 1957).
 Prueba Inventario de Personalidad de Eysenck.
 Prueba Japonesa para el Funcionamiento de los Dedos.

Prueba Mini-Mult 82 (O. Alfaro, 1990).versión abreviada del Cuestionario MMPI (Kincannon).
Prueba “Puntería” de Coordinación Visomotriz de Corto Plazo.
Prueba Tiempo de Reacción.
Prueba Vocabulario (M. Morales de Romero y Salom de Bustamante, 1981).
Pruebas Velocidad Manual y Destreza, Percepción Visual, Distinciones Espaciales, Control Muscular, Coordinación Visomotriz y Tiempo de Reacción (RT).
SBS. (Social Behavior Schedule).
Técnica Red (F. Rivas y A. Latorre, 1987).
Técnicas Aprendizaje Aplicado (A. P. Goldstein y M. Sorcher, 1974).
Total de Instrumentos Específicos: 155.

Instrumentos No Especificados

Batería de Pruebas Psicométricas.
Baterías de Pruebas y Cuestionarios.
Cuestionario de Características Sociodemográficas, Satisfacción Laboral, Causas de Stress Ocupacional, Patrón A de Comportamiento y Estado de Salud.
Cuestionario con Información de: Edad, Sexo, Raza, Estado Civil, Nivel Cultural, Puesto, Ingreso, Historia Familiar de Enfermedades Mentales, Presencia de Influencias Ambientales Negativas, Automedicación e Historia de Búsqueda de Ayuda Psiquiátrica.
Cuestionario de Información de: Consumo de Alcohol y Variables Laborales, incluyendo Actividad Laboral, Cansancio, Distracción, Adaptación Personal al Trabajo, Horario Laboral, Sociabilidad y Síntomas psicósomáticos.
Cuestionario de Variables Sociodemográficas, Historia Laboral, Compromiso Organizacional e Involucración Laboral.
Cuestionario Diseñado para Medir los Diferentes Aspectos relacionados con la Motivación Laboral; en español.
Cuestionario Evaluando el Desempeño de los Participantes en el Programa.

Cuestionario para Información Demográfica e Información sobre Salud Mental, Stress Familiar y Uso de Drogas.

Cuestionarios procesados con el Programa de Cómputo denominado PROFIEN.

Cuestionario referente a: Satisfacción Laboral, Cambios de Empleo, Bienestar Psicológico, Conflictos de Rol, Ambigüedad de Rol e Importancia Laboral.

Cuestionario referente a: Variables Sociodemográficas, Satisfacción Laboral y Síntomas Físicos y Psicológicos.

Cuestionarios sobre Comportamiento. Seguro de Superiores y Compañeros de Trabajo, Riesgo Basal, Riesgo Verdadero.

Cuestionario sobre Variables Demográficas, Ambiente Laboral, Prevención de Accidentes, Seguridad de Superiores, Seguridad de Compañeros, Riesgo Básico, Riesgo Verdadero y Potencialidad ante Accidentes de Trabajo.

Cuestionario Social.

Cuestionario Socioeconómico.

Cuestionario Socioeconómico, Educación y Ocupación.

Cuestionario valorando la Autoestima, Frustración, Ansiedad y Depresión.

Cuestionario valorando Percepciones del Ambiente Físico Laboral.

Cuestionario valorando Variables Demográficas, Ocupación, Estado Civil y Satisfacción Laboral.

Cuestionario de Variables Sociodemográficas, Inteligencia e Historia Psiquiátrica.

Entrevista.

Entrevista Estructurada de los Efectos del Desempleo.

Entrevista Estructurada para valorar Consumo de Alcohol y Drogas.

Entrevista Psicológica Individual.

Entrevistas Telefónicas.

Entrevista Videograbada.

Escala de 13 Reactivos de Tipo Libre.

Escala Satisfacción Laboral (5 diferentes).

Examinación Psiquiátrica.

Medida del Grado.

Procedimiento de Selección.

Prueba de Habilidad.

Prueba sobre Inteligencia.

Pruebas de Personalidad.

Total de Instrumentos No Especificados: 35

Instrumentos Estadísticos

Análisis Factor Confirmatorio Programa de 6 Ecuaciones Estructurales.

Análisis Factorial.

Análisis Correlacionados.

Análisis de Componentes Principales.

Análisis de Frecuencia.

Análisis de Regresión Múltiple.

Análisis de Regresión/Correlación.

Análisis de Series Temporales Bivariadas y Estadísticas.

Análisis de Varianza ANOVA.

Análisis Estadístico.

Análisis Psicométricos.

Análisis Unifactorial, Bifactorial y Trifactorial.

ANCO.

Consistencia Interna.

Diseño Múltiple de Líneas Básicas.

Diseño Reversible, ABA o ABAB(Línea Base Múltiple).

Estructura Factorial.

Índices de Confiabilidad y Validez.

Método de Escalamiento Recíproco.

Modelo de Proporcionalidad.

Modelo Factorial de 2 por 2 (Introversión/Extroversión y Frecuencia de Incidencia de una Señal/No Señal).

Procedimiento para Evaluar los Efectos del Stress Ocupacional.

Programa de Cómputo Lisel 7.17.

Pruebas Estadísticas.

Técnicas de Correlación Múltiple.

Técnicas de Regresión Múltiple.

Validez de la Ley de Potencia.

Total de Instrumentos Estadísticos: 28

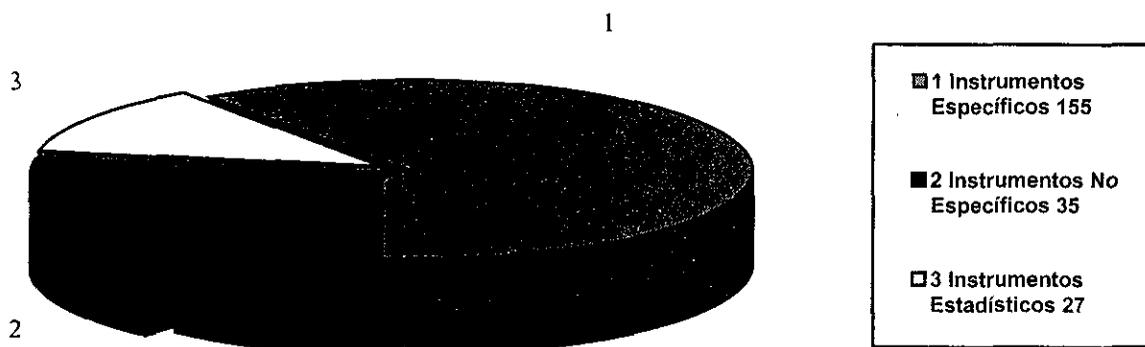
Resumen:

Instrumentos Específicos	155
Instrumentos No Especificados	35
Instrumentos Estadísticos	28

Total de Instrumentos: 218

A continuación se muestra la gráfica no. 10, en la que se detalla el número de artículos del presente estudio, en los cuales se menciona la utilización de Instrumentos Psicológicos y Estadísticos, en el desarrollo de los trabajos publicados.

INSTRUMENTOS UTILIZADOS
gráfica no. 10



El análisis muestra que del total de artículos (178), en el 59.55% se refiere la utilización de diferentes Instrumentos, recalcando que los autores que mayor número de estudios han desarrollado, son los que utilizan con mayor frecuencia diversos instrumentos para la realización de sus trabajos.

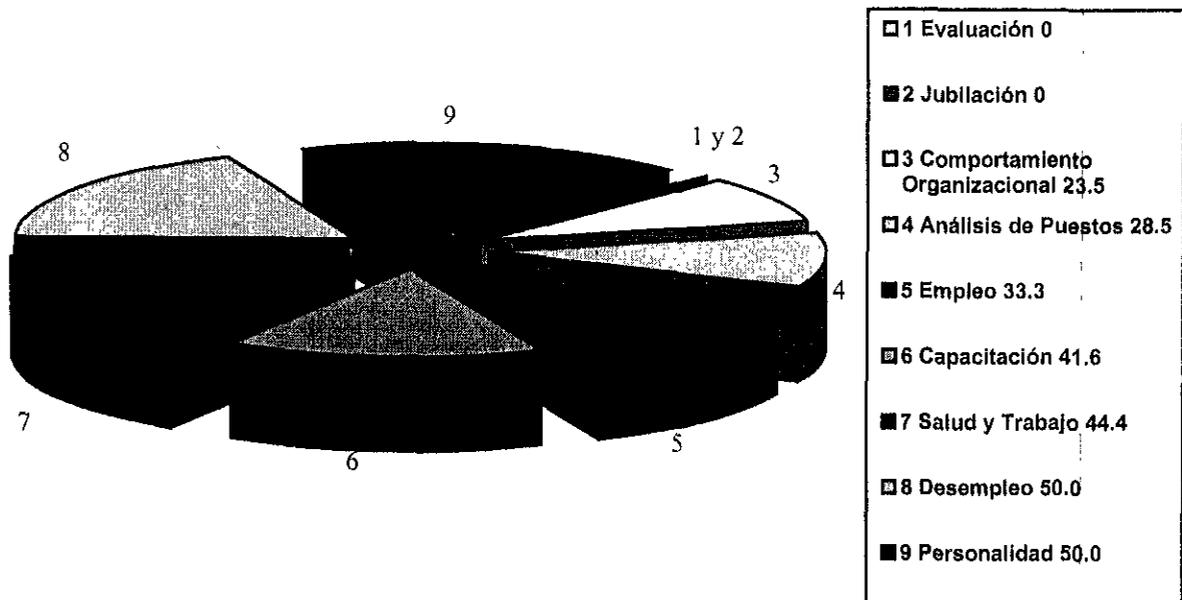
Las Líneas de Investigación con menor o ningún número de Instrumentos utilizados en los trabajos publicados, fueron:

Evaluación	Sin Instrumentos
Jubilación	Sin Instrumentos
Comportamiento Organizacional	23.5% con Instrumentos
Análisis de Puestos	28.5% “ “
Empleo	33.3% “ “
Capacitación	41.6% “ “
Salud y Trabajo	44.4% “ “
Desempleo	50.0% “ “
Personalidad	50.0% “ “

(ver gráfica no. 11)

LÍNEAS DE INVESTIGACION CON MENOR NUMERO DE INSTRUMENTOS

gráfica no.11



Las Líneas de Investigación con mayor número de Instrumentos utilizados en los trabajos publicados, fueron:

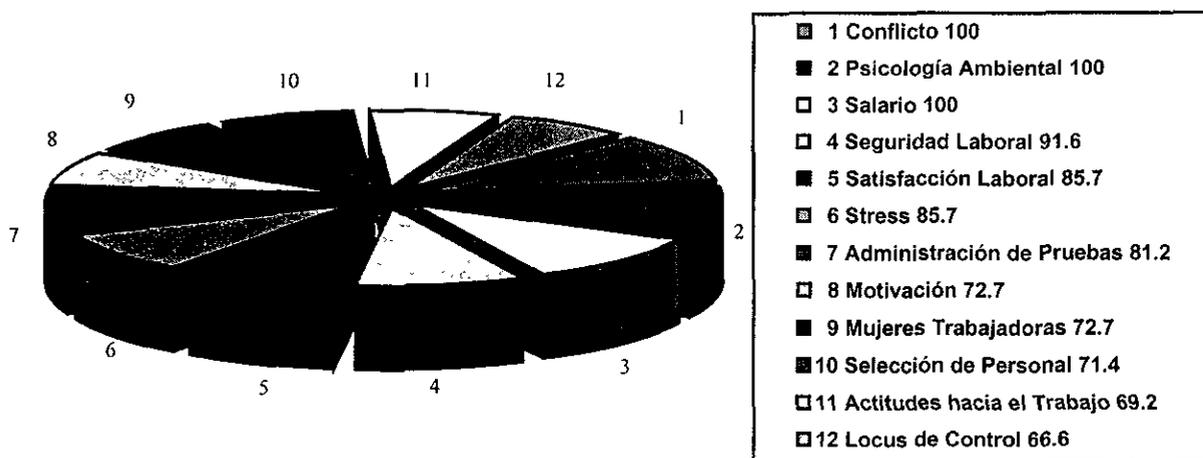
Conflicto	100.0 con Instrumentos
Psicología Ambiental	100.0% “ “
Salario	100.0% “ “
Seguridad Laboral	91.6% “ “
Satisfacción Laboral	85.7% “ “
Stress Laboral	85.7% “ “

Administración de Pruebas	81.2%	“	“
Motivación	72.7%	“	“
Mujeres Trabajadoras	72.7%	“	“
Selección de Personal	71.4%	“	“
Actitudes hacia el Trabajo	69.2%	“	“
Locus de Control	66.6%	“	“

(ver gráfica no. 12)

LINEAS DE INVESTIGACION CON MAYOR NUMERO DE INSTRUMENTOS

gráfica no. 12.



La mayor frecuencia de utilización de los Instrumentos Específicos, No Especificados y Estadísticos en los artículos analizados, se presentó de la forma siguiente:

Instrumentos Específico

Cuestionario Conflicto de Rol (J.M. Peiro, 1987)	4 veces
Cuestionario Tensión Laboral T3/15 (Melía, 1987).	3 “
Cuestionario Ansiedad Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1972)	2 “
Cuestionario Motivación hacia el trabajo	2 “
Cuestionario Motivación para el trabajo (F. Toro, 1985)	2 “
Cuestionario Satisfacción S20/23 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1987)	2 “

Escala Autoestima (M. Rosenberg, 1965)	2	“
Escala Autoestima de Rosenberg (N. Pico de Rosales y Salom de Bustamante, 1985)	2	“
Cuestionario Depresión del Centro para Estudios Epidemiológicos (I. Radloff, 1977)	2	“
Escala Involucración en el Trabajo (T. M. Lodhal y M. Kejner, 1965)	2	“
Escala Locus de Control Levenson (O. Romero-García e I. Pérez, 1985)	2	“
Escala de Logros Necesarios Merhabian (Salom de Bustamante, 1981)	2	“

Instrumentos No Especificados

Entrevista	6 veces
Escala Satisfacción Laboral	5 “
Prueba Personalidad	2 “

Instrumentos Estadísticos

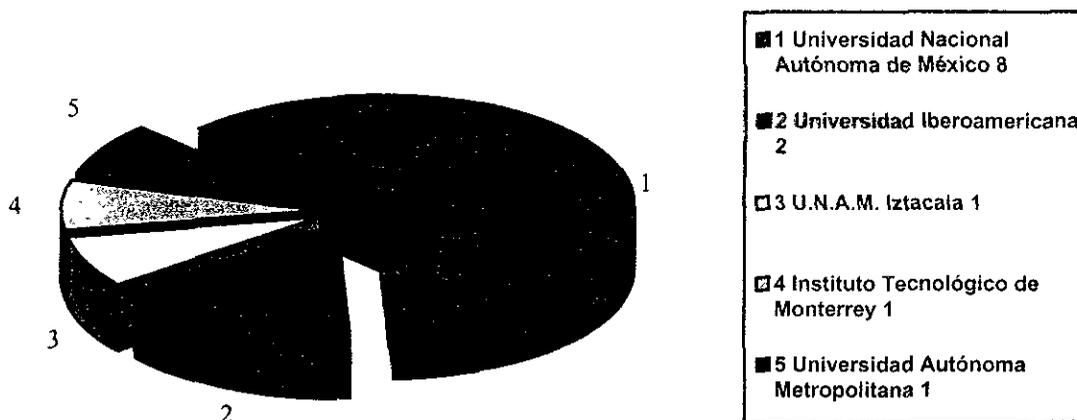
Pruebas Estadísticas	23 veces
Análisis Factorial	14 “
Análisis de Varianza ANOVA	8 “
Análisis de Componentes Principales	4 “
Análisis Estadístico	3 “
Indices de Confiabilidad y Validez	3 “
Análisis Correlacionados	2 “

Referente a los estudios desarrollados y publicados en México, sólo se encontraron 13 artículos, los cuales se analizan a continuación.

Las Instituciones que realizaron los estudios publicados en México; fueron las siguientes:

Universidad Nacional Autónoma de México	8 estudios
Universidad Nacional Autónoma de México (Iztacala)	1 estudio
Universidad Iberoamericana	2 estudios
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de	

INSTUTUCIONES MEXICANAS CON ARTICULOS PUBLICADOS
gráfica no. 13

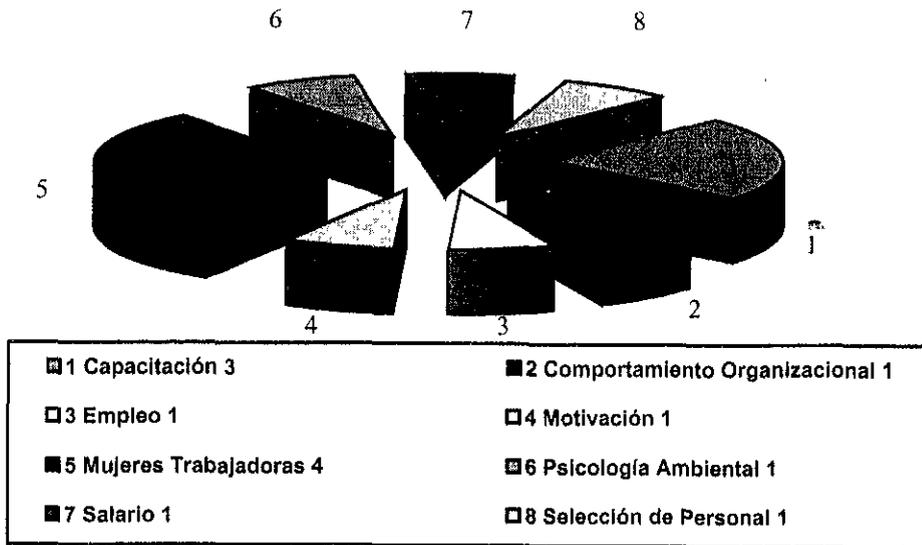


Los 13 artículos publicados en México correspondieron a las siguientes Líneas de Investigación:

Capacitación	3 artículos
Comportamiento Organizacional	1 artículo
Empleo	1 “
Motivación	1 “
Mujeres Trabajadoras	4 artículos
Psicología Ambiental	1 artículo
Salario	1 “
Selección de Personal	1 “

(ver gráfica no. 14)

LINEAS DE INVESTIGACION REALIZADAS EN INSTITUCIONES MEXICANAS
gráfica no. 14

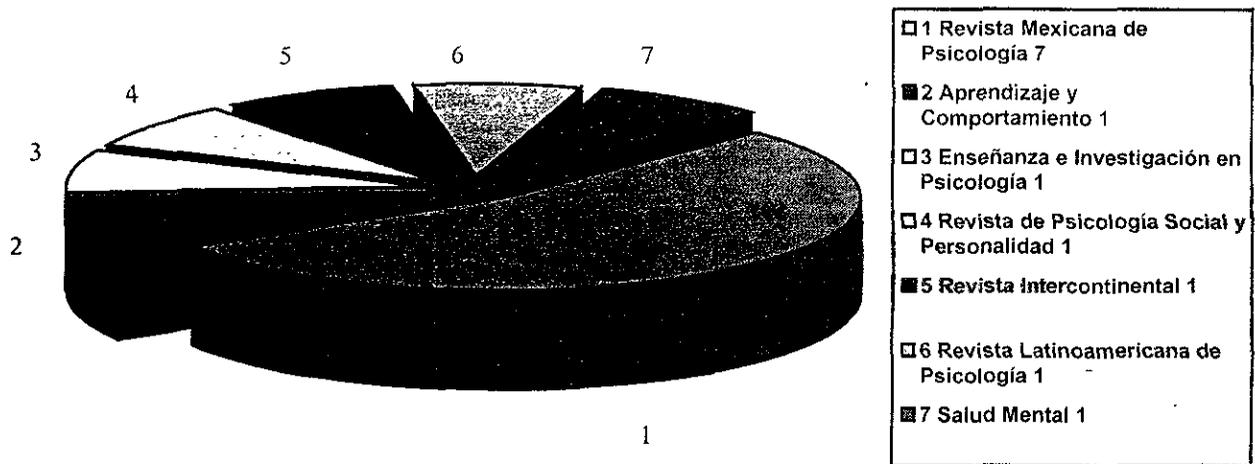


Los trabajos desarrollados en México fueron publicados por las revistas siguientes:

Revista Mexicana de Psicología	7 artículos
Aprendizaje y Comportamiento	1 artículo
Enseñanza e Investigación en Psicología	1 “
Revista de Psicología Social y Personalidad	1 “
Revista Intercontinental de Psicología y Educación	1 “
Revista Latinoamericana de Psicología	1 “
Salud Mental	1 “

(ver gráfica no. 15)

REVISTAS MEXICANAS
gráfica no. 15



Los autores de los estudios realizados y publicados en México, fueron los siguientes:

García y García Blanca E.	2 estudios
Vite San Pedro Silvia	2 “
Bedolla Patricia	1 estudio
Corona Caraveo Yolanda	1 “
Díez Martínez Day Evelyn	1 “
Domínguez Benjamín	1 “
Gómez del Campo Estrada José F.	1 “
Lara Tapia Héctor	1 “
Lartigue Ma. T.	1 “
Olvera Yolanda	1 “
Ortega Andrade Patricia	1 “
Polanco Bueno Rodrigo	1 “
Riano Arturo B.	1 “
Ribes Inesta Emilio	1 “
Robles Ana J.	1 “
Trejo Magaña Mireya	1 “
Urbina Soria Javier	1 “
Velasco Carlos S.	1

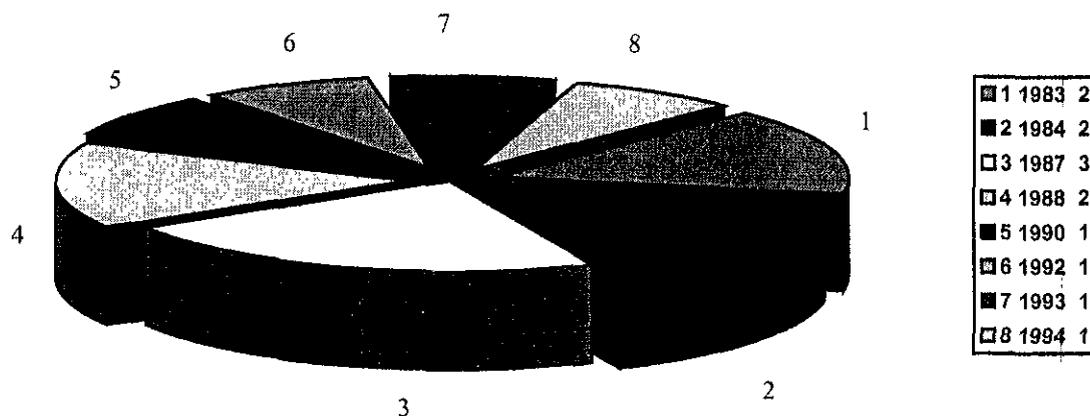
En la realización de 7 de los estudios participaron dos autores y en los 6 restantes su desarrollo estuvo a cargo de un sólo autor.

Los años de publicación de los trabajos realizados en México, fueron los siguientes:

1983	2 artículos
1984	2 “
1987	3 “
1988	2 “
1990	1 artículo
1992	1 “
1993	1 “
1994	1 “

(ver gráfica no. 16)

AÑOS DE PUBLICACION DE LOS TRABAJOS MEXICANOS
gráfica no. 16



De los 13 estudios realizados y publicados en México, 9 de ellos utilizaron algún Instrumento en el desarrollo de sus trabajos, siendo los Instrumentos usados por cada estudio, los que se mencionan a continuación:

- Batería de Pruebas Psicométricas
- Entrevistas Individuales
- Entrevistas y Cuestionario

Cuestionario referente a Estado Socioeconómico, Educación y Ocupación; Análisis Factorial y Pruebas Estadísticas.

Cuestionario Valorando Variables Sociodemográficas, Ocupación, Estado Civil y Satisfacción Laboral.

Modelo Biológico; Modelo Organizacional; Modelo Sociocultural y Modelo de Puestos.

Cuestionario Sociodemográfico y Escalas tipo Liker valorando Autoestima.

Cuestionario valorando sus Percepciones del Ambiente Físico y Laboral.

ANOVA y Modelo de Proporcionalidad.

Para concluir el análisis efectuado en el presente capítulo, y en consideración a los estudios desarrollados y publicados en México, podemos reiterar como válido lo ya citado por Castaño y Sánchez en relación a la publicación de temas de Psicología del Trabajo, que establece "...que las publicaciones de autores mexicanos, tanto en libros como en revistas, es apenas incipiente y este es un renglón en el cual los psicólogos mexicanos tenemos mucho por trabajar. Para lograr lo anterior se requiere mayor investigación original y creativa que produzca conocimiento nuevo y de acuerdo a nuestras características nacionales, tanto psicológicas como socioculturales."¹⁵⁷

Asimismo, desprendido del análisis, podemos también considerar como válido lo expresado en el párrafo anterior, por lo que hace a toda la América Latina, dado que es manifiesto y contundente el presente capítulo de Análisis, para demostrar la falta de investigación en la materia, tanto en México como en Latinoamérica.

Una de las alternativas de solución que propone Benavides (1983)¹⁵⁸ es fomentar la investigación, optimizando recursos humanos y materiales, al no duplicar investigaciones y concluir las líneas de investigación ya propuestas, impidiendo que algunas de éstas queden trucas. Por otra parte, propone la realización de trabajos de investigación, por medio de tesis grupales que se enriquezcan con el trabajo de todos.

¹⁵⁷ Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México". México: UNAM. 1983. p. 596.

¹⁵⁸ Benavides, T. J. "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". Urbina Soria, J. compilador. México: UNAM. 1989. p. 808.

Adicional a la anterior, consideramos de vital importancia para la solución de la problemática de falta de desarrollo y publicación de trabajos sobre la Psicología del Trabajo, la urgente necesidad de redoblar y apoyar los esfuerzos que se vienen realizando para la creación de la Maestría de Psicología del Trabajo;¹⁵⁹ dado que entre otros aspectos relevantes, ayudaría a fomentar la realización de programas de investigación y su respectiva difusión, a nivel nacional e internacional, a través de su publicación en revistas y otros medios de difusión.

Además, no consideramos que tenga una explicación lógica, el que ya exista el nivel de maestría en otras áreas de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, como es el caso de las áreas de Educativa, Social y Experimental, y aún no en la correspondiente al área de Psicología del Trabajo, no obstante que esta área de Psicología del Trabajo ocupa el segundo lugar de alumnos inscritos dentro de la Facultad de Psicología.¹⁶⁰

Por otra parte, es importante reflexionar en el hecho de que ya existe el nivel de maestría en Psicología del Trabajo en otras universidades estatales, lo que les viene permitiendo estar en posibilidad de proporcionar una mejor preparación a sus egresados del nivel licenciatura, dejando a nuestra "Máxima Casa de Estudios" en una posición poco favorable en la materia.

No obstante lo anterior, también es importante recalcar que el número de universidades que tienen grado de maestría en Psicología del Trabajo, es aún muy por debajo de la necesidad real existente en todas las universidades de la República Mexicana, dado que este nivel de estudio solo se encuentra en seis universidades que imparten la Maestría de Psicología del Trabajo y éstas son: Universidad Iberoamericana, Plantel Norte Tijuana, Baja Cal. (Maestría en Desarrollo Humano); Universidad Iberoamericana, Departamento de Desarrollo Humano, Ciudad de México (Maestría en Desarrollo Humano); Instituto Técnico de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jal. (Maestría en Desarrollo Humano); Universidad Autónoma de Querétaro, Escuela de Psicología, Querétaro, Qro. (Maestría en Psicología del Trabajo);

¹⁵⁹ Castaño, A. D. y Sánchez, B. G. "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México", México: UNAM. 1983. p. 608.

¹⁶⁰ "Hacia el Cambio Curricular. Diagnóstico del Currículum Actual de la Facultad de Psicología". Fac. de Psicología: UNAM. 1997. p. 64.

Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología, Monterrey, N. L. (Maestría en Psicología Laboral); y, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Facultad de Trabajo Social, Cd. Victoria, Tamps. (Maestría en Psicología del Trabajo).¹⁶¹

También encontramos que, las universidades que cuentan con nivel de maestría en Psicología Clínica son 49, las de Educativa son 11, las de Social son 8, las de Experimental son 7 y como ya mencionamos las del Trabajo solo son 6.

Además, es completamente frustrante que en que la Universidad Nacional Autónoma de México se impartan maestrías que nadie se inscribe en ellas y que el número de egresados sólo es de 12.2 % en lo que respecta a Ciudad Universitaria, en Zaragoza es el 3.7% y en Iztacala el 9.5%¹⁶², por eso debemos de darle una mayor difusión, motivando a los alumnos a que estudien estas maestrías, o si no, reorganizar que maestrías se están impartiendo y cuales son las que deberían de impartirse, ya que en el caso de Psicología del Trabajo los alumnos van a realizar sus maestrías a la facultad de Administración y esto no es válido ya que contamos con una facultad la cual esta capacitada tanto en su personal académico como en sus instalaciones para proporcionar esta maestría, porque el acelerado progreso que estamos viviendo en esta ciudad demanda una mejor y mayor preparación a nivel personal y es algo que no se puede detener, porque para la lucha diaria que se vive en nuestro país es parte de la competencia por alcanzar mejores puestos de trabajo y mejores posiciones económicas y sociales, y que mejor que se dé esto con gentes preparadas y capacitadas con las cuales la propia facultad cuenta para estas actividades.

Finalmente, de esta forma, contaríamos con la generación de nuevos y variados conocimientos que podríamos intercambiar con los demás países hermanos, tomando una posición preponderante en el campo de la investigación y práctica profesional de la Psicología del Trabajo, lo que correspondería al nivel destacado que nuestro país mantiene, en su calidad de líder indiscutible en toda la América Latina.

¹⁶¹ "Catálogo de Posgrado 1997 ANUIES". Maestrías en Psicología. México: Dirección de Servicios Editoriales. 1997. pp. 310-312.

¹⁶² Anuario Estadístico 1996 "Población Escolar de Nivel Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES". México: Dirección de Servicios Editoriales. 1997. pp. 267-269 y 347.

CONCLUSIONES

La necesidad creciente de contar con información específica en el campo del papel que desempeña el Psicólogo del Trabajo ante la sociedad, y así como, su acceso a la información que le permita un mayor y mejor conocimiento de sus campos paralelos, nos conllevó a la urgente necesidad de elaborar el presente trabajo de tesis profesional, como una nueva fuente de consulta en donde se integrara información sistematizada y clasificada, que permitiera al Psicólogo poder acceder a la misma, de manera ágil y ordenada.

El acceso a un mayor ámbito del saber, y en el caso particular que nos ocupa, al conocimiento específico del campo relacionado con la Psicología del Trabajo, tendrá como resultado un fortalecimiento en el actuar del profesional en la materia, estando en posibilidad éste de realizar su labor de manera más eficiente, pudiendo utilizar en su desempeño las técnicas, métodos de trabajo e instrumentos referidos en esta nueva fuente de información.

El estar en posibilidad de contar en una sola obra, con información de temas específicos referentes al campo de la Psicología del Trabajo, y, además, integrados estos temas, con una gran diversidad de artículos publicados en revistas en español, en diversos países y en diversas épocas, llevará de manera eficiente y eficaz al Psicólogo, al gran contexto mundial del conocimiento sobre su materia.

Conocer de manera detallada las instituciones en las cuales se han desarrollado diferentes corrientes del saber en el área de la Psicología del Trabajo, y, además, tener acceso a las fuentes originales en las que se llevaron a cabo dichos avances, incluso con información detallada de las técnicas empleadas, los instrumentos de medición utilizados, las pruebas estadísticas aplicadas, las conformaciones de los diferentes grupos experimentales diseñados, etc., con seguridad, y sin temor a duda, enriquece con una gran bondad el conocimiento del Psicólogo del Trabajo de nuestro país, y en particular, fortalece los trabajos que serán realizados en el área de Psicología del Trabajo de la División de Estudios Superiores de la Facultad de Psicología. de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por otro lado, un mayor conocimiento en el ámbito propio y en los campos paralelos, le permitirá al Psicólogo del Trabajo una mayor adecuación de su

quehacer para responder a las necesidades actuales, estando capacitado para afrontar mayores responsabilidades, lo que se reflejará en la obtención de mejores satisfactores, ya que cada día la sobrepoblación, y, por consiguiente, la oferta y la demanda de empleo, requiere de personal cada vez más capacitado y con mayores conocimientos en áreas específicas.

Por medio del presente estudio, como se puede observar en la gráfica no. 1 del capítulo V, es fácil reconocer que hay temas de la disciplina que nos ocupa, en los cuales se requiere poner mayor interés de investigación y participación, por parte de las diferentes instituciones y profesionales de nuestro país, por la manifiesta escasez de información existente, y la cual de alguna forma, esta nueva fuente de consulta permite al profesional interesado poder compensar dicha escasez, al proporcionarle información de trabajos realizados sobre los temas en cuestión, en diversas instituciones y por diversos autores de otros países, para su adecuación y aplicación en su quehacer cotidiano.

Es importante señalar que el presente estudio esta basado en publicaciones de revistas científicas en español, en países de reconocido prestigio e impacto internacional; como se puede observar en la gráfica no. 2 del referido capítulo V, México ocupa el cuarto lugar en este ámbito, lo cual consideramos que pueda ser mejorado, con los trabajos y estudios que se desarrollen, y con una futura maestría en Psicología del Trabajo, propuesta por el Mtro. Jaime Grados Espinoza y su grupo de colaboradores, como son los profesores: Martha García S., Isaura López S., Humberto Ponce T., Felipe Uribe P., Mirna Valle y Ma. Eugenia Velasco. Asimismo, con este trabajo de tesis se pretende despertar el interés, y por lo cual se propone que se deben redoblar los programas motivacionales, para que maestros y estudiantes de esta futura maestría de Psicología del Trabajo, e incluso los estudiantes de nivel licenciatura, realicen alguna publicación científica del ámbito que nos ocupa, antes de concluir sus actividades académicas, lo cual podría formar parte, incluso, de los requisitos para la obtención del grado de maestría respectivo.

No es agradable conocer, de acuerdo a los resultados del presente estudio, que países como Cuba y Colombia tengan mayor número de publicaciones que México, siendo nuestro país, por principio histórico y real, el líder latinoamericano. (ver gráfica no. 2, cap. V).

Por otro lado, cabe señalar que debido a la crisis económica por la que atraviesa nuestro país en estos momentos y como consecuencia de la devaluación de nuestra moneda, no es costeable traer revistas de otros países, provocándose con ello un empobrecimiento intelectual, ya que nos quedaremos sin la información actualizada que en otros países se está generando en el campo de la Psicología del Trabajo, lo cual desencadena un estancamiento de intercambio cultural, social y laboral, provocando el rezago de los conocimientos adquiridos, con relación a los nuevos avances en el terreno de la actuación del Psicólogo del Trabajo.

Ortega (1995)¹⁶³, establece: ".El desempeño se vincula principalmente con el sistema educativo debido a que de la formación de los futuros profesionistas depende su desempeño en la organización, las instituciones educativas requieren mayores recursos a fin de que se realicen investigaciones y seguimientos vinculando las necesidades de las organizaciones y los contenidos tanto teóricos como prácticos en el currículo (sic) de los estudiantes, los planes y programas de estudio deben responder a las necesidades que la sociedad plantea y no a los intereses de un proyecto económico en el que se beneficien solo unos cuantos, evitando así el formalismo, integrando nuevos conocimientos que hagan (sic) más rentable la carrera a fin de que permita contar con un mayor nivel competitivo."

Es muy importante que los profesores, alumnos y profesionistas no se queden en el estancamiento de conocimientos, por lo cual se debe provocar la competencia intelectual con fines generadores de una mayor investigación y difusión de sus logros y avances, y así alcanzar un mejor nivel curricular, lo cual daría un mayor prestigio y engrandecimiento a nuestra máxima casa de estudios; el cual, como todos sabemos, requiere hoy de un gran fortalecimiento, ya que las bolsas de trabajo publicadas en los diarios periodísticos, ofertan trabajo a egresados de Universidades particulares, y no es determinante, que por ser egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México no podamos contar con el nivel académico e intelectual para la atención de nuestras actividades profesionales.

163 Ortega, V. N. "El Desempeño Laboral del Psicólogo del Trabajo como Subsistema Abierto y parte de un Sistema Global". Tesis. México: UNAM. 1995. p. 13

Ortega (1995)¹⁶⁴ en su tesis titulada: “El desempeño laboral del psicólogo del trabajo como subsistema abierto y parte de un sistema global organizacional”, obtuvo como resultado de la aplicación de un cuestionario efectuado a 60 psicólogos en su campo de trabajo, que: “Más de la mitad opina que la Psicología del Trabajo es una carrera con un alto índice de desempleado”.

¹⁶⁴ Ibid. p. 136.

PROPUESTAS

1.- Debe surgir una nueva conciencia del trabajo en equipo, la cual permita obtener los resultados en menor tiempo y de mejor calidad. Lo anterior requiere fomentar el trabajo en equipo y no seguir premiando el individualismo, la globalización del mercado laboral, requiere cambios en los modelos tradicionales de investigación, del individual y fragmentado, dar paso al trabajo en equipo, contribuyendo y complementando conocimientos con cada miembro del mismo, y a su vez, con los conocimientos de participantes de otras disciplinas.

2.- Los autores con mayor número de artículos publicados de acuerdo a este trabajo, podrían ser invitados a participar en seminarios de investigación, para conocer más sus puntos de vista y lograr su orientación y apoyo, durante el desarrollo de los trabajos del seminario, aprovechando de esta forma, su ya probada experiencia en el desarrollo de trabajos de investigación, de trascendencia nacional e internacional.

3.- Con la creación de una Maestría en Psicología del Trabajo, podrían abrirse nuevos horizontes hacia la investigación; motivando a los estudiantes a la producción de trabajos de investigación, premiando, tal vez con créditos, las investigaciones realizadas. Así mismo, tener por requisito para la obtención del título, el haber efectuado un trabajo de investigación publicado en alguna revista de aceptación internacional.

4.- Crear y operar un comité permanente de integración y actualización de los bancos de información con que cuenta la Universidad Nacional Autónoma de México en el área de la Psicología del Trabajo, cuya fuerza de trabajo estaría apoyada en el servicio social de los estudiantes de la carrera en cuestión. Y cuyo fin principal, será realizar una evaluación de la información con que se cuenta actualmente en tales bases de datos, para poder diseñar un plan de actividades y programas específicos de trabajo, que permitan, primeramente, la estandarización de los datos que deberán contar como mínimo las diferentes fichas de información que los conformen; posteriormente, diseñar y establecer un sistema permanente de actualización de las mismas bases de datos; y por último, el diseño y establecimiento de los mecanismos requeridos para una fácil y oportuna consulta .

Este comité participará, desde el punto de vista técnico, en apoyo de la Biblioteca Central y de la biblioteca de la Facultad de Psicología, para la determinación de los paquetes de software y demás bases de datos que se adquieran, en relación al ámbito de la Psicología del Trabajo.

5.- Diseñar, establecer y operar un sistema permanente de intercambio de información, entre el Area de Psicología del Trabajo, de la Facultad de Psicología, y las diversas instituciones en las que se han realizado, y se siguen realizando, trabajos de investigación en el campo de la Psicología del Trabajo, e inclusive, de manera directa con los autores de los trabajos de investigación, además de las instituciones que ya tienen una maestría en esta área.

El presente trabajo de tesis proporciona de manera detallada los nombres de las instituciones y autores para tales fines, lo que podría permitir un interesante inicio del sistema. La fuerza de trabajo para su operación, se apoyaría nuevamente en el servicio social de los estudiantes de la facultad.

Por último, se propone el fortalecimiento del programa de enseñanza del área de Psicología del Trabajo, con la inclusión de las materias que proporcionen conocimientos en los ámbitos de medición, estadística, costos y finanzas, para permitir al profesional en la materia, lo siguiente:

1.- Contar con una visión completa de los efectos, tanto humanos como económicos, que produce el comportamiento humano dentro de las esferas laborales.

2,- Alcanzar una mayor preparación profesional que le permita poder ascender a los puestos directivos en las diferentes áreas de la Administración y romper la inercia del encuadramiento, que se ha dado al ejercicio profesional del Psicólogo, dentro de las organizaciones empresariales, circunscribiéndolo, en general, únicamente a las funciones de reclutamiento, selección y capacitación de personal, por adolecer de conocimientos en las áreas mencionadas al inicio de la presente propuesta.

El futuro de la Psicología del Trabajo debe tomar en cuenta la adaptación a los cambios que estamos viviendo y a los cambios que se aproximan, el cambio de mercado laboral, la utilización generalizada de sistemas de

procesamientos electrónicos y la globalización de las empresas, requieren de una permanente investigación y difusión generalizada de sus logros y avances, así como de la urgente creación de una tecnología propia que permita dejar de utilizar, lo que por años se ha hecho, los modelos extranjeros; principalmente, los modelos norteamericanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Abbagnano, N. (1982). "Diccionario de Filosofía". México: Fondo de Cultura Económica.

Aceves, S. O. (1990). "Detección de la demanda de Estudios de Posgrado en Psicología del Trabajo". México: Tesis de Licenciatura: UNAM.

Alatorre, R. J. (1994). "Criterios para la Elaboración de Documentos Psicológicos". Traducción selectiva de "Publication Manual of the American Psychological Association". México: UNAM. Fac. Psicología. Centro de Documentación.

Alcaráz, R. V. (1989). "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". *Resultados de los Talleres de Cocoyoc y de San Miguel Regla*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Alvarez, M. y Molina, J. (1981). "Psicología e Historia". México: UNAM.

American Psychological Association. (1994). "Thesaurus of Psychological Index Terms". (7a. Ed.). USA: Alvin Walker Jr.

Anuario Estadístico 1995. (1996). "Población Escolar Nivel Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES". México: Dirección de Servicios Editoriales.

Anuario Estadístico 1996. (1997). "Población Escolar Nivel Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos ANUIES". México: Dirección de Servicios Editoriales.

Arnold, W. E., Eysenck, H. J. y Meili, R. (1979) "Diccionario de Psicología". Madrid: Rioduero. Tomo II.

Arredondo, M. B. (1974). "¿Qué es el Hombre?". México: Porrúa Hermanos.

Arias, G.F. (1978). "Administración de Recursos Humanos". México: Trillas.

Barragán, M. (1981). “Psicopatología del Exceso de Trabajo”. *Trabajar: Cómo, Cuánto, Porqué. Ciencia y desarrollo*. México: Ciencia y Desarrollo.

Benavides, T. J. (1989) “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *De la Formación y el Ejercicio Profesional del Psicólogo*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Benavides, T. J. y Núñez, O. R. (1983). “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. *Una década de la Facultad de Psicología 1973-1983. Una Década en la Psicología Clínica*. Castaño A. D. y Sánchez, B. G., compilador. México: UNAM.

Bittel, L. R. y Ramsey J. E. (1989). “Enciclopedia del Management”. México: Centrum.

Blanco, C. F. (1984). “La Toma de Decisiones en la Pequeña Industria”. UPIICSA. Tesis: IPN.

Brown, J. A. (1982). “La Psicología Social en la Industria”. México: Fondo de Cultura Económica.

Catálogo de Posgrado 1997 (1997). “Maestrías ”. ANUIES: México: Dirección de Servicios Editoriales.

Castaño, A. D. (1989). “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *Prospectiva del Ejercicio Profesional de la Psicología en México*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Castaño, A. D. y Sánchez , B. G. (1978). “Problemas de la Importación Tecnológica Psicolaboral en los Países en Desarrollo”. México: Revista Latinoamericana de Psicología, 10 (1).

Castaño, A. D. y Sánchez , B. G. (1983). “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. *Una Década de la Facultad de Psicología 1973-1983*. México: UNAM.

Cofer, C. N. y Appley M. A. (1975) “Psicología de la Motivación”. México: Trillas.

Cueli, J. (1983). “Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México”. *Una década de la Facultad de Psicología 1973-1983. Historia de la Psicología en la UNAM*. Castaño, A. D., compilador. México: UNAM.

Dávalos, J. (1988). “Derecho del Trabajo”. México: Porrúa.

Díaz-Guerrero, R. (1989). “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *Lo Indispensable para Tener Exito como Psicólogo*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Dorch, F. (1976). “Diccionario de Psicología”. Barcelona: Herder.

Drever, J. (1975) “Diccionario de Psicología”. Argentina: Cepes.

English, H. B. y English, A. CH. (1977) “Diccionario de Psicología y Psicoanálisis”. Argentina: Paidós.

Fadiman, J. Frager, R. (1979). Teorías de la Personalidad”. México: Harla.

Fairchild, H. P. (1980). “Diccionario de Sociología”. México: Fondo de cultura económica.

Ferrero, J. J. (1982). “La Psicología Moderna de la A a la Z”. España: Asuri.

García, S. M. (1989). “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *Identidad del Estudiante de Psicología en Relación a su Formación Profesional*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

García-Pelayo, R. (1984). “Nuevo Diccionario Enciclopédico”. México: Larousse.

García-Pelayo, R. (1972). “Diccionario Enciclopédico de todos los Conocimientos” México: Larousse.

Gerardo, P.C. (1989). “El Psicólogo: Formación Ejercicio Profesional y Prospectiva” . México: UNAM.

- Grados, E.A.J. (1988). Historia de la Psicología del Trabajo". México. Dcto. inédito.
- Guralnik, D. B. (1973). "Webster's New World Dictionary". U.S.A.: The world publishing company.
- Gutiérrez, M. R. (1989). "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". *Consideraciones acerca de la Incidencia Social de la Psicología del Trabajo*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.
- Hacia el Cambio Curricular.(1997). "Diagnóstico del Curriculum Actual de la Facultad de Psicología". México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Harré, R. y Lamb, R. (1986). "Diccionario Psicología Social y de la Personalidad". Argentina: Paidós.
- Lara, T. L. (1983). "Estudio Contemporáneo de la Psicología del Trabajo en México". *Una Década de la Facultad de Psicología 1973-1983. La Fundación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Castaño, A. D., compilador. México: UNAM.
- Lara, T. L. (1989). "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". *La Profesión de Psicólogo: Un Análisis de sus Antecedentes, Situación Actual y su Futuro*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.
- Larousse (1994). "Consultor".Ortografía, Dudas, Conjugación, sinónimos. USA: Larousse.
- León, S. R. (1985). "Acta Psicológica Mexicana", *Historia de la Psicología en México. La Epoca Prehispánica*. México: UNAM. Vol. II.
- Loo, M.I. (1988). "El campo Laboral del Psicólogo Industrial desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo". México: Tesis de Licenciatura. UNAM.
- Martínez, F.J. (1990). "El Campo Profesional del Psicólogo: Análisis Comparativo de los Estudios Realizados sobre el perfil del Psicólogo y su Mercado de Trabajo". México: Tesis de Licenciatura. UNAM.

Méndez, S. y Ballesteros, N. (1982). “Problemas y Política Económica de México”. México: Nueva Editorial Interamericana.

Merani, A. L. (1979). “Diccionario de Psicología”. México: Grijalbo.

Molina, A. J. (1985). “Acta Psicológica Mexicana”. *Esquema para la Historia de los Estudios de la Psicología del Mexicano*. México: UNAM.

Molina, A. J. y Mercado, S. (1984). “Psicología e Historia”. *Inicio de la Psicología como Ciencia Independiente. El papel de Wundt*. México: UNAM.

Ortega, A. P. (1989). “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *La Evaluación de la Actividad Docente en el Análisis de la Preparación Profesional del Psicólogo*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Ortega, V. N. (1995). “El Desempeño Laboral del Psicólogo del Trabajo como Subsistema Abierto y parte de un Sistema Global Organizacional”. Fac. Psicología. Tesis. México: UNAM.

Peniche, L. C. (1989) “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *Las Perspectivas de la Psicología del Trabajo*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Raventos, M. H. (1980). “Diccionario Inglés-Español”. México: Compañía Editorial Continental.

Ribes, I. E. (1989). “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *La Psicología: algunas Reflexiones sobre su Qué, su Porqué, su Cómo y su Para Qué*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Ribes, I. E. (1989). “El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva”. *La Formación de Profesionales e Investigadores en Psicología con base en Objetivos Definidos Conductualmente*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

- Rollín, N. (1995). "Compact Dictionary Inglés-Español". España: Richmond Publishing.
- Rosenberg, J. M. (1989). "Diccionario de Administración y Finanzas". España: Centrum
- Ruíz, M.M. (1990). "La Universidad Detenida". México: El Nacional.
- Sahakian, W. (1990). "Historia de la Psicología". México: Trillas.
- Sahakian, W. (1975). Historia y Sistemas de la Psicología". España: Tecnos.
- Santillana. (1995). "Enciclopedia Interactiva" Chinon América Co. CD-ROM.
- Stanley, Y. (1979). "La Administración como Proceso de la Toma de Decisiones". México: ECASA.
- Torres, V. (1993). "Glosario de Marketing y Negocios". México: Mc. Graw-Hill/Interamericana.
- Treviño, N. A. (Ed). (1995). "Instructivo para la Titulación en la Licenciatura". México: UNAM. Facultad de Psicología. División de Estudios Profesionales. 2a. ed.
- Tyler, L. E. (1975). "Psicología de las Diferencias Humanas". España: Marova.
- Valderrama, I. P. (1985). "Acta Psicológica Mexicana". *En Torno al Inicio de la Psicología en México*. México: UNAM. Vol. II.
- Valderrama, I. P. (1985). Un Esquema para la Historia de la Psicología en México". México: Revista Mexicana de Psicología Vol. 2 No. 1.
- Vázquez, B. A. y Ascencio, L. C. (1989). "El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva". *La Psicología del Trabajo y la Evolución del Entrenamiento en México. El Papel del Psicólogo en la Década de los Años Setenta*. Urbina Soria, J., compilador. México: UNAM.

Virel, A. (1985). “Vocabulario de la Psicoterapias”. España: Gedisa.

Warren, H. C. “Diccionario de Psicología”. México: Fondo de Cultura Económica.

INDICE DE INSTRUMENTOS

- Adaptación de la Escala de Apoyo Social (N. Lin 1981). pag. 112.
- Concepto del Aprendizaje por Observación (A. Banduras, 1969, 1974). pag. 96.
- Cuestionario Ambiente Organizacional. pag. 154.
- Cuestionario Ambigüedad General del Rol para Ambientes Organizacionales. pag. 90.
- Cuestionario Ansiedad Laboral. pag. 164.
- Cuestionario Ansiedad Laboral C.A.L.(V. González-Roma,1993). pag. 84.
- Cuestionario Ansiedad Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1972). pag, 165.
- Cuestionario Aspiración Laboral (P. B. Warr, 1990). pag. 86.
- Cuestionario Biográfico. pag. 136.
- Cuestionario CAGE. pag. 151.
- Cuestionario Clima Organizacional hacia la Seguridad. pag. 158.
- Cuestionario Clima de Seguridad Organizacional C3/15. pag. 157.
- Cuestionario Competencia Laboral (Warr, 1990). pag. 89.
- Cuestionario Comportamiento hacia la Seguridad CHS3/13 (J. L. Melía y M. E. Islas, 1992). pag. 154.
- Cuestionario Compromiso Organizacional. pag. 83.
- Cuestionario Comunicación, Dependencia y Conflicto (7 puntos). pag. 88.
- Cuestionario Conflicto de Puestos. pag. 94.
- Cuestionario Conflicto de Rol (J. M. Peiro, 1987). págs. 81, 82, 89 y 106.
- Cuestionario Conflicto de Rol y Claridad de Rol (J. R. Rizzo 1970). pag. 84.
- Cuestionario Conflictos de Stress (J. Steinmetz, 1978). pag. 101.
- Cuestionario Contracontrol (Pelechano y A. Clemente, 1981). pag. 126.
- Cuestionario Demográfico. pag. 132.
- Cuestionario Demografía e Historia Laboral. pag. 127.
- Cuestionario Depresión Situacional (D. von Zerssen, 1970). pag. 126.
- Cuestionario Depresivo de Zung (V. Conde .1970). pag. 146.
- Cuestionario de 43 puntos basados en la Investigación de Diagnóstico,(J. R. Hackman y G. R. Oldham, 1974). pag. 79.
- Cuestionario Distribución Cualitativa del Tiempo. pag. 85.
- Cuestionario Extraversión-Neurotismo (1970, 1972). pag. 126.
- Cuestionario Factor de Personalidad (8 puntos). pag. 88.
- Cuestionario General sobre Ambigüedad de Puesto (J. M. Peiro, 1984). pag. 94.
- Cuestionario Hostilidad-Agresión. pag. 126.

Cuestionario Intra y Extra Role (C. O'Reilly y Chatman, 1986). pag. 88.
 Cuestionario LIKERT-TYPE de Relaciones Adireccionales. pag. 90.
 Cuestionario Limitroicidad Organizacional (CLO). pag. 84.
 Cuestionario Medida Riesgo Basal (RB3/17). pag. 159.
 Cuestionario Modelo Laboral y Rol.(10 puntos). pag. 88.
 Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud - BOP-Básico, Organización y Público - (J. M. Peiro Silla y V. González-Roma, 1990). pag. 148.
 Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral entre Trabajadores de Cuidados de Salud (M. J. Bravo, 1991). pag. 166.
 Cuestionario Motivación. pag. 136.
 Cuestionario Motivación de Desarrollo Extremo (V. Pelechano, 1973). pag. 126.
 Cuestionario Motivación hacia el Trabajo. pag. 129.
 Cuestionario Motivación para el Trabajo (Toro Alvarez, 1985). págs. 129 y 132.
 Cuestionario Motivación y Desarrollo de Ansiedad (1975). pag. 126.
 Cuestionario Necesidades Personales. pag. 151.
 Cuestionario Organización Laboral.(9 puntos). pag. 88.
 Cuestionario para Adultos de Locus de Control Multifactorial (Pelechano y Baguena, 1983). pag. 126.
 Cuestionario para Medir el Poder Interpersonal en Contextos Organizacionales. E9/21. pag. 85.
 Cuestionario para Medir Involucración Laboral (T. M. Lodahl y M. Kejner, 1965). pag. 83.
 Cuestionario Patrón A (R. W. Bortner y R. H. Rosenman, 1987). pag. 80.
 Cuestionario Personalidad del Trabajador y Características del Trabajo RS3/7. pag. 158.
 Cuestionario Poder Formal e Informal, (B. H. Raven, 1965). pag. 87.
 Cuestionario Poder Formal e Informal (J. L. Melía, 1990). pag. 85.
 Cuestionario R10/21 derivado del Cuestionario Poder Formal e Informal Recibido (J. L. Melía). pag. 88.
 Cuestionario Respuesta a la Seguridad por Mandos Medios y Supervisores, Correspondiente a la Estructura de el Factor-1 (Melía, 1992),versión de 5 reactivos. pag. 153.
 Cuestionario de Respuesta hacia la Seguridad de los Compañeros de Trabajo. pag. 158.
 Cuestionario Riesgo Básico. pag. 157.

Cuestionario Rigidez (1972). pag. 126.
 Cuestionario Salud en Comportamientos Riesgosos (J. W. Jones y D. Dubois, 1985). pag. 157.
 Cuestionario Salud General (D. P. Goldbeerg). pag. 114.
 Cuestionario Salud General (D. P. Goldbeerg y V. F. Hillier, 1979). pag. 118.
 Cuestionario Salud General GHQ-12 (D. Goldberg, 1978). pag. 165.
 Cuestionario Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Cuidados Primarios CSLPS-EAP/33 (J. M. Peiro, 1990). pag. 148.
 Cuestionario Satisfacción Laboral de los Profesionales de la Salud de Atención Primaria- CSLPS-EAP/33. (R. Zurriaga, 1990). pag. 151.
 Cuestionario Satisfacción Minnesota (D. J. Weiss, 1967). pag. 121.
 Cuestionario Satisfacción S10/12 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1989). pag. 84.
 Cuestionario Satisfacción S20/23 (J.L. Melía y J.M. Peiro,1987) Págs. 147 y 165.
 Cuestionario Satisfacción S21/26 (falso-verdadero de 26 puntos). pag. 150.
 Cuestionario SCOPE(Brengelmann, Johannes C., 1987). pag. 163.
 Cuestionario Sociodemográfico. pag. 135.
 Cuestionario Seguridad Laboral similar al usado por N. Dedobbeleer y F. Beland, 1991. pag. 159.
 Cuestionario Tensión Laboral T3/15 (Melía, 1987). Págs. 79,165 y 166.
 Cuestionario Valoración de Representación Cognoscitiva basado en (F. C. Butler, 1985 y C. Reigeluth, 1983). pag. 82.
 Cuestionario Valores Sociales (M. Rokeach, 1973). pag. 119.
 Entrevista Salud Ocupacional (Ministerio de Salud Colombiano, 1980). pag. 134.
 Escala Aceptación del Orador (Bachmann y Strumper, 1982). pag.101.
 Escala Ajuste Matrimonial (H. J. Locke y K. M. Wallace, 1959). pag. 134.
 Escala Ambiente Laboral (P. M. Insel y R. H. Moos, 1974). pag. 121.
 Escala Aptitud KLT (P. Kettler, P. Laurent y Y. Thireau, 1964). pag. 145.
 Escala Auto-Concepto (S. L. Crano y W. Crano, 1984). pag. 115.
 Escala Auto-Concepto de Tennessee (W. H. Fitts, 1965). pag. 138.
 Escala Autoestima (M. Rosenberg, 1965). Págs. 112 y 113.
 Escala Autoestima de Rosenberg (N. Pico de Rosales y Salom de Bustamante, 1985) págs. 125 y 126.
 Escala Autoestima en el Trabajo (R. P. Quinn y L. J. Shepard, 1974). pag. 94.
 Escala Categoría Convencional. pag. 149.
 Escala CES-D (L. S. Raddloff, 1977). pag. 111.

Escala Compromiso Organizacional (R. Mowday y R. M. Steers, 1979), pag. 121.
 Escala Conducta hacia la Seguridad. pag. 158.
 Escala Conflicto de Rol (J. R. Rizo, 1970). pag. 166.
 Escala Depresión (W. Zung, 1965). pag. 112.
 Escala Depresión Auto-Medible. pag. 151.
 Escala Depresión del Centro para Estudios Epidemiológicos (I. Radloff, 1977) págs. 112 y 137.
 Escala Doble Papel (Vital y C. Meza, 1983). pag. 134.
 Escala Efectos Psíquicos del Burnout (García y A. P. Velandrino, 1992). pag. 150.
 Escala Enfrentamiento a los Problemas. pag. 137.
 Escala Evaluación Organizacional (A.H. Van de Ven y D.L. Feny, 1980) pag. 166.
 Escala Inteligencia Adulta Wechler (WAIS). pag. 144.
 Escala Interna- Externa (J. B. Rotter, 1966). pag. 127.
 Escala Involucración en el Trabajo (T.M. Lodhal y M. Kejnner, 1965) Págs. 121 y 127.
 Escala Locus de Control (J. B. Rotter, 1954). pag. 112.
 Escala Locus de Control Interno- Externo (J. B. Rotter). pag. 115.
 Escala Locus de Control de Levenson (O. Romero García e I. Pérez de Maldonado, 1985). Págs. 125 y 126.
 Escala Locus de Control de Levenson (O. Romero García e I. Pérez de Maldonado, 1985) versión venezolana. pag. 132.
 Escala Logros Necesarios de Mehrabian (Salom de Bustamante, 1981). Págs. 126 y 126.
 Escala Magnitud a través de 2 modalidades Estimación Numérica y Línea de Producción. pag. 149.
 Escala Motivación hacia el Trabajo E M L (Tous, 1993). pag. 128.
 Escala Necesidad de Logros de Mehrabian (C. Salom de Bustamante, 1981) versión venezolana. pag. 131.
 Escala Necesidad de Logros de Mehrabian (C. Salom de Bustamante, 1981). pag. 132.
 Escala Riesgo Basal. pag. 158.
 Escala Riesgo Verdadero. pag. 158.
 Escala S10/12 (J. L. Melía y J. M. Peiro, 1989). pag. 150.
 Escala Satisfacción Laboral (J. D. Hatfield, 1985). pag. 94.
 Escala Satisfacción Laboral (P. Hingly y C. L. Cooper, 1986). pag. 80.

Escala Síntomas Depresivos entre Mujeres con Empleos Fuera de Casa (Krause y H. F. Geyer-Pestello, 1985). pag. 137.
 Escala Soporte Social (N. Lin, 1981). pag. 111.
 Escala Stress (R. J. House y J. R. Rizo, 1982). pag. 94.
 Escala tipo Liker valorando autoestima. pag. 135.
 Escala Tradicional de Krause (N. Krause, 1984). pag. 137.
 Escala VINTI.(Medida del Valor de Incentivo en el Trabajo Intelectual) pag. 132.
 Estudio Diagnóstico Laboral 43 puntos(J. R. Hackman y G. R. Oldham, 1974) pag. 148.
 GHQ-60 (D. P. Goldberg, 1972). pag. 136.
 Indices de Accidentabilidad. pag. 154.
 Índice de Búsqueda de Empleo. pag. 118.
 Índice de Desarrollo Profesional. basado en los Logros Académicos y Científicos pag. 132.
 Índice Reacciones Organizacionales (F. J. Smith, 1976). pag. 94.
 Índice Tensión Relacionada al Trabajo (R. L. Kanh, 1964). pag. 165.
 Inventario Burnout de Maslach (C. Maslach y S. Jackson, 1986). pag. 150.
 Inventario Conflictos Organizacionales II de Rahim (M. A. Rahim, 1983),versión en español. pag. 110.
 Inventario Depresión (A. T. Beck, 1984). pag. 118.
 Inventario Jerárquico de Necesidades de Maslow. pag. 151.
 Inventario Papel Sexual de Bem (S. L. Bem, 1974). pag. 137.
 Manual Diagnóstico y Estadístico de Desórdenes Mentales III Revisado (MS-III-R). pag. 144.
 Medida de Capacidades y Dominio de los Profesores. (A. Latorre). pag. 82.
 Medida Satisfacción Laboral. pag. 136.
 Medida Tensión Laboral. pag. 165.
 Modelo Causal de Relación de Componentes del Stress Laboral. pag. 166.
 Modelo Esquemático de Meta-Análisis (Perspectiva de Investigación). pag. 107.
 Modelos para Determinar Impacto de Intervenciones Personales y Organizacionales.(H. E. Brogden y E. K. Taylor, 1950 y L. J. Cronbach y G. C. Gleser, 1957, 1965). pag. 104.
 Modelos para Determinar Impacto de Intervenciones Personales y Organizacionales.(T. L. Kelly, 1923). pag. 104.
 Modelo Percepción (S. S. Steven, 1975). pag. 149.
 Organización Científica del Trabajo (SOW). pag. 102.

Paradigma de Competencia de Modalidad Cruzada. pag. 149.
Perfil Polaridad Sociograma (W. Bachmann y R Strumper, 1982). pag. 101.
Prueba Apreciación Temática. pag. 131.
Prueba Diferencial Semántica de Osgood (J. L. Pinillos y Pelechano, 1973),
versión en español. pag. 126.
Prueba Inteligencia de Nufferno (G. L. Furneaux, 1957). pag. 126.
Prueba Inventario de Personalidad de Eysenck. pag. 139.
Prueba Japonesa para el Funcionamiento de los Dedos. pag. 96.
Prueba Mini-Mult 82 (O. Alfaro,1990),versión abreviada Cuestionario MMPI
de (Kincannon). pag. 86.
Prueba "Puntería" de Coordinación Visomotriz de Corto Plazo. pag. 160.
Prueba Tiempo de Reacción. pag. 160.
Prueba Vocabulario (M. Morales de Romero y Salom de Bustamante, 1981).
pag. 126.
Pruebas Velocidad Manual y Destreza, Percepción Visual, Distinciones
Espaciales, Control Muscular, Coordinación Visomotriz y Tiempo de
Reacción (RT). pag. 160.
SBS.(Social Behavior Schedule). pag. 144.
Técnicas Aprendizaje Aplicado (A. P. Goldstein y M. Sorcher, 1974). pag. 96.
Técnica Red (F. Rivas y A. Latorre, 1987). pag. 82.

NO ESPECIFICADOS:

Análisis Psicométricos. pag. 159.
Batería de Pruebas Psicométricas. pag. 99.
Baterías de Pruebas y Cuestionarios. pag. 146.
Cuestionario Biográfico. pag. 136.
Cuestionario de características Sociodemográficas, Satisfacción Laboral,
causas de Stress Ocupacional, Patrón A de Comportamiento y Estado de
Salud. pag. 80.
Cuestionario con información de: Edad, Sexo, Raza, Estado Civil, Nivel
Cultural, Puesto, Ingreso, Historia Familiar de Enfermedades Mentales,
presencia de Influencias Ambientales Negativas, Automedicación e Historia
de Búsqueda de ayuda Psiquiátrica. pag. 156.
Cuestionario de información de: Consumo de Alcohol y Variables Laborales,
incluyendo Actividad Laboral, Cansancio, Distracción, Adaptación Personal
al Trabajo, Horario Laboral, Sociabilidad y Síntomas Psicósomáticos. pag.
145.

Cuestionario de variables Sociodemográficas, Historia Laboral, Compromiso Organizacional e Involucración Laboral. pag. 83.

Cuestionario diseñado para medir los diferentes aspectos relacionados con la Motivación Laboral; en español. pag. 128.

Cuestionario Evaluando el Desempeño de los Participantes en el Programa. pag. 98.

Cuestionario para información Demográfica e Información sobre Salud Mental, Stress Familiar y Uso de Drogas. pag. 151.

Cuestionarios Procesados con el Programa de Cómputo denominado PROFIEN. pag. 156.

Cuestionario referente a: Satisfacción Laboral, Cambios de Empleo, bienestar Psicológico, Conflictos de Rol, Ambigüedad de Rol e Importancia Laboral. pag. 117.

Cuestionario referente a Variables Sociodemográficas, Satisfacción Laboral y Síntomas Físicos y Psicológicos. pag. 150.

Cuestionarios sobre Comportamiento. Seguro de Superiores y Compañeros de Trabajo, Riesgo Basal, Riesgo Verdadero. pag. 154.

Cuestionario sobre Variables Demográficas, Ambiente Laboral, Prevención de Accidentes, Seguridad de Superiores, Seguridad de Compañeros, Riesgo Básico, Riesgo Verdadero y Potencialidad ante Accidentes de Trabajo. pag. 159.

Cuestionario Social. pag. 145.

Cuestionario Socioeconómico. pag. 131.

Cuestionario Socioeconómico, Educación y Ocupación. pag. 133.

Cuestionario Valorando la Autoestima, Frustración, Ansiedad y Depresión. pag. 113.

Cuestionario Valorando Percepciones del Ambiente Físico Laboral. pag. 140.

Cuestionario Valorando Variables Demográficas, Ocupación, Estado Civil y Satisfacción Laboral. pag. 134.

Cuestionario de Variables Sociodemográficas, Inteligencia e Historia Psiquiátrica. pag. 144.

Entrevista. Págs. 78, 130, 145, 146 y 162.

Entrevista Estructurada de los Efectos del Desempleo. pag. 115.

Entrevista Estructurada para Valorar Consumo de Alcohol y Drogas. pag. 136.

Entrevista Psicológica Individual. pag. 156.

Entrevistas Telefónicas. pag. 129.

Entrevista Videograbada. pag. 162.

Escala de 13 Reactivos de Tipo Libre. pag. 157.
Escalas Satisfacción Laboral (5 diferentes). pag. 149.
Examinación Psiquiátrica. pag. 162.
Medida del Grado. pag. 151.
Procedimiento de Selección. pag. 161.
Prueba de Habilidad. pag. 162.
Prueba sobre Inteligencia. pag. 156.
Pruebas de Personalidad. Págs. 156 y 162.

INSTRUMENTOS ESTADISTICOS

Análisis Factor Confirmatorio Programa de 6 Ecuaciones Estructurales. pag. 153.
Análisis Factorial. Págs. 83, 84, 84, 86, 87, 88, 88, 89, 133, 151, 165, 165 y 166.
Análisis Correlacionados. Págs. 129 y 165.
Análisis de Componentes Principales. pag. 85, 150, 154 y 164.
Análisis de Frecuencia. pag. 161.
Análisis de Regresión Múltiple. pag. 132.
Análisis de Regresión/Correlación. pag. 149.
Análisis de Series Temporales Bivariadas y Estadísticas. pag. 111.
Análisis Estadístico. Págs. 128, 157 y 159.
Análisis Unifactorial, Bifactorial y Trifactorial. pag. 159.
Análisis de Varianza ANOVA. pag. 80, 94, 117, 127, 129, 137, 141 y 151.
ANCO pag. 150.
Consistencia Interna. pag. 157.
Diseño Múltiple de Líneas Básicas. pag. 158.
Diseño Reversible, ABA o ABAB(Línea Base Múltiple).pag. 80.
Estructura Factorial. pag. 157.
Indices de Confiabilidad y Validez. págs. 89, 148 y 157.
Método de Escalamiento Recíproco. pag. 79.
Modelo de Proporcionalidad. pag. 141.
Modelo Factorial de 2 por 2 (Introversión/Extroversión y Frecuencia de Incidencia de una Señal/No Señal). pag. 139.
Procedimiento para Evaluar los Efectos del Stress Ocupacional. pag. 166.
Programa de Cómputo Lisel 7.17 para Análisis Factorial. pag. 83.
Pruebas Estadísticas. Págs. 80, 83, 84, 84, 85, 86, 88, 89, 93, 94, 101, 112, 117, 118, 119, 133, 137, 147, 150, 150, 151, 154 y 165.

Técnicas de Correlación Múltiple. pag. 127.
Técnicas de Regresión Múltiple. pag. 131.
Validez de la Ley de Potencia. pag. 149.

INDICE TEMATICO DE ARTICULOS

	Pag.
A).- Actitudes hacia el Trabajo	78
* <i>Actitudes de los Jóvenes Parados Respecto al Trabajo</i>	78
Francia.	
a) Desempleo.....	78
* <i>Actividad Psicológica en Sectores Populares: Resultados de un Estudio Exploratorio</i>	78
Chile.	
* <i>Aspectos Psicológicos y Antropológicos de la Fatiga</i>	79
España.	
a) Seguridad Laboral.....	79
* <i>Comportamiento Organizacional, Teoría de Sistemas Socio-Técnicos y Calidad de Vida Laboral</i>	79
Estados Unidos.	
* <i>El Método de Escalamiento Recíproco</i>	79
España.	
* <i>El Programa Ocupacional del Ayuntamiento de Barcelona</i> ..	80
España.	
a) Capacitación.....	80
b) Desempleo.....	80
* <i>Evaluación Conductual en la Empresa</i>	80
Chile.	
* <i>Insatisfacción Laboral, Patrón A de Comportamiento, Estrés Laboral y Estado de Salud en Médicos</i>	80
España.	
a) Satisfacción Laboral.....	80
b) Stress Laboral.....	80
* <i>La Medida de la Experiencia de Conflicto en el Desempeño de Roles: El Cuestionario de Conflicto de Rol</i>	81
España.	
* <i>Las Vivencias de los Trabajadores Psiquiátricos y la Organización del Trabajo en los Servicios de Salud Mental</i>	81
Italia.	

NOMENCLATURA:

(A).-Índice en mayúsculas se refiere a la Línea de Investigación en que se ubicó al artículo.

(*).-Es el nombre del artículo.

Lugar donde se realizó la publicación

(a).-Índice en minúscula se refiere a otra Línea de Investigación alterna en que puede ubicarse al artículo.

* <i>Representación Cognitiva de la Situación Instruccional en el Profesor</i>	82
España.	
* <i>Un Estudio Acerca de la Estructura Factorial del Cuestionario de Conflicto de Rol</i>	82
España.	
a) Conflicto.....	82
* <i>Validez Discriminante de Dos Medidas de Compromiso Organizacional e Implicación en el Trabajo</i>	83
España.	
B).- Administración de Pruebas	84
* <i>Análisis Factorial Confirmatorio, Fiabilidad y Validez del Cuestionario de Ansiedad Laboral (C.A.L.)</i>	84
España.	
a) Conflicto.....	84
b) Satisfacción Laboral.....	84
* <i>Cuestionario de Limitocidad Organizacional (CLO): Dimensionalidad, Fiabilidad, Validez e Implicaciones Teóricas</i>	84
España.	
* <i>Desarrollo de un Programa para la Administración Computarizada de Pruebas Psicométricas</i>	85
España.	
* <i>Distribución del Tiempo: Estudio Evolutivo de 11 a 45 años</i>	85
España.	
* <i>E9/21, Cuestionario para Medir Poder Emitido en Contextos Organizacionales</i>	85
España.	
* <i>El Cuestionario de Aspiración Laboral (Warr, 1990). Un Estudio de sus Propiedades Psicométricas</i>	86
España.	
* <i>El Mini-Mult 82: Revisión y Estandarización de la Versión Abreviada del Cuestionario MMPI</i>	86
Costa Rica.	
* <i>EL Poder en Organizaciones y su Medición. El Cuestionario de Poder Formal e Informal</i>	87
España.	
* <i>El Problema de la Medición en Psicología</i>	87
Colombia.	
* <i>Escalas para la Medición del Poder Social. Revisión y una Propuesta, el Cuestionario R10/21</i>	88
España.	
a) Conflicto.....	88

b) Personalidad.....	88
c) Comportamiento Organizacional.....	88
* <i>Estructura Factorial del Cuestionario de Comportamientos Extra e Intra-Rol.....</i>	88
España.	
* <i>Estudio de las Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Competencia Laboral (Warr, 1990).....</i>	89
España.	
* <i>Formato de Respuesta, Fiabilidad y Validez, en la Medición del Conflicto de Rol.....</i>	89
España.	
* <i>La Medida de la Experiencia de la Ambigüedad en el Desempeño de roles: El Cuestionario General de Ambigüedad de Rol en Ambientes Organizacionales.....</i>	90
España.	
a) Stress Laboral.....	90
* <i>Medición de Relaciones Sociales Adireccionales (Comunicación, Dependencia y Conflicto) en el Contexto Organizacional Laboral.....</i>	90
España.	
* <i>¿Qué Miden los Test de Inteligencia?.....</i>	91
Sin Lugar.	
C).- Análisis de puestos.....	92
* <i>El Traductor y el Interprete Bilingüe: Un Estudio Diferencial de Puestos de Trabajo.....</i>	92
Cuba.	
* <i>Exigencias Personales para el Puesto de Trabajo: Auxiliar de Atención a Pacientes.....</i>	93
Cuba.	
* <i>Factores Considerados por Civiles y Militares Peruanos al “Ofrecérseles” un Puesto Público.....</i>	93
Perú.	
* <i>Innovación Tecnológica, Factores Psicosociales y Estrés en el Puesto de Trabajo: Un Estudio Empírico.....</i>	94
España.	
a) Conflicto.....	94
b) Satisfacción Laboral.....	94
* <i>La Ayuda y Consulta a Empresas de Familia.....</i>	94
Sin Lugar.	
* <i>Las (Des) Ventajas del Investigador Clínico.....</i>	94
Sin Lugar.	
* <i>Valoración Experimental de la Complejidad de una Operación</i>	

<i>Elemental</i>	95
Cuba.	
D).- Capacitación	96
* <i>Componentes Ecológicos y Comunidades Cautivas</i>	96
México.	
* <i>El Papel del Modelaje de la Conducta en el Entrenamiento Organizacional</i>	96
Estados Unidos.	
* <i>Estructura de la Capacitación y el Sistema de Desarrollo de Carrera en la Empresa</i>	97
Colombia.	
* <i>Estudio sobre la Prueba para el Ejercicio de los Dedos</i>	97
Cuba.	
* <i>Evaluación de la Capacitación</i>	98
Sin Lugar.	
* <i>Observación y Retroalimentación del Comportamiento Docente en el Salón de Clases: Sus Efectos en el Desempeño de Profesores Universitarios</i>	98
México.	
* <i>Optimización del Clima Social en Residencia de Ancianos: Una Experiencia en la Provincia de Granada</i>	99
España.	
* <i>Orientación y Capacitación para el Trabajo Remunerado en la Escuela Primaria</i>	99
México.	
* <i>Padres e Hijos en la Empresa Familiar: La Capacitación del Joven Empresario</i>	99
Sin Lugar.	
* <i>Preparación Psicológica para las Conductoras de Metro que Enfrentan Situaciones Traumáticas en su Trabajo: Un Modelo de Intervención Clínico-Organizacional</i>	100
Chile.	
* <i>Propuesta para un Programa de Desarrollo Humano en Campamentos de Proyectos de Ingeniería</i>	100
Sin Lugar.	
* <i>Salud Ocupacional: Efectos de un Programa de Entrenamiento</i>	101
Cuba.	
a) Capacitación	101
b) Stress Laboral.....	101
E).- Comportamiento Organizacional	102
* <i>Acerca de la Organización Científica del Trabajo</i>	102
Cuba	

* <i>Algunas Reflexiones Sociológicas sobre el Desarrollo de la Psicología en México</i>	102
México.	
* <i>Análisis de la Cultura Organizacional; Estudio de un Caso.</i>	103
Colombia.	
* <i>Contexto Organizacional y Alcances del Proceso Educativo en las Empresas</i>	103
Colombia.	
a) Evaluación	103
* <i>Costos de Personal e Intervenciones en la Organización: Una Reseña, Principios e Implicaciones</i>	104
Estados Unidos.	
* <i>Criterios en la Industria: Algunos Problemas y Alternativas.</i>	104
España.	
a) Evaluación.....	104
* <i>Distinciones Conceptuales y Prácticas para Elaboración de un Programa de Evaluación del Desempeño o de Resultados.</i>	105
Colombia.	
a) Motivación.....	105
* <i>Formación de equipos de trabajo: Estrategia de doble beneficio</i>	105
España.	
* <i>La Aproximación Negociadora al Análisis de las Organizaciones Sociales</i>	105
España.	
* <i>La Comunidad Terapéutica como un Sistema Administrativo.</i>	106
Cuba.	
* <i>La Medida de la Experiencia de Conflicto en el Desempeño de Roles: El Cuestionario de Conflicto de Rol</i>	106
España.	
a) Conflicto.....	106
* <i>Las Cooperativas en Andalucía una Vía Marginal (I)</i>	107
España.	
* <i>Las Cooperativas en Andalucía una Vía Marginal (II)</i>	107
España.	
a) Motivación.....	107
* <i>Meta-Análisis y Comportamiento Organizacional: Revisión. e Implicaciones Críticas para la Investigación y la Práctica.</i>	107
Estados Unidos.	
* <i>Paranoiagénesis en las Organizaciones</i>	108
Estados Unidos.	
a) Salud y Trabajo.....	108
* <i>Psicología Académica y Psicología Profesional en el Campo</i>	

<i>Social y de las Organizaciones.....</i>	108
España.	
* <i>Socialización Organizacional: Una Manera de Ver la Educación para el Trabajo.....</i>	109
Colombia.	
F).- Conflicto.....	110
* <i>Estilos de Gestión del Conflicto Interpersonal en las Organizaciones.....</i>	110
España.	
G).- Desempleo.....	111
* <i>Análisis de Series Temporales Bivariadas: Aplicación al Ambito de Investigación Social.....</i>	111
España.	
* <i>Aspectos Psicológicos y Psicopatológicos del Desempleo: Depresión y Apoyo Social.....</i>	111
España.	
* <i>Desempleo y Salud.....</i>	112
España.	
a) Stress Laboral.....	112
* <i>Efectos del Apoyo Social como Factor Moderador de los Trastornos Afectivos en los Jóvenes Desempleados.....</i>	112
España.	
d) Locus de Control.....	112
* <i>Efectos del Desempleo y el Sexo sobre la Autoestima Positiva, Negativa y Global.....</i>	113
España.	
* <i>Efectos Psicológicos del Desempleo.....</i>	113
El Salvador.	
* <i>Efectos Psicosociales Relacionados con la Duración del Desempleo.....</i>	113
España.	
* <i>La Dialéctica Educación-Emprego.....</i>	114
Estados Unidos.	
* <i>Las Misiones Locales de la Juventud en Francia.....</i>	114
Francia.	
* <i>Incidencia de Trastornos Psicopatológicos n Poblaciones de Trabajadores en Paro o en Situación de Amenaza de Paro.....</i>	114
España.	
* <i>Juventud, Desempleo e Ideología Política.....</i>	115
España.	
* <i>Naturaleza de las Diferencias entre Paro Juvenil y Paro Adulto.....</i>	115
Sin Lugar.	

* <i>Psicología del Desempleado</i>	115
Colombia.	
a) Locus de Control	115
* <i>Suicidio y Desempleo en Italia</i>	116
Italia.	
a) Empleo.....	116
H).- Empleo.....	117
* <i>Antecedentes y Consecuentes Psicológicos del Cambio de Empleo en los Jóvenes</i>	117
España.	
a) Conflicto.....	117
b) Satisfacción Laboral.....	117
* <i>Conductas de Afrontamiento y Adaptación. La búsqueda Activa de Empleo como Estrategia Adaptativa</i>	118
España.	
* <i>El Plan Joven de Bolonia</i>	118
Italia.	
a) Capacitación.....	118
* <i>Emigración, Trabajo y Psicopatología</i>	118
Portugal.	
* <i>Estudio Psicosocial Comparado de Valores Sociales</i>	119
Argentina.	
* <i>La Adquisición de Nociones Sociales en el Niño: El Concepto de Trabajo</i>	119
México.	
* <i>La Cooperativa Agrícola Granja de Avila</i>	119
España.	
* <i>La Inserción Profesional y Social de los Jóvenes</i>	120
Francia.	
a) Desempleo.....	120
* <i>Los Jóvenes y el Empleo en la España Actual</i>	120
España.	
* <i>Propuesta para un Programa de Consejería Ocupacional</i>	121
Sin Lugar.	
* <i>Significación Antropológica del Trabajo Humano</i>	121
Francia.	
* <i>Variables Asociadas con la Involucración en el Trabajo</i>	121
Puerto Rico.	
a) Psicología Ambiental.....	121
b) Satisfacción Laboral.....	121
I).- Evaluación.....	122
* <i>Métodos de Evaluación del Trabajo</i>	122

Cuba.	
J).- Jubilación.....	123
* <i>Aspectos Psicológicos de la Persona de Edad Avanzada (1983)</i>	123
Colombia.	
a) Stress Laboral.....	123
* <i>Consideraciones sobre el Abordaje Psicosocial de la Vejez...</i>	124
España.	
* <i>El Mundo Psicológico de los Ancianos.....</i>	124
Colombia.	
* <i>La Jubilación y el Síndrome de Agotamiento.....</i>	124
Francia.	
K).- Locus de Control.....	125
* <i>Aumentando Internalidad y Necesidad de Logro en Supervisores Petroleros.....</i>	125
Venezuela.	
a) Motivación	125
* <i>Datos Relativos a la Validez de una Bateria de Pruebas que Mide Dimensiones de Personalidad, Motivación, Inteligencia, Depresión Situacional y Cognitivo Actitudinal.....</i>	126
España.	
* <i>Evaluación del Programa de Intervención Motivacional en Secretarias de la Industria Petrolera.....</i>	126
Venezuela.	
a) Satisfacción Laboral	126
b) Motivación	126
* <i>La Desesperanza Aprendida, el Locus de Control y la Alienación: Conceptos Contiguos.....</i>	127
España.	
* <i>La Involucración con el Trabajo y su Relación con la Edad, el Locus de Control y los Años de Servicio.....</i>	127
Puerto Rico.	
* <i>Teoría de la Atribución: Un Aporte a la Comprensión del Desempeño Ocupacional y la Motivación.....</i>	127
Colombia.	
L).- Motivación.....	128
* <i>Aplicación de la E. M. L.: Una Escala Experimental para Evaluar Motivación Laboral.....</i>	128
España.	
a) Satisfacción al Trabajo.....	128
* <i>Diferencias en el Perfil Motivacional de Gerentes de Empresas Públicas y Privadas.....</i>	129
Colombia.	

* <i>Diferencias en el Perfil Motivacional de Profesionales Empleados y Desempleados en la Ciudad de Medellín, Colombia.....</i>	129
Colombia.	
* <i>Establecimiento de Metas, Información de Retorno y Motivación del Empleado en la Industria.....</i>	130
Estados Unidos.	
* <i>La Comunidad de la Longuera.....</i>	130
España.	
a) Desempleo.....	130
b) Empleo.....	130
* <i>Motivación Laboral, Estilo Cognoscitivo y Enfermedad.....</i>	130
México.	
* <i>Motivación para el Trabajo, Rendimiento Académico en Pregrado e Ingreso Económico del Profesional de Ingeniería.</i>	131
Venezuela.	
* <i>Motivación Social de Elites y Burócratas en el Sistema Económico Mexicano.....</i>	131
Estados Unidos.	
* <i>Motivación y Desarrollo Profesional.....</i>	132
Venezuela.	
a) Locus de Control.....	132
* <i>Perfil Motivacional del Empleado Temporal Auxiliar de Oficina.....</i>	132
Sin Lugar.	
* <i>Propuesta para la Elaboración de un Inventario de Datos sobre Personal Directivo.....</i>	132
Colombia.	
M).- Mujeres Trabajadoras.....	133
* <i>Antigüedad Laboral y su Relación con la Autoestima de la Mujer.....</i>	133
México.	
* <i>Características de la satisfacción laboral en mujeres Mexicanas</i>	134
México.	
* <i>Costos Psicosociales del Doble Papel de la Mujer, como Asalariada y como Ama de Casa.....</i>	134
Colombia.	
a) Stress Laboral.....	134
* <i>El Hostigamiento Sexual en la Mujer Trabajadora: Un Problema de Discriminación Visto de Soslayo.....</i>	135
México.	
* <i>El Ingreso Económico Familiar y su Relación con la</i>	

<i>Autoestima de la Mujer Casada</i>	135
México.	
* <i>Evaluación del Ajuste Ocupacional del Grupo de Secretarias de una Empresa</i>	136
Venezuela.	
a) Satisfacción Laboral.....	136
* <i>Identidad y Desarrollo de Mujeres Profesionales Colombianas: Estudio de la Punta del Iceberg</i>	136
Colombia.	
* <i>Psicopatología del Ama de Casa</i>	136
España.	
* <i>Roles Femeninos en Organizaciones Laborales: Factores de Discriminación</i>	137
España.	
* <i>Sintomatología Depresiva en la Mujer: Influencia del Rol y del Estatus Laboral</i>	137
España.	
a) Empleo.....	137
* <i>Valoración de Dos Poblaciones de Mujeres Menopáusicas Mediante Escala de Tennessee</i>	138
España.	
N).- Personalidad	139
* <i>Diferencias entre Extravertidos/Introvertidos en Procesos de Codificación y Decisión en una Tarea de Atención Sostenida</i>	139
España.	
* <i>La Personalidad del Empresario: Un Estudio Psicoanalítico</i>	139
Sin Lugar.	
O).- Psicología Ambiental	140
* <i>Estudio experimental de los efectos del hacinamiento sobre la Ejecución de Tareas y la Percepción de las Características Ambientales de un Escenario Laboral</i>	140
México.	
P).- Salario	141
* <i>Juicios Psicofísicos de Equidad: Algunas Implicaciones para la Asignación de Incrementos Salariales</i>	141
México.	
Q).- Salud y Trabajo	142
* <i>Alteraciones en la Dinámica Familiar y Laboral del Sujeto Alcohólico</i>	142
Cuba.	
* <i>Aspectos Sociodemográficos y Laborales de la Demanda Asistencial Pública por Problemas Relacionados con Alcohol</i>	143

España.	
a) Empleo.....	143
* <i>Entidades Psiquiátricas más Frecuentes entre Tripulantes de la Marina Mercante. Factores Predisponentes.....</i>	143
Cuba.	
* <i>Evaluación de Problemas Comportamentales en Sujetos Afectos de Retraso Mental en un Medio Laboral: Estudio de Fiabilidad de la Social Behavior Schedule (SBS).....</i>	144
España.	
* <i>La Estigmatización del Epiléptico. Resultados de una Investigación en Diferentes Niveles de Relación Social.....</i>	144
España.	
* <i>La K L T y la Evaluación Psicológica para la Inserción del Débil Mental Adulto en el Mundo Laboral.....</i>	145
España.	
* <i>Patrón de Consumo de Alcohol en la Población Laboral de Sevilla.....</i>	145
España.	
* <i>Problemática Laboral del Paciente Diabético</i>	145
Cuba.	
a) Actitudes hacia el trabajo.....	145
* <i>Situación Sociolaboral y Depresión en los Insuficientes Renales Crónicos.....</i>	146
España.	
a) Empleo.	146
R).- Satisfacción Laboral	146
* <i>Aspectos Administrativos y Organizacionales en el Programa De Calidad de Vida Desarrollado en una Comunidad Laboral.</i>	147
Colombia.	
* <i>Comparación de los Factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 a través de Dos Muestras.....</i>	147
España.	
* <i>Comportamiento Organizacional, Teoría de Sistemas socio-Técnicos y Calidad de Vida Laboral: La Experiencia Peruana</i>	148
Estados Unidos.	
* <i>El Cuestionario (CSLPS-EAP/33). Un Estudio acerca de su Validez.....</i>	148
España.	
a) Conflicto	148
b) Stress Laboral.....	148
* <i>El Cuestionario Modular de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud (BOP).....</i>	148

España.	
* <i>Escalamiento de Magnitud en al Satisfacción Laboral I. Validez de la Ley de Potencia.....</i>	149
España.	
* <i>Escalamiento de Magnitud en la Satisfacción Laboral II. Un Estudio de Validación.....</i>	149
España.	
* <i>Escalas de Satisfacción Laboral: Una Perspectiva Dimensional.....</i>	149
España.	
* <i>Estructura Factorial, Fiabilidad y Validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26:Un Instrumento con Formato Dicotómico Orientado al Trabajo Profesional.....</i>	150
España.	
* <i>Estudio Comparativo de Dos Medidas de Burnout en Personal Sanitario.....</i>	150
España.	
a) Seguridad Laboral.....	150
* <i>Estudio sobre Calidad de Vida en una Comunidad Laboral....</i>	151
Colombia.	
* <i>La Medida de la Satisfacción Laboral de los Profesionales de de la Salud. El Cuestionario CSLPS-EAP/33.....</i>	151
España.	
* <i>Relación entre los Incentivos y la Satisfacción Laboral.....</i>	151
Venezuela.	
* <i>Síndrome del Exito Ocupacional.....</i>	152
Sin Lugar.	
S).- Seguridad Laboral.....	153
* <i>Análisis Factorial Confirmatorio Multimuestra. Un estudio de la Escala de Supervisores y Mandos Intermedios hacia la Seguridad RS3/5.....</i>	153
España.	
* <i>Análisis Psicométrico del Cuestionario de Conducta hacia la Seguridad (CHS 3/13): Fiabilidad, Validez, Estructura Factorial y Análisis Diferenciales.....</i>	154
España.	
* <i>Aplicaciones del Refuerzo Positivo a la Reducción de Accidentes en el Trabajo.....</i>	155
Chile.	
* <i>Causas de la Propensión a los Accidentes.....</i>	156
Cuba.	
* <i>Diagnóstico de Salud Mental en Trabajadores de una Central Azucarera.....</i>	156

Cuba.	
a) Salud y Trabajo.....	156
* <i>El Cuestionario de Clima Organizacional hacia la Seguridad C3/15: Resultados Exploratorios.....</i>	157
España.	
* <i>Estilos de Vida y Hábitos de Salud: Estructura Factorial, Consistencia Interna y Validez.....</i>	157
España.	
a) Conflicto	157
b) Satisfacción Laboral.....	157
* <i>Medición del Riesgo Basal (RB3/17) en Psicología de la Seguridad Laboral.....</i>	157
España.	
a) Psicología Ambiental.....	157
* <i>Prevención de Riesgos en el Trabajo: Efectos de la Retroalimentación y la Participación.....</i>	158
Chile.	
* <i>Propiedades Psicométricas y Análisis Factorial Confirmatorio del Cuestionario de Respuesta hacia la Seguridad de los Supervisores y Mandos Intermedios(RS3/7).....</i>	158
España.	
* <i>Replicación del Estudio del Cuestionario para la Medida del Riesgo Basal (RB 3/17): Fiabilidad, Validez, Estructura Factorial y Análisis Diferenciales en una Muestra de Sujetos Accidentados.....</i>	159
España.	
a) Psicología Ambiental.....	159
* <i>Una Segunda Validación Cruzada de la Escala de Clima Organizacional de Seguridad de Dedobbeleer y Beland. Ajuste Confirmatorio de los Modelos Unifactorial, Bifactorial y Trifactorial.....</i>	159
España.	
T).- Selección de Personal.....	160
* <i>Elaboración de un Procedimiento Diagnóstico para la Orientación y Selección de Personal en Centrales Eléctricas..</i>	160
Cuba.	
* <i>El modelo de Acción Social para la Intervención Comunitaria</i>	161
México.	
* <i>El Rol del Psicólogo en la Actividad de Cuadros.</i>	161
Cuba.	
* <i>Evaluación de un Proceso de Selección de Persona</i>	161
Colombia.	

* <i>Pesquisaje Psiquiátrico y Servicio Militar Genera</i>	162
Cuba.	
* <i>Propuesta de Entrenamiento Sistemático en la Entrevista: Selección de Variables Modificables.....</i>	162
España.	
* <i>Selección de Personal en Aspirantes a Choferes de Omnibus...</i>	162
Cuba.	
U).- Stress Laboral.....	163
* <i>Eficacia Personal y Social.....</i>	163
Alemania.	
* <i>El Cuestionario de Ansiedad Laboral (C. A. L). Resultados Preliminares.....</i>	164
España.	
a) Conflicto.....	164
b) Satisfacción Laboral.....	164
* <i>Estres, Situación Cotidiana con la cual Debemos Aprender a Vivir.....</i>	164
Colombia.	
* <i>Un Estudio Comparativo de Tensión Laboral.....</i>	165
España.	
* <i>Un Estudio de la Estructura Factorial del Cuestionario de Salud General (G H Q - 12) : Comparación de dos modelos Factoriales.....</i>	165
España.	
a) Satisfacción Laboral.....	165
* <i>Un Modelo de Estrés de Rol en Profesionales de la Salud de Organizaciones Públicas y Privadas.....</i>	166
España.	
a) Satisfacción Laboral.....	166
* <i>Un Procedimiento para Evaluar los Efectos Negativos del Esfuerzo Mental.....</i>	166
Cuba.	

GLOSARIO

Agotamiento (1).- Proceso biológico de gradual debilitación de la estructura psicofísica del individuo a consecuencia de la actividad psíquica sostenida.

Alienación (1).- Sentimiento de extrañeza, de sentirse extraño a personas, cosas, situaciones. Trastorno de la conciencia en el que existe alteración del modo de verse a sí mismo y de ser el mundo.

Análisis Factorial (1).- Método estadístico mediante el cual se estudia datos empíricos y correlacionados entre datos, aislando factores que intervienen en ellos

Abordaje (2).- Acción de entrar, saltar, empezar un tema abordar un tema.

Autoestima (3).- Está fuera de duda que cada ser humano tiene de sí mismo y del mundo una opinión de acuerdo con la cual actúa. No se trata de una opinión justa y objetiva. El sentimiento o el complejo de inferioridad y el complejo de superioridad influyen en gran medida en esa opinión.

Burdened (4).- Agobiar.

Burnout (4).- Agotamiento.

Coexistencia (5).- En el existencialismo contemporáneo este término mienta el modo específico en que el hombre es en el mundo con los demás hombres; modo diferente a aquel según el cual es el mundo con las cosas. Este significado específico del término se debe a Heidegger, quien distingue entre el “ser ante los ojos” de las cosas como medios o instrumentos utilizables y el ser-ahí-con (Mitdasein), o coexistencia de los otros con el Yo. La estrecha relación del Ser con y la existencia hace que no pueda existir comprensión de sí, sin la comprensión de los otros...

Coercitivo (2).- Que obliga, contener, reprimir, impedir por la fuerza.

Cognitiva (6).- Proceso por el cual un organismo comienza a tomar conciencia o alcanza el conocimiento de un objeto.

Dicotomía (5).- La división de un concepto en dos partes, según el método diairéico propio de la dialéctica platónica.

Elite (7).- Galicismo por lo selecto, lo mejor.

Extrapolación (5).- El cálculo de los valores de una función por argumentos que están fuera de aquellos que los que ya son conocidos los valores de las funciones.

Extraversión (1).- Tipo de actitud establecido por G.G. Jung. Actitud básica del Yo en la que los pensamientos, los sentimientos y los actos están orientados al objeto, al medio exterior.

Extrínseco (5).- Lo que es extraño.

Habilidad (1).- Capacidad de realizar determinadas tareas o resolver determinados problemas. No es la mera disposición o la aptitud, sino que incluye la facultad de resolver o ejecutar del mejor moda posible con destreza.

Hacinamiento (7).- Acción de amontonar.

Hedonismo (5).- Término que se aplica tanto a la búsqueda indiscriminada del placer como a la doctrina filosófica que considera al placer como único bien posible y, por lo tanto, como el fundamento de la vida moral.

Homeostasis (3).- Término creado en 1923 por el investigador Cannon para designar la tendencia del organismo a restablecer el equilibrio de sus diferentes componentes, gracias a un juego de regulación que se realiza por intermedio del sistema nervioso y las glándulas de secreción interna.

Incipiente (7).- Que empieza. Comenzar.

Introversión (1).- Actitud de aquel tipo cuya energía psíquica se dirige al mundo interior y cuyo pensamiento, sentimiento y acción están determinados por el mundo interior.

Instrumento (5).- La palabra ha sido difundida por Dewey que la aplica a todo medio apto para conseguir un resultado práctico o teórico, en cualquier campo de la actividad humana.

Intrínseco (5).- Lo que pertenece a la naturaleza de una cosa. Según la lógica tradicional es intrínseco a un objeto el carácter que entra en la definición del objeto mismo.

Limitroicidad (2).- Que se encuentra en los límites.

Método Científico (5).- Indica un procedimiento de investigación ordenado, repetible y autocorregible que garantiza la obtención de resultados válidos.

Pesquisa (7).- Averiguación o indagación.

Poder (1).- Predominio moral e intelectual. Se asocian a los conceptos de poder e instintos de poder, tendencias que tienen gran importancia en la psicología.

Pragmatismo (5).- Peirce en 1905 distinguió dos versiones fundamentales del pragmatismo que pueden caracterizarse de la manera siguiente: 1) un pragmatismo metodológico que es substancialmente una teoría del significado; 2) un pragmatismo metafísico que es una teoría de la verdad y de la realidad.

Propensión a los Accidentes (1).- Los individuos que tienen disposición a adoptar modos de conducta que fácilmente conducen a la producción de accidentes.

Psicología Laboral (6).- Subdivisión de la psicología aplicada que trata a cerca de las cualidades del individuo en relación con sus tareas en la industria, se ocupa de los procedimientos para el empleo, selección, ubicación, promoción, supervisión y problemas relacionados con el estado de ánimo

Psicoprofiláctico (8).- Prevención de las reacciones nocivas para el organismo, gracias a una preparación psicológica, capaz de suprimir, de modificar o de crear determinados reflejos condicionados.

Psicotecnía (5).- La aplicación de la psicología a los problemas del trabajo y de la producción: la ingeniería psicológica.

Riesgo (2).- Contingencia o proximidad de un daño.

Rol (1).- Este concepto ha sido especialmente desarrollado en sociología. Se refiere a una posición determinada del individuo en el contexto social, a la actitud y las funciones que se espera que asuma.

Soslayo (7).- Oblicuamente, de lado.

Status (6).- Estado o condición de un asunto o de una persona. Posición acordada a una persona en su propio grupo, formal o informalmente.

Validez (9).- Cualidad de lo que cumple con su misión, de lo que funciona de acuerdo con su propia naturaleza. Una prueba psicológica es válida cuando consigue el fin para el que ha sido concebida.

- (1) Dorch, F. "Diccionario de Psicología". Barcelona: Herder, 1976. pp. 23, 27, 44, 420, 370, 517, 710, 733 y 869.
- (2) García Pelayo, R. "Nuevo Diccionario Enciclopédico". México: Larousse, 1984. pp. 3, 82, 498, 756.
- (3) Virel, A. "Vocabulario de la Psicoterapias". España: Gedisa. 1985. pp. 51 y 138.
- (4) Rollín, N. "Compact Dictionary Inglés-Español". España: Richmond Publishing, 1995. p. 73.
- (5) Abbagnano, N. "Diccionario de Filosofía". México: Fondo de Cultura Económica, 1982 pp. 1058, 323, 516, 517, 602, 691, 802, 940 y 971.
- (6) English, H. B. y English, A. CH. "Diccionario de Psicología y Psicoanálisis". Argentina: Paidós, 1977. pp. 145, 669, 774.
- (7) García-Pelayo, R. "Diccionario Enciclopédico de Todos los Conocimientos". México: Larousse, 1972. pp. 340, 458, 487, 677 y 840.
- (8) Merani, A. L. "Diccionario de Psicología". México: Grijalbo, 1979. p. 135.
- (9) Ferrero, J. J. "La Moderna de la A a la Z". España: Asuri., 1982. p. 529.