

100

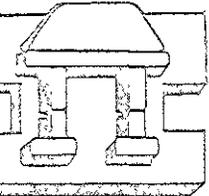


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS IZTACALA

ANALISIS DE LAS TESIS DE TITULACION A NIVEL LICENCIATURA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EN LA E.N.E.P. IZTACALA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
NORMA NOEMI LOZANO CRUZ
SOFIA PEÑA TORRES



IZTACALA

DIRECTOR DE LA TESIS: LIC. JUAN ANTONIO VARGAS BUSTOS
SINODALES: MTR. CARLOS NAVA QUIROZ
LIC. MARCO VINICIO VELASCO DEL VALLE

LOS REYES IZTACALA, EDO. DE MEX. DICIEMBRE DEL 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

A nuestros asesores:

Por haber dirigido nuestra tesis y por los amplios conocimientos que nos transmitieron a lo largo del desarrollo de ésta.

*Lic. Juan Antonio Vargas Bustos
Mtro. Carlos Nava Quiroz
Lic. Marco Vinicio Velasco*

Juan:

Gracias por la dedicación, apoyo e interés incondicional en la realización de esta tesis, por tus sabios consejos y amplios conocimientos y por motivarnos a aprender más cada día.

Gracias por ser maestro y amigo.

*Norma Lozano
Sofía Peña*

A MIS PADRES:

Sabiendo que jamás existirá forma de agradecer una vida de lucha, sacrificio y esfuerzo constante, sólo deseo que comprendan que mi logro es suyo, que mi esfuerzo es inspirado en ustedes y que son mi único ideal.

Con respeto y admiración

Norma Noemi

A MI MADRE:

Por mostrarme con hechos y no con palabras que todo en la vida se puede lograr, por ser mi mayor ejemplo de fortaleza y superación, por tu dedicación para sacarnos adelante, por estar siempre que te necesito, por tu apoyo y cariño incondicional, por ser mi amiga y por darme la oportunidad de crecer como ser independiente e impulsarme en mis metas, te quiero profundamente.

*Gracias por ser mi madre
Sin ti no lo hubiera logrado*

Leonor Olegaria

A mi padre:

Por ser una de las bases fundamentales de mi vida, por ser mi ejemplo de sabiduría, sensatez y dignidad, por enseñarme la importancia del respeto a mi misma y a los demás, por mostrarme el camino de la seguridad y en sentido común, por tu apoyo en todas mis decisiones, por enseñarme que de los errores se aprende más, por tu respeto hacia mí y mi carrera. Por tu cariño y porque se que sí te necesito estas ahí.

*Gracias por estar conmigo
te quiero muchísimo*

Julio Lozano

A la memoria de mi abuelita:

Por que no hay cariño más puro, tierno y sincero, por tu confianza y protección en todo momento, por formarme como ser humano al heredarme tus valores y creencias, por enseñarme que el cariño y el amor es incondicional y puro, por aceptarme tal como soy.

*A pesar de que siempre has estado
y estarás en mi corazón
te extraño mucho y te necesito.*

+ juanita

A mis hermanos y sobrinas.

Por tu manera tan singular de vivir la vida, por tu carácter tan chispeante y tu buen humor, por los buenos momentos que hemos disfrutado juntas, por tu apoyo y cariño, por ser una de las personas más sinceras que conozco y por que si te necesito se que estas ahí, nunca das la espalda.

Alma Delia

Por haber estado siempre a mi lado, por cuidarme y sentir tu protección, por tu compañía cuando me sentía sola, tu comprensión cuando estaba confundida, por aceptarme y apoyarme, por ser mi hermana y amiga.

Mayra Verónica

Porque eres mi gran tesoro que día a día crece, por tu ternura y la confianza que has depositado en mí, por tu cariño y compañía, por ser mi pequeño y querido hermano. Sólo quiero decirte que todo lo que te propongas lo puedes lograr, sólo hazlo.

Héctor Alejandro

Porque no hay personitas más lindas y tiernas que ustedes, por llenar mi vida con alegría y ganas de vivir, por ser tan especiales. Las quiero mucho.

Alma jr, Karla y Danna

Gracias por escucharme cuando lo necesito, por entenderme y por tus acertadas palabras de apoyo y buenos consejos en todo momento.

Carlos L.

Por tu amistad, cariño, apoyo y confianza, por se especial para nosotros.

Gregorio Israel

Porque a través de ti conocí mi capacidad de amar, me sorprendí día a día al descubrir que soy capaz de sentir, reír y llorar. Por enseñarme a ver la vida desde otro punto de vista, por retarme y cuestionarme para mejorar, por tu compañía, comprensión, apoyo y aceptación, por tu ternura y amor, por los grandes momentos que hemos pasado juntos y por los que nos faltan, por la oportunidad de conocer y descubrir todo aquello que decía no querer sentir. Porque con tigo quiero seguir adelante.

Te amo.

Gabriel

Al deporte:

Por ayudar a forjar mi carácter, por las grandes emociones, por ser el mejor de mis vicios, porque a partir de ti aprendí que para ser un ganador todo lo que necesitas es dar todo lo que tienes.

Por la amistad y confianza que has depositado en mí, por que juntas hemos vivido experiencias únicas, por que hemos aprendido a lograr lo que nos proponemos.

Sofi.

A todas aquellas personas que de alguna manera hicieron posible que yo llegara a este momento y que me apoyaron para que fuese realidad.

A mis familiares y amigos

Con cariño norma Lozano.

A mis padres :

*Les doy las gracias por su amor, enseñanzas,
apoyo económico, sacrificios, regaños y confianza
que me han dado en cada momento de mi vida.
Esto ha permitido que me desarrolle tanto personal
como profesionalmente. Ustedes han sido y serán
uno de los principales motivos de superación.
Me gustaría que sintieran este logro como parte suyo.*

Gracias por demostrarme con hechos más que con palabras su cariño.

*Gracias por los sacrificios que en silencio hacen día a día sin pedir nada a
cambio.*

*Gracias por la confianza que me han dado y me ha ayudado a valorar mi
libertad.*

Gracias, por ser mis padres.

Los quiere mucho Sofi.

a mi Tía Pina y mi Tía Amalia :

*Agradezco el haberme dado tanto amor,
o y consejos durante toda mi vida. Me
o muy afortunada por el simple hecho
nerlas a mi lado y poder compartir
momento. Con ustedes aprendí uno de
esoros mas valiosos "el amor". Quiero
sepan que cuentan con mi cariño y
o incondicional.*

Las admira y quiere Sofi.

Para Joel, Vero, Mary y Beto :

*Quiero decirles que me siento feliz de contar
con una familia como ustedes y deseo que
siempre estemos juntos y sigan adelante
como hasta ahora , con amor, esfuerzo
y respeto.*

Para Enrique :

Por me siento muy feliz por estar a tu lado
 poder compartir el presente trabajo, ya que
 nuestro amor fue uno de los principales
 motivos para su realización. Deseo estar
 contigo y seguir construyendo juntos nuestra
 relación en base al cariño, confianza, esfuerzo
 y respeto.

Te Ama tu flaca.

Para Norma .

*Te doy las gracias por permitirme conocerte
 y compartir gratos momentos. Espero que este
 sea uno de tantos logros en tu vida.*

Para mis amigos.

Cuando convives con diferentes personas,
 no son pocas con las que llegas a mantener una amistad.
 No se puede deber a que la amistad cuesta,
 con ella aprendes a dar y recibir, a reír y llorar y sobre
 todo a aceptar a las personas tal y como son. Esto lo he podido
 aprender con ustedes, gracias.

Para Nydia :

*Son varias las cosas por las cuales me siento
feliz de contar con una amistad como la nuestra.
Entre ellas están la aceptación, la confianza, y
el cariño mutuo. Espero que ambas sigamos
Creciendo y compartamos los momentos buenos y
malos que sucedan en nuestra vida.*

Al Deporte :

*Doy gracias al deporte porque a través de él aprendí
que para alcanzar un objetivo tienes que trabajar,
ser constante, ser competitivo, aprender a convivir
reconocer tus alcances y limitaciones y sobre
todo a disfrutar lo que haces.*

INDICE

AGRADECIMIENTOS.	3
RESUMEN.	13
INTRODUCCIÓN.	15
CAPITULO I. Antecedentes históricos de la psicología	26
CAPITULO II. Teoría Cognitivo – Conductual	41
CAPITULO III. Psicología organizacional.	57
CAPITULO IV. Antecedentes de la ENEP Iztacala	75
CAPITULO V. Desarrollo del análisis de las tesis.	85
CAPITULO VI. Resultados y Análisis de resultados.	91
CONCLUSIONES.	112
BIBLIOGRAFÍA.	117
ANEXOS.	122

RESUMEN.

RESUMEN

El desarrollo de la psicología ha sido lento en comparación con otras ciencias, a pesar de esto, existe una gran variedad de ramas de la ciencia psicológica: así como diferentes puntos de vista o teorías como son Psicoanálisis, Conductismo, Humanismo, Cognoscitivismo, entre otras. La presente investigación fue basada en la Teoría Cognitivo-Conductual, que se aboca al análisis de los contenidos del diálogo ideacional, enfocada al área de la psicología organizacional, la cual tiene un desarrollo muy marcado actualmente en México, ya que es de gran importancia en cualquier organización el factor humano. La presente tesis estuvo encaminada a realizar un análisis teórico conceptual de las tesis de psicología organizacional en la ENEP Iztacala, para saber si realmente se realizan con un enfoque psicológico o desde la perspectiva de otras disciplinas como la administración. Se cree que a pesar de que actualmente se le da una gran importancia al psicólogo dentro de las organizaciones no se logra una clara delimitación de su labor dentro de éstas, por consecuencia el psicólogo se dedica a otras labores que no son las propias. Esta investigación se llevó a cabo haciendo una selección de todos los trabajos de titulación existentes en los catálogos pertenecientes al periodo 1988-1998 de la ENEP Iztacala enfocados al área organizacional. Posteriormente se realizó una división en las siguientes categorías: a) Tesis Teórica, b) Tesis Empírica, c) Reporte de trabajo, d) Reporte de investigación y e) Tesina. Se procedió a realizar un análisis teórico conceptual, en el cual se tomó a revisión el objetivo, marco teórico, hipótesis, metodología, conclusiones, planteamiento del problema, justificación, bibliografía y título. Por medio de éste análisis teórico se determinó si los trabajos estaban dentro de un enfoque psicológico o si se salían de dichos lineamientos, además de revisar qué enfoque psicológico se utilizó y si se respetó a lo largo del trabajo. Se encontró que el 48% de todas las tesis no cumplen con un enfoque psicológico. En los reportes de trabajo se observó que en su mayoría los psicólogos no solo realizan actividades psicológicas sino también administrativas. Por lo que se concluyó que los psicólogos dedicados al área organizacional realizan trabajos de otras áreas, como la administración.

Por lo tanto se cumplió con el objetivo del presente trabajo, ya que se logró conocer cuáles de los trabajos analizados cuentan con un enfoque psicológico y cuáles no. Encontrando que la mitad de éstos no cuenta con un marco teórico psicológico. Podemos concluir que los psicólogos que laboran en el área organizacional realizan actividades no propias de su disciplina. Con el presente trabajo se logran beneficios para quienes quieran consultar temas respecto al área organizacional se mencionan que tesis cuentan con un enfoque psicológico y lo respetan hasta el final, se incluye el catálogo y un análisis minucioso de cada una de las tesis de esta área.

INTRODUCCIÓN.

INTRODUCCION

En la actualidad de México está teniendo diferentes cambios, en lo que se refiere a lo político, económico, social y cultural. Todo esto ha propiciado que la gente modifique tanto su forma de actuar como su forma de pensar para lograr adaptarse a las circunstancias. La competencia que existe con diferentes países obliga a que la gente se este preparando cada vez más, ya que no basta en lo profesional tan sólo con tener un título, sino a demás la calidad con que se aplican los conocimientos que éste representa.

Para poder hablar de la profesión que nos interesa, la psicología en general y la psicología organizacional en particular, hay que dejar claro que su desarrollo no ha sido ni fácil ni rápido. "El desarrollo de esta ciencia ha sido lento en comparación con otras como la Física, la Química o la Biología. Las ciencias han progresado escalonadamente y este progreso se inicia con las ciencias más alejadas al hombre (física, astronomía, etc.) y se dirige hacia las más próximas a sus problemas específicos (ciencias humanas, en general, y psicología, en particular)" (Caparrós, 1990, p.12).

Dos son las razones que explican la aparición tan reciente de la Psicología:

1. El carácter espiritual, sagrado y trascendente que la mayoría de las instituciones humanas han atribuido y atribuyen al ser humano. Se deposito el psiquismo del hombre en un alma espiritual, sagrada y alejada de la materia impidiendo a la Psicología ser materia experimental.

2. La complejidad del ser humano y de su comportamiento sea cual fuere la concepción que se tenga de él. Esta complejidad ha exigido que los métodos científicos y los instrumentos de observación alcancen una gran perfección antes de ser aplicados al hombre (Caparrós, 1990, p 12)

“Es así como surgieron las primeras doctrinas psicológicas, dentro de las que tuvieron gran fuerza e impacto está el empirismo inglés, el cual tenía como punto de partida la suposición de que así como el mundo físico se puede observar, lo mismo cabría con la conciencia que, en consecuencia, podía estudiarse de modo empírico. El conocimiento de ambos mundos se adquiere por su experiencia” (Barrat, 1990, p.91).

Los antecedentes del desarrollo de la psicología se pueden encontrar desde los griegos, quienes propugnaban que todos los contenidos de la mente se derivaban de los sentidos. Realizaron grandes aportaciones sus principales exponentes fueron Platón y Aristóteles, este último hace énfasis en la unidad del alma cuerpo y la importancia de considerar al organismo como un todo para comprender la percepción y acción. Algunos exponentes como Santo Tomás con orientación naturalista y racionalista estuvo influenciado por la ciencia aristotélica arábiga. Descartes intentó resolver el problema de la interacción mente-cuerpo, y concluyó que la mente y el cuerpo a pesar de ser completamente distintos pueden interactuar en el organismo

Estos antecedentes nos dicen que se adoptó un principio empírico, pero el mundo observado de acuerdo con este principio fue un mundo interno de experiencia en contraste con un mundo externo de conducta, que parece se hizo a un lado como posible región de investigación. Su argumento era que los humanos no sólo tenían experiencia de los objetos, sino también son conscientes. Algunos de los principales exponentes fueron Thomas Hobbes (1588-1679), John Locke (1632-1704), George Berkeley (1685-1753), David Hume (1711-1776), David Hartley (1705-1757), John Stuart Mill. Todos ellos coincidían en que el conocimiento del mundo externo llega a través de la experiencia y de los sentidos.

Los cimientos experimentales y teóricos de la fisiología sensorial quedaron sentados en Alemania durante la primera mitad del siglo XIX, con Weber, Herman Von Helmholtz, Gustav Theodor Fechner, Wilhelm Wundt y Bradford Titchner (Barrat, 1990).

Paralelamente a la Psicología de Titchener surge el conductismo, y posteriormente la filosofía positivista con Pavlov y Bechterev. Así el conductismo abrió varios cauces para el estudio del comportamiento.

Todo lo anterior dio bases para la creación de nuevos paradigmas en la psicología. A mediados de los 50, se observó un abandono de los presupuestos asociacionistas del conductismo, y una aceptación creciente de los procesos mentales como objeto de estudio. Inicialmente son pocos los psicólogos que apoyan el nuevo enfoque cognitivo, el cual a finales de la década se ve consolidado. Especial influencia tuvo la obra de Miller, Galanter y Pribram (1960), *Plans and the Structure of Behavior*. Miller y sus colaboradores elaboraron ampliamente la analogía mente-ordenador, y ofrecen un nuevo programa para la nueva psicología, en el que se manejan conceptos mentalistas como imagen mental, planes, estrategias, etc. En 1948, Shannon formuló la teoría de la comunicación, que establecía una serie de leyes matemáticas para explicar el flujo de información través de un canal. El desarrollo del ordenador proporciona a la psicología una analogía más poderosa que la teoría de la comunicación. La similitud funcional entre mente - ordenador, fue un factor determinante del desarrollo de la psicología cognitiva actual (Vega, 1992, pp.24,25,28).

Con el tiempo se fue creando la necesidad de un enfoque en donde no sólo se tomara en cuenta la conducta manifiesta, observable, sino también la conducta encubierta, como el pensamiento o la cognición. Es así como se crea el enfoque cognitivo - conductual.

Este nuevo enfoque ha sido de gran importancia para el área clínica, ya que ha ayudado a explicar cómo los procesos cognitivos alterados son generadores de conductas desajustadas, enfatizando el papel decisivo que tienen los procesos cognitivos en la terapia "El enfoque Cognitivo - Conductual está fundamentado en una concepción de la psicopatología que privilegia, por una parte, al componente cognoscitivo como prerequisite a lo emocional y, por otra, a lo conductual en tanto observable y, por tanto, verificable" (Zumaya, 1993, p.41).

De esta manera se establecen círculos viciosos en los cuales los individuos guiados por sus supuestos, se comportan de una manera que influyen en sus percepciones. Lo anterior se articula con los postulados de Mahoney.

- I. Los organismos humanos responden en principio a las representaciones de su ambiente, más que al ambiente en sí mismo.
- II. Estas representaciones están fundamentalmente relacionadas con los parámetros y procesos del aprendizaje.
- III La mayoría del aprendizaje humano está cognoscitivamente mediado.
- IV. Los pensamientos, emociones y conductas son causalmente interactivas (Zumaya, 1993, p.42).

De lo anterior se define a la Psicología como la ciencia que tiene por objeto estudiar, comprender y explicar los procesos psicológicos que llevan a la gente a comportarse de una forma particular, con relación a su medio ambiente.

En la actualidad el psicólogo tiene muchos contextos en donde actuar y algunas áreas en las que se divide esta ciencia son: deporte, educación, clínica, social, organizacional, etc.

Siendo esta última la de nuestro interés, la cual se define como: Una área tecnológica derivada de la ciencia psicológica, que estudia la conducta en lo individual y tiene por objeto resolver y analizar las interacciones funcionales que suceden dentro del contexto delimitado socialmente como organización.

Cada época se caracteriza por ciertas formas de vivir, pensar, vestir, comer, agruparse, etc.. cuando sucede un cambio importante la gente tiene que crear nuevas formas para adaptarse. Ejemplo de esto puede ser el cambio que hubo de la época feudal a la época industrial. En el sistema feudal la forma de trabajo era artesanal, las unidades de producción eran pequeñas, las técnicas y

herramientas eran rudimentarias, el mercado no se había desarrollado lo suficiente ni era capaz de manejar una gran producción.

Los propietarios de las grandes empresas, frente a la amenaza de la competencia, para proteger sus inversiones y tratar de satisfacer las demandas crecientes del consumidor, presionaron a sus trabajadores para aumentar la producción y mientras más organizado estuviera el trabajo sería mejor. Debido a esto tuvieron gran importancia los estudios de tiempo y movimiento del ingeniero industrial estadounidense Frederick Winslow Taylor, quien comenzó sus estudios de trabajadores en fábricas de máquinas en 1880. Fue así como se le consideró a Taylor el padre de la Administración Científica, el cual tenía como premisa que todos los empleados eran elementos esenciales idénticos en el proceso de la producción para ser estudiados y manipulados como cualquier otra pieza de la máquina.

Los antecedentes de la psicología organizacional también se pueden encontrar con Walter Dill Scott, a quien se le atribuye ser el primer psicólogo industrial de los E.U.

Un personaje importante que proporcionó un enfoque diferente al de la administración científica, fue Elton Mayo, quien resolvió un problema de descontento de trabajo en una fábrica textil de Filadelfia. Esto fue debido a que descartó las nociones mecanicistas acerca de la naturaleza del hombre, en favor a una suposición más humanista. Reconoció que los empleados buscaban algo más que dinero, éste sólo podía ser efectivo como incentivo cuando se usaba junto con la satisfacción de otras necesidades del hombre y no en oposición a las mismas

Una de las investigaciones que se puede considerar que ha influido grandemente a estos tipos de estudios, es el relacionado con el "efecto de Hawthorne", gracias a éste, se puso mayor interés en ¿cómo se puede formar mejores grupos de trabajo? ¿qué tipo de liderazgo es el más eficaz? ¿cómo se puede crear una estructura organizacional mejor? (Clay y Wakeley, 1982, p.347)

Un antecedente más reciente de la Psicología organizacional, es la aparición de la Primera Guerra Mundial, la cual promovió su desarrollo. Esta dio origen al movimiento de las pruebas psicoógicas.

“Con esta forma más sistemática y científica de hacer la selección, los psicólogos se acercaron mucho más a los problemas de carácter organizacional y trataron de ponerle orden al proceso de diseño y organización del trabajo. Los psicólogos industriales tuvieron que empezar a trabajar más de cerca con los ingenieros para analizar las características básicas de cada trabajo y poder así asignarle a cada persona el cargo que (1) optimizará sus capacidades físicas y humanas, (2) aumentara la coordinación y el trabajo en equipo, y (3) garantizara eficiencia en todos los aspectos. Se llevaron a cabo estudios del tipo tiempo y movimiento para determinar la forma como un trabajador competente hace su trabajo y se analizaron los distintos cargos con el objeto de estandarizarlos y facilitarles así al empresario, la selección y el entrenamiento del personal. Se estudiaron también las facilidades locativas, los niveles de ruido, fatiga, monotonía y otros aspectos para determinar su posible efecto en la cantidad y calidad del trabajo” (Rodríguez, 1988, p. 5).

Al estudiar las motivaciones del trabajador, se encontró que las relaciones entre ellos afectaban la productividad y la moral del trabajo mucho más de lo que se había pensado

En relación a lo anterior Rodríguez (1988) menciona lo siguiente “El interés por la organización como sistema total se presentó a raíz de los estudios que se hicieron sobre la motivación del trabajador, los sistemas de incentivos, las políticas del personal y las relaciones intergrupales. Los psicólogos comenzaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico ante el cual él o ella sencillamente reaccionan. La cantidad y la calidad de trabajo que uno realiza están relacionados con la imagen que uno tiene de la organización como un todo y no con la que uno tiene de sus características inmediatas de trabajo o de los incentivos salariales del momento. Aún más, se reconoció que el individuo no está solo en su relación con la organización sino que aparece integrado a varios grupos que entre sí guardan patrones de cooperación, competencia o relaciones indiferentes entre uno y otro. Este reconocimiento es el que a la postre se convirtió en la gran preocupación por la ‘calidad de vida laboral’. En otras palabras, entre más estudiaban los psicólogos el comportamiento de las

personas en la organización, más pruebas reunían para probar que la organización es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual. La diferencia entre el psicólogo industrial de las décadas de 1920, 1930 ó 1940 y el psicólogo organizacional de hoy tiene dos manifestaciones. Primero, los problemas tradicionales relacionados con el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de puestos, incentivos, condiciones de trabajo, etc., los maneja el psicólogo organizacional como problemas interrelacionados e íntimamente ligados al sistema social de la organización como un todo. Segundo, los psicólogos organizacionales han empezado a preocuparse por estudiar los problemas que surgen del reconocimiento que se hace de la existencia de las características sistémicas de las organizaciones. Estos problemas tienen más que ver con el comportamiento de grupos, subsistemas, y aún con el de toda la organización en respuesta a estímulos internos y externos, que con la conducta de cada individuo. El psicólogo industrial tradicional no hubiera considerado este tipo de problemas o no los hubiera confrontado científicamente porque los recursos teóricos e investigativos no estaban a su disposición" (p. 6).

Con todo lo anterior nos podemos dar cuenta cómo la psicología organizacional ha tenido enormes cambios, desde donde se concibe al hombre solo como parte de la maquinaria, hasta donde se le da al mismo un papel prioritario dentro de la organización, en la cual influye y es influenciado por los demás. Uno de los enfoques que ha ayudado a esta transformación es el cognitivo - conductual, ya que nos permite tener una percepción del hombre más completa. Este enfoque nos ha ayudado a entender y a explicar cómo el ser humano es un agente activo, el cual se comporta de acuerdo a su historia de aprendizaje y al procesamiento de información que hace de la interacción que tiene con el medio que le rodea. Un factor importante para el desarrollo de la psicología organizacional ha sido dar respuesta a las necesidades que se van presentando día con día en las organizaciones, y mientras más claro tenga el psicólogo cómo, dónde y por qué aplica sus conocimientos, mayores beneficios habrá para todos.

Esta preocupación por desarrollar la calidad de la psicología como profesión, se puede encontrar desde los orígenes de la ENEP, Iztacala, en diciembre de 1974, por acuerdo del H Consejo Universitario se aprobó el proyecto de la ENEP, Iztacala, institución en la que se estudian las carreras de psicología,

medicina, biología, odontología y enfermería. En enero de 1975, la coordinación de la carrera de psicología estuvo a cargo de Emilio Ribes Ingesta. Existía la obligación de aplicar el plan vigente de estudios de la facultad de psicología, único aprobado por H. Consejo Universitario en 1970. Hubo dos criterios que permitieron la consolidación del curriculum psicológico en Iztacala: a) la definición de las funciones que un profesional de la disciplina debería ejercer, a fin de contribuir en la solución de problemas en el nivel propio de su ámbito científico, y b) la adopción de contenidos emanados directamente de la psicología para la integración del entrenamiento profesional (Ribes, Fernández, Rueda y Talento, 1986).

Para que este plan de estudios funcionara bien era necesario tomar en cuenta, entre otras cosas, a los maestros y alumnos. Con relación a los primeros existían algunos problemas, ya que no contaban con los repertorios suficientes, tanto en lo teórico como en lo práctico, respecto a los objetivos que definían el curriculum de Iztacala. No era suficiente que el docente solo fuera un transmisor de experiencias ajenas, sino que debería ser un promotor del aprendizaje de actividades por él dominadas y ejercitadas cotidianamente. En relación con el estudiante, el sistema educativo de Iztacala requería como características: a) debería autoiniciar gran parte de las tareas de enseñanza-aprendizaje; b) ser autosuficiente en la búsqueda dirigida de información; c) ser crítico; d) relacionar su práctica con la teoría; y e) dosificar y planear su actividad de aprendizaje en forma continua. Sin embargo la realidad era otra, ya que el estudiante promedio al ingresar no reunía esas características (Ribes et al., 1986, p. 92).

El cuadro de características que nos presenta Ribes, sobre los alumnos que ingresaban en ese tiempo a la carrera de psicología, no ha cambiado en casi nada. Solo que hay un mayor problema en la actualidad, ya que no solo se presentan en los que apenas ingresan, sino también en los que egresan. Lo anterior puede tener como origen que el psicólogo de Iztacala no asume una identidad como profesionalista de psicología. Pero ¿qué pasa con el alumno que decide iniciar el proceso de titulación? ¿realmente relaciona todo lo aprendido en el proceso enseñanza - aprendizaje con el trabajo que pretende hacer, de forma crítica, autosuficiente y con una base teórica bien definida?

De esta manera el objetivo que tiene esta investigación es: Realizar un análisis conceptual de las tesis de psicología organizacional, para saber si realmente se hacen con un enfoque psicológico o desde la perspectiva de otras disciplinas, como la administración

La presente investigación se llevo a cabo haciendo una selección de todos los trabajos realizados para obtener el título de licenciatura en psicología, enfocados al área organizacional. Esto se hizo por medio de los catálogos pertenecientes al período 1988-1998 los cuales se encuentran en el departamento de procesos técnicos dentro de la biblioteca de la ENEP Iztacala. Posteriormente se hizo una división en las siguientes categorías a) Tesis teórica, b) Tesis Empírica, c) Reporte de trabajo, d) Reporte de investigación y e) Tesina. Teniendo un registro cuantitativo se procedió a aplicar un análisis teórico conceptual. Este análisis conceptual se llevo a cabo revisando cuál es el enfoque psicológico que se está usando y si este se respeto desde las categorías que se establecieron las cuales son: objetivo, marco teórico, hipótesis, y metodología. Lo mismo se hará con conclusiones, planteamiento del problema, justificación, bibliografía y título; cada una de ellas debió cumplir con abordar un tema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional. Cabe mencionar que se tomaron como determinantes las primeras cuatro categorías para aceptar o no la tesis, las otras cinco categorías arrojan datos para complementar la información aunque no fueron determinantes para aceptar o rechazar la tesis. Fue importante identificar en que grado se habla en términos psicológicos y si hay una congruencia entre el marco teórico y el desarrollo del trabajo, destacando si se realiza un análisis psicológico. La suposición que se tiene de que las tesis no se hagan con un enfoque psicológico, es que dentro de la carrera no se enseña cómo delimitar el conocimiento psicológico de otras áreas., teniendo bases teóricas y metodológicas. Si se logra el objetivo del presente trabajo implica beneficios en relación de tiempo y esfuerzos para quienes quieran consultar qué temas se abordan con mayor frecuencia en el área organizacional y en cuáles de estas se aplica un enfoque psicológico.

Las bases teóricas y metodológicas con las que se llevo a cabo la presente investigación y que permitieron una mejor ejecución del trabajo, se desarrollaron a lo largo de los capítulos.

En el capítulo I, ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA, se reviso a grandes rasgos la historia de la psicología, desde sus inicios hasta nuestros días, principalmente el desarrollo que se ha venido dando al rededor de esta ciencia, los fundamentos y premisas así como sus representantes y aportaciones. El capítulo II, TEORÍA COGNITIVO-CONDUCTUAL, define el termino psicología además de dar un amplio panorama del marco teórico, en el que se reviso a fondo la teoría cognitivo-conductual, sus bases, representantes, método, doctrina, fundamentos doctrinales y principios. En el capítulo III, PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, abordo los antecedentes históricos, bases, fundamentos, método, aplicaciones, representantes y principios; además de la diferencia entre psicología industrial y psicología organizacional. El capítulo IV, ANTECEDENTES DE LA ENEP IZTACALA, da una visión clara de lo que fue y ha sido hasta ahora el Campus Iztacala así como el desarrollo de la psicología y la labor del psicólogo Iztacalteca principalmente en el área organizacional, además describe el proceso de titulación y define ¿qué es una tesis?, y tipos de éstas. En el capítulo V, DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE LAS TESIS, se describe la metodología con la cual se realizó el presente trabajo, la clasificación y cuantificación de las tesis del área organizacional y el análisis que se aplico a éstas. El capítulo VI, RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS, contiene los resultados y el análisis de éstos obtenidos por categoría. En CONCLUSIONES, se hace una exposición de las conclusiones a las que se llevo al realizar el análisis de las tesis así como alternativas y comentarios.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA.

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PSICOLOGIA

Cuando el hombre se enfrenta a su propia conciencia, es entonces cuando se descubre como parte del mundo y al mismo tiempo distinto del mundo. Ante un fenómeno tan extraño y novedoso el hombre necesita dar una explicación, y es así como el estudio de la psicología comienza, por la admiración que siente el hombre ante dos realidades que llaman su atención: el mundo de los objetos materiales y su propia conciencia. Cada una de las etapas de la psicología estuvo caracterizada por ciertas condiciones económicas, políticas, culturales, etc. Las cuales permitían o no su desarrollo, los griegos fueron los primeros en tratar de dar respuesta a todas sus preguntas. Como ejemplo podemos tomar a la cultura Helenica antigua, ya que debido a su organización favoreció tanto el desarrollo de la ciencia en general y de la psicología en particular. Su sistema social permitía que cada uno de los individuos de las ciudades-estados se desarrollaran, se fomentaba la participación y responsabilidad, lo que propiciaba el desarrollo de la confianza en sí mismo y, a su vez, la formación de numerosos rasgos personales propiciadores del crecimiento de las artes y ciencia. Muchas cosas despertaban la curiosidad de los griegos: los hechos de la ciencia, de la vida política, las cosas, los eventos de su ambiente, y las subyacentes cosas determinantes. Todas estas características de la sociedad griega favorecieron el desarrollo de las ciencias, sin exceptuar a la psicología.

Dentro de los grandes representantes de esta sociedad encontramos a Platón y Aristóteles: A finales del siglo V a.c Platón desarrollo esta concepción distinguiendo en el alma las funciones nutritivas, sensitiva y racional, asignando el alma nutritiva a las plantas, la sensitiva a los animales y la racional a los hombres. Platón presenta la actividad del alma como constitutiva de las funciones básicas del hombre, lo mismo que la noción de que las actividades más simples evolucionan hacia actividades más complejas. las cosas son un reflejo de las ideas, así el alma a través del cuerpo va reconociendo el mundo que le rodea. Para él las ideas son esencias existentes, por tanto el conocimiento platónico es un conocimiento metafísico no un conocimiento trascendental. La diferencia radica entre lo eterno y lo inmutable, el alma y lo puramente aleatorio, el cuerpo. Platón establece la necesidad de que exista algo permanente y algo mutable. algo que permanece para siempre y algo que muere. Además une las ideas del ser y del no ser. de

lo idéntico y de lo diverso en aquellas categorías que ofrece el alma, por eso no será nunca la misma cosa sensación y conocimiento; mientras en conocimiento a través de los sentidos es empírico, la categorización requiere un substrato ideativo que Platón encuentra bajo la idea de *reminiscencia*. Platón dice "conocemos la realidad sólo por sombras del pasado, no podemos conocerla directamente" (Stagner, 1988).

Por su parte Aristóteles fue el primer teórico empírico explícito. Él decía que todo el conocimiento viene a través de los sentidos, afirma que la información emanada de un objeto deja una impresión en un órgano del sentido, el pensamiento real es lo que se recuerda no lo que está ahí en el mundo exterior. Creía en el razonamiento inductivo de la generalización y ésta como alternativa de ideas innatas. La psicología se constituye como ciencia por obra de Aristóteles, en su doctrina el cuerpo tiene un espíritu unido a él y que sobrevive, parece haber creído que el espíritu mueve al cuerpo a través de los vasos sanguíneos puesto que él no conocía el funcionamiento de los nervios. Por otra parte Aristóteles se separa de la concepción que Platón tiene del alma; el alma de acuerdo con Aristóteles, es una entelequia del cuerpo, esto es lo que da unidad a las distintas funciones del cuerpo. El énfasis en la unidad del alma y del cuerpo y la importancia de considerar al organismo como un todo para comprender la percepción y la acción es lo más característico de la concepción de Aristóteles. Él localizó las funciones psíquicas en el corazón, mientras su maestro Platón y los pitagóricos las habían colocado en el cerebro; afirmaba que los procesos de conocimiento comienzan con el movimiento de los objetos que afectan los órganos de los sentidos, percibir es recibir la forma de los objetos sin recibir su materia. Aristóteles sigue la tradición de los filósofos estoicos, concibiendo la mente como una "tabula rasa" donde no hay nada escrito en el acto, todo el conocimiento viene de la experiencia como fruto del aprendizaje. Él parte del análisis de la realidad concreta y, por inducción llega a la existencia de potencialidades o facultades que radican en un alma o forma substancial del cuerpo. La ciencia de Aristóteles intenta establecer dependencias causales entre eventos con contigüidad espacio-temporal, lo que exige establecer las relaciones de necesidad entre causa y efecto. La esencia no se da directamente a los sentidos, sino a la inteligencia, los sentidos solamente pueden captar los accidentes, las apariencias sensibles, pero la inteligencia puede extraer de estos elementos la esencia de las cosas con lo cual se hace posible la ciencia. Aristóteles distinguió claramente los aspectos cognitivos y motivacionales del alma, por una parte, señaló una serie de funciones cognitivas que van desde la sensación a la razón, y por otra una

serie de aspectos motivacionales que van desde la simple necesidad al deseo y la voluntad, a partir de los aspectos motivacionales Aristóteles derivó una psicología dinámica, en la que el deseo fundamental del hombre es conseguir la felicidad en la que se aunan el placer y la verdadera vida mortal.

Aristóteles, quien dominó tanto las ciencias físicas como las sociales, realizó adelantos en campos tan ampliamente separados entre sí, como son los de la física y la poesía, la astronomía y la ética, la metafísica y la fisiología. Para él su principal tema u objeto de estudio fueron las acciones o conductas de los organismos en relación con las interacciones con las cosas o el medio. Al hombre lo consideraba como un organismo animal, su método de estudio fue la observación y la disección, esto se deriva de que a la psicología la tomaba como rama de la física y de la biología. Aristóteles forjó lo que podríamos calificar de escala de los seres vivos, en ella las plantas se hallan en la parte inferior, pues sólo ejecutan la conducta de nutrición. Los animales no sólo ejecutan esa conducta, actos de sensibilidad y distinción, las cosas vivas que son sensibles deben ser también apetitivas. Algunos animales aunque no todos, pueden cambiar de lugar, de modo que la conducta locomotriz se halla en el siguiente tramo de la escala, cuya parte más alta está ocupada por el pensamiento calculado y el razonamiento; este último por supuesto es prerrogativa del ser humano.

Como producto científico, la psicología aristotélica constituye un notable primer paso en el establecimiento de la psicología entre las instituciones científicas. Abordó los eventos psicológicos con la misma actitud con que abordó los eventos de la física y la biología.

No obstante, a todo este desarrollo de las ciencias, las condiciones empezaron a cambiar en la sociedad griega. En el siglo IV a.c. ya no existía la tranquilidad y prosperidad de la ciudad griega, ahora había una época de grandes trastornos políticos y de peligros militares, lo que marco el fin de las grandes ciudades griegas. Todo lo anterior propicio que cada década se distinguiera por un mayor alejamiento del punto de vista naturalista que tan firmemente había caracterizado a la ciudad clásica griega.

Las realizaciones intelectuales y científicas de los griegos fueron cambiadas, divididas y finalmente trastornadas por las campañas, los conquistadores y las intrigas políticas de Alejandro Magno y más particularmente de sus sucesores.

En la historia de la psicología científica se aprecian al menos dos ciclos claros y distintos. El 1º concluye con el desvanecimiento del interés en la disciplina sistemática que forjó Aristóteles. La reducción completa del punto de vista naturalista marcó el comienzo del 2º ciclo, la cultura clásica griega se disolvió en el solvente espiritualista de la civilización griega grecorromana.

Posteriormente de la era naturalista, siguió una era mentalista. Tanto la teología cristiana como la filosofía pagana del siglo III d.c. y de los siglos inmediatamente anteriores, constituyen la base y preparación de la psicología del futuro. Este siglo se estuvo caracterizado por un caos político y desde el punto de vista intelectual, constituyó una edad oscura. Debido a esto no se podía esperar ningún tipo de desarrollo y si lo había era muy limitado, en las diferentes áreas. Uno de los principales representantes en esta época fue Plotinio quien apoyo a la filosofía y religión cristiana. Él acepto la suposición, entonces común de que el alma es una entidad trascendente muy diferente del cuerpo; lo que busco por encima de todo, es demostrar dentro de su marco teológico y místico que el alma tiene una existencia independiente propia, diferente de lo del cuerpo y otras cosas corpóreas.

El siglo V d.c. marcó el triunfo definitivo del espíritu, la ciencia abandonó el escenario de la Europa y de no haber sido el imperio árabe quien la acogió, hubiera desaparecido. Todo esto se debió al derrumbe del imperio romano y su sustitución por la comunidad cristiana.

Testigo participante de todos estos cambios fue Aurelio Agustín (354-430) quien estuvo influenciado por la filosofía de Plotinio, Platón y San Pablo. De Plotinio deriva su interés por el descubrimiento de la propia consciencia como una entidad fenomenológica a través del método de la introspección. El hombre debe mirar hacia adentro, no hacia el exterior, porque sólo en su interior encontrará la verdad de las cosas, no es a través de estas como el hombre se descubre así mismo, sino replegándose sobre su interioridad. De esta manera, afirma San Agustín, la mente humana, tanto sin los sentidos

como mediante la utilización de estos puede aprenderse a sí misma. Siguiendo a Platón, San Agustín argumenta que la habilidad para hacer juicios no puede ser inscrita en la mente desde el exterior. El maestro humano nunca puede hacer otra cosa que ayudar a su discípulo a que vea por sí mismo lo que él ya conoce sin ser consciente de ello. San Agustín expone que los juicios intuitivos típicos son las proposiciones matemáticas y la apreciación de los valores morales; éstos no son constitución de una mente individual, porque cuando se formulan adecuadamente son aceptados por todas las mentes. El alma o mente para San Agustín es el todo de la personalidad del individuo, es una unidad con propia conciencia que esta segura de su existencia. Las potencias del alma, la memoria, el entendimiento y la voluntad no son tres vidas, sin una vida, no tres mentes, sino una sola mente: "Sé que entiendo todo lo que entiendo, sé que quiero todo lo que quiero, recuerdo todo lo que sé, por consiguiente, recuerdo toda mi inteligencia y toda mi voluntad. Así mismo comprendo estas tres cosas y las comprendo todas a un tiempo" (De trinitate, Libro X, cap 11 citado en García, Moya y Rodríguez, 1992, pp. 7-9). Por tanto para la persona es una unidad, unidad autoconciente que no puede dudar de su existencia. Así es como surge la teoría del conocimiento. San Agustín hace una renuncia al mundo pagano que representaba el saber por el funcionamiento de las leyes de la naturaleza, la única ley era la de Dios que era creador de todo. Para él, el rasgo más importante del hombre, era el alma, redujo el valor y el significado del cuerpo y la carne. El cuerpo si cambiaba, el alma no. No obstante, de este rechazo por la ciencia y por el estudio de la naturaleza, San Agustín localiza las funciones psicológicas en la substancia del cerebro y no en los ventrículos.

El siglo XIII se considera un punto de transición en la historia de la psicología. La psicología sistemática reaparece entre las instituciones culturales de Europa. El monopolio de la teología sobre el reino del pensamiento quedo lo suficientemente destruido. Europa volvía a interesarse por el mundo natural.

"La influencia de San Agustín de Hipona era enorme en toda la Edad Media hasta que Santo Tomás de Aquino dio una nueva orientación a la filosofía apartándose del platonismo introduciendo la filosofía de Aristóteles aportada por los árabes" (García et al., 1992, p. 9)

Santo Tomas es representante de esta época, quien no obstante fue teólogo y no verdaderamente científico. Su objeto de estudio fue del alma humana que consideraba como substancia psíquica inmortal. El hombre era considerado parte animal y parte espíritu teísta. Tomaba muy en cuenta la aceptación de la autoridad, la psicología lo consideraba como rama de la teología. El alma inmortal está indisolublemente conectada con el cuerpo.

“Según Santo Tomas, el hombre no consta de cuerpo y alma sino de materia prima totalmente informe, que sólo por la forma substancial puede convertirse en cuerpo. Esta forma substancial es en el hombre el alma, que no sólo constituye el cuerpo hasta su última célula, sino que ocupa también en él la vida biológica, psicológica y espiritual. Así, el hombre es una unidad substancial de materia prima y alma. El alma es subsistente, inmortal pero en sí misma lleva una relación intrínseca con la materia sin la cual no puede existir. Santo Tomas rechaza la preexistencia del alma en el sentido de los platónicos. Sin embargo para Santo Tomas la persona no se constituye por emergencia del espíritu, sino por la unión hilemórfica (materia + forma) y, por tanto, el compuesto substancial humano es el sujeto de todas las operaciones. No es el alma quien piensa y el cuerpo el que siente, sino el hombre completo (alma + cuerpo) el que piensa, siente, quiere, etc” (García et al., 1992, p. 10).

En los siglos XV y XVI existieron naciones estables con tecnologías y comercios mejorados. Fue una época de descubrimientos, los cuales trajeron nuevas fuentes de riqueza y nuevos productos. Sin duda, comenzó a disminuir la preocupación excesiva por una vida futura y por los problemas de redención y de solución características del pensamiento medieval. Estos cambios en las circunstancias humanas propiciaron que las ciencias se volvieran más activas. En este escenario surgió Descartes (1596 – 1650). Él demuestra la influencia de la ciencia y la tecnología mejorados de su tiempo.

A pesar de que Santo Tomás ya había instalado un pensamiento dualista, se le atribuye a Descartes el que haya fijado la moda dualista en los tiempos modernos. “La aportación de Descartes para el desarrollo de la psicología fue su intento de resolver el problema de la interacción cuerpo-mente. El problema era, ¿La mente y el cuerpo, lo material y lo mental son dos esencias o naturalezas completamente distintas? Descartes aceptó la posición dualista, la mente y el cuerpo son desde luego distintos pero las relaciones entre mente

y cuerpo son mucho más estrechas de lo que se pensaba en el pasado. Él fue el primero en ofrecer un acercamiento al problema mente-cuerpo en el terreno físico y psicológico, lo nuevo en Descartes es que la mente y el cuerpo a pesar de ser completamente distintos pueden interactuar en el organismo humano. La mente puede influir en el cuerpo y el cuerpo en la mente, de donde surge la teoría del interaccionismo mente-cuerpo. Descartes pensaba que el punto de interacción debía estar en el cerebro, dentro de esta la única glándula que no está dividida y duplicada en ambos hemisferios es la glándula pineal, y a esta glándula le otorgo la función de ser el punto de conexión entre el cuerpo y la mente” (García et al., 1992, pp. 13,14)

“La forma de interactuar entre el cuerpo y la mente es tratada por Descartes de forma mecanicista; Creía que en la mente tenemos dos tipos de ideas: innatas y adquiridas. Las adquiridas se producen mediante la aplicación de un estímulo externo y, por tanto son producto de la experiencia obtenida a través de los sentidos. Las innatas por el contrario no las producen los objetos del mundo externo, sino la mente o conciencia, y son dependientes de la experiencia” (García et al., 1992, p. 15)

Descartes creía que el cuerpo se mueve únicamente por la disposición de sus órganos, lo mismo que un reloj compuesto por ruedas y resortes, sin necesitar del alma, puede medir el tiempo. Habla de la naturaleza y funciones de los espíritus animales, tales como el movimiento de los músculos y de los miembros del cuerpo, además de intervenir en la actividad de los sentidos. Hace una interesante alusión a la naturaleza del lenguaje; cualquier máquina o animal que pudiera hablar se diferencia del hombre por que en éste las palabras tienen un significado gracias al alma que esta unida al cuerpo, mientras que en los animales son tan sólo sonidos que no significan nada. También acepta el hecho de que los hombres están compuestos de dos sustancias diferentes, cuerpo y alma. En el libro “Tratado del hombre” define al cuerpo como una estatua o máquina de tierra hecha por Dios y por más compleja que las máquinas artificiales que son hechas por el hombre. El movimiento de esta máquina no depende, como afirmaban Aristóteles y los escolásticos, del alma por ser el “primer principio de la vida”, sino de la propia organización de las que esta formada esta máquina, cómo puede esta máquina ser excitada por los objetos que impresionan los órganos de los sentidos. Aunque el alma esta unida a todas las partes del cuerpo en su conjunto, es en una pequeña glándula del cerebro en la que el alma ejerce sus funciones mas

particularmente En 1628-1629 publica las reglas para disección del espíritu, en esta obra y en el discurso del método asienta las bases de su método o camino para la ciencia: siempre se ha de partir de un principio evidente (claro y distinto), se continúa con el análisis y luego la síntesis, exigiendo todo ello constantes comprobaciones y verificaciones. Partiendo de una verdad evidente es como se van sacando verdades en las que cada una tiene su justificación en la anterior (García et al., 1992, pp 160-161).

Después de Descartes, el desarrollo de la psicología fue más rápido. El pensamiento filosófico y el científico comenzó una nueva era con el espíritu del positivismo: el positivismo trata solamente aquellos fenómenos que pueden ser conocidos a través de los sentidos. Juntamente con el positivismo surgió la idea del materialismo. Los materialistas creían que todo puede ser descrito y entendido en términos de cosas físicas a la luz de las propiedades físicas de la materia y de la energía; incluso lo psíquico debía ser entendido en términos físico-químicos, otorgándole a la anatomía y a la fisiología del cerebro el rol principal dentro del mundo mental.

Una corriente que tomo mucha fuerza fue la "Empirista" El núcleo principal de sus investigaciones esta orientado a validar la experiencia sensorial como la fuente principal de conocimiento. El método de los empiristas es la observación, y en la medida de lo posible la experimentación. Los empiristas parten de la idea de que todo conocimiento es adquirido por la experiencia.

Barrat (1990) nos menciona que "los empiristas ingleses, tenían como punto de partida la suposición de que así como el mundo físico se podía observar, lo mismo cabría con la conciencia que, en consecuencia, podía estudiarse de modo empírico, el conocimiento de ambos mundos se adquiere por su experiencia" (p. 91)

Algunos de los principales exponentes fueron: Thomas Hobbes (1588-1679), John Locke (1632-1704), George Berkeley (1685-1753), David Hume (1711-1776) y David Hartley (1705-1757). Todos ellos coincidían en que el conocimiento del mundo externo llega a través de la experiencia y de los sentidos.

A Hobbes se le considera el padre del empirismo y del asociacionismo. Él parte de un principio fundamental "Todo es cuerpo o cuerpo en movimiento". por ello vio toda la vida psíquica y la consciencia como corpórea. Por tanto, las ideas, voliciones, y demás fenómenos mentales de la experiencia son actividades corporales. El materialismo de Hobbes reduce la mente y sus funciones al cuerpo. Para él todo lo existente es materia, y todos los cambios movimiento (García et al., 1992 p. 16).

Por su parte John Locke estaba preocupado por la forma en que la mente adquiere el conocimiento. En primer lugar negó la existencia de las ideas innatas, argumentando que el hombre no viene equipado desde el nacimiento con un conocimiento sobre nada, admite que algunas ideas pueden parecer innatas porque le han sido constantemente enseñadas desde niño y no recuerda ningún momento en que no fuese consciente de ellas. La argumentación fundamental de Locke es que la mente está constituida por ideas, las cuales son adquiridas por la experiencia, muchas de ellas a través de los sentidos externos, algunas por reflexión, que es el sentido interno por el cual la mente es consciente de sus operaciones. Distinguió entre ideas simples y complejas.

Berkeley coincide con Locke en que todo el conocimiento del mundo externo nos llega a través de la experiencia, pero no está totalmente de acuerdo con la doctrina de Locke, para Berkeley, todo el conocimiento está en función de lo que percibe y experimenta la persona. El apelativo con el que conoce este modo de conocimiento es "Mentalismo", y denota el interés de Berkeley por los fenómenos puramente mentales. Él no afirma que los objetos reales solamente existan el mundo real cuando son percibidos, más bien, puesto que toda experiencia está en nosotros, y es relativa a nuestras propias percepciones, nunca conocemos con certeza la naturaleza de los objetos reales; solo podemos conocer nuestra propia percepción de ellos. Para explicar nuestro conocimiento de los objetos retoma la teoría de la asociación.

No obstante Hume dice que las ideas son copias débiles de las impresiones. Ambos contenidos de la mente pueden ser simples o complejos, con una idea simple copiamos una impresión simple. Las ideas complejas por el contrario, no necesariamente copian una idea simple, puesto que una idea compleja nace de la combinación de varias ideas simples formando un patrón nueva y distinto. Hume también se propuso explicar el concepto de causación y

asociación, llegando a la conclusión de que las dos últimas instancias en la ley de la asociación son la contigüidad y la semejanza. Cuanto más parecidas y contiguas sean dos ideas más fácilmente se asociarán. La concepción de Hume de que las ideas están constituidas por elementos simples, cuya combinación puede explicar absolutamente todos los contenidos mentales, ha tenido gran repercusión en la psicología.

Por su parte Hartley está de acuerdo con Locke en que todas las ideas y todo conocimiento se deriva de la experiencia sensorial; no existen asociaciones en el momento del nacimiento. Él es el primero en utilizar la doctrina de la asociación para explicar todo tipo de actividad mental. Hartley trató de explicar los procesos fisiológicos en términos mecanicistas (García et al, 1992).

Los cimientos experimentales y teóricos de la fisiología sensorial quedaron sentados en Alemania durante la primera mitad del siglo XIX. El creador de la escuela alemana de la fisiología fue Johannes Müller, famoso por su ley de "Las energías específicas de los nervios sensoriales". Promovió investigaciones que influyeron decisivamente en el nacimiento de la psicología. Otros representantes importantes son: Ernest H. Weber, el gran fisiólogo del tacto, hizo una ley que llevo su nombre, la cual dice que en cada sentido se da una relación constante entre el aumento o disminución de la intensidad del estímulo del que se parte; por otra parte Herman Von Helmholtz quien demostró la posibilidad de observar científicamente la sensación y la percepción: los procesos que se consideraban el fundamento en la vida mental; Gustav Theodor Fechner, estudio medicina, matemáticas, química y física. Pensó que podía existir una relación observable y mensurable entre el estímulo y la sensación, la importancia de esta idea radicaba en que esto suponía poder relacionar mesurablemente el mundo físico (el de los estímulos) con el mental. De esta manera satisfacía sus exigencias científicas y humanistas. Su libro "Elementos de la psicofísica" (1860) es considerado por su intento de tratar los procesos psicológicos a la manera de la ciencias exactas y experimentales como la primera realización lograda de la ciencia psicológica (Caparrós, 1990, pp 19-22). Su aportación a la psicología fue que introdujo la medición en los procesos mentales. sus experimentos le suministraron datos cuantitativos que señalaron el amanecer de una nueva época; Whilhem Wundt a quien le toco desempeñar el papel decisivo de la psicología experimental. Su objetivo fue elaborar una psicología que solo admitiera los hechos y recurriera

en medida de lo posible a la experimentación y a la medición. El laboratorio que creó en 1879 en Leipzig fue frecuentado por estudiantes de diversos países, que lo imitaron al volver a su lugar de origen. Para Wundt el objeto de la psicología era la conciencia o mejor los elementos componentes de nuestra experiencia consciente, los procesos mentales, entre estos los que fundamentalmente interesan a la psicología experimental eran los relativos al conocimiento, es decir, las sensaciones. El método que aplicó fue la introspección que es la observación controlada de los elementos de la propia conciencia bajo condiciones objetivas (Caparrós, 1990, p. 23). En su obra "Lección sobre el alma de los hombres y de los animales", trata de la sensación de la memoria, de la inteligencia del desarrollo estético, moral y social; del lenguaje en el hombre y los animales en el nivel de una psicología comparada. Consideraba que las manifestaciones superiores de la actividad espiritual escapaban a las investigaciones de los laboratorios, y su lógica pregoniza para su estudio el recurso de otros medios de investigación, niños, enfermos, etnografía, historia, etc. En sus elementos de psicología fisiológica describe minuciosamente un sistema nervioso, su naturaleza, su estructura, su funcionamiento en términos de actividad y relaciones (Mueiler, 1992).

Por lo cual tuvo gran influencia en el empirismo del siglo XVIII. Las características del empirismo de la psicología de Wundt son:

- 1) Subrayo la importancia de la sensación; los sentidos son las vías del conocimiento.
- 2) El análisis de la mente y de sus diferentes estados lleva al descubrimiento de los elementos mentales.
- 3) Los contenidos mentales son complejos; son combinaciones de elementos y, en consecuencia, la psicología debe dar explicación de las reglas de combinación.
- 4) Las sensaciones, percepciones, imágenes e ideas son estados de conciencia; por tanto, los contenidos de conciencia constituyen el objeto definitivo de la Psicología (Barrat, 1990, pp. 109,110).

Por último tenemos a Edward Bradford Titchener (1867-1927), uno de los grandes discípulos de Wundt e introductor de su Psicología científica a E.U. este país posteriormente se considero la cuna de dos corrientes psicológicas -el funcionalismo y el conductismo- básicos en la historia de la psicología.

Estas dos corrientes sólo pueden entenderse como reacción contra el método introspeccionista de Titchener, quién no hizo otra cosa que seguir en América los pasos de Wundt.

La psicología experimental de Wundt y Titchener tiene el mérito histórico de haber dado un paso definitivo hacia la creación de la psicología como ciencia autónoma, si bien hay que señalar dos defectos. reducir el campo de lo psicológico a la conciencia, cuándo el hombre y su conducta son mucho más. Emplea además el método de la introspección que por más que se controle no pierde su carácter subjetivo. Esto explica que las corrientes históricas hayan buscado la ampliación del campo de la psicología y un método más objetivo.

Paralelamente a la Psicología de Titchener surge el conductismo, movimiento influenciado por la doctrina evolucionista propuesta por Darwin, la cual hace hincapié en el concepto de la adaptación biológica de las especies por medio de la regulación de la conducta (González, s/f).

Darwin no fue psicólogo ni intentó hacer psicología, pero sus afirmaciones contienen las llaves que abrirán muchos nuevos campos de investigación en la psicología:

Al estudiar la vida como función adaptativa y no el contenido de la mente cual era la misión que Wundt tenía señalada a la nueva psicología, inicia un movimiento en pro del estudio de los mecanismos de adaptación del organismo al ambiente, que va a culminar con el funcionalismo americano y con las modernas teorías conductistas.

Al señalar la continuidad y la semejanza entre los animales y hombres (expresión de las emociones), rompe la gran barrera que Descartes puso entre unos y otros, y así se inicia la floreciente escuela inglesa de psicología animal, que provocó el entusiasmo por la psicología comparada en E.U. desde finales del siglo pasado, entusiasmo que crecerá progresivamente hasta nuestros días. Además de una actitud de observación, recopilación y clasificación de datos, Darwin se interesa por la génesis de los rasgos (evolución). Tal vez esto animó a los psiquiatras del siglo pasado a dedicarse, más que a las grandes

clasificaciones de enfermedades mentales, a los estudios etiológicos de las mismas. Con ello se da pie al nacimiento de la psicología clínica y de la psiquiatría moderna. La misma actitud genética y evolutiva de los rasgos o habilidades puede servir de base a la psicología evolutiva (García, et al., 1992).

“Darwin investigó el problema de cómo se adapta el ser vivo al ambiente, el cual va a interesar a la moderna pedagogía, preocupada en el problema de la adquisición (aprendizaje) de hábitos y destrezas. El hecho de que sea fundamental para la supervivencia el tener algo que otro de la misma especie no posee de la misma manera, nos lleva al terreno del estudio de las diferencias individuales, antes sólo tratado, unas veces ocasionalmente, otras despectivamente por aquellos que buscaban leyes generales (Weber, Fechner, Helmholtz, a quien incluso este problema de las diferencias individuales desanimó a seguir sus estudios sobre la velocidad del impulso nervioso)” (García, et al., 1992, p.57).

Frente al enfoque estructural y teórico de Wundt, en E.U. preocupó el aspecto funcional y pragmático, lógica consecuencia del sistema de vida americano. En la vieja Europa las estructuras sociales están prácticamente predeterminadas históricamente y difícilmente se pueden cambiar, mientras que en América se está haciendo y las condiciones de vida son otras. Los emigrantes tienen que luchar para sobre vivir o dominar el medio, además es el momento más propicio para progresar socialmente. Estas circunstancias determinan el pragmatismo social de este pueblo y el interés por los aspectos funcional e instrumental de la conciencia (cómo funciona y para qué sirve), para adaptarse mejor y dominar el medio, el hábito es el capítulo central porque como había dicho William James (decano de esta escuela), permite al organismo responder con más precisión y rapidez y además liberar la mente de la mayor parte de actividades cotidianas automáticas para poder dedicarse a actividades superiores

Es así como surge el funcionalismo, “el cual acepta todos los procedimientos científicos a condición de que sus resultados sirvan para algo. Así se importan de la escuela inglesa de F. Galton las técnicas psicométricas, útiles para detectar la magnitud de las habilidades pudiendo clasificar a los hombres comparativamente entre sí, además de las aportaciones de los experimentos de Thorndike” Además de los experimentos con animales, algunos psicólogos

funcionalistas siguen el procedimiento wundtiano de auto-observación experimental (García et al., 1992 pp. 123,124)

El funcionalismo estuvo influenciado por el evolucionismo y el pragmatismo. Este último es la escuela filosófica más típicamente americana, representada por Ch. S Peirce, Dewey y James; ellos insisten en los procesos utilitarios y prácticos de la vida, por ello las cosas son por lo que sirven y lo verdadero es una simple función de la utilidad. El funcionalismo es ante todo una psicología desde la perspectiva del ajuste o adaptación del organismo a su medio ambiente, la conciencia surge evolutivamente al servicio de un propósito biológico, en concreto para resolver los problemas que el organismo afronta sin éxito con sólo sus hábitos, todo esto vale de la inteligencia, de las sensaciones, voliciones, emociones, etc. Es decir en lugar de estudiar las estructuras y contenidos mentales, la vida humana es considerada por el funcionalismo como parte del proceso biológico de cambio y adaptación.

El funcionalismo defiende una actitud abierta hacia la psicología aplicada, la psicología evolutiva, pedagógica, psicología organizacional, psicología clínica e higiene mental. Es connatural con el interés por los resultados prácticos, por los aspectos utilitarios.

El funcionalismo habría representado el inicio del abandono de la conciencia, de la introspección y de las realidades conductuales no materiales. Por otra parte, hubiese preparado de un modo irreversible el paso al conductismo como enfoque psicológico dominante en el ámbito de la psicología contemporánea. Muchos de sus representantes se formaron en la escuela wundtiana, y al mismo tiempo coexistieron y coexisten aún con las grandes figuras del conductismo.

Más adelante hablaremos de las teorías que precedieron al funcionalismo, así como de la teoría cognitivo-conductual la cual es de vital importancia para el presente trabajo y se abordará en el próximo capítulo

CAPITULO II

TEORÍA COGNITIVO- CONDUCTUAL.

CAPITULO II

TEORIA COGNITIVO-CONDUCTUAL

La principal base del origen del conductismo fue el funcionalismo americano. Dentro de los principales representantes están. William James (1842-1910) G.T Ladd (1842-1921), J.Mc. Catell (1860-1944), G.S. Hall (1844-1924), J.M. Baldwin (1861-1934), J. Dewey (1859-1952), J.R. Angell (1869-1914), H.Munsterberg (1863-1916) y H.Carr (1873-1954) (García et al., 1992, p 123).

Algunos de los principios básicos definitorios de lo que constituye la esencia del movimiento psicológico funcionalista son:

- ◊ La vida es un proceso biológico de cambio y adaptación continuos y coordinados. La conducta es adaptativa e intencional.
- ◊ La adaptación es la resolución de los problemas que impiden la satisfacción de las necesidades orgánicas.
- ◊ La respuesta dada modifica a su vez cada situación estimulante.
- ◊ La diferenciación entre procesos de estimulación y procesos de respuesta no tiene razón de ser, pues ambos son dos caras de una misma realidad: la actividad psicológica finalista.
- ◊ Los hábitos, la conciencia, las emociones, el aprendizaje por asociación, la voluntad, etc., son instrumentos para la adaptación.
- ◊ Lo físico y lo psíquico no son dos niveles de acontecimientos separados, sino que la actividad es una misma y en ella están presentes a la vez dos aspectos, entre los que existe una constante y necesaria interacción. Desaparece el dualismo alma-cuerpo, pues la distinción es puramente metodológica.

Se dice que el funcionalismo por su carácter teologista no es científico, ya que se deben explicar las cosas por sí mismas y no confundirlas con los resultados posteriores. Esto precisamente lo hace Carr cuando explica el papel de las condiciones inmediatas de estimulación. Los funcionalistas se interesan más por la naturaleza general de la conducta que por su mecánica, pese a lo cual han sido acusados, sobre todo los americanos, de hacer tecnología más que

ciencia pura. Sin embargo al funcionalismo europeo se le niega el carácter científico porque no se interesa, como los americanos, por la experimentación. Algunas de las consecuencias más importantes que se derivan de este sistema funcionalista son: relieve a las aplicaciones frente a la ciencia pura. Influencia sobre la aparición del conductismo y sobre la psicología del condicionamiento. Apertura de nuevos campos de estudio y nuevos enfoques como la psicología comparada, psicología diferencial, psicología social, etc.

El centro de interés del funcionalismo está en los hábitos y sus condiciones de formación lo cual abre el camino para el estudio científico del aprendizaje que abordarán los conductistas. El movimiento funcionalista considerado como oposición al estructuralismo, muere con la desaparición de su enemigo. Si pensamos en él como una metodología a emplear, resulta superada por el nuevo conductismo, de cuya aparición es uno de los principales responsables.

De esta manera encontramos al funcionalismo como antecedente de la nueva escuela que habría de surgir con el nombre de "Conductismo", el cual iba a conservar el carácter de práctico y funcional que la sociedad americana demandaba. Los conductistas mantuvieron esta actitud y excluyeron aun más de sus paradigmas el tema de la conciencia y el método de la introspección.

"Rechazar la conciencia o prescindir de ella es lo mismo que decir que lo que valen son los hechos, la conducta, lo que se hace; que lo que importa no es lo que se piensa, lo que se pretende, lo que se siente. Por otra parte, las otras dos grandes fuentes del conductismo, además del funcionalismo serían la psicología animal y el condicionamiento" (Caparrós, 1990, p 58).

Uno de los representantes que por su postura objetivista es más próximo al conductismo que al funcionalismo es Edward Lee Thorndike (1878-1958), al cual se considera como el pionero de la psicología experimental animal. En su tesis doctoral (1898) intenta demostrar experimentalmente que las reacciones de los animales "Pueden explicarse por los procesos asociativos ordinarios, sin necesidad de acudir al pensamiento abstracto, conceptual, inferencial". tampoco es el instinto el que lleva al animal a los mejores alimentos, a dormir en el mismo escondrijo, a evitar nuevos peligros y a aprovecharse de los nuevos cambios operados en la naturaleza. Este mismo principio de

adquisición de hábitos por los procesos asociativos sirve para explicar la mayor parte de la conducta de los hombres (García et al., 1992, p. 173).

La consecuencia directa de las investigaciones de Thorndike fue un grupo de leyes de aprendizaje, la más importante es la conocida *Ley del efecto*, llamada así porque el efecto que sigue a una respuesta es lo que determina que se repita o no en experiencias sucesivas. Thorndike la formuló así: "Cuando ante una situación damos varias respuestas, siempre que permanezcan invariables todas las circunstancias, aquellas respuestas acompañadas o seguidas inmediatamente de satisfacción para el animal se unirán con más fuerza a esta situación de tal modo que, cuando está se produzca, aquéllas tendrán más facilidad para darse; aquellas respuestas que van acompañadas o seguidas inmediatamente de malestar para el animal, no variando las circunstancias, se debilitarán en su fuerza de unión a la situación, de forma que cuando ésta se produzca, aquéllas se darán con menos facilidad. A mayor satisfacción o malestar, mayor será el fortalecimiento o debilitación de la conexión (García et al., 1992).

Thorndike completó la ley del efecto con otras secundarias como son: la ley del ejercicio, la ley de la disposición, la de la transferencia cuya capacidad Thorndike relaciona con la inteligencia en el hombre, y la de mutación o desplazamiento asociativo, que corresponde al aprendizaje por condicionamiento clásico.

También realizó una teoría de la conducta basada en los estudios e investigaciones sobre el aprendizaje, años antes que Pavlov y Watson. A partir de los experimentos realizados con gatos formuló una teoría del aprendizaje. Thorndike rechazó que la práctica pura condujera al aprendizaje; sin efectos de satisfacción esta no se da. No obstante en el año de 1929 modificó su sistema, el ejercicio fue ya definitivamente rechazado, y al castigo se le negó toda fuerza debilitadora respecto a la conexión castigada. La prueba y el error pasaron a ocupar un lugar más secundario. En 1933 puso también una ampliación de su teoría del efecto. Según el nuevo principio las conexiones estímulo-respuesta no recompensadas pero próximas a la conexión recompensada adquieren también una cierta cantidad de refuerzo.

Otra gran aportación para el surgimiento de la nueva psicología, la realizó Ivan P Pavlov (1849-1936), con su condicionamiento clásico derivado de sus experimentos con perros; “Pavlov reconoció con gran profundidad que las respuestas innatas que un organismo trae al mundo las que Pavlov denominó incondicionadas o reflejos incondicionados como, por ejemplo, salivar al entrar en contacto la boca con la comida, el retirar la mano cuando nos quemamos son suficientes en la tarea adaptativa de este organismo, que esta tarea exige la adquisición por condicionamiento de otras respuestas los estímulos cambiantes y nuevos del medio ambiente. Pavlov reconoció al mismo tiempo que la capacidad de adquisición de respuestas condicionadas era mayor en cuanto era la complejidad del organismo, lo cual supone, que el hombre es el organismo con mayor capacidad de condicionamiento esto es porque el equipo de respuestas innatas que trae al mundo es el más suficiente de todos” (Caparrós, 1990, p. 47).

“De este modo, al centrarse en el estudio del condicionamiento, Pavlov abrió a la investigación el área más importante de la psicología científica: la del aprendizaje, entendido como el proceso fundamental a través del cual el organismo humano se equipa de las respuestas necesarias en su adaptación al medio ambiente. De esta manera afirma que, el comportamiento o conducta de un organismo es incomprensible si no se estudia con relación a su medio, que las respuestas de un organismo dependen de su medio ambiente, en definitiva, que para controlar las respuestas y el comportamiento de un organismo hay que controlar su medio ambiente. Darle al condicionamiento la importancia debida es lo mismo que reconocer que el comportamiento de los organismos depende, en su mayor parte, del aprendizaje y que este aprendizaje depende del medio ambiente” (Caparrós, 1990, p. 47).

De este modo Caparrós (1990) menciona que la característica principal de los trabajos de Pavlov son el rigor y la objetividad, junto con el manejo sistemático de todo tipo de variables”. “Tras largos trabajos Pavlov concluyó que los reflejos incondicionados son insuficientes para la adaptación del organismo al medio, por lo que necesita otras respuestas adquiridas por el condicionamiento De esta manera contribuyo a dar a la psicología. naturaleza de ciencia objetiva experimental” (p 50)

El hombre destinado a establecer a la psicología como estudio de la conducta fue John B. Watson (1878-1958). Su mérito científico radica en que supo combinar en un solo sistema el espíritu pragmático del funcionalismo, el método experimental de la psicología animal y el condicionamiento de Pavlov y Bechterev. Con el artículo *Psychological Review* "La psicología tal como la ve el conductista", publicado en 1913, representa la inauguración oficial de la escuela conductista. Ahí escribía: La psicología tal como la ve el conductista, es una rama puramente objetiva y experimental de la ciencia natural. Su meta teórica es la predicción y el control de la conducta. Parece haber llegado el momento de que la psicología descarte toda referencia a la conciencia; de que no necesite ya engañarse al creer que su objeto de estudio de observación son los estados mentales" (Caparrós, 1990, pp. 60-61).

González R. (1992) menciona que "El objeto de estudio de Watson fue la conducta observable como movimiento, y el método de las ciencias naturales o experimentales. El modelo a seguir en psicología era el de la física" (p.32).

Watson publicó en 1919 "Psicología desde la postura de un conductista, y poco después en 1925 publicaría su última obra importante titulada "El conductismo". En esta obra Watson va a poner el acento en la importancia del ambiente, en la insignificante influencia de los factores hereditarios en la conducta humana (Caparrós, 1990, p 61). "Al saber Watson de los trabajos de Sechenov, Pavlov y Bechterev, incluyó las investigaciones de los reflejos condicionados en su psicología conductista. Watson rechazó lo innato de la conducta y propuso la influencia del exterior como el determinante de la misma. Además, aplicó con los niños el condicionamiento clásico de Pavlov desarrollado en animales, redujo el proceso de pensar y otros procesos psicológicos al lenguaje de los hábitos motores, manuales y verbales" (González, R., 1992;p 32).

Algunos de los puntos que sintetizan la teoría de Watson son:

1. La psicología es una parte de la ciencia natural, cuyo objeto es la conducta humana, la vida psíquica o la conciencia no hay que mencionarlas.
2. La conducta está compuesta por elementos de respuesta y puede ser analizada por los métodos objetivos de la ciencia natural.

3. La conducta se compone de secreciones glandulares y movimiento musculares, por lo que es reductible a procesos físicos y químicos
4. Toda respuesta se debe a algún estímulo y a todo estímulo le sigue una respuesta; así pues, existe un determinismo de causa y efecto conductual.
5. Los procesos mentales o de la conciencia, si existen, no pueden estudiarse científicamente (Caparrós, 1990, p. 61)

“La aparición de Watson a favor de la psicología objetiva le llevo desde el principio a restarle importancia a la conciencia. En sus primeros escritos, se limitó a prescindir de ella, pero sin negarla. Se trataría entonces de una experiencia puramente personal, que puede acompañar o no a los fenómenos corporales, pero que no tiene ningún valor para la ciencia: los hechos físicos de la conducta bastarían y los correlatos mentales de los mismos serían poco confiables y en absoluto científicos. Esta actitud es la que se llama *conductismo metodológico*” (Caparrós, 1990, p. 62).

Al parecer Watson se fue sintiendo cada vez más molesto e incómodo en el mantenimiento de este conductismo metodológico que le llevaba a admitir la existencia de la conciencia al mismo tiempo que le exigía la imposibilidad de abordarla científicamente. Por tal razón acabó por negar explícitamente la existencia misma de la mente. De esta manera reduce la mente a sus funciones fisiológicas y es buen exponente del llamado *conductismo radical*. Este tipo de conductismo convierte a la psicología en una especie de fisiología, y no hace más que reducir los datos no observables directamente desde fuera y externamente, tales como pensamiento, sentimiento y percepción en unos simple hechos fisiológicos de carácter muscular o glandular (Caparrós, 1990, p. 62).

En los años 30 empezó un abandono por el conductismo radical de Watson y un surgimiento por el conductismo metodológico que fue el creador de “La caja negra”. Los conductistas metodológicos partían del hecho de que dentro del organismo participan variables interventoras que determinan la acción del organismo. A diferencia de Watson que asumía un modelo estímulo-respuesta, los conductistas metodológicos representaban lo psicológico mediante el modelo estímulo-organismo-respuesta. Se les llamaba metodológicos porque a través del método querían inferir lo que sucedía en el interior del organismo cuando a éste se le aplicaba un estímulo y emitía una acción. Los principales

representantes de esta escuela fueron Tolman, Hull, Guthrie, Logan, Spencer, Osgood, etc. (González R, 1992, p 33).

Edwin Ray Guthrie (1886-1959), fue considerado desde niño como una persona con talento, se interesó por conocimientos tales como las matemáticas, filosofía y psicología. La contribución más importante de Guthrie a la psicología fue su teoría del aprendizaje, su postura acerca del aprendizaje era concisa y simple: todo aprendizaje está basado en la contigüidad existente entre el estímulo y la respuesta. "El estímulo, el cual acompaña una respuesta, sobre su recurrencia, para evocar esa respuesta" (Guthrie, 1936, 412, citado en Hothersall, 1997, pp. 409-501)

Por otro lado Clark Leonad Hull (1884-1952), se caracterizó siempre por su constancia y ganas de superación durante toda su vida, a pesar de que sufrió enfermedades como tifoidea y poliomielitis, en un principio su interés estaba enfocado a la ingeniería, pero debido a su enfermedad no pudo ejercerla, por otro lado tenía la opción de escoger entre la religión y la psicología, decidiéndose por la segunda. En 1918 recibió su grado de doctor y luego aceptó un puesto de instructor en Wisconsin, su trabajo consistió en evolución de aptitud. Posteriormente decidió terminar con esto y dedicarse al estudio de la hipnosis, publicando un libro titulado Hipnosis y sugestionabilidad (1933).

Por último también se le atribuye el intento de desarrollar un sistema conductual comprensible. Simpatizaba con el conductismo de Watson y Pavlov. Una tercera influencia provino de la imposición del organismo (O) entre el estímulo (E) y la respuesta (R), y el E-O-R de Robert Woodworth. (Hothersall, 1997)

El neuroconductista mejor conocido, sin ningún género de duda es B. Frederick Skinner (1904-1990), la razón es simplemente la traducción de un buen número de sus obras al castellano. Skinner se opone radicalmente a Hull, pues parte de los teoremas a priori y trata de verificarlos empíricamente; Skinner parte siempre de los datos observados y raramente llega a la generalización. Más que de explicar Skinner se preocupa en describir lo que se ve y en busca de las relaciones funcionales entre un fenómeno observado y los fenómenos antecedentes y consecutivos (Caparrós, 1990, p 69). Aunque

Skinner reconoce que la conducta del hombre es más compleja, pero no por ello los procesos básicos deben ser diferentes; y prácticamente las leyes de la conducta animal son las mismas que las de la conducta del hombre. Para descubrir esta tecnología parte del condicionamiento operante, en lugar de decir que un hombre actúa a causa de las consecuencias que van a seguir a su conducta, decimos simplemente que actúa a causa de las consecuencias que han seguido a una conducta o condicionamiento operante. En Skinner, consecuencia significa relación temporal, contingente y no causal entre la respuesta y el refuerzo. El descubrimiento importante de Skinner se refiere a ¿cuándo? y ¿bajo que condiciones se refuerza la respuesta?, es decir los programas y formas de reforzamiento.

“En el terreno de las aportaciones el nombre de Skinner va indisolublemente unido al condicionamiento operante, que aunque no fue descubierto por él, ha sido elaborado y desarrollado a lo largo de su obra. Aunque no niega la existencia del tipo de condicionamiento pavloviano, sostiene que este segundo tipo es fundamental para comprender la conducta de los organismos” (Caparrós, 1990, p. 70).

Por último se encuentra Edwar Chace Tolman (1886-1959), quien en sus primeras inclinaciones académicas estuvo influenciado por la presión familiar, llega a especializarse en electroquímica y obtuvo un grado de maestro en ciencias en 1911, no obstante se inclinó por la psicología, fue profesor de la Universidad de California (Berkeley), desde 1919 hasta que se jubiló en 1954. Ahí instaló un laboratorio de ratas que le servían para sus investigaciones experimentales. Al aplicar un curso sobre psicología comparativa en Berkeley, basándose en el libro de Watson, y realizando experimentos con ratas en laberintos, observó que éstas, lejos de comportarse en forma mecánica, sin pensar, le parecía que lo hacían con inteligencia y con un propósito, el propósito y la cognición serían la preocupación del conductismo molar de Tolman. Este conductismo era considerado molar porque la conducta era tomada como total de todo el organismo en relación con su medio, sin considerar la reducción a unidades microscópicas o procesos sensoriales, musculares o nerviosos. Su objetivo era desarrollar un conductismo nuevo, “sensible”, basado en observaciones objetivas de la conducta pero que incluyeran propósito y cognición (Hothersall, 1997, pp 489,492,493).

Tolman explica la conducta (a la que llama "variable dependiente"), en función de las causas iniciadoras, es decir, estímulos ambientales y estados fisiológicos del organismo (que serían equivalentes al E para Watson y a los que Tolman denomina variables independientes), y de un conjunto de variables de naturaleza psicológica (intenciones, cogniciones, capacidades, rasgos de temperamento etc.) pero que son ellos los que determinan inmediatamente la conducta y a los que Tolman denomina "variables intervinientes". Si el modelo de Watson era E-R, el de Tolman es: "Variables independientes (E) -Variables intervinientes- Variables dependientes (R)" (García et al, 1992).

De esta manera el conductismo evolucionó hacia el reconocimiento de los procesos cognitivos como objeto adecuado de la psicología, aunque sin renunciar a apoyarse en la conducta observable (Mayor, 1980). Las posiciones principales son muy diversas las unas de las otras y van desde un empirismo radical a la aceptación tácita de los procesos cognitivos.

Del nacimiento de la psicología cognitiva se podría decir lo mismo que de la psicología en general, que tiene un largo pasado pero una corta historia. Las raíces de la psicología cognitiva se remontan a los intentos de comprender las actividades superiores de la mente humana. La ciencia cognitiva fue admitida oficialmente alrededor de 1956; el psicólogo George A. Miller (1979) hace referencia al simposium sobre la teoría de la información celebrado en el Instituto de Tecnología de Massachusetts, en el que estuvieron muchas de las figuras rectoras en la teoría de la comunicación y las ciencias humanas, Miller pone énfasis en la importancia de las potencias de Newell y Simón y la de Chomsky. La primera de Allen Newell y Herbert Simón, describía la máquina de la teoría lógica, por primera vez se desarrollaba totalmente un teorema llevado a cabo por una computadora. La segunda del joven lingüista Noam Chomsky, esbozaba tres modelos de lenguaje. Chomsky comenzó criticando el modelo de producción lingüística derivado del enfoque de la teoría de la información de Claude Shannon, porque no podía aplicarse con éxito a ningún lenguaje natural y luego presentó su teoría transformacional de la gramática. Miller reflexiona sobre esta teoría afirmando que aunque otros lingüistas habían sostenido ya que el lenguaje posee todas las precisiones formales de la matemática, Chomsky fue el primero en comprobarlo. Un tercer trabajo que ha tenido una gran repercusión en los posteriores estudios sobre la memoria y procesamiento de la información humana, fue presentado por el propio Miller,

"The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information", donde sostenía que la capacidad de la memoria inmediata de los seres humanos se limita a aproximadamente siete ítems.

Gadamer, 1987 (citado en González, M.,1992) reconoce que para algunos historiadores existen cinco características fundamentales que definen a la ciencia cognitiva:

1. La creencia de que es legítimo e incluso necesario utilizar el nivel de la representación a través de símbolos, reglas, imágenes, etc. Los fines de la ciencia cognitiva deben describirse en función de símbolos, esquemas, imágenes, ideas y otras formas de representación mental.
2. La utilización del símil de la computadora ocupa un lugar central. La ciencia de la inteligencia artificial, elaborada en torno a la simulación con computadoras, se considera la disciplina central de la ciencia cognitiva.
3. La ciencia cognitiva da mayor importancia a los aspectos de lógica formal en detrimento de los aspectos afectivos y motivacionales. Sin embargo muchos científicos de la conducta están de acuerdo en afirmar que estos aspectos son esenciales a la experiencia humana y que también se pueden explicar científicamente.
4. Aunque la ciencia cognitiva puede llegar a ser algún día una ciencia unificada, todos coinciden en la importancia de la interdisciplinariedad en el momento actual. Por el momento se están obteniendo excelentes resultados de la interacción de distintas disciplinas.
5. Finalmente es importante señalar la importancia de los problemas filosóficos clásicos.

La historia de la psicología debe reconocer que los estudios de Miller y Bruner representan dos importantes corrientes en la psicología cognitiva. La primera se caracteriza por ser más formalizada, orientada matemáticamente, y hace hincapié en el análisis del funcionamiento cognitivo del proceso de información. El segundo representa el uso relativamente informal de la metáfora del proceso de información, lo que se encuentra más frecuentemente en unión de ideas tomadas de la antropología y sociología. La primera línea corre estrechamente ligada a áreas tradicionales y a métodos de la psicología experimental: atención, percepción y memoria, mientras que la segunda se

inclina más por la psicología del desarrollo, psicología social y psicología de la personalidad

La emergencia y consolidación de este campo ha representado un incremento considerable, incluso exponencial en la investigación psicológica, pero sin que se hayan producido cambios cualitativos remarcables. En otras palabras, este crecimiento no ha sido otra cosa que volver a tratar, de forma más técnica, viejos intereses sobre solución de problemas, percepción, etc (González, M., 1992).

Derivado de los dos enfoques antes mencionados, el conductismo y el cognocitivismo surge la teoría cognitiva-conductual, la cual se deriva de la incapacidad del conductismo y el psicoanálisis para dar cuenta y razón de la conducta de los seres humanos.

Anteriormente las formulaciones de los conductistas se basaban principalmente en tres modelos: el condicionamiento clásico, el operante y la teoría de aprendizaje social, con el postulado de que las personas eran criaturas esencialmente pasivas, de las cuales su conducta podía ser alterada por modificaciones de su medio ambiente; la conducta fue observada por largo tiempo como un producto de reforzamiento y castigo (Bandura 1957, citado en Scoott, 1989), a partir de ahí hubo un pequeño cambio y la terapia conductual comenzó a adoptar un enfoque cognitivo, sugieren que la sola manipulación del medio ambiente no determina la conducta. Comienza a darse mayor importancia a la interpretación de los eventos de los individuos. De esta manera se afirma que la piedra fundamental del modelo cognitivo-conductual es la asunción de que la interpretación del individuo sobre los eventos propios puede tener una importante influencia en su estado emocional y su conducta

Bandura (1978) Dio las bases para el desarrollo de una perspectiva cognitiva aunada a la conductual, con su concepto de determinismo recíproco, en el cual las cogniciones, la conducta y el medio ambiente son vistos como interdependientes; este modelo también sugiere que los factores interpersonales en el medio ambiente pueden influenciar las cogniciones y la conducta en un modo recíproco, pero las emociones son poco enfatizadas (Scott, 1989)

El enfoque cognitivo-conductual, se basa en el influjo de los procesos cognitivos alterados como generadores de conductas desajustadas, enfatizando el papel decisivo que tienen los procesos cognitivos en la terapia. El tratamiento está basado en el procesamiento de la información, es decir: la manera en que los individuos estructuran su experiencia, determina como se sienten y comportan. La denominación “psicoterapias cognitivo-conductuales”, se aplica, debido a que los procedimientos terapéuticos están encaminados a corregir las distorsiones cognoscitivas y los errores habituales y específicos en el proceso de pensamiento, y porque la estrategia general de tratamiento es una mezcla de técnicas de modificación conductual y de procedimientos verbales. Estas técnicas están diseñadas para ayudar al paciente en la identificación y corrección por medio de la prueba de la realidad, de las concepciones distorsionadas y las creencias disfuncionales que subyacen a estas cogniciones (Zumaya, 1993, pp. 40-41)

Ya desde 1948 Lashley, afirmaba que “el marco teórico explicativo dominante de las cadenas asociativas simples entre un estímulo y una respuesta no era capaz de dar cuenta de ninguna conducta ordenada en forma secuencial. La conducta no se deriva de incitaciones ambientales, sino que los procesos que tienen lugar en el cerebro, preceden y determinan la manera en que un organismo lleva a cabo un comportamiento complejo. Lashley llegó a la conclusión de que la organización no es impuesta desde fuera, sino que emana del interior” (Zumaya, 1993, pp. 40-41)

La psicología cognitivo-conductual está fundamentada en una concepción de la psicología que privilegia; por una parte al componente cognoscitivo como prerequisite a lo emocional y, por otra parte a lo conductual en tanto observable y por tanto verificable. Sin embargo no entender la presentación de estos eventos como una línea causalista, sino como una interrelación que da lugar a un circuito de retroalimentación- pensamiento – emoción – conducta – pensamiento – emoción (Zumaya, 1993, p. 42).

Con Bandura los terapeutas cognitivo conductuales se han situado en las cogniciones intermedias como por ejemplo las percepciones, las expectativas, las creencias. Teóricamente el condicionamiento clásico ya no se ve como un proceso de reflejo automático, sino que se cree que las respuestas condicionadas están auto activadas en base a cogniciones

aprendidas De forma similar, el reforzamiento ya no es tanto un reforzador automático del comportamiento, sino una fuente de información y un incentivo que regula el comportamiento. El enfoque cognitivo conductual tiene la ventaja de ofrecer al clínico una flexibilidad adicional, sin abandonar las herramientas derivadas del tradicional condicionamiento clásico y operante.

A partir de entonces numerosas escuelas de terapia cognitivo-conductual han surgido: "Las clásicas" focalizadas principalmente en las interpretaciones cognoscitivas idiosincrásicas de los pacientes: psicoterapia de los constructos personales (G. Kelly); Terapia racional emotiva (A. Ellis); Terapia cognoscitiva (A. Beck) y Terapia del auto control (Rehm). Las terapias más inclinadas hacia el enfoque y tratamiento proveniente de la teoría del aprendizaje o conductual tradicional son: entrenamiento autoinstruccionivo (D. Meichenbaum); Reestructuración racional sistemática (M. Goldfried); Entrenamiento de manejo de ansiedad (Sunn y Richardson) y por último las terapias que incorporan en su enfoque, un criterio más apegado al procesamiento mismo de la información, a la psicología y ciencia cognoscitiva y que son denominadas Neoclásicas: terapia para la solución de problemas (Zurrilla y Goldfried); Ciencia personal (Mahoney); Psicoterapia estructural (Guidano y Liotti) y Psicoterapia dinámica-cognoscitiva-conductual (Turner) (Zumaya, 1993, p. 43).

Dentro de las contribuciones más importantes que se le han hecho a la teoría cognitiva-conductual esta la de Albert Ellis, a él se le reconoce el desarrollo de la terapia Racional Emotiva. La cual se centra en el análisis y modificación de los pensamientos y filosofías perturbadoras que afectan los sentimientos y conductas de la gente. Esta terapia se ejemplifica por una cadena de elementos los cuales son: a) acontecimientos activantes; b) creencias sobre los acontecimientos, estas pueden ser racionales o irracionales; c) consecuencias emocionales y conductuales. Ellis fundamenta que los trastornos emocionales se deben principalmente a que las personas hacen las cosas como un deber y no como un deseo

Para dar ejemplo de éstas terapias citaremos lo de entrenamiento en autoinstrucción desarrollado por Meichenbaum. Kanfer y Goldstein (1992) nos menciona que "los métodos de autoinstrucción tratan una gran variedad de

problemas (hiperactividad, agresividad, problemas escolares, ansiedad, miedo, etc) con diversas poblaciones (niños y adultos) y se ha desarrollado como parte del enfoque cognitivo-conductual. Lo que rige a ésta terapia es el desarrollo de las autoinstrucciones o las autoverbalizaciones para lograr el autocontrol de conductas desadaptativas" (p. 447)

El proceso de terapia de modificación cognitivo conductual puede considerarse dividido en tres fases:

El primer paso se refiere a la comprensión de la naturaleza del problema que presenta el cliente y a la formulación de un plan de tratamiento. Aquí es necesario modificar las percepciones, las expectativas y las atribuciones que el paciente tiene hacia el problema. En la segunda fase el terapeuta ayuda al cliente a explorar, ensayar y consolidar la conceptualización de su problema actual. Por último, en la tercera fase el terapeuta ayuda al paciente a modificar su diálogo interno (autoverbalizaciones e imágenes) y a producir conductas nuevas y más adaptativas que se practican en la vida (Kanfer y Goldstein 1992).

De lo anterior se define a la psicología como a la ciencia que tiene por objeto estudiar, comprender y explicar los procesos psicológicos que llevan a la gente a comportarse de una forma particular, en relación a su medio ambiente.

En la actualidad el psicólogo tiene muchos campos en donde actuar y algunas áreas en las que se divide esta ciencia son:

Psicología clínica: en esta rama el área principal es el diagnóstico y tratamiento de personas o grupos que sufren de problemas emocionales y de adaptación. Su área de interés se centra en la problemática individual del sujeto así como la derivada de su interacción con su medio ambiente

Psicología educativa el psicólogo se aboca a la tarea de estudiar las condiciones y métodos que faciliten los procesos de aprendizaje y los factores emocionales que en él involucran, desde el desarrollo del niño hasta la educación profesional, así como los procedimientos de enseñanza adecuados a cada nivel.

Psicología del deporte: la aplicación de los principios psicológicos a los deportes es un campo en expansión. En la esfera de los deportes juveniles, los psicólogos han analizado los efectos que las conductas de entrenadores adultos producen en atletas y han confeccionado programas tendientes a ayudarles a crear un ambiente psicológico más positivo

Psicología del ambiente: el psicólogo ambiental desea saber en que forma el hombre interactúa con su medio y reacciona ante los cambios ambientales. En las áreas investigadas por él se encuentra la manera en que los seres vivos utilizan el espacio circundante y responden invasiones del mismo.

Psicología organizacional: en esta rama de la psicología se aplica los principios psicológicos al estudio del mundo del trabajo. El psicólogo estudia la correspondencia entre satisfacción y niveles de eficacia, la influencia de los factores ambientales y particularmente de la tecnología del trabajo en la calidad de vida laboral, los factores motivacionales que aumentan la voluntad y la habilidad humana (Harrsch, 1985, Clay y Wakeley, 1982).

Siendo esta última la de nuestro interés, la cual se define como: un área tecnológica derivada de la ciencia psicológica, que estudia la conducta en lo individual y tiene por objeto resolver y analizar las relaciones funcionales que suceden dentro del contexto delimitado socialmente como organización. Se abordará ampliamente en el siguiente capítulo.

CAPITULO III

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

CAPÍTULO III PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Para poder entender el desarrollo de la psicología organizacional hasta nuestros días, es indispensable revisar lo relacionado a la revolución industrial, la cual ocurrió aproximadamente entre 1760-1840, principalmente en Inglaterra (Gran Bretaña) en primer término y posteriormente en Alemania, Francia, E.U y otros países de Europa Occidental. Se ha definido a esta época como la que "marca el cambio paulatino de la fuerza muscular en el trabajo, por la fuerza de la máquina" (Ríos y Paniagua, 1990, p. 39)

Antes de que sucediera este cambio o fenómeno social y económico, el modo de producción que prevalecía era el feudal, en el cual la base de su estructura estaba depositada en la tierra, ésta era considerada la principal fuente de trabajo. Todas las clases sociales que iban desde emperador o rey hasta el más humilde de los siervos o campesinos, estaban sujetos de una forma u otra a la producción agrícola.

Este sistema económico descansaba en el feudo, o sea la propiedad concedida por un señor o noble a sus vasallos. Los feudos constituían una organización de auto consumo. Debido a lo anterior, durante el período en el que el modo de producción feudal fue el dominante, los manufactureros, el comercio y aún el dinero perdieron su poder económico en comparación con el de la tierra. A este respecto, Ríos y Paniagua (1990) nos menciona que en los países como Alemania en los que persistía el régimen feudal, se encuentra el siervo típico que paga su renta al señor feudal en productos agrícolas, sin embargo también existían otros dedicados a hilar, y de esa manera cubrían su cuota. En otros lugares, las familias trabajadoras combinaban las labores agrícolas con el hilado y tejido en sus propias casas. Sus productos los realizaban en mercados poco competidos y "no hacían más de lo que querían y ganaban bastante para sus necesidades" (pp 39-40).

"Durante el feudalismo las relaciones sociales se caracterizaban por un régimen de servidumbre. La administración interior del feudo estaba sujeta al criterio del señor feudal, quien ejercía un control total sobre la producción del siervo" (Munch y García, 1987, p 17)

“Las condiciones poco a poco fueron cambiando de modo que al finalizar el feudalismo, un gran número de siervos se convirtieron en trabajadores independientes organizándose así los talleres artesanales y el sistema de oficios con nuevas estructuras de autoridad en la administración. Los artesanos patrones trabajaban a lado de los oficiales y aprendices, en quien delegaban su autoridad” (Munch y García, 1987, p. 18). A pesar de que el sistema feudal ya no era predominante, se siguieron conservando algunas características de él, que permanecieron hasta antes de la revolución industrial. “Por ejemplo el período que precede a la revolución industrial se caracterizaba aún por una posible vida rural y de pequeños cuidadores con escasos y lentos progresos en los que los cambios se generaban en períodos muy prolongados. Así mismo, la producción se destinaba al auto consumo aunque se iniciaba un comercio en las villas cercanas al lugar en que vive el productor, existe un número reducido de asalariados, el trabajo se hace en el campo y en el propio hogar bajo formas familiares interviniendo el trabajador en todo proceso productivo, lo que se permitía expresarse y realizarse en su obra. El crédito no existía y el cobro de intereses se consideraba inmoral y era condenado” (Ríos y Paniagua, 1990, p. 41).

Las primeras organizaciones manufactureras se presentaban bajo dos modalidades: las descentralizadas, que concentran el trabajo en un gran número de obreros que viven en el campo y entregan a una unidad febril sus productos para ser sometidos a un último proceso de acabado y teñido en la misma; las centralizadas, que reúnen bajo un mismo techo a un grupo de obreros que son sometidos a una vida de cuartel, con una estrecha supervisión de trabajo y una austeridad “monástica” que incluía honorarios para labores, la comida, el rezo y el sueño. Sin embargo, la forma de producción que contaba con el mayor número de trabajadores y que representaba la institución clásica de la época previa a la Revolución Industrial era el gremio. Su fuerza llegó a ser considerable, ya que establecía niveles y formas de producción, días y lugares de venta, precios, etc. Además de tener un estricto control de fabricantes. Este tiene una gran importancia histórica por haber sido la primera vez que se establece la relación patrón-trabajador que prevalece hasta nuestros días (Ríos y Paniagua, 1990, p. 40)

Es en todo este contexto económico, social, político, etc., en donde hace su aparición la Revolución Industrial, como ya dijimos entre los años de 1760 a 1840. La cual se caracterizó por la aparición de diversos inventos y

descubrimientos que propiciaron el desarrollo industrial y grandes cambios en la organización social. Desaparecieron los talleres artesanales y se centralizó la producción, lo que dio origen al sistema de fábricas en donde el empresario era dueño de los medios de producción y el trabajador vendía su fuerza de trabajo. Surgió la especialización y la producción en serie

Esta época se caracterizó por grandes avances tecnológicos los cuales permitieron que se realizaran trabajos a gran escala con un menor número de hombres trabajando. Era interesante observar que el gran crecimiento tecnológico propiciara una competencia por mejorar lo ya hecho, de esta manera los inventos cada día eran perfeccionados y más especializados además de ser aplicados en diferentes industrias.

Algunos de los inventores más nombrados y sus inventos son: James Hargreaves quien en Diproxim en 1770 hizo la primera máquina para hilar algodón; Edmundo Cortwright quien inventó un telar cuya lanzadera era movida por la fuerza del agua, reduciendo al hombre el trabajo; Eli Whitney inventó en 1794, la primera desmontadora de algodón; la máquina de vapor de Watt fue utilizada en diferentes industrias. Tres de sus aplicaciones tuvieron inigualada trascendencia; el barco de vapor (1807); la locomotora (1814) y la imprenta de vapor (1814) (Secco, 1970, pp 318-319).

También hubo grandes avances en la comunicación debido a la electricidad, ya que se desarrolló el telégrafo eléctrico (1837), el teléfono (1875), el telégrafo sin hilos y el teléfono sin hilos, además hubo un gran desarrollo de caminos, puentes, ríos navegables, instalación de rieles de hierro, el uso del carro, la locomotora, el avión, etc (Secco, 1970)

Después de muchos años, el crecimiento económico y la innovación tecnológica condujeron a la especialización y a la propiedad ejercida a distancia, así como al surgimiento del administrador profesional, los empleados se encontraban realizando tareas cada vez más concretas dentro de un ambiente cada vez más impersonal, e inclusive más hostil (William H., 1979) La explotación y las situaciones de abuso aparecen prolíficamente durante la revolución industrial; Marx Weber señala que la máquina por sí misma acorta el tiempo de trabajo, pero con fines capitalistas se utiliza para

aumentarlo. Las grandes innovaciones e inventos convierten al hombre en un apéndice de la máquina degradando su condición humana.

De aquel trabajo en el que se expresaba la creatividad del artesano, e intervenía desde su inicio hasta su terminación, se pasa a un trabajo desintegrado en el que se le asigna solo una parte del proceso, desconoce la importancia relativa de su esfuerzo, y forma parte de una cadena que solo le produce monotonía y fatiga (Ríos y Paniagua, 1990).

De un trabajador al que un patrón respetaba por su destreza en el oficio, se cambia a un patrón que encajona al trabajador en tiempos y movimientos, estándares precisos que le asignan un papel de ejecutador. Se divide a los hombres en dos tipos; una gran mayoría destinada a la rutina y actividades físicas y una elite que se apropia del derecho de pensar y decidir (Ríos y Paniagua, 1990).

Con este tipo de filosofía en donde se le daba mayor valor a la máquina que al hombre, aparece la administración científica. En un principio los pequeños empresarios administraban según les dictaba su inteligencia, iniciativa y pragmáticamente, creando solamente la organización que necesitaban conforme iban progresando. Pero fueron observando que se iban creando nuevas necesidades con los cambios tecnológicos tan acelerados, por lo que la complejidad del trabajo hizo necesaria la aparición de especialistas, incipientes administradores que manejan directamente todos los problemas de la fábrica.

El origen de la administración como la conocemos actualmente, parte de la realidad histórica derivada del nacimiento de la sociedad industrial, como una consecuencia y necesidad de ésta. Los grandes inventos que dieron origen a la revolución industrial y las condiciones sociales que se generaron, hicieron que el pequeño grupo que había acumulado el capital requiriera forzosamente optimizar sus recursos a fin de mantenerse en la tremenda carrera de lucro que se había iniciado (Ríos y Paniagua, 1990).

“La ingeniería seguía avanzando a pasos acelerados y, por lo tanto, los procesos de producción y la máquina experimentaban notables innovaciones. En este clima de perfeccionamiento tecnológico correspondió precisamente a los ingenieros dar una respuesta a la utilización más racional de la mano de obra, a fin de incrementar las utilidades, sin embargo dado su origen, este diseño de sistemas y métodos de trabajo correspondió precisamente a una concepción netamente ingenieril, que visualizaba al trabajador humano como extensión de la máquina” (Ríos y Paniagua, 1990, p. 77).

Condicionados y estimulados por este ambiente surgen los trabajos de muchos investigadores que ayudan a consolidar la administración científica. Tal es el caso de Charles Babbage (1792-1871), Henry Metcalf (1847-1917), Henry Robinson Towne (1844-1924), Henry Lawrence Gantt (1861-1919), Frank Bunker Gilbreth (1868-1924).” Sin embargo nadie recibe mayor renombre que los trabajos realizados por Frederick Winslow Taylor (1856-1915) y Henry Fayol (1841-1925), a quienes se les adjudica indistintamente el título de “Padre de la administración”. Lo anterior se debe a que las obras de dichos autores corresponden al inicio de infinidad de trabajos que buscarían, de ahí en adelante sistematizar el estudio de la nueva disciplina” (Ríos y Paniagua, 1990, p. 77).

Frederick W. Taylor nació en German Town, estado de Pensylvania y pertenecía a la clase media, inició su vida de trabajo como obrero distinguiéndose por su persistencia en todo lo que emprendía. Así fue recorriendo toda la escala jerárquica de la Midvale Steel Works desde aprendiz hasta ingeniero jefe. Lo más importante de la obra de este autor se plasma en su libro “Principios de la Administración Científica”. Su obra más importante la habría de realizar en lo relativo a métodos de trabajo. Desde que empezó a laborar se percató que para la realización de una operación podrían existir dos o más formas de hacerlo y que era necesario estudiar los métodos más eficientes mediante el análisis de movimiento que lo componían, el tiempo y las herramientas utilizadas, también tomo en cuenta las características más ideales de las personas a desempeñar el trabajo. Lo que él pretendía era la estandarización de los tiempos necesarios para la realización de éste (Ríos y Paniagua, 1990, p. 78)

Esta es una de sus aportaciones más importantes, siendo el origen de los actualmente llamados "Estudios de tiempo y movimiento". También diseñó un sistema de pago que llamó "Tarifas diferenciales". Este era un sistema de destajo tendiente a que el obrero tuviera salarios incentivos de acuerdo a su productividad, considerando Taylor la importancia que tiene el salario para el obrero, pensó que con este procedimiento la productividad aumentaría más. Todo esto tiene relación con la concepción que tiene del hombre, ya que para él los hombres no eran sino engranes de la maquinaria y no les atribuía más intereses que los propios de un ser irracional, o sea el buscar la satisfacción de las necesidades primarias. Él propuso y logró arrancar al trabajador todo resto de iniciativa y aportación personal y lo condenaba a convertirse en un instrumento más de la producción (Ríos y Pantagua, 1990).

Por otro lado postuló que para aplicar la administración científica era necesario una "Revolución Mental" tanto en la mente del trabajador como en la gerencia misma, que comprende los siguientes aspectos:

- a) En lugar de que ambos estén en pugna por la división del superávit (ganancias de la empresa), deben unirse para aumentar éste.
- b) Para efectuar cada tarea debe utilizarse el método científico a través de la experimentación y de la observación, lo que incrementa la eficiencia.
- c) Los incentivos promueven los intereses del trabajador y la productividad.
- d) La estandarización de los métodos y las condiciones laborales es indispensable para realizar el trabajo (establecimiento de estándares).
- e) Es necesario diferenciar las funciones del supervisor de las del trabajador (Munch y García, 1987, p 205).

Como se aprecia la obra de Taylor, desde el punto de vista técnico, es sumamente fructífera. No se puede negar que la tecnología administrativa proporcionaba enormes ventajas, ya que el estudio de tiempo y movimientos permitía que el trabajador dejara de hacer tareas innecesarias y tuviera un mejor método de trabajo, sin embargo no se dejó de tener una concepción del hombre mecánica, ya que no existía un respeto por lo que eran sus necesidades básicas.

Por otro lado Henry Fayol fue un ingeniero francés, contemporáneo de Taylor al igual que éste, se le ha atribuido la paternidad de la administración.

Como Taylor, Fayol se percató que en el manejo de las organizaciones se podía llegar a una tecnificación y al establecimiento de principios que la tornaran más eficiente y menos empírica e improvisada, de ahí que su preocupación fuera la de integrar un cuerpo doctrinal "la ausencia de doctrina deja libre curso a todas las fantasías". A diferencia de su colega norteamericano propone un método científico para ir acumulando conocimientos válidos (Ríos y Paniagua, 1990, p. 90).

Creó el primer modelo de proceso administrativo. A partir de su concepto de operaciones administrativas, Fayol define a estos como prever, organizar, dirigir, coordinar, y controlar. Fue el modelo anterior el primero que existió de procesos administrativos y su importancia reside en el hecho de incorporar la racionalidad, la medida y la eficiencia en todo organismo social que lo utilizara. Para Fayol su concepto de administración era: "Administración es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar". Veía a la administración fundamentalmente como un fenómeno social que no admite modelos rígidos y fatales. Reconoce el valor de la división del trabajo para "producir más y mejor con el mismo esfuerzo", no adopta una posición fanática ante el mismo (Ríos y Paniagua, 1990, p. 92).

De esta manera la remuneración del personal es el precio del servicio prestado. Debe ser equitativo y que en la medida de lo posible de satisfacción a la vez al personal y a la empresa, al patrono y al empleado. Establece los diferentes modos de retribución para el obrero (destajo, por tarea, por jornada) y adiciona elementos como el pago de primas, premios especiales, e incluso participación en los beneficios.

En un principio se registraron grandes incrementos en la producción, sin embargo esta decayó. La mayoría de los propietarios tenían sus propias ideas sobre los trabajadores y se resistieron a pagarles demasiado. Sólo estaban dispuestos a pagar por el incremento hasta cierto límite. Así los trabajadores aprendieron que era inseguro producir en cierto nivel. También aprendieron que la producción podría exceder las demandas del mercado y conducir así a

despidos temporales, por tanto la necesidad de seguridad y de ingresos sólidos se expresó en forma de retraso de trabajo o restricción de la producción. así la administración científica empezó a tener fracasos

Esto dio origen a la psicología industrial a la cual Blum y Naylor (1985) define como "la aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria" (p 17). "Sus antecedentes se pueden encontrar con Walter Dill Scott, a quien se le atribuye ser el primer psicólogo industrial de los E U, debido a que el veinte de diciembre de 1901, al dar una plática de la aplicación de la psicología a la publicidad, es contratado por un director de una agencia publicitaria, para escribir una serie de artículos, en los que mostrara cómo podría emplear la psicología en la publicidad" (Ferguson, 1961, en Clay y Wakeley, 1982, p.346). "A esto le siguió una serie de doce artículos de revistas que se combinaron subsecuentemente, en 1903, en un libro titulado *The Theory of Advertysing* (Scott, 1903) primer libro que aplica la psicología al mundo de los negocios. También escribió varios libros en los que trataba de hacer que la psicología influyera en el campo más amplio de los negocios, en vez de sólo hacerlo en la publicidad" (Scott, 1911a, 1911b, citado en Blum y Naylor, 1985, p. 34).

A Hugo Münsterberg también se le ha considerado algunas ocasiones como el primer psicólogo industrial. En 1913 este investigador publicó su texto "Psychology and Industrial Efficiency". Escribe cuidadosamente sobre sus intentos hechos para establecer un campo aplicado de la psicología, como correspondiente necesario del campo puro. Su libro, que sirvió para el desarrollo de la psicología industrial, incluye temas como el aprendizaje, el ajuste a las condiciones físicas, la economía de movimientos, la monotonía, la fatiga, la compra y la venta (Blum y Naylor, 1985, p. 34).

Un antecedente más reciente de la psicología industrial, es la aparición de la Primera Guerra Mundial, la cual promovió su desarrollo. Esta dio origen al movimiento de las pruebas psicológicas. Cuyo inicio se remonta al psicólogo norteamericano James Mc Keen Cattell, quien en un principio denominó "mental test" a una serie de pruebas psicológicas destinadas a determinar las diferencias individuales de los estudiantes universitarios (Mueller, 1992)

Cattell inició y dirigió muchos de los tests mentales de movimiento a principios de siglo y, monopolizó la atención de psicología aplicada debido a que creyó en el valor de ésta. En 1893 escribió sobre el futuro de los tests, él predijo que se podían crear publicaciones de los programas de los tests individuales, por ejemplo podían someterse a pruebas a algunas personas para averiguar si fueron sometidos a trabajo en exceso y necesitar así unas vacaciones. Una prueba podría decirles si una ocupación particular sería correcta para ellos. Cattell creyó que las medidas psicológicas podrían llegar a ser importantes para el progreso social

Por su parte Morales (1995) define a las pruebas psicológicas como: "Aquella técnica metodológica producida artificialmente que obedece a reglas explícitas y coloca al o a los individuos en condiciones experimentales, con el fin de extraer el segmento de comportamiento a estudiar y que permite la comparación estadística conductora a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que se están evaluando" (p. 17).

"Durante la Primera Guerra Mundial, los psicólogos participaron activamente en los esfuerzos bélicos, administrando pruebas colectivas para reclutas del ejército y ayudando a desarrollar procedimientos para la selección de oficiales. De hecho las pruebas de grupos, las pruebas profesionales, las escalas de calificación y el inventario de personalidad, tuvieron sus orígenes en las actividades de los psicólogos, dentro del esfuerzo bélico de la Primera Guerra Mundial" (Blum y Naylor, 1992, p. 34)

Cuando los E.U entraron a la Primera Guerra Mundial, en 1917, los psicólogos lograron producir con rapidez la prueba Alfa del ejército (Verbal) y la Beta (No Verbal), que se administraron a cerca de dos millones de hombres en los dos años siguientes y demostraron tener un valor considerable para distribuir a los reclutas tareas que exigían mayor o menor inteligencia, excluyendo a los demasiado torpes para recibir instrucciones (Vernan, 1982, p 5)

En E.U fue creciendo rápidamente el número de psicólogos, para responder a las exigencias de la Segunda Guerra Mundial, durante la cual varios miles de

psicólogos ayudaron a establecer y a ampliar la selección, entrenamiento y otros programas relativos al personal militar. Fue la enorme contribución de la psicología al esfuerzo bélico lo que demostró a muchas personas que la psicología aplicada podía ofrecer múltiples contribuciones importantes y prácticas (Clay y Wakeley, 1982; Blum y Naylor, 1985)

Poco a poco, se fueron utilizando los conocimientos de la aplicación de la psicología al movimiento bélico en diferentes áreas, como a los servicios del gobierno, empresas comerciales y principalmente a la industria.

La mayoría de los programas de reclutamiento, selección, capacitación, entrenamiento, etc. tenían aplicaciones en problemas industriales. Los tests ideados para militares se aplicaron en la solución de dichos problemas, las aplicaciones de los principios de aprendizaje en el entrenamiento militar se utilizaron en el entrenamiento industrial, los estudios de reacciones ante las tensiones del combate, tenían consecuencias aplicables en la guía vocacional, y los estudios de diseños de cabinas de aviones se aplicaron en la psicología de ingeniería, al esfuerzo bélico contribuyeron psicólogos venidos de varios campos de la psicología clínica, experimental, social y educacional. Al terminar la guerra algunos se quedaron al servicio militar y muchos ingresaron en las filas del trabajo industrial (Clay y Wakeley, 1982).

“Durante los años posteriores a la Primera Guerra Mundial la industria comenzó a interesarse por los estudios de la psicología industrial. Algunas empresas como la Procter & Gamble, la Philadelphia Company y la fábrica de Hawthorne de la Western Electric, elaboraron sus propios programas de investigación de personal” (Blum y Naylor, 1985, p.35). Uno de los principales colaboradores en la última de estas investigaciones fue Elton Mayo (1880-1949), quien resolvió un problema de descontento de trabajo en una fábrica textil de Filadelfia. Esto fue debido a que descartó las nociones mecanicistas acerca de la naturaleza del hombre, en favor a una suposición más humanista. Reconoció que los empleados buscaban algo más que dinero. éste sólo podía ser efectivo como incentivo cuando se usaba junto con la satisfacción de otras necesidades del hombre y no en oposición a las mismas

Como ya se menciono, los principales estudios que realizó Mayo fueron los de Hawthorne en 1927, los cuales tuvieron una duración de doce años y se hicieron en los talleres localizados en Chicago en la Western Electric Company. Ellos marcan el inicio de un nuevo movimiento llamado Escuela del Comportamiento Humano ó Escuela de las Relaciones Humanas, misma que otorga mayor importancia al hombre, al hacer de la conducta de éste el punto focal de la acción administrativa. El punto de vista de "Hombre Maquina" de la ingeniería es sustituido por el de hombre que merece un trato de justicia y dignidad (Munch y García, 1987, pp 208-209).

Estos estudios de Hawthorne se dividen en cinco partes principales, una de las cuales tienen dos subdivisiones. En cada uno de los estudios se encontraban nuevas interrogantes lo que provocaba que se hicieran nuevos experimentos para dar respuesta a ellas. Los cinco estudios se denominan.

- 1) Experimento sobre iluminación.
- 2) Sala de pruebas de ensamblajes de relay.
 - a) Segunda sala de pruebas de ensamblaje de relays.
 - b) Sala de pruebas de divisiones de mica
- 3) Programa de entrevistas masiva.
- 4) Sala de observación de alambrado de circuitos.
- 5) Consejería personal.

Clay y Wakeley (1982) nos menciona que "en 1939, Roethlisberger y Dickson publicaron "Management and the Worker", el informe principal de los resultados, lo había precedido la obra de Mayo, "Human Problems on an industrial Civilization" publicada en 1933, y "The Industrial Worker, de Whitehead" del año 1938, los tres informes largos y detallados. En general los experimentos mostraron: a) que el aumento en las actitudes favorables de los empleados tenía mayor influencia en la producción que cualquier incremento que se produjera en la iluminación; b) que aumentar el reconocimiento al desempeño de los empleados influía más en la producción que aumentar el sueldo y, c) que la organización informal de los empleados influía más en mayor número de ellos que la organización formal establecida por la gerencia" (p 347)

En general estos estudios revelan la completa interrelación de los diversos problemas y demuestra que los cambios en el ambiente de trabajo, las horas semanales de trabajo, la fatiga, la monotonía, los incentivos, las actitudes de los empleados, las organizaciones formales e informales de los mismos y las relaciones entre los patrones y empleados, tienen entre sí relaciones muy estrechas (Blum y Naylor, 1985, pp 440)

Después de los estudios de Hawthorne, el énfasis se puso en los problemas de grupo de trabajo: ¿cómo pueden formarse mejores grupos de trabajo?, ¿qué tipo de liderazgo es más eficaz para tratar con los grupos?, ¿Cómo se puede lograr una mejor estructura organizacional?

En E.U. creció rápidamente el número de psicólogos para responder a las exigencias de la Segunda Guerra Mundial. Ayudaron a establecer y ampliar la selección, entrenamiento y otros programas relativos al personal militar. La mayoría de estos programas tenían aplicaciones en problemas industriales. De este modo el avance de la psicología industrial fue reconocido formalmente en 1945 con el establecimiento de la división de la psicología industrial y de los negocios de American Psychological Association.

Posteriormente la psicología industrial fue desarrollándose a medida que pasaba el tiempo, y de ser psicología industrial paso a ser psicología organizacional o de las organizaciones, ya que no sólo se aplicaba a la industria como en el pasado, sino ahora se aplica a toda organización que cuente con grupos humanos organizados, a partir de entonces fue tomado en cuenta un campo más amplio de industrias y empresas como son, de servicios (hospitales, escuelas, etc.), comerciales (tiendas, venta de productos, etc.) y de transformación (que son las que transforman la materia prima en productos). Referente a esto Vargas (en prensa) menciona que, "la transición entre la denominación de psicología industrial a organizacional no obedece a una "reconsideración psicológica", sino al cambio en las teorías administrativas y los sistemas de trabajo que indicó un ajuste para su nombramiento".

Schein (1982), menciona que: una organización es la coordinación planificada de actividades de un equipo de personas para procurar el logro de un objetivo

o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridades y responsabilidad

Por su parte Vargas (en prensa) desde un punto de vista psicológico nos dice que: "la organización hace referencia exclusivamente a los grupos definidos social y administrativamente que tienen un objetivo productivo, comercial o de servicio, y que cubren necesidades individuales o de otros grupos, donde el comportamiento del individuo es explicado en los términos de la psicología básica".

El interés por la psicología de la organización aumentó a medida de que las teorías y los métodos le permitieron al psicólogo capacitarse gradualmente para analizar constructivamente los problemas del individuo en las organizaciones, y poner a prueba sus ideas con la investigación empírica. Las primeras preguntas que se hicieron tenían que ver con el problema de evaluar y seleccionar trabajadores, el proceso de selección se hizo mucho más científico a medida que se trataba de identificar las características particulares que la organización requería de cada nuevo miembro. Con esta forma más sistemática y científica de hacer la selección, los psicólogos se acercaron mucho más a los problemas de carácter organizacional y trataron de ponerle orden al proceso de diseño y organización del trabajo. Los psicólogos organizacionales comenzaron a trabajar más de cerca con los ingenieros para analizar las características básicas de cada trabajo y poder así asignarle a cada persona el cargo que: 1) optimizara sus capacidades físicas y humanas, 2) aumentar la coordinación y el trabajo en equipo y 3) garantizar eficiencia en todos los aspectos. Se llevaron a cabo estudios de "Tiempo y Movimiento" para determinar la forma en como un trabajador competente hace su trabajo, y se analizaron los distintos cargos con el objeto de estandarizarlos y facilitarles así al empresario la selección y el entrenamiento del personal, se estudiaron también las facilidades locativas, los niveles de ruido, fatiga, monotonía y otros aspectos para determinar su posible efecto en la cantidad y calidad del trabajo (Schein, 1982).

A medida que los psicólogos estudiaban al trabajador, descubrieron que el sistema de premio y castigo que las organizaciones estaban utilizando afectaba considerablemente la eficiencia del trabajador. Particularmente se interesaron entonces por estudiar el efecto que como motivador ó facilitador del

aprendizaje pudieran tener premios, tales como los aumentos salariales o los asensos y castigos tales como las reprimendas

El interés por la organización como sistema total se presentó inicialmente, entonces, a raíz de los estudios que se hicieron sobre la motivación del trabajador, los sistemas de incentivos, las políticas del personal y las relaciones intergrupales. Los psicólogos empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico, ante el cual él ó ella sencillamente reaccionan. La cantidad y calidad del trabajo que uno realiza esta relacionado con la imagen que uno tiene de la organización como un todo, y con la que uno tiene de sus características inmediatas de trabajo ó de los incentivos salariales del momento. Aun más se reconoció que el individuo no esta solo en su relación con la organización sino que aparece integrado a varios grupos que entre sí guardan patrones de cooperación y competencia ó relaciones indiferentes entre uno y otro, este reconocimiento es que a la postre se convirtió en gran preocupación por la "Calidad de Vida Laboral". En otras palabras entre más estudiaban los psicólogos el comportamiento de las personas en la organización más pruebas reunían para probar que la organización es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual. Fue esté, en resumen, el descubrimiento que le dio el nombre a la psicología organizacional de disciplina (Schein, 1982)

La psicología de la organización como campo del conocimiento está íntimamente ligada al reconocimiento de que las organizaciones son sistemas sociales complejos y que la mayoría de preguntas que uno puede hacerse sobre los determinantes de la conducta de un individuo dentro de una organización, se tiene que considerar desde el punto de vista de todo el sistema social. La diferencia entre el psicólogo industrial de las décadas de 1920, 1930 ó 1940, y el psicólogo organizacional de hoy tiene dos manifestaciones. Primero los problemas tradicionales relacionados con el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc., los maneja el psicólogo organizacional como problemas interrelacionados e íntimamente ligados al sistema social de la organización como un todo. Segundo los psicólogos organizacionales han empezado a preocuparse por estudiar los problemas que surgen del reconocimiento que se hace de la existencia de las características sistemáticas de las organizaciones.

Estos problemas tienen más que ver con el comportamiento de grupos, subsistemas, y aún con el de toda la organización en respuesta a estímulos internos y externos, que con la conducta de cada individuo. El psicólogo industrial tradicional no hubiera considerado este tipo de problemas o no los hubiera confrontado científicamente, por que los recursos teóricos e investigativos no estaban a su disposición

Las demandas para las cuales es requerida la psicología hoy en día en las organizaciones son frecuentemente erróneas ya que un gran número de personas ajenas a nuestra disciplina no tienen claro lo que la psicología puede o no hacer. La psicología debe encargarse de análisis de la conducta, su evaluación, predicción y modificación en un contexto particular en este caso las organizaciones.

Vargas (en prensa) nos menciona que “la tecnología es el puente que la psicología o cualquier otra ciencia crean para hacer llegar a la sociedad su conocimiento y traducirlo en beneficios”. Para una mejor comprensión consideramos importante mencionar el concepto de tecnología la cual es definida como: “El empleo de los conocimientos básicos de la ciencia adaptándolos a los requerimientos sociales concretos, conjugándose en la mayoría de los casos con elementos técnicos de otras disciplinas” (Vargas en prensa). Es decir la tecnología de la psicología es la aplicación y adaptación de los conocimientos básicos para manipular condiciones específicas de demandas sociales mediante el análisis de éstas.

Para poder consolidar a la psicología como ciencia, es necesario delimitar las áreas tecnológicas de esta disciplina, ya que hay un desconocimiento de las actividades que el psicólogo debe realizar, del tipo de demandas y de los lugares donde es requerido; pues existen lugares donde los psicólogos son empleados para realizar actividades administrativas, médicas o legales, viéndose obligados a cumplir con los requerimientos que le son solicitados, esto como consecuencia del desconocimiento del objetivo de la operación de la tecnología psicológica. Es necesario que tanto el psicólogo como los demandantes sepan cuáles son las características particulares del contexto donde es solicitada su intervención ya que estas limitan, encausan y promueven su actuación. Principalmente nos interesa el organismo en lo

individual, su conducta, la interacción con su medio ambiente, los repertorios interactivos y la interacción con otros organismos

“El área organizacional, como contexto para la operación psicológica, surge de la administración, y concretamente de los cambios relacionados con los sistemas de producción. Inicialmente se identificó como industria al lugar (local de operación), la estructura (recursos materiales y técnicos) y el grupo de individuos encargados de la elaboración de algún producto, título que cambia al de organización para abarcar otras estructuras materiales y grupos donde podía precisarse la elaboración de un producto físicamente, pero que comercializaban éstos u ofrecían algún servicio. La transición entre la denominación de psicología industrial a organizacional no obedece a una reconstrucción psicológica, sino al cambio en las teorías administrativas y los sistemas de trabajo que indico un ajuste para su nombramiento” (Vargas y Velasco, en prensa)

Para el área tecnológica de la psicología una organización se refiere a los grupos que tienen un objetivo en común ya sea productivo, comercial o bien de servicio, y que además cubren con necesidades individuales o de otros grupos, donde el comportamiento se explica conforme a la psicología básica.

De tal manera que definidas socialmente las organizaciones tienen características en común, y al ser la base de los procesos laborales la participación del individuo “son tres los momentos en que la participación del psicólogo es pertinente a partir de su actividad como orientador de los efectos que los cambios inherentes a la organización (regularmente administrativos), o como resultado de la implementación de alguna intervención programada, tienen en la conducta de sus integrantes, Primero en la elección de nuevos miembros y en la recolocación de los existentes. Segundo, en la iniciación del sujeto a sus labores y en el perfeccionamiento de su participación. Y tercero en la solución de los problemas derivados de las relaciones entre los individuos u originados por diferentes circunstancias administrativas. Cada uno de los momentos señalados corresponde a una parte de procesos administrativos típicos; el primero corresponde al proceso administrativo de reclutamiento y selección de personal, el segundo al proceso administrativo de inducción y capacitación y el tercero al proceso administrativo de desarrollo organizacional (Vargas y Velasco, en prensa)

Para una mejor comprensión de cuál es la labor del psicólogo en las organizaciones hay que definir cuál es la labor propia y psicológica que éste debe realizar, es decir las competencias del psicólogo dentro del área tecnológica organizacional son: el análisis, evaluación, modificación y predicción de la conducta individual en el contexto particular de la organización. El psicólogo tomando en cuenta los principios básicos de la psicología debe observar, valorar, variar y probabilizar la conducta; así como realizar descripciones, contrastaciones, intervenciones y estimaciones.

“No podemos ignorar que el psicólogo encuentra en las diferentes organizaciones una fuente de ingresos más o menos justa y estable, no podemos ignorar tampoco el hecho de que en este arreglo social en el que nos desenvolvemos dicta y continuará dictando a la psicología ciertas pautas para su desarrollo y reconocimiento” (Vargas y Velasco, en prensa).

CAPITULO IV

ANTECEDENTES DE LA ENEP IZTACALA.

CAPITULO IV ANTECEDENTES DE LA E.N.E.P. IZTACALA

Los primeros intentos por crear una Universidad Nacional los llevó a cabo Justo Sierra, quien en febrero de 1881 sometió un proyecto para ese efecto a la cámara de diputados, cuando él mismo era diputado, aunque el proyecto no fue aceptado, él siguió insistiendo. En 1905 fue nombrado Secretario de Justicia, e inmediatamente llamo a Ezequiel Chávez para colaborar con él como Subsecretario de Institución Pública, durante el tiempo que Chávez fue subsecretario, represento la mano derecha del ministro Sierra (Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994).

“Los esfuerzos de Sierra y Chávez lograron su objetivo en 1910, cuando el presidente Díaz aprobó el proyecto, anunciando el establecimiento de la U.N.M., una institución académica que incluiría a otras escuelas ya existentes; la Escuela Preparatoria, Escuela de Derecho, la Escuela de Medicina, la de Ingeniería, la Escuela de Bellas Artes y la Escuela de Altos Estudios (Hernández L. citado en Valderrama et al., 1994, p. 7).

La nueva universidad fue inaugurada el 22 de septiembre de 1910. Las propuestas de Chávez para la educación se centran en el individuo, al que sugiere que reflexione, que medite, antes de realizar sus acciones, para conseguir una deliberación equilibrada sobre las consecuencias de sus acciones. Él pretendía con estas reflexiones otorgar al hombre la responsabilidad, colocarlo en el centro de toda razón, y mantenerlo cerca de la articulación con los conflictos sociales. Su propuesta se resumía “a los hombres para cambiarlos, hay que proporcionarles instrucción” (López, 1995, p 149).

Lo anterior representa para Chávez la necesidad de una actitud diferente de los estudiantes, y para conseguirlo planteo la psicología como una necesidad que incluye un principio moral diferente al de la filosofía positivista. Su objetivo era cambiar el plan de estudios de la Escuela Nacional Preparatoria, para poder elevar a la modernidad la preparación de los jóvenes; una mezcla de moral y religión (López, 1995)

El ministro de Justicia e Instrucción Pública, Joaquín Baranda, le encomendó a Chávez 3 tareas: 1.- La reorganización de la institución primaria elemental, 2 - El proyecto de la reorganización de la institución primaria superior. 3.- El proyecto de reorganización de la ENP (López, 1995, p. 150).

La petición del ministro Baranda se apoyaba en el decreto expedido el 19 de mayo de 1896 por el congreso de la unión, facultaba al ejecutivo a revisar y reorganizar todos los campos de la educación nacional. Chávez concluyó su propuesta y se aprobó legalmente el 19 de diciembre de 1896, al promulgarse el decreto que reorganizaría la educación exclusivamente en el D.F. entrando en vigor el 1 de Enero 1897. El decreto se publicó en la revista de la Instrucción pública. La aceptación de la propuesta de Chávez fue un logro excepcional; en ella podía leerse.

Art. 1° La enseñanza en la ENP será uniforme para todos los profesionistas, y tendrá por objeto la educación física, intelectual y moral de los alumnos. Art.2° La instrucción preparatoria comprenderá también la psicología experimental. Art. 3° El plan de estudios que precede se desarrollará con 8 cursos semestrales y la materia de psicología y moral se cursarán en el octavo semestre y la clase será diaria (López, 1995, p. 151).

López (1995) nos menciona que “este decreto marcó oficialmente el inicio de la enseñanza de la psicología en México. Era lógico que el mismo Chávez impartiera las cátedras de psicología y moral. Acontecimiento histórico clave para el desarrollo de la psicología en México”(p. 15).

En un principio la psicología en México afrontaba el problema en cuanto a su definición profesional y científica, ya que se consideraba como una rama de la filosofía y más tarde de la medicina. Una vez que la psicología logró establecer su objeto de estudio independiente de otras ramas de la ciencia, se sentaron las bases para su independencia como profesión. Esto se vio consolidado con la creación de la facultad de psicología independiente de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. No obstante existía la relación con las disciplinas médicas y no fue hasta la creación de Iztacala, que los contenidos de otras disciplinas fueron considerados como apoyo y no como base para la formación del psicólogo. Un antecedente importante de la fundación de la ENEP Iztacala, es el departamento de Psicología de la

Universidad Veracruzana (Jalapa), ya que fueron de gran ayuda las experiencias y programas que tuvieron entre los años de 1965 a 1971. Es así como por acuerdo del H. Consejo Universitario de la UNAM, en diciembre de 1974 se aprobó el proyecto de la ENEP Izácala, institución en la que se estudiarían las carreras de Psicología, Medicina, Biología, Odontología y Enfermería. Se ofreció la coordinación de la carrera de Psicología a Emilio Ribes Iñesta en enero de 1975, eventualidad que se concretó a finales de febrero de 1975, dos semanas antes del inicio formal de cursos. Existía la obligación de aplicar el plan vigente de estudios de la Facultad de Psicología, único aprobado por el H. Consejo Universitario (en 1970). Algunos de los principales problemas que se presentaron en la ENEP fueron: la contratación y capacitación del personal docente; falta de planeación de laboratorios, carencia de biblioteca y hemeroteca, urgencia de diseñar un plan de estudios realista y metodológicamente congruente; necesidad de adaptar provisionalmente el plan de estudios a los criterios previstos por el nuevo modelo curricular; formulación de prácticas de enseñanza y evaluación de transición al nuevo plan de estudios; planeación de condiciones que permitieran la investigación; la planeación de centros de servicio que permitan el entrenamiento profesional del estudiante; planeación de programas de grado y la formación de recursos docentes a corto y mediano plazo (Ribes, Fernández, Rueda y Talento, 1986, pp. 13,14,119,120)

Fue hasta agosto de 1976, que el comité de carrera aprobó el nuevo plan de estudios y a inicio de noviembre del mismo año, el H. Consejo universitario rectifica dicho programa. Se optó por un plan de estudios modular constituido por situaciones de enseñanza que especificaban actividades genéricas peculiares en cada módulo así antes de determinar los contenidos y las tareas de enseñanza a cubrir por el curriculum, se previó que éstas deberían integrarse en tres amplias situaciones de enseñanza-aprendizaje o módulos que definieran dónde y cómo el estudiante aprende repertorios generales que permiten su acción profesional. Los módulos definidos fueron a) módulo teórico, el cual tiene como objetivo proporcionar al estudiante toda la información requerida como apoyo a los módulos experimental y aplicado. b) módulo experimental: se trabaja fundamentalmente en el laboratorio, para que el estudiante adquiera las destrezas metodológicas para diseñar y evaluar soluciones para los problemas que su práctica profesional le presenten y; c) módulo aplicado: este módulo pretende extender los principios teóricos y las técnicas y procedimientos de laboratorio a las condiciones naturales de trabajo. El sistema modular rompió con la tradición de considerar la

“conferencia o clase” como prototipo de la enseñanza y las actividades prácticas de laboratorio, seminarios como simples complementos. De esta manera hubo dos criterios que permitieron la consolidación del currículum psicológico en Iztacala: a) la definición de las funciones que un profesional de la disciplina debería ejercer, a fin de contribuir en la solución de problemas en el nivel propio de su ámbito científico y b) la adopción de contenidos emanados directamente de la psicología para la integración del entrenamiento profesional (Ribes et al., 1986, pp. 13,55,56)

Además se procedió a establecer un sistema de evaluación continua, eliminando los exámenes semestrales, y se hizo hincapié en los seminarios y las prácticas de laboratorio como métodos de enseñanza. Se busca la participación activa del estudiante en el proceso de aprendizaje. Se descarta la posibilidad de una enseñanza tradicional, con base en un sistema verbalista de exposición, desvinculado de la actividad práctica y experimental planeada. (Ribes et al, 1986)

Para que este plan de estudios como sistema modular funcionara bien, era necesario tomar en cuenta: a) la conducta del profesor, b) la conducta del estudiante, c) limitaciones administrativas y d) el ajuste y coordinación del currículum. En este caso sólo se hablara de los dos primeros. En relación al profesor, se considera que éste constituye la columna vertebral de un programa como éste. En ese tiempo se consideraban 3 los principales problemas, en relación al profesor, el primero consistía en que los egresados de las universidades del país poseían repertorios profesionales insuficientes, tanto en lo informativo como en lo práctico, respecto a los objetivos que define el currículum de Iztacala. El segundo se relacionaba a que el profesor debería poseer aquellos repertorios específicos que se tenía determinado que el estudiante adquiriera, es decir, el profesor debería predicar con el ejemplo. Finalmente, la concepción que dimana de la filosofía curricular de la carrera de psicología en Iztacala, exigía que el profesor enseñe aquello que practica, y por consiguiente requiere que el docente no se limite a ser un transmisor de experiencias ajenas, sino un promotor del aprendizaje de actividades por él dominadas, y ejercitadas cotidianamente. En relación con el estudiante, el sistema educativo de Iztacala requería como características: a) debería automatizar gran parte de las tareas de enseñanza-aprendizaje, b) debe ser auto suficiente en la búsqueda dirigida de información, c) debe ser crítico, d) debe revolucionar su práctica con la teoría y dosificar y planear su actividad de

aprendizaje en forma continua. Sin embargo la realidad era otra, ya que el estudiante promedio al ingresar no reunía esas características. El estudiante llega a la universidad a aprobar cursos y obtener título; espera que el profesor le "enseñe" y le responsabiliza de su aprendizaje, está acostumbrado a estudiar mecánica y repetidamente en el texto de asignatura o en los apuntes que toma en clase, la practica es para él una simple demostración de la teoría, o algo independiente de lo que aprende en clase, y constituye una ocasión para estar en grupos más íntimos y romper con la monotonía de la clase verbalista; aprende a aceptar tantas "verdades" incongruentes como profesores tiene, y a fundamentar la anarquía conceptual en un pretendido pluralismo o universalismo de ideas; tiene por costumbre no penetrar en los fundamentos del conocimiento y aceptarlo acríticamente; no sabe analizar con rigor y como producto del estudio disciplinado y verificable en la realidad, la congruencia y el origen social de las prácticas profesionales que aprende; no tiene escrúpulos en cometer en ocasiones "pequeños fraudes" para aprobar; está adiestrado para no integrar o articular distintas áreas del conocimiento teórico y práctico; carece de habilidad lingüística para la comprensión y comunicación (Ribes et al., 1986, pp. 90-93).

Continuamente con el inicio de las actividades en la ENEP Iztacala, se planteó una serie de retos cuyas soluciones exigían un conjunto de acciones que han cristalizado lo que hoy en día se conoce satisfactoriamente como proyecto de psicología Iztacala; estos retos incluían, primordialmente dos grandes compromisos: por un lado, la necesidad incuestionable de plasmar en un currículum académico la identidad profesional y científica que, como problema venia sufriendo desde hace tiempo el psicólogo, por otro construir un currículum propio de la disciplina teniendo como elementos derivados como consecuencia de la definición de dicha identidad (Ribes et al., 1986, p.13).

El nuevo currículum de psicología de Iztacala, se constituyo con base en una filosofía de la ciencia muy bien definida: el conductismo, y un cuerpo teórico metodológico preciso el análisis de la conducta; no obstante se previó que a la vez se agruparan otras aportaciones desde un punto de vista crítico y con base en un análisis paramétrico e histórico de los problemas y fenómenos, se supera el modelo lineal y restringido representado por el paradigma de triple contingencia del condicionamiento operante (Ribes et al., 1986, p 82)

La adopción de un marco de referencia conductual tiene profundas y amplias justificaciones epistemológicas, históricas y prácticas, desde una perspectiva estrictamente curricular la determinación de una metodología conductual representa varias ventajas. la primera es que en la psicología actual el análisis de la conducta es la única metodología experimental de investigación en ciencia básica que ha desarrollado una tecnología aplicable a todos los problemas que plantea la práctica profesional de la psicología contemporánea. Esto en el contexto del plan de estudios, permitió integrar en forma coherente el entrenamiento teórico y metodológico en ciencia básica con el adiestramiento técnico en las distintas áreas aplicadas de la psicología; en segundo lugar el análisis de la conducta es el único sistema teórico metodológico que permite la integración ordenada de datos y observaciones, tanto de conducta individual, animal y humana como de conducta social y respectivamente del origen teórico o conceptual de dichos hechos. Curricularmente esto significa la posibilidad de rebasar conceptualmente las diferencias aparentemente insalvables entre corrientes y áreas de problemas, que imprimen una apariencia caótica y fragmentaria a la teoría psicológica (Ribes et al., 1986, p. 82-83).

En resumen la psicología en Iztacala, tiene características que lo constituyen como modelo educativo: a) consolidada en su curriculum la identidad científica y profesional del psicólogo, b) vincula el entrenamiento con la acción profesional; c) el servicio psicológico pretende entrenar a la comunidad en el manejo de las técnicas y procedimientos que le permiten resolver sus problemas sin necesidad de recurrir al profesional (Ribes et al., 1986, p.16).

Ahora hablemos de un punto de gran importancia para la realización del presente trabajo, nos referimos al proceso de titulación ya que el título profesional es el "elemento fundamental para expedir la cédula profesional, documento que otorga oficialmente la licencia a un facultativo para ejercer su actividad en todo el Territorio Nacional" (Eguiluz y Olivares, 1997, p ix) El proceso de titulación es la última fase del proceso curricular en la formación un profesional. Para ello elaborará en primera instancia, un escrito científico, que según el Manual de Titulación de la Carrera de Psicología (1997) es en el que integrará, a través del desarrollo de un tema o investigación particulares, los conocimientos que ha adquirido a lo largo de sus estudios universitarios, a este escrito se le llama tesis que es un estudio en el que se expone, describe, analiza, demuestra y comenta una o varias proposiciones relacionadas con un

tema o tópico de interés que se mantiene con razonamientos lógicos y científicos, posteriormente, realizará una réplica del mismo frente a una comisión de profesionales de su disciplina, conformada expresamente con la finalidad de examinarlo.

Para llevar a cabo el proceso de titulación en la carrera de Psicología que se imparte en el Campus Iztacala de la UNAM, es necesario:

1. Haber cubierto el 100% de los créditos de la licenciatura.
2. Haber concluido el servicio social.
3. Elaborar un trabajo recepcional escrito en alguna de las modalidades aprobadas por el H. Consejo Técnico del Campus Iztacala para la carrera de psicología, las cuales son:

- a) Tesis Teórica y Empírica La tesis teórica es un documento escrito sobre una investigación documental que se centra en el análisis y valoración de categorías y conceptos a nivel filosófico, epistemológico, histórico, metodológico, práctico y conceptual, sobre un tema de la disciplina psicológica, con la finalidad de contribuir al avance científico y conceptual de la disciplina. La tesis empírica representa un documento que se elabora a partir de una investigación científica experimental planeada con el propósito de verificar, comprobar, apoyar, rechazar y establecer relaciones entre los hechos, o aportar nuevos elementos alrededor de algún tópico básico de la psicología o relacionado con ésta. Requiere de la observación, recolección de datos, codificación y análisis de resultados.
- b) Tesina: es un trabajo escrito de aproximadamente 50 cuartillas en el que se resume la investigación de información bibliográfica, de un mínimo de 20 referencias acerca de un tópico de la disciplina, es un ensayo breve de investigación documental.
- c) Reporte de trabajo profesional: Es el testimonio de la actividad profesional del egresado, el cual hace constar el desarrollo y la relación de un quehacer laboral con el orden de lo psicológico a cualquier nivel: detección, diagnóstico, planeación, desarrollo, capacitación, rehabilitación o diseño.
- d) Reporte de investigación: Trabajo en el cual el egresado describe y reporta los resultados de su participación en una investigación de carácter institucional, es decir registrada ante el H. Consejo Técnico de la Escuela, el Consejo Interno de Investigación, la

Jefatura de la Carrera o alguna otra instancia reconocida de la Universidad.

4. Realizar el proceso administrativo correspondiente para la obtención del grado
- 5 Presentar réplica oral del trabajo realizado (examen profesional)

El proceso de titulación esta compuesto por dos fases globales: la fase académica y la fase administrativa.

Fase Académica: Esta fase se compone de tres pasos generales:

- a) La elaboración y registro en la jefatura de la carrera de un proyecto para titulación que cubra los requisitos señalados en el manual de titulación, y que haya sido revisado y aprobado por un profesor, preferentemente de la escuela, que fungirá como Director de la Comisión Dictaminadora del trabajo, y por un miembro de la Comisión de Proyectos para Titulación nombrado por la Jefatura de la Carrera
- b) Elaboración del trabajo recepcional escrito y presentación del mismo a la Comisión Dictaminadora designada para evaluarlo y a la Jefatura de la Carrera para su ratificación.
- c) Presentación de examen profesional en el cual el aspirante realizará una réplica oral de su trabajo escrito, donde habrá de demostrar su capacidad para aplicar con criterio profesional, los conocimientos fundamentales de su profesión (Eguiluz y Olivares, 1997, pp. 5,6)

Fase Administrativa: Esta fase está formada por el conjunto de trámites mediante los cuales el aspirante obtiene los documentos que lo acreditan para obtener el grado de licenciatura

- a) Obtención de la carta de 100% de créditos
- b) Obtención de la carta de liberación del servicio social
- c) Realización del trámite de revisión de estudios
- d) Realización de los pagos correspondientes para titulación y expedición de la Cédula Profesional
- e) Obtención de los comprobantes de no adeudo de material bibliográfico y de laboratorio
- f) Realización de trámite de las formas de titulación FT1, FT2, FT3 y FT4 que expide la Jefatura de la Carrera (Eguiluz y Olivares. 1997. p.6)

Una vez realizados todos los trámites tanto académicos como administrativos se entrega el título y el proceso de titulación finaliza

CAPITULO V

DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE LAS TESIS.

CAPÍTULO V DESARROLLO DEL ANÁLISIS DE LAS TESIS.

En el departamento de Procesos Técnicos, que se encuentra dentro de la biblioteca de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Campus Iztacala, se obtuvo el catálogo de las tesis en general de la carrera de psicología que comprende el periodo de 1988-1998. Posteriormente se procedió a realizar una selección de las tesis a nivel licenciatura relacionadas al área organizacional. Después se clasificaron en las modalidades de titulación ya establecidas, las cuales son: tesis empírica, tesis teórica, tesina, reporte de trabajo profesional y reporte de investigación. Cada una de éstas modalidades cuentan con elementos particulares como se describe a continuación:

- TESIS EMPÍRICA: Carátula, Índice temático, Resumen, Cuerpo del trabajo, Introducción, Marco teórico, Metodología, Resultados, Conclusiones, Bibliografía y Apéndices ó anexos.
- TESIS TEÓRICA: Carátula, Índice temático, Resumen, Introducción, Capítulos, Bibliografía y Anexos ó apéndices.
- REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL: Carátula, Índice temático, Resumen, Cuerpo del trabajo, Antecedentes, Descripción y Análisis de funciones, Descripción detallada de la institución, Descripción y análisis de las actividades desarrolladas, Análisis crítico de las actividades desarrolladas, Resultados obtenidos, Análisis entre la formación recibida y actividades realizadas, Propuesta para complementar la instrucción recibida y mejorar resultados, Conclusiones generales, Referencias bibliográficas y Anexos ó apéndices.
- REPORTE DE INVESTIGACIÓN: Carátula, Índice temático, Resumen, Cuerpo del trabajo, Introducción, Metodología, Resultados, Conclusiones y Bibliografía.
- TESINA: Carátula, Índice temático, Resumen, Cuerpo del trabajo, Introducción, Capítulos, Conclusiones, Referencias y anexos ó apéndices.

Es importante mencionar que no se analizaron cada uno de los elementos del contenido de las modalidades, ya que para cubrir con el objetivo del trabajo sólo se tomaron en cuenta puntos clave contenidos en dichos elementos, a los

que se les denominó categorías de análisis. éstas se ordenaron en base a la importancia de la información arrojada para cubrir el objetivo de la investigación. La jerarquización quedó de la siguiente manera: 1 - Objetivo, 2.- Marco teórico; 3.- Hipótesis; 4.- Metodología, 5.- Conclusiones; 6 - Planteamiento del problema; 7.- Justificación; 8.- Bibliografía y 9 - Título

Objetivo: Es el enunciado claro y preciso de las metas que se persiguen en la investigación a realizar, ya sea teórica ó experimental. Los objetivos específicos indican lo que se pretende realizar en cada una de las etapas de la investigación y se derivan del objetivo general (Tamayo, 1992, p. 49).

Marco Teórico: “Es el que define al problema desde determinada escuela, corriente ó teoría, que da respuesta a nuestras hipótesis” (Baena, 1993, p.18); Es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación (Frutos, 1999, p. 28); “El marco teórico conceptual adquiere importancia dentro del proceso de la investigación, ya que a partir de él se establecen las conexiones con la hipótesis. Los métodos que se utilicen para llevar a cabo la investigación, las técnicas para redactar la información y el manejo de la misma” (Rojas, 1989, p. 60).

Hipótesis: Indica lo que estamos buscando o tratando de probar y puede definirse como explicaciones tentativas al fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones (Hernández, 1998, p. 74).

Conclusiones: “Es un compendio de los puntos más sobresalientes de la investigación y el cierre de estos con una serie de recomendaciones y proposiciones, las cuales deben servir de puntales para futuros trabajos” (Arias, 1991, p 259); Rudesiam y Newton (1992) propone tomar en cuenta los siguientes elementos (citado en Frutos, 1999, p 50):

- 1 Incluir una visión panorámica de los hallazgos más significativos del estudio
- 2 Considerar los resultados a la luz de los estudios previos que se consultaron
- 3 Verificar las implicaciones del estudio para el cuerpo teórico existente

- 4 Examinar cuidadosamente los resultados que fallaron en respaldar ya sea total ó parcialmente la hipótesis
- 5 Determinar las limitaciones del estudio que pueden afectar la validez o probabilidad de generalizar los resultados
- 6 Buscar recomendaciones para estudios posteriores
7. Cuales serían las implicaciones del estudio para la practica profesional o para escenarios donde los estudios se puedan aplicar

Planteamiento del problema: "Es una pregunta surgida de una observación más o menos estructurada, las preguntas que podemos hacer pueden tomar distintas formas según el objetivo del trabajo: estudio, investigación, información ó acción. Podemos considerar que el problema básicamente como un instrumento de información nueva" (Pardinas, 1985, p. 62). "El planteamiento del problema va a establecer la dirección del estudio para lograr ciertos objetivos, de manera que los datos pertinentes se recolecten teniendo en mente estos objetivos" (Arias, 1991, p. 54)

Kerlinger (1967) señala algunos criterios para plantear adecuadamente un problema de investigación (citado en Frutos, 1999, p. 20):

1. El problema debe expresar una relación ente dos ó más variables
- 2 Debe estar formulado correctamente sin ambigüedades y como pregunta
- 3 Debe considerar la prueba empírica, esto es observarse de alguna manera en la realidad

Justificación: "Se entiende como el sustentar con argumentos convincentes, la realización de un estudio, es decir, señalar por qué se va a llevar a cabo" (Rojas, 1989, p. 43); En la justificación se deben señalar la ó las razones por las cuales es importante abordar el problema, puede incluso indicarse la posible utilidad que tendrán los resultados, con la idea de que contribuyan a aplicar el conocimiento en un área

La justificación debe incluir:

- 1 El por qué vale la pena realizar el estudio

2. Las implicaciones que pueden tener los resultados
3. Quienes se beneficiaron con los resultados (Frutos, 1999, p. 27)

Bibliografía: “Es el listado de las fuentes de las cuales ha obtenido la información pertinente al problema” (Arias 1991, p.260); Es una lista ordenada alfabéticamente por los apellidos de los autores, de las fuentes que nos hayan servido de base (Olea, 1990).

Título: “Portadilla o frase con que se anuncia ó da a conocer el asunto ó materia de una obra científica ó literaria, de cualquier papel manuscrito ó impreso ó de cada una de las partes ó divisiones de un escrito”(Enciclopedia Univ. Ilustrada, 1975, p. 155). “Este debe dar una idea del contenido sin tratar de dar implicaciones fuera de su alcance” (Arias, 1991, p. 253).

Los criterios que se establecieron para aceptar ó rechazar cada una de las categorías de análisis son dos:

- A) Abordar el problema desde la dimensión psicológica; es decir que aluda a algún tópico psicológico sin importar el enfoque desde el cual se realice, cuando el marco teórico haga referencia a conceptos, términos ó procedimientos definidos, éstos serán los mismos que deberán ser estudiados en el desarrollo de la tesis.
- B) Que cuente con un tema relacionado al contexto organizacional, entendido como el área tecnológica de la psicología que estudian la conducta en lo individual y tienen por objeto resolver y analizar las interacciones funcionales que suceden dentro del contexto determinado socialmente como organización

Para que una tesis se acepte es importante que cubra necesariamente con las primeras cuatro categorías, por lo cual si no cumple con una de ellas se rechaza; debido a que las restantes no proporcionan información necesaria para aceptar ó rechazar la tesis, esto no quiere decir que dejen de ser importantes, ya que sin ellas no se podría validar ningún trabajo de titulación. A continuación se menciona la importancia de analizar estas categorías:

2. Las implicaciones que pueden tener los resultados
3. Quienes se beneficiaron con los resultados (Frutos, 1999, p. 27)

Bibliografía: "Es el listado de las fuentes de las cuales ha obtenido la información pertinente al problema" (Arias 1991, p.260), Es una lista ordenada alfabéticamente por los apellidos de los autores, de las fuentes que nos hayan servido de base (Olea, 1990).

Título. "Portadilla o frase con que se anuncia ó da a conocer el asunto ó materia de una obra científica ó literaria, de cualquier papel manuscrito ó impreso ó de cada una de las partes ó divisiones de un escrito"(Enciclopedia Univ. Ilustrada, 1975, p. 155). "Este debe dar una idea del contenido sin tratar de dar implicaciones fuera de su alcance" (Arias, 1991, p. 253).

Los criterios que se establecieron para aceptar ó rechazar cada una de las categorías de análisis son dos:

- A) Abordar el problema desde la dimensión psicológica; es decir que aluda a algún tópico psicológico sin importar el enfoque desde el cual se realice, cuando el marco teórico haga referencia a conceptos, términos ó procedimientos definidos, éstos serán los mismos que deberán ser estudiados en el desarrollo de la tesis
- B) Que cuente con un tema relacionado al contexto organizacional, entendido como el área tecnológica de la psicología que estudian la conducta en lo individual y tienen por objeto resolver y analizar las interacciones funcionales que suceden dentro del contexto determinado socialmente como organización.

Para que una tesis se acepte es importante que cubra necesariamente con las primeras cuatro categorías, por lo cual si no cumple con una de ellas se rechaza; debido a que las restantes no proporcionan información necesaria para aceptar ó rechazar la tesis, esto no quiere decir que dejen de ser importantes, ya que sin ellas no se podría validar ningún trabajo de titulación. A continuación se menciona la importancia de analizar estas categorías:

CAPITULO VI

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

CAPITULO VI

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

RESULTADOS:

Para cumplir el objetivo de la presente investigación que es Realizar un análisis conceptual de las tesis de psicología organizacional, para saber si realmente se hacen desde un enfoque psicológico o desde la perspectiva de otras disciplinas, como la administración. Se acudió al departamento de Procesos Técnicos de la biblioteca de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala, para solicitar el catálogo general de Tesis de la carrera de psicología (ver anexo 1). Posteriormente se delimito el periodo, que abarcó del año de 1988 a 1998, se hizo una selección de las tesis enfocadas al área organizacional, obteniendo un total de 192 tesis de psicología organizacional.

Para realizar el análisis se establecieron nueve categorías, en donde cada una de ellas debería cubrir necesariamente con dos criterios, los cuales eran: abordar el problema desde la dimensión psicológica y estar realizados en un contexto organizacional. Cabe mencionar que se tomaron como determinantes las primeras cuatro categorías para aceptar o no la tesis, las otras cinco categorías arrojaron datos para complementar la información aunque no fueron determinantes para aceptar o rechazar (ver anexo 2). La primera descripción de los resultados esta en relación al porcentaje de tesis aceptadas y rechazadas (Fig.1) así como aquellas que cumplen o no con un marco teórico psicológico, no importando el contexto en el que se desarrollen (Fig 2) En ambas figuras también se describe el porcentaje de los trabajos que no fueron encontrados en la biblioteca de la ENEP-I ni en la biblioteca Central en C.U

Fig. 1. Porcentaje de tesis aceptadas y rechazadas, así como de las no existentes. (n= 192)

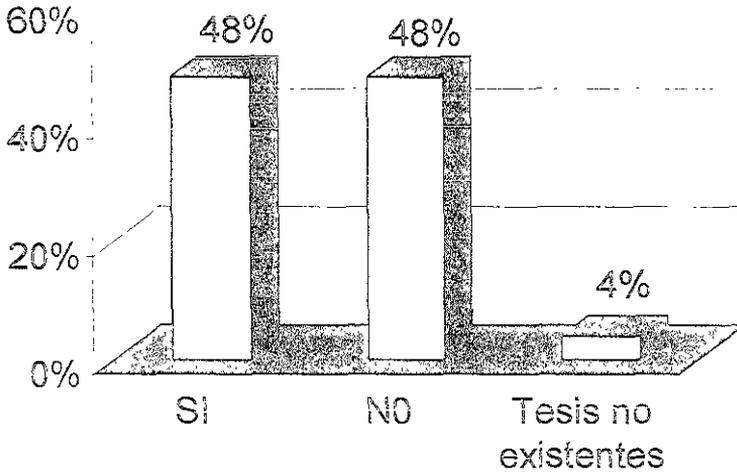


Fig. 1 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 186, más 6 no existentes hacen un total de 192 tesis que comprenden el período de 1988 a 1998.

En la figura N° 1 se puede observar que hubo igual número en las tesis que fueron aceptadas y las rechazadas, tomando en cuenta que el criterio para que una tesis se aceptara fue que cumpliera necesariamente con dos criterios que son: abordar un tema desde la dimensión psicológica y que se desarrolle en el contexto organizacional, por ejemplo: si una tesis se realizó desde un enfoque psicológico pero no en el contexto organizacional se rechaza, o bien si cumplía con el contexto organizacional o no tenía un marco teórico psicológico también se rechaza. El porcentaje restante se refiere a las tesis no existentes, es decir, que no se encontraron en la biblioteca de la ENEP. Iztacala ni en la biblioteca central en C.U.

Fig. 2. Porcentaje total de tesis de acuerdo al marco teórico.(n= 192)

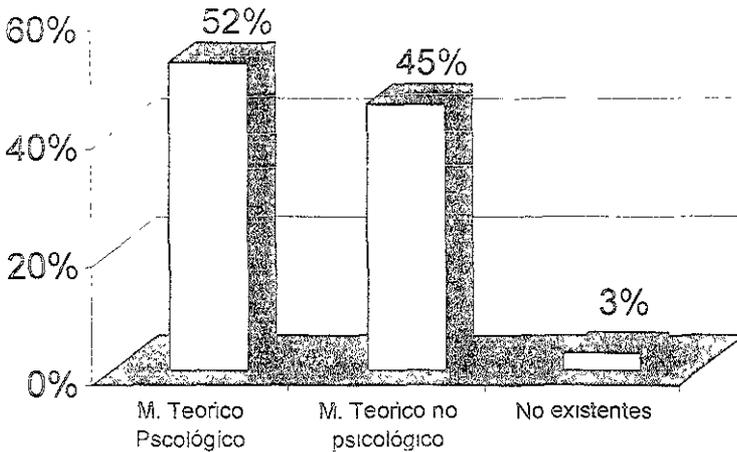


Fig 2 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala El total de tesis revisadas fue de 186, mas 6 no existentes hacen un total de 192 tesis, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 2 se representan las tesis que cuentan con un marco teórico psicológico y las que no cuentan con éste, es decir, que están enfocadas a otras áreas no propias de la psicología como la administración, la medicina, etc. Hay que aclarar que en esta figura sólo se toma en cuenta el marco teórico y no el contexto en el que se desarrollan, es por eso que existe una diferencia en porcentaje en relación a las tesis aceptadas ya que se encontraron tesis que tenían marco teórico psicológico aunque no estaban hechas en el contexto organizacional. Se observa que más de la mitad de ellas maneja un marco teórico psicológico aunque no necesariamente en el contexto organizacional, se encontró que no hay mucha diferencia en porcentaje con respecto a las que no cuentan con éste. También se muestran aquellas tesis que no fueron localizadas en la biblioteca de la ENEP. I Ni en la biblioteca central en C.U. (ver anexo 3).

Una vez obtenidos los datos de cuantas tesis fueron aceptadas y rechazadas además de conocer cuales de ellas cumplían o no con un marco teórico psicológico, se considero importante realizar la división de los trabajos en modalidades de titulación (Fig. 3).

Fig. 3. Total de trabajos por modalidad.
(n=186)

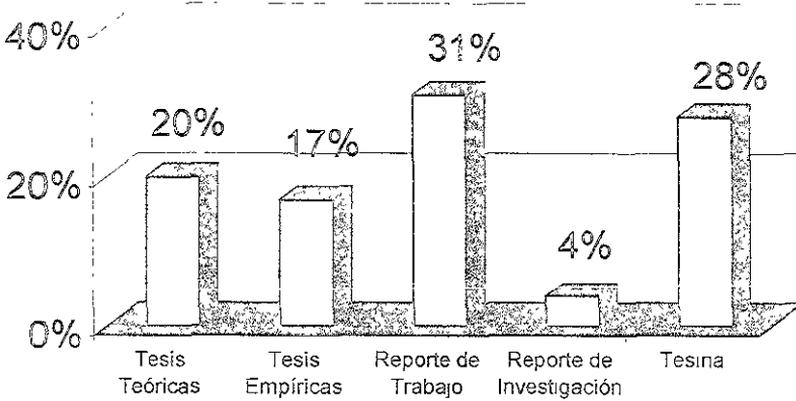


Fig 3 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 186, más 6 no existentes hacen un total de 192 tesis, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 3 se presenta la división del total de los trabajos por modalidades de titulación, tanto aceptados como rechazados. En donde se puede observar que predominan los reportes de trabajo siguiendo las tesinas, no habiendo una gran diferencia en número entre estas dos; posteriormente se encuentran las tesis teóricas y las tesis empíricas en las cuales tampoco se encontró diferencia en cantidad entre ellas. Por último se muestra la modalidad de Reportes de Investigación los cuales equivalen al menor número de trabajos.

Una vez divididos los trabajos en modalidades de titulación, los cuales son: Tesis Teórica, Tesis Empírica, Reporte de Trabajo, Reporte de Investigación y Tesina, se hace la descripción de cuantos trabajos fueron aceptados y rechazados en cada una de ellas. (Fig. 4 , 5, 6, 7 y 8).

Fig. 4. Porcentaje de Tesis Teóricas aceptadas y rechazadas.
(n= 37)

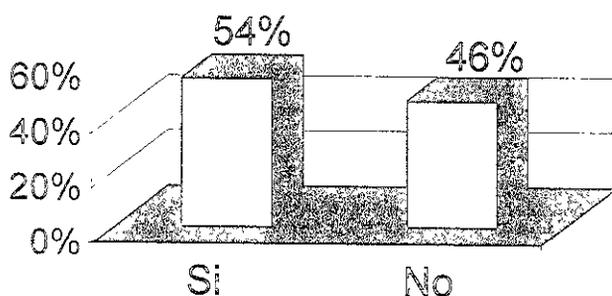


Fig. 4 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacaia. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 37 de ellas son Tesis Teóricas, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 4 se observan las tesis aceptadas y rechazadas en la modalidad de tesis teóricas. En donde más de la mitad fueron aceptadas, es decir, cumplen con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional.

Fig. 5. Porcentaje de Tesis Empírica aceptadas y rechazadas. (n= 32)

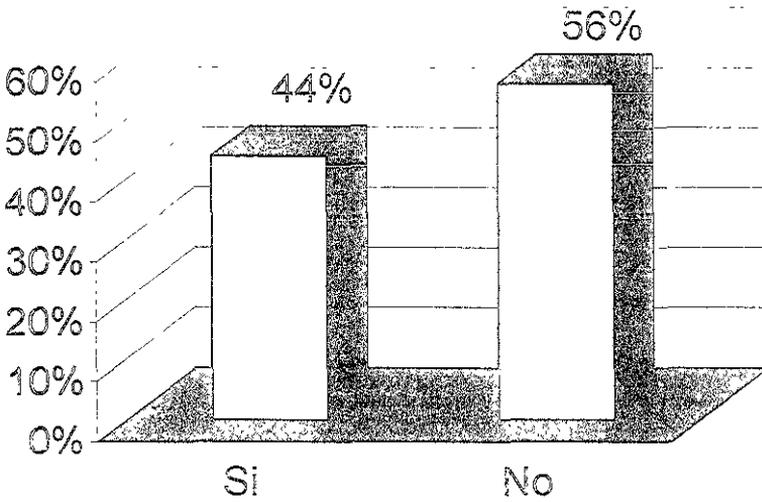


Fig 5 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 32 de ellas son Tesis Empíricas, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 5 se muestran las tesis aceptadas y rechazadas de la modalidad de tesis empíricas. Se encontró que más de la mitad de ellas no cuenta con un enfoque psicológico o bien no están hechas en el contexto organizacional.

Fig. 6. Porcentaje de Reportes de Trabajo aceptados y rechazados.
(n= 56)

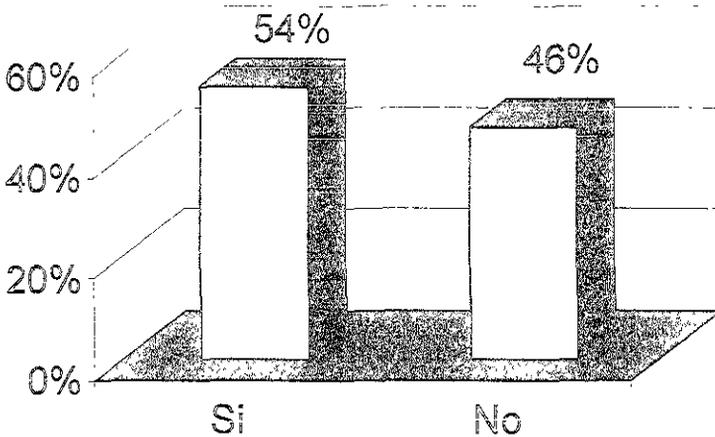


Fig. 6 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 56 de ellas son Reportes de Trabajo, que comprenden el periodo de 1988 a 1998

En la figura N° 6 se pueden observar los datos de las tesis aceptadas y rechazadas en la modalidad de Reportes de Trabajo, en donde se encontró que más de la mitad de los trabajos fueron aceptados, es decir que cumplen con abordar un problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional; a pesar de esto no hubo gran diferencia en número con respecto a las tesis rechazadas.

Fig. 7. Porcentaje de Reportes de investigación aceptados y rechazados. (n= 8)

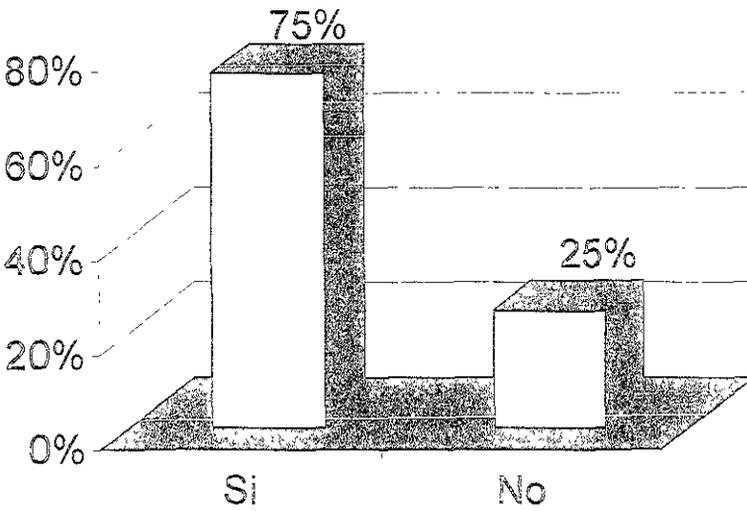


Fig. 7 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 8 de ellas son Reportes de Investigación, que comprenden el periodo de 1988 a 1998

En la figura N° 7 se muestran las tesis aceptadas y rechazadas de la modalidad de reportes de investigación. Se observó que un mayor porcentaje de ellas fueron aceptadas y el restante fue rechazado, es decir que no cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional.

Fig. 8. Porcentaje de Tesinas aceptadas y rechazadas. (n= 53)

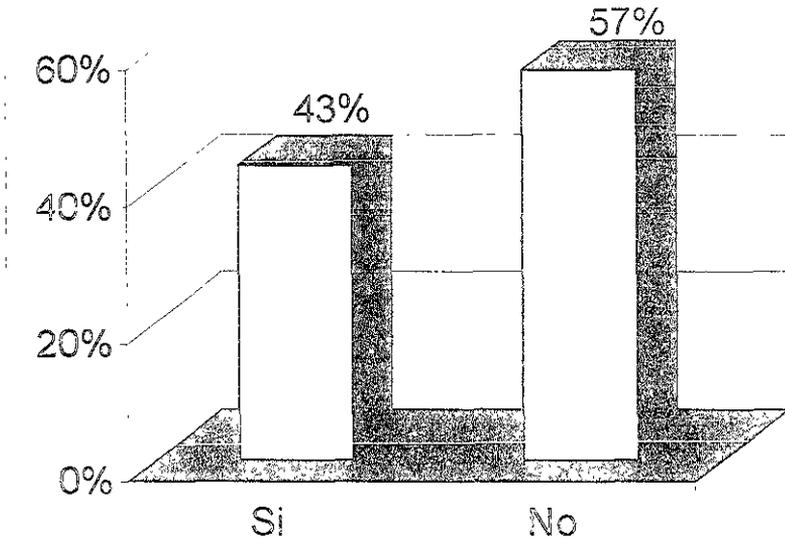


Fig. 8 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 53 de ellas son Tesinas, que comprenden el periodo de 1988 a 1998

En la figura N° 8 se muestran las tesis aceptadas y rechazadas en la modalidad de tesinas. Se observó que hubo un menor número en las tesis aceptadas y un número mayor en rechazadas; esto quiere decir que la mayoría no cumple con abordar un tema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional.

Otro dato que se describe esta con relación a los diferentes temas (por ejemplo: capacitación, desarrollo organizacional, reclutamiento y selección, etc.) que se abordan en los trabajos (Fig. 9).

Fig. 9. Porcentaje total de trabajos por tema. (n= 192)

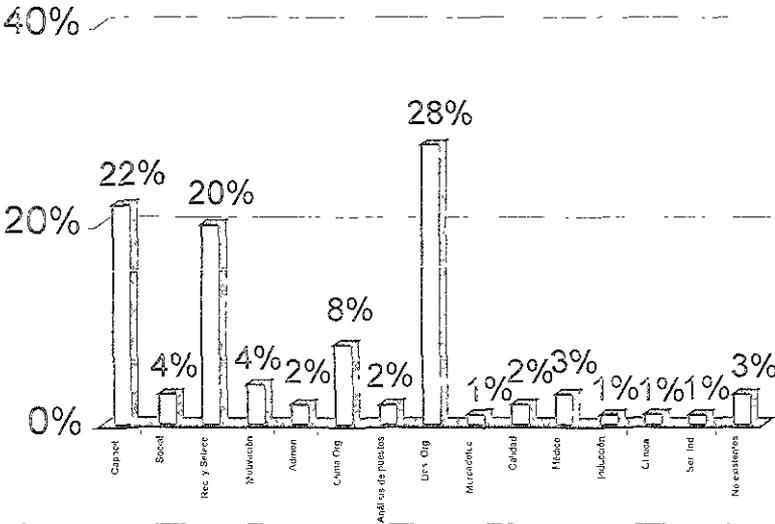


Fig. 9. Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 186, más 6 no existentes hacen un total de 192 tesis, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 9 se presenta la división por temas del total de los trabajos revisados tanto aceptados como rechazados. En donde predominaron Desarrollo organizacional, Capacitación y Reclutamiento y selección; estos son los que mostraron mayor frecuencia en los trabajos. Por otra parte los temas menos abordados fueron Mercadotecnia, Inducción, Clínica y Seguridad Industrial (ver anexo 4).

Una vez realizada la división del total de las tesis por tema, se procedió a hacer dicha división por modalidad de titulación. Tesis Teóricas (Fig. 10), Tesis Empíricas (Fig. 11), Reportes de Trabajo (Fig. 12), Reportes de Investigación (Fig. 13) y Tesinas (Fig. 14). En cada una de las gráficas se observan los datos obtenidos en cuanto a los temas tratados en las tesis.

Fig. 10. Tesis teóricas divididas por tema. (n= 37)

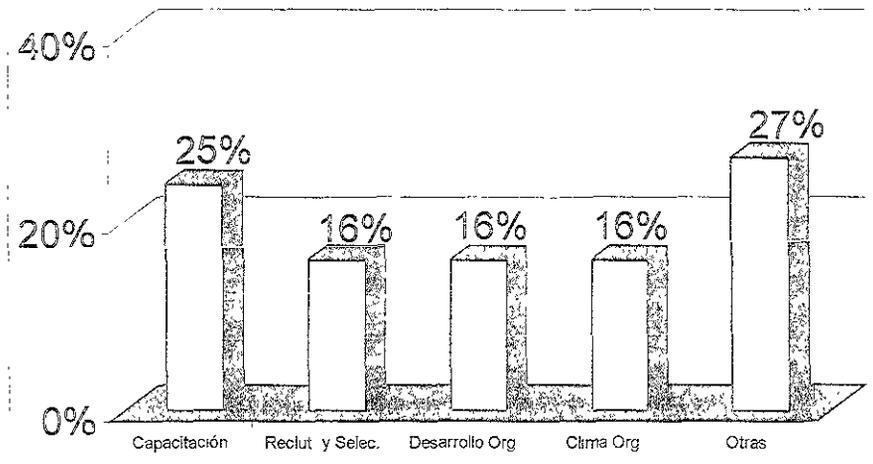


Fig 10 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 37 de ellas corresponden a las Tesis Teóricas, que comprenden el periodo de 1988 a 1998

En la figura N° 10 se muestra las tesis aceptadas y rechazadas divididas por tema en la modalidad de Tesis Teórica. En donde se encontró que el mayor número de tesis fueron sobre el tema de Capacitación, seguido de los temas de Reclutamiento y Selección, Desarrollo Organizacional y Clima Organizacional los cuales se presentaron en igual número El porcentaje restante se refiere a los temas menos abordados.

Fig. 11. Tesis Epíricas divididas por tema. (n= 32)

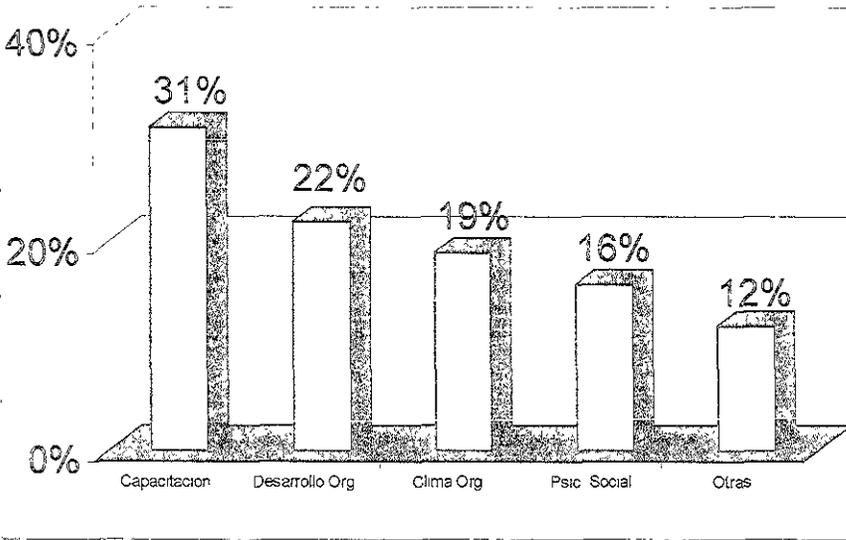


Fig 11 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 32 de ellas corresponden a las Tesis Empíricas, que comprenden el período de 1988 a 1998.

En la figura N° 11 se representan las tesis aceptadas y rechazadas divididas por tema en la modalidad de Tesis Empírica. Se encontró que el mayor número de tesis fueron sobre el tema de capacitación, siguiéndole Desarrollo Organizacional, Clima Organizacional y Psicología Social, no habiendo gran diferencia en número entre estas tres últimas. El porcentaje restante se refiere a los temas menos abordados.

Fig. 12. Reportes de Trabajo divididos por temas. (n= 56)

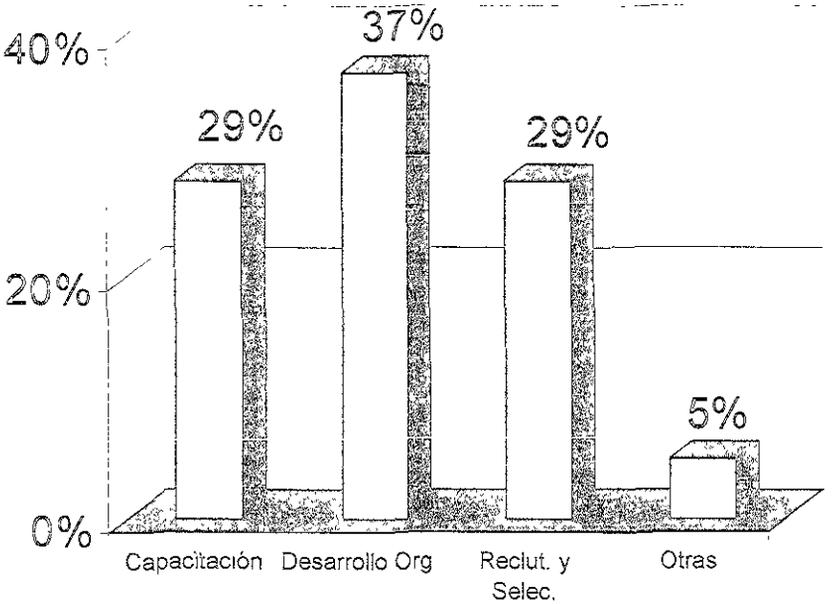


Fig 12 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 56 de ellas corresponden a los Reportes de Trabajo, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 12 se muestran las tesis aceptadas y rechazadas divididas por tema en la modalidad de Reporte de Trabajo. En donde se puede observar que el número mayor de tesis fueron sobre el tema de Desarrollo Organizacional, siguiendo Reclutamiento y Selección y Capacitación, las cuales se encontraron en igual cantidad. El porcentaje restante se refiere a los temas menos abordados.

Fig. 13. Reportes de Investigación divididos por temas. (n= 8)

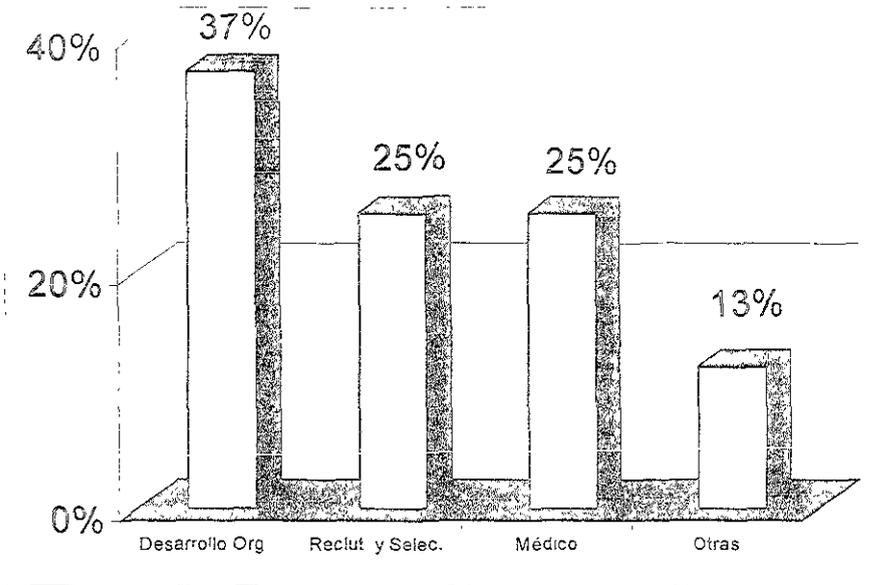


Fig. 13 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 8 de ellas corresponden a los Reportes de Investigación, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 13 se muestran las tesis aceptadas y rechazadas divididas por temas en la modalidad de Reporte de Investigación. Se encontró que el mayor número de trabajos fueron sobre el tema de Desarrollo Organizacional, siguiendo Reclutamiento y Selección y Médico, no habiendo gran diferencia en número entre estos dos últimos. El porcentaje restante se refiere a los temas menos abordados.

Fig. 14. Tesinas divididas por temas.
(n= 53)

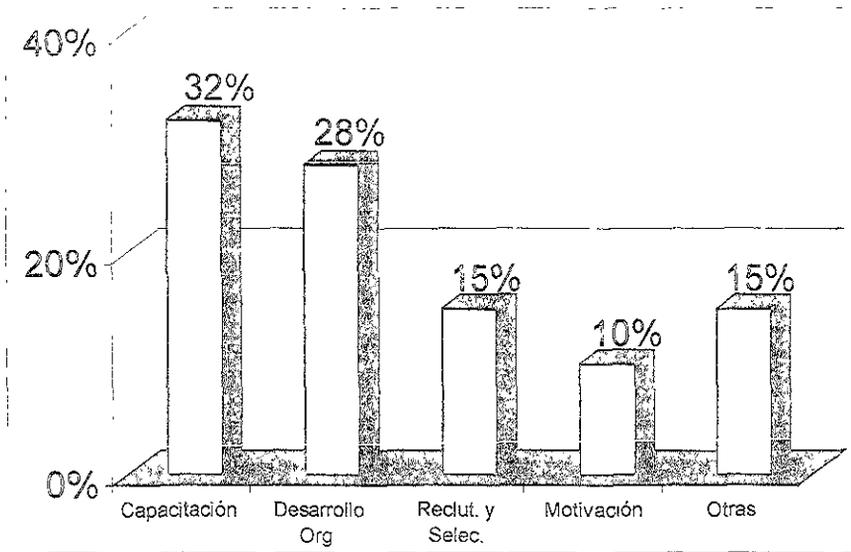


Fig 14 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisadas fue de 192, de las cuales 53 de ellas corresponden a las Tesinas, que comprenden el período de 1988 a 1998

En la figura N° 14 se representan las tesis aceptadas y rechazadas divididas por tema en la modalidad de Tesina. En esta gráfica podemos observar que el mayor número de tesis está en relación al tema de Desarrollo Organizacional, siguiendo Reclutamiento y Selección no habiendo gran diferencia en número entre ellos. Posteriormente encontramos en menor porcentaje el tema de Capacitación y por último Motivación. El porcentaje restante se refiere a los temas menos abordados

Figura. 15. Porcentaje total de tesis aceptadas y rechazadas divididas por modelos psicológicos. (n= 125)

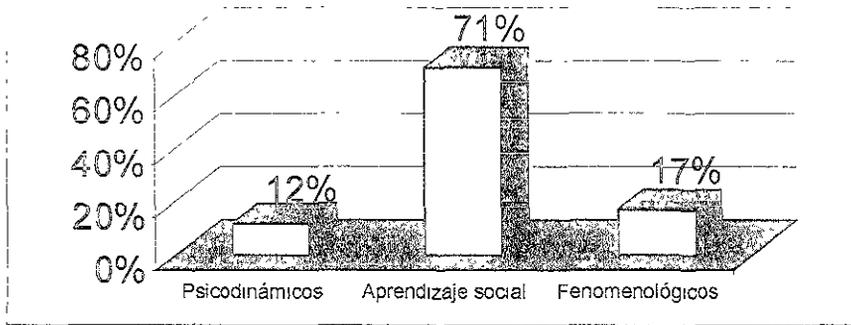


Fig 15 Tesis a nivel licenciatura de la carrera de psicología en el área organizacional de la ENEP Iztacala. El total de tesis revisada fue de 192, que comprenden el periodo de 1988 a 1998

En la figura 15 se presentan los datos del total de tesis aceptadas y rechazadas divididas por marco teórico. Hay que aclarar que los diferentes enfoques encontrados, se dividieron según sus características en los tres modelos psicológicos que son: Psicoanalítico dinámico, aprendizaje social y fenomenológico. El modelo que predominó en número fue el referente al aprendizaje social, seguido del modelo fenomenológico. Por último encontramos en menor número al modelo psicoanalítico dinámico.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Al obtener los resultados del análisis aplicado a las tesis de psicología organizacional en la ENEP. Iztacala del período de 1988 a 1998; (entendiendo por tesis: el trabajo que se presenta para la obtención del título de licenciatura, el cual puede ser en las cinco diferentes modalidades de titulación que son: Tesis Teórica, Tesis Empírica, Reporte de Trabajo, Reporte de Investigación y Tesina): Para que una tesis fuera aceptada se analizó en base a 9 categorías las cuales son: Marco teórico, Objetivo, Hipótesis, Metodología, Conclusiones, Planteamiento del problema, Justificación, Bibliografía y Título. De las cuales cada una de ellas debería cumplir con abordar un tema desde la dimensión psicológica y desde el contexto organizacional. Cabe mencionar que se tomaron como determinantes las primeras cuatro categorías para aceptar o no la tesis, las otras cinco categorías arrojaron datos para complementar la información aunque no fueron determinantes para aceptar o rechazar los trabajos. Se encontró que de las 192 tesis revisadas 6 de ellas no se encontraron en la biblioteca de la ENEP. I. ni en la biblioteca central de C.U; de las 186 restantes 93 de ellas cumplieron con abordar un tema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional y 93 no cumplieron con uno o bien con ambos criterios antes mencionados. Es de llamar la atención que solo la mitad de todas las tesis revisadas fueran aceptadas ya que era de esperarse que la mayoría si no es que todas ellas fueran aceptadas, pues son tesis de psicología y sobre un tema enfocado al área organizacional; de las tesis rechazadas muchas de ellas se desviaron a temas administrativos o no propios de la psicología, y otros a pesar de tener un marco teórico psicológico no fueron realizadas en el contexto organizacional.

Posteriormente el total de las tesis se dividió por marco teórico, encontrando que del total de tesis revisadas 99 cuentan con un marco teórico psicológico, no importando el contexto en el que fueron realizadas, las 87 tesis restantes no tienen como base un marco teórico psicológico (ver anexo 3).

Otro interés que surgió a través del desarrollo del trabajo fue el conocer cuántas tesis había por modalidad de titulación las cuales son: Tesis Teórica, Tesis Empírica, reporte de Trabajo, Reporte de Investigación y Tesina. De los 186 trabajos revisados se encontró que 56 correspondían a Reportes de trabajo; 53 a Tesinas; 37 a Tesis Teóricas; 32 a Tesis Empíricas y 8 a Reportes de Investigación. Podría decirse que las dos categorías que predominaron.

Reporte de Trabajo y Tesina, es debido a que son las que implican menor trabajo o son menos complicadas, ya que las características de cada una de ellas facilitan la elaboración de las mismas, por ejemplo el Reporte de Trabajo es dar a conocer por escrito la labor del psicólogo durante un año de prestar sus servicios en alguna institución y por su parte la Tesina es una recopilación teórica de cuando menos 40 referencias sobre algún tema de interés. Con respecto a la Tesis Teórica y Tesis Empírica se encontraron en una cantidad menor, podría decirse que es debido a que son modalidades más elaboradas por las características de cada una de ellas, pues requieren una fundamentación teórica para el buen desarrollo de los trabajos. Por último están los Reportes de Investigación en un menor porcentaje ya que son trabajos que implican mayor revisión teórica y metodológica sobre un tema, además de la incorporación del tesista a un proyecto elaborado o propuesto previamente en el que el trabajo a desarrollar es más minucioso.

Se considero importante hacer la división de tesis aceptadas y rechazadas por cada una de las modalidades. En cuanto a las Tesis Teóricas del total de 37, 20 fueron aceptadas y 17 rechazadas; es preocupante encontrar que solo poco más de la mitad fueron aceptadas siendo que esta modalidad es una de las que más requiere bases teóricas y metodológicas bien fundamentadas. En relación a las Tesis Empíricas se encontró que del total de 32,14 fueron aceptadas y 18 rechazadas, por las características que este tipo de modalidad exige era de esperarse que la mayoría de ellas se aceptaran, sin embargo al obtener los resultados del análisis no fue así, esto resulta alarmante pues indica que la mayoría de los trabajos se realizan en forma errónea ya que no llevan una coherencia en los fundamentos tanto teóricos como metodológicos que supuestamente deberían de tener y seguir. Con respecto a los Reportes de Trabajo del total de 56 se aceptaron 30 y se rechazaron 26, si analizamos las características de este tipo de modalidad se podría decir que al ser un reporte de las actividades realizadas implica la facilidad de realización del mismo, ya que es el vaciado de información que ya se tiene, por tal motivo es la modalidad que más número de trabajos presenta, a pesar de estar vinculado con la práctica es preocupante que gran cantidad de los trabajos se hayan rechazado pues se observó que hay una desviación a áreas no propias de la psicología como Administración, Nómina, etc. Esto podría deberse a un claro desconocimiento de la labor del psicólogo dentro de las organizaciones, pues a lo largo de la carrera no existe una delimitación de las competencias del psicólogo. En los Reportes de Investigación 6 de ellos fueron aceptados y 2 rechazados de un total de 8, en esta modalidad es donde existe un mayor

número de tesis aceptadas a pesar de ser muy pocos los trabajos en esta modalidad, como mencionamos anteriormente es debido a las características de minuciosidad que se exigen de éstas. Por último en las Tesinas de un total de 53 se aceptaron 23 y se rechazaron 30, aquí más de la mitad de los trabajos fueron rechazados podría decirse que ya que es sólo recopilación teórica sobre algún tema, en la mayoría de los trabajos se encontró que no llevan una coherencia en su marco teórico ya que se basan en diferentes artículos o libros sobre el tema de interés, no poniendo atención o cuidado en el enfoque de cada uno de ellos por lo cual no tiene una base teórica bien fundamentada.

Otro interés que surgió a lo largo del trabajo fue el conocer los temas abordados por los diferentes trabajos de titulación. Se encontró que los temas más abordados en todos los trabajos fueron: Desarrollo Organizacional, Capacitación y Reclutamiento y Selección, cabe destacar que éstos pertenecen a la psicología organizacional. En Tesis Teórica, Tesis Empírica y Tesina predominó el tema de Capacitación, en los Reportes de trabajo y de Investigación el tema que mas predominó fue Desarrollo Organizacional. Cabe destacar que tanto Capacitación como Desarrollo Organizacional son propios de la labor del psicólogo.

Otros temas encontrados en los trabajos para titulación, aunque con un menor porcentaje de aparición fueron: Administración, Social, Análisis de puestos, Mercadotecnia, Calidad, Médico, Inducción, Clínica, Seguridad Industrial. Como podemos ver hay una gran diversidad de temas no psicológicos los cuales están enfocados a otras disciplinas. A pesar de que la mayoría se refiere a temas propios de la psicología organizacional, es de tomar en cuenta el número de trabajos que trataron otros temas, ya que en las características de presentación de los mismos se alude a la psicología organizacional y no lo llevan a cabo, esto podría ser consecuencia del desconocimiento de la labor del psicólogo en las organizaciones.

La información obtenida, se organizó en un catálogo y tres tablas: el catálogo contiene la lista de tesis de psicología del área organizacional del periodo de 1988 a 1998. Ya que la solicitud de la información se realizó en el año de 1998, es importante hacer la aclaración que el catálogo que se proporciona en el departamento de Procesos Técnicos de la biblioteca de la ENEP, Iztacala, sólo contenía las tesis hasta ese momento registradas, por lo cual algunas tesis

de dicho año pueden no aparecer en el análisis (ver anexo 1) En la tabla 1 se muestra el vaciado general de la información obtenida del análisis, en ella se describen datos como: nombre de la tesis, modalidad de titulación, enfoque, año, categorías de análisis y observaciones generales (ver anexo 2). En la tabla 2 se organizó la información por nombre de la tesis, año, modalidad, si se aceptó o no y marco teórico (ver anexo 3). Por último en la tabla 3 se muestran los datos divididos por modalidad de titulación organizados de la siguiente manera: nombre de la tesis, año, tema o área y si se aceptó o rechazó (ver anexo 4).

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación, se encontró que al llevar a cabo la elaboración de los trabajos para obtener el título de licenciatura en la carrera de psicología, referentes al área organizacional, del período de 1988 a 1998 de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala, la mitad de ellos no está tomando como marco de referencia teórico a la psicología, sino a otras disciplinas como: la Administración, Medicina, Mercadotecnia, etc., o bien se salen del contexto de la psicología organizacional. Esto refleja que existe un grave problema, ya que al ser tesis de la carrera de psicología carecen de fundamentos teóricos básicos de dicha disciplina, en algunos casos sólo hacen una recopilación histórica acerca del tema de interés, sin tomar una postura o punto de vista desde el cual abordar el problema, como se pudo observar en las Tesinas. Esto puede ser consecuencia de que a lo largo de la carrera no existe una delimitación de las competencias del psicólogo en la organización, esto no sólo sucede dentro de la carrera sino también fuera de ella ya que comenta Vargas (en prensa) "la psicología como todas las ciencias es requerida para solucionar demandas sociales, aunque muchas veces se haga por un supuesto erróneo planteado por grupos ó personas ajenas a la disciplina que no tienen claro lo que la psicología puede o no hacer".

De esta manera el psicólogo llega a las organizaciones en donde le piden realizar labores no propias de la psicología como trámites administrativos, nómina, contratación, trámites del IMSS, llenado de documentos y trámites en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, etc, aunado a la necesidad de percibir un sueldo y a la competencia que existe en el medio laboral, el psicólogo se ve obligado a realizar este tipo de actividades fuera de su disciplina. Como consecuencia la sociedad y hasta el mismo psicólogo se han formado la idea de que estas actividades son propias de la psicología. Esto nos hace caer en el mismo error pues los mismos psicólogos no damos a conocer a los demás cuales son las labores propias de la disciplina en una organización. Es necesario que el mismo psicólogo que tiene como objeto de estudio la conducta en interacción con su medio ambiente delimite sus competencias, las cuales son: analizar, evaluar, modificar y predecir la conducta en interrelación con los factores ambientales en este caso en el contexto organizacional. Sería bueno que los futuros egresados comenzaran a delimitar estas competencias en las diferentes organizaciones. Otra sugerencia ante este problema sería que durante la carrera existiera la delimitación o una explicación de las actividades

del psicólogo en esta área que es por lo que observamos una de las que más tiende a desviarse a otras disciplinas

Otro problema grave al que nos estamos enfrentando es que al egresar de la carrera un alto porcentaje de alumnos no se titula y los pocos que llegan a hacerlo, sólo ven la elaboración de la tesis como un mero trámite y no como una oportunidad de desarrollar y aplicar los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridos durante la carrera, esto trae como consecuencia que la mayoría de las tesis no se realicen con calidad, pues observamos que los alumnos egresados no ponen mucha atención en la realización de sus trabajos, además de la desinformación que existe sobre los puntos que debe necesariamente contener el trabajo final, la coherencia en el marco teórico y en el desarrollo del trabajo. El interés principal del egresado se centra en obtener el título por la vía más práctica, pues la mayoría de los trabajos fueron de las modalidades que más facilitan la elaboración de las tesis que son: Reporte de Trabajo y Tesina. Una posible explicación es que se ha ido perdiendo la motivación para realizar un buen trabajo para titulación, hoy en día sólo interesa obtener el título de licenciado y no el proceso de enseñanza aprendizaje que la buena elaboración de éste implica. Sería interesante hacer un análisis acerca de cuáles son las condiciones o factores que están propiciando que suceda esto en la actualidad.

Se encontraron tesis en las que se propone agregar materias adicionales como computación, llenado de documentos, contratación, etc. Fundamentando que en la vida laboral se le exigen al psicólogo y al no haber una clara delimitación de sus competencias y actividades cree que es psicología organizacional. Esto solo nos indica que ni el mismo psicólogo de Iztacala tiene el conocimiento de que cuenta con las habilidades para realizarse en cualquier área de la psicología, pues el currículo de Iztacala fue diseñado para que a lo largo de la carrera se desarrollen las competencias requeridas para realizar un buen trabajo psicológico en cualquier ámbito.

Una pregunta que se puede hacer con relación a los resultados que hemos obtenido de esta investigación es ¿qué ha pasado con los dos compromisos que se plantearon al inicio de las actividades de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala? “Los cuales eran: por un lado, la necesidad incuestionable de plasmar en un currículo académico la identidad profesional

y científica que, como problema venia presentando desde hace tiempo el psicólogo, por otro lado construir un currículo propio de la disciplina teniendo como elementos, aquellos derivados como consecuencia de la definición de dicha identidad" (Ribes, et al, 1986, p. 9).

Como sabemos la psicología era definida y practicada por profesionistas no psicólogos (médicos, psiquiatras, filósofos, abogados, etc.). No obstante hubo pequeños avances, que fueron preparando el campo para la independencia profesional, como la construcción de psicología como facultad independiente de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. A pesar de estos intentos persistía la necesidad de su independización de las disciplinas médicas. No fue sino hasta la creación de Iztacala que los contenidos de otras disciplinas fueron definitivamente contemplados en forma curricular como conocimientos adicionales y no como elementos básicos de la información integral del psicólogo, lo cual hoy en día se ha ido perdiendo.

Pero ¿qué pasa con el psicólogo en la actualidad?, ¿porqué se vuelve a repetir la historia, creyendo que es necesario hacer uso de otras ciencias?. Dentro de la investigación se encontraron comentarios sobre la necesidad de incorporar materias relacionadas al contexto administrativo, ya que según ellos el psicólogo se encuentra en desventaja con otros profesionistas, sin embargo algunos de ellos se llegaban a quejar que estos otros profesionales ocupaban o desarrollaban labores el psicólogo. Vargas. (en prensa) explica que: "gran parte de la problemática a la que se enfrenta la psicología organizacional surge ante la limitante de no contar con una teoría psicológica que pueda sustentar y diferenciar de manera coherente y efectiva la operación tecnológica de la disciplina". También nos menciona que "la organización, como una de las distintas áreas de operación tecnológica de la psicología, obedece a denominaciones y al planteamiento de demandas sociales, necesita articular un vínculo con la ciencia básica, vínculo que desde la teoría interconductual es posible crear mediante la delimitación concreta del área, la delimitación y diferenciación de la operación de otras disciplinas inmersas en un contexto multidisciplinario como es la organización" Vargas (en prensa)

Cabría preguntarnos si las tesis actuales sirven como fundamentos para la elaboración de otras tesis entonces ¿qué pasa con las nuevas?, si se toma una base errónea seguramente el resultado será el mismo, sería recomendable

hacer una implementación ya sea de seminario, materia o asesorías dentro de la carrera sobre la elaboración de trabajos de titulación en donde se den bases y fundamentos para un buen desarrollo de éstos, además de que el alumno este motivado al realizar dicho trabajo.

No obstante existen trabajos de titulación que además de cumplir con los requisitos lo hacen con calidad, teniendo como base una buena fundamentación teórica y coherente a lo largo del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA

- American Psychological Association (1998) Manual de estilo de publicaciones. México, El Manual Moderno.
- Arias, F (1991). Introducción a la metodología de investigación en las ciencias de la administración y el comportamiento. Trillas, México
- Arias, F. (1994). Administración de recursos humanos. México, Trillas.
- Baena, G. (1990). Instrumentos de investigación. México, Editores Mexicanos Unidos.
- Barrat, P. (1990). Fundamentos de los métodos psicológicos. México, Limusa.
- Berry, L y Houston, J. (1993). Psychology at work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Madison, Wisconsin, Brown and Benchmark.
- Blum, M. y Naylor, J. (1985). Psicología industrial. sus fundamentos teóricos y sociales. México, Trillas.
- Caparrós, A. (1990). Historia de la Psicología. España, Ceac.
- Clay, H. y Wakeley, J. (1982). Psicología de la conducta industrial. México, Mc. Graw Hill.
- Comboni, S. y Juárez, J. (1990). Introducción a las técnicas de investigación. México, Trillas.
- Dunnette, M. y Kirchner, W. (1976). Psicología industrial. México, Trillas
- Eguíluz, L. Y Olivares, R. (1997). Manual de titulación de la carrera de psicología. México, U N A M Campus Iztacala.
- Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana (1975). Madrid, Espasa Calpe. Vol. 62.

- Frutos, V. (1999). Manual para la elaboración de tesis de postgrado. México, UNITEC.
- García, L. Moya, S. y Rodríguez, S. (1992). Historia de la Psicología, introducción I. introducción. Madrid, Siglo XXI.
- Gilmer, H. (1974). Psicología general. México, Harla.
- González, M. (1992). Filosofía y cultura. Madrid, Siglo XXI.
- González, P. (s/f). Conductismo. Bases de la función psíquica (II).
- González, R. (1992). El influjo de la filosofía en la psicología científica. México, E.N.E.P Iztacala.
- Grados, J. (1988). Inducción, reclutamiento y selección. México, El Manual Moderno.
- Harrsch, C. (1985). El psicólogo ¿que hace?. México, Alambra.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill.
- Hothersall, D. (1997). Historia de la psicología. México, Mc Graw Hill.
- Jiménez, A. (1976) Análisis experimental de la conducta. Aplicado al escenario industrial. México, Trillas.
- Kanfer, E. Y Goldstein, A. (1992). Como ayudar al cambio en psicoterapia: un modelo de métodos. Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Kantor, J. (1980). Psicología interconductual. Un ejemplo de construcción científica sistemática. México, Trillas.
- López, S. (1995). Historia de la psicología en México. México, Ceapac
- Morales, M. (1995). Psicometría aplicada. México, Trillas.

- Munch, G. y García, M. (1987) Fundamentos de administración. México, Trillas.
- Mueller, F. (1992). La psicología contemporánea. México, Fondo de Cultura Económica.
- Olea, P. (1990). Manual de técnicas de investigación documental para la enseñanza media. México, Esfinge.
- Pardinas, F. (1985) Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. México, Siglo XXI.
- Ribes, E., Fernández, C., Rueda, M. y Talento, M. (1996). Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un mundo integral. México, Trillas.
- Ribes, E. (1990). Problemas conceptuales en el análisis del comportamiento humano. México, Trillas.
- Ríos, A. y Paniagua, A. (1990). Orígenes y perspectivas de la administración. México, Trillas.
- Rodríguez, M. (1988). Psicología de la organización. México, Trillas.
- Rojas, R. (1982). Guía para realizar investigaciones sociales. México, Textos universitarios.
- Rojas, R. (1992). El proceso de la investigación científica. México, Trillas.
- Rojas, R. (1993). Investigación social, teoría y praxis. México, Plaza y Valdéz editoriales.
- Ruíz, J. (1987). Esquizofrenia: un enfoque cognitivo. España, Alianza.
- Schein, E. (1982) Psicología de la organización. México, Prentice Hall.
- Secco, O. (1970). Los tiempos modernos y contemporáneos. Buenos Aires, Kapelusz.

- Stagner, R. (1988). A History of psychological theories. New York, Macmillan.
- Tamayo, M. (1992). El proceso de la investigación científica. México, Grupo Noriega Editorial.
- Thorndike, R. y Hagen, E. (1986). Test y técnicas de medición en psicología y educación. México, Trillas.
- Valderrama, P., Colotla, V., Gallegos, X. y Jurado, S. (1994). Evolución de la psicología en México. México, Manual Moderno.
- Vargas, J. (en prensa). Tecnología psicológica: el momento de la transición. México, U.N.A.M. Campus Iztacala.
- Vargas, J; Velasco, M. (en prensa). Psicología organizacional: consideraciones generales. México, U.N.A.M. Campus Iztacala.
- Vega, M. (1992). Introducción a la psicología cognitiva. México, Alianza.
- Vernan, P. (1982). Inteligencia, herencia y ambiente. México, El Manual Moderno.
- William, H. (1979). Psicología industrial y organizacional. sus elementos esenciales. México, El Manual Moderno.
- William, S. (1982). Historia de la psicología. México, Trillas.
- Zumaya, M.(1993). Bases teóricas de las psicoterapias cognitivo-conductuales”, *Salud Mental*, 16(1)

ANEXO 1.

CATALOGO DE TESIS DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EN LA
ENEP IZTACALA

- 001-31921-V41987-8 Vitadomat Alonso Alonso. La psicología en la administración de empresas un modelo de detección de necesidades de capacitación
- 001-31921-M1-1988-3 Musalem Achcar Alicia. Reporte de capacitación en el sector salud.
- 001-31921-M3-1988-3 Martínez Muñoz Sergio Iram El papel del psicólogo en la industria: psicología industrial versus psicología del trabajo, un análisis teórico
- 001-31921-J1-1989-3 James López María Honorina, Ramos Pacheco Isabel. Propuesta para un estudio psicodiagnóstico de trabajadores expuestos a sustancias neurotóxicas en un ambiente laboral mexicano.
- 001-31921-Z1-1989-2 Gómez Arana Patricia, Zaldivar Armenta Esperanza. El análisis experimental aplicado a la capacitación.
- 001-31921-A1-1989-1 Aguilar Ramírez Luz María Guía para el psicólogo como instructor de capacitación y adiestramiento.
- 001-31921-C3-1989-2 Carapia Torres Flor Patricia, Ortiz Magande Norma. El psicólogo como capacitador: diseño de un programa y estudios piloto
- PO462/89 Ladim Zea Ma De Lourdes. Análisis teórico sobre los factores que determinan la inserción de la mujer-esposa-profesionista al ámbito laboral.
- PO461/89 Pérez Espinosa Graciela Funciones y trabajo del psicólogo responsable de la capacitación y adiestramiento en una organización comercial
- PO465/89 Bernal Salinas Martha. El uso de algunas técnicas conductuales para inducir y capacitar al personal en una fábrica de autopartes

- 001-31921-V3-1990-7 Vega Martínez Elisa Iveth. El papel del psicólogo en la planeación y desarrollo de recursos humanos
- 001-31921-A3-1990-1 Álvarez Flores Susana. El psicólogo y la capacitación, una alternativa de trabajo
- 001-31921-C4-1990-2 Cachón Estrella Elsy Leticia. La desprofesionalización del psicólogo en el área de capacitación en las organizaciones.
- 001-31921-A4-1990-5 Arellano Morales Patricia. Elaboración y aplicación de un programa de capacitación para una sociedad cooperativa.
- 001-31921-H6-1990-5 Herrera Del Rio Araceli. Análisis conductual su aplicación al medio laboral en dos áreas, selección y capacitación.
- 001-31921-F2-1990-4 Flores López Ana María. Desarrollo organizacional el papel del psicólogo en las instituciones área industrial.
- 001-31921-R2-1991-6 Rodríguez López Armando. La selección y evaluación de personal en la secretaria de la defensa.
- 001-31921-L1-1991-6 Lira García Guadalupe. Psicodiagnóstico temprano en trabajadores expuestos a disolventes orgánicos
- 001-31921-V2-1991-7 Villegas Vences Mario. El papel de la capacitación en el desarrollo organizacional
- 01-31921-M3-1991-5 Murguía Gribay Ana Lilia. Proceso de reclutamiento y selección de personal.
- 001-31921-G4-1991-4 González Duarte Patricia. El psicólogo en el área administrativa.
- 001-31921-Z1-1991-6 Zúñiga Valverde Edgar Orlando. La psicología y su contribución en la planeación estratégica de desarrollo de recursos humanos orientada a la calidad total y la producción en una organización

- 001-31921-R5-1991-5 Rivera Feilo Aurelia. El papel del psicólogo en el ámbito laboral. El diseño de tareas como motivador.
- 001-31921-V4-1991-6 Velásquez Cervantes José Miguel. El rol del psicólogo en la administración de recursos humanos: el caso CONDUMEX.
- 001-31921-V6-1991-6 Villa Soberanes Maydee de las Mercedes. Reclutamiento y selección en una industria farmacéutica.
- 001-31921-Q1-1991-5 Quirino Romo María Angélica. Labor administrativa del psicólogo en una organización industrial.
- 001-31921-M5-1991-5 Martínez Nava Alicia. Un procedimiento de reclutamiento y selección de personal desde una perspectiva conductual.
- 001-31921-C4-1991-2 Castañeda López Isabel. Motivación y calidad de vida en el trabajo, como una alternativa para mejorar la productividad.
- 001-31921-R10-1991-5 Robles Rico Juana Irma. La selección de personal y algunas otras funciones del psicólogo en las organizaciones laborales.
- 001-31921-M6-1991-5 Macías Rodríguez María. La participación de psicólogo en la capacitación y en el adiestramiento.
- 001-31921-H2-1991-4 Hernández Ríos María Isabel. La participación del psicólogo en la industria en el área de capacitación en México.
- 001-31921-A4-1991-1 Alatorre Carbajal Georgina. Psicología y desarrollo organizacional.
- 01-31921-O3-1991-5 Ontiveres Esparza Hugo Alejandro. La administración por objetivos y su relevancia en el desarrollo organizacional.
- 001-31921-V8-1991-6 Veioz Gómez Víctor. Inducción, El individuo frente a la organización.

- 001-31921-C1-1992- Cuevas Santana Margarita Isabel. La participación del psicólogo en el reclutamiento y selección de personal en empresas de tipo departamental
- 001-31921-P1-1992- Pacheco Hurtado María Concepción. La entrevista como técnica de selección de personal
- 001-31921-M2-1992- Madrid Zepeda Norma Cecilia. El problema de la subjetividad en la entrevista de selección.
- 001-31921-C4-1992- Correa González Irma. El papel del psicólogo industrial en la selección de personal en tiendas de auto/servicio.
- 001-31921-F2-1992- Fonseca Aroche Margarita, De Nava Ortiz María Del Carmen. Detección de necesidades de capacitación y aplicación de un programa en relaciones humanas en una empresa.
- 001-31921-M4-1992- Mejía Soto Patricia, Medrano Estévez Blanca Lilia. Efectos de la doble jornada de trabajo en la personalidad de la mujer mexicana de clase media
- 001-31921-A6-1992- Archila Carmano Ana Olivia, Quintero Cruz María De Jesús Cecilia. Una metodología para la capacitación de sistemas dentro del ámbito empresarial.
- 001-31921-C5-1992- Clorio Cruz Olivia Perla. Desarrollo organizacional en una empresa pequeña del sector privado: el papel del psicólogo en el área de recursos humanos.
- 001-31921-J3-1992- Jiménez Medina María Nayely. El psicólogo como entrevistador en la selección de personal.
- 001-31921-R1-1992- Rodríguez Elizalde María del Rocío. Modelos motivacionales: su importancia en el desempeño y satisfacción laboral
- 001-31921-G5-1992- Gómez Ortiz Sara Lilia. Hostigamiento sexual hacia la mujer dentro del área laboral

- 001-31921-P4-1992- Pérez González Martha. Funciones del psicólogo en el departamento de capacitación en una embotelladora
- 001-31921-C53-1992- Soriano Hurtado Sonia Beatriz. Capacitación entre ámbitos de motivación en ambientes laborales. el bifactorial de Herzberg, y la modificación de conducta organizacional descrito por Luthams.
- 001-31921-L3-1992- Lara Méndez Ofelia. Factores que influyen en la instalación de trabajador y la repercusión de ésta en el individuo y en la organización.
- 001-31921-M3-1992- Mascorro Luna Javier. La importancia de la entrevista y el psicólogo en la selección de personal.
- 001-31921-L6-1992- Sánchez Carolina De la Luz. Las categorías de actividad, consciencia y personalidad de la mujer en el estudio de la situación denominada doble jornada
- 001-31921-L10-1992- Lara Cervantes Enrique. Dos tipos de evaluación para la selección de personal en la industria.
- 001-31921-C11-1992- Cortés Castro Angélica Marina. Reporte laboral desarrollado en una empresa paraestatal
- 001-31921-L11-1992- López López Francisco. El papel del psicólogo industrial dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal.
- 001-31921-Z1-1992- Zavala Hernández Alicia Elvira. La participación de la psicología en la detección de alteraciones neuroconductuales en trabajadores expuestos a disolventes orgánicos.
- 001-31921-J1-1993- Jiménez Vicario Virginia, Reyes Morales Oscar. Círculos de participación para aumentar la calidad y productividad en las empresas.
- 001-31921-C1-1993- Carmona Miguel Ángel. La participación del psicólogo en la evaluación del personal dentro de una dependencia estatal.

- 001-31921-O1-1993- Ortega Reyes Adrian. La psicología aplicada al proceso capacitador en una empresa de autofinanciamiento automotriz.
- 001-31921-B2-1993- Bazaldúa Lugo Gabriela. El problema de la rotación en la industria y su relación con la motivación en el trabajo
- 001-31921-V2-1993- Velázquez Valencia María Elena. Análisis de un departamento de recursos humanos dentro de una industria textil
- 001-31921-L1-1993- Lira Guillén Patricia. Algunos factores humanos que afectan el ambiente de trabajo en las organizaciones.
- 001-31921-C4-1993- Cerda Vargas Sergio. Elaboración de un programa de capacitación en una empresa paraestatal experiencia practica.
- 001-31921-R4-1993- Ríos Flores María Alicia. Género psicología y trabajo remunerado.
- 00131921-V3-1993- Valencia Zavala Martha Laura. Análisis y descripción de puestos en el proceso de reclutamiento y selección.
- 001-31921-T1-1993- Thomas Velázquez Guillermina. Función del psicólogo en el área de recursos humanos dentro de las organizaciones
- 001-31921-P4-1993- Pérez García Blanca Rosa. El papel del entrevistador. en la aplicación de la entrevista de selección.
- 001-31921-A4-1993- Ávila Aguilar Rocío Araceli. La importancia del análisis y descripción de puestos en el proceso de reclutamiento y selección de personal
- 001-31921-R1-1993- Rojas Servín Ángel Enrique. El papel del psicólogo en la implantación del programa de calidad en la empresa TEBO S.A. de C.V.
- 001-31921-L6-1993- López Ambríz Pedro Alberto. Análisis de los instrumentos utilizados en el proceso de selección de personal.

- 001-31921-F1-1993- Flores Pérez Silvia. Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento. una guía
- 001-31921-G 1993 Gálvez Salgado Medina Arlene El desempeño laboral del psicólogo de la subdirección de servicio social ISSSTE
- 001-31921-T2-1993- Téllez Morales Maribel. El psicólogo industrial en la comisión mixta de escalafón de la delegación Azcapotzalco
- 001-31921-C2-1993 Cabrera Fernoso Norma Leticia. Detección temprana de alteraciones psicológicas en trabajadores expuestos a tóxicos
- 001-31921-B5-1993- Bueno Mora Rosa Isela. Inserción de la mujer en el área laboral y repercusión en relación madre/hijo.
- 001-31921-C14-1993 Casas Riverón Claudia Eugenia. Propuesta de un proceso de reclutamiento y selección de candidatos a instructores para el Instituto Mexicano del Petróleo.
- 001-31921-L5-1993 Landa Mendoza María del Consuelo. La importancia de la entrevista inicial en el proceso de selección de personal.
- 001-31921-O5-1993- Orihuela Viveros María Eugenia Las actividades de psicólogo en el área de comunicación interna de una aerolínea.
- 001-31921-V-1993- Villar Herrera Marco Antonio. Diseño del manual de métodos y procedimientos de trabajo para el área de reclutamiento y selección de personal en un grupo manufacturero.
- 001-31921-C15-1993 Cortés Ibarra Patricia. La motivación y la psicología del trabajo.
- 001-31921-R3-1993 Rebollo Bazo María Margarita. La participación del psicólogo industrial en el consumismo y la publicidad.
- 001-31921-H7-1993- Huítrón Enríquez Norma Angélica, Ramírez Mascoza José Antonio. Revisión y análisis crítico de algunas pruebas de inteligencia en selección de personal

- 001-31921-C2-1994- Castillo Gonzalez María del Carmen. El papel del psicólogo en la elaboración de un manual de análisis de puestos aplicado a una empresa privada
- 001-31921-N1-1994- Núñez Elssa Laura. Motivación intrínseca y extrínseca como variables que influyen en el ausentismo y rotación de personal dentro el ámbito laboral
- 001-31921-U1-1994- Ugalde Alcántara Adriana. La evaluación organizacional: reflexiones críticas y lineamientos de una propuesta.
- 001-31921-L3-1994- De la Luna Canudas Elda María, Vega Arévalo María Hortensia. Tóxicos y satisfacción en el trabajo: un estudio con trabajadores expuestos a éstos.
- 001-31921-S3-1994- Salazar Montes María Guadalupe. El clima organizacional: los equipos de trabajo como herramienta de intervención para el cambio.
- 001-31921-R5-1994- Ramos Martínez Concepción. El papel del psicólogo en una empresa de ensamble de carrocería Eurocar México.
- 001-31921-D2-1994- Daza Sandoval Mónica Alejandra. Horizonte laboral del psicólogo en el área industrial.
- 001-31921-V3-1994- Vargas Bustos Juan Antonio. Evaluación de habilidades laborales (un complemento a la selección de personal)
- 001-31921-M- Martínez Palma Arturo. El desarrollo organizacional y el estilo gerencial mexicano.
- 001-31921-M9-1994- Mondragón Castillo Laura Elisa. Análisis de los factores que inciden en el problema de rotación de personal en una empresa refresquera y una alternativa desde el punto de vista psicológico.
- 001-31921-Z1-1994- Zúñiga Azúa Angélica, Redondo Jiménez Virginia. Taller: técnicas de entrevista en selección de personal.

- 001-31921-L3-1994- López López Teresita Del Niño Jesús, Rodríguez Perez María Del Carmen. Rotación de personal en una empresa del sector privado, sus características y como disminuirlas
- 001-31921-A12-1994- Alvarado Ibarra Lilia, García Martínez Maribel. Elaboración y validación de un instrumento para determinar el nivel de cultura organizacional en una empresa.
- 001-31921-H4-1994- Hernández Del Rosario Teresita Capacitación, una alternativa para el desarrollo profesional de psicólogo educativo en el sector industrial mexicano.
- 001-31921-V10-1994- Valadez Moreno José Adalberto. Función de psicólogo en el área de capacitación de personal.
- 001-31921-S4-1994- Serdan Rosales Irma Patricia El papel del psicólogo en el área de selección y evaluación en una institución bancaria.
- 001-31921-R7-1994- Regalado López Miriam. Los recursos humanos como medio para la adquisición de la calidad.
- 001-31921-S4-1994- Sánchez Sánchez Juana La motivación del trabajo.
- 001-31921-P1-1995- Pineda Flores Laura. Actividades de un psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal.
- 001-31921-H1-1995- Hernández Lechuga María Agustina, Solano Beltrán Romelia. Diseño y aplicación del taller motivación en el desempeño laboral evaluado con la técnica de Bales
- 001-31921-J1-1995- Juárez López Dolores Actitud hacia la doble jornada de trabajo femenino y la relación de pareja.
- 001-31921-S1-1995- Santillán López César. El psicólogo en el diseño de programas de calidad en selección de personal.
- 001-31921-H2-1995- Hidalgo García Edna Guadalupe. La selección de personal en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

- 001-31921-P2-1995- Del Pozo Adrián María De Lourdes Propuesta de evaluación conductual en selección de personal
- 001-31921-A7-1995- Alarcón Galván María Verónica Una aproximación interconductual al análisis de las competencias en la selección de personal.
- 001-31921-N1-1995 Nieto Gómez Rosa María. La comunicación: un factor básico que contribuye al logro del desarrollo organizacional.
- 001-31921-F1-1995- Flores Ramos César Augusto. Nuevas tendencias de la capacitación: reingeniería.
- 001-31921-C6-1995- Cruz Monrroy María Leobigilda. Diseño y aplicación de un programa de entrenamiento en habilidades sociales en ambientes laborales.
- 001-31921-V6-1995- Villanueva Corona Juan Antonio. El cambio de actitudes en las organizaciones productivas.
- 001-31921-M5-1995- Molina Guerrero María Isabel. Descripción de la importancia del psicólogo egresado de la ENEP Iztacala en la capacitación dentro de la iniciativa privada.
- 001-31921-F2-1995- Franco Navarrete Adriana. La psicología inserta en los grupos de calidad.
- 001-31921-A12-1995- Avitia Gómez Patricia Guadalupe, Sánchez Guerrero María Elodia. El efecto de los tóxicos en los trabajadores y sus posibles consecuencias en la vida familiar.
- 001-31921-M7-1995- Méndez Jiménez María Guadalupe. El análisis transaccional en la evaluación de la comunicación en una organización
- 001-31921-M4-1995- Meléndez Téllez Gregorio. Un programa de selección y capacitación de personal aplicado a una empresa pública.
- 001-31921-R6-1995- Rodríguez Pineda Sandra Ivonne. El desarrollo organizacional y la función del agente de cambio.

- 001-31921-M8-1995- Martínez Villar Luis Arturo La psicología en los programas de calidad total
- 001-31921-E3-1995- Espinosa Martínez Mónica Edith Los estilos de liderazgo y su implicación en el comportamiento de los colaboradores
- 001-31921-C14-1995- Cruz Sandoval Fabiola, Moreno Sánchez Graciela Factores que ponen en peligro al trabajador, incidiendo en los accidentes laborales.
- 001-31921-H10-1995- Herrera Morales Juan Carlos. La capacitación en una dependencia gubernamental: análisis y propuesta del papel del psicólogo.
- 001-31921-F3-1995- Flora Velis Ivette, Kimura Hosaka Rocío Akemi. Normas internacionales de calidad ISO 9000, un modelo real de detección de necesidades en capacitación dentro de una industria embotelladora mexicana.
- 001-31921-G13-1995- Guzmán Cazares María del Carmen, López Candiani Griselda. El proceso de capacitación en una industria: un enfoque psicológico
- 001-31921-E-1995- Esparza León Laura El papel del psicólogo en el centro de desarrollo infantil Rosario Castellanos de la secretaria de Relaciones Exteriores.
- 001-31921-J3-1995- Jaime Martín Berta Alicia. Hablando de capacitación desde la experiencia laboral.
- 001-31921-V3-1993- Castillo Piña Erica, Vieyra Sánchez Cecilia. Calidad total, calidad de vida y salud ocupacional
- 001-31921-P8-1995- Piña Covarrubias Carmen Esperanza. Propuesta de un programa de capacitación para la reducción de estrés en el trabajo en un cuerpo de seguridad.
- 001-31921-C16-1995- Cabrera Enriquez Rosa Edith, Padilla Del Toro Adela. El papel del psicólogo dentro de la filosofía de calidad continua.

- 001-31921-G2-1996- Garcia Maya María Elizabeth El proceso de capacitación en una institución hospitalaria un análisis desde la psicología del personal
- 001-31921-M3-1996- Muñoz Gutiérrez Flavia Alejandra Reflexiones acerca de la capacitación.
- 001-31921-A2-1996- Arguello Moreno Guadalupe, García Torres Ricardo Evaluación psicológica aplicada al área laboral y vocacional.
- 001-31921-Z2-1996- Zaragoza Ramírez María Antonta La calidad de vida en el trabajo y su repercusión en el desempeño laboral.
- 001-31921-G11-1996- Garcia Romero Araceli. El psicólogo ante la elaboración y evaluación de programas de adiestramiento del personal.
- 001-31921-G10-1996- González Huitrón José. Control total de la calidad, una alternativa para la capacitación.
- 001-31921-G13-1996- González Martínez Ana Bell. El desarrollo humano en una organización
- 001-31921-P5-1996- Palacios Apolonio María del Rocío. La evaluación psicológica en la selección de personal: Cleaver y Lüscher en un caso específico.
- 001-31921-V2-1996- Vivas Martínez Elizabeth. Alcance de las actividades que realiza el psicólogo dentro de las funciones del área de integración y desarrollo en el CENDIS VALLEJO, de la empresa Sabormex S.A. de C V.
- 001-31921-R10-1996- Ruiz Alizota Miriam. La entrevista de selección de personal desde una perspectiva sistémica.
- 001-31921-M8-1996- Martín Canseco Sandra Catalina. Propuesta para mejorar la productividad y calidad ejecutiva
- 001-31921-M12-1996- Martínez Chávez María Luisa. La labor del psicólogo en una empresa refresquera.

- 001-31921-H5-1996- Herrera Ornelas Ana Berta, Velasco González Lucía Antecedentes, alcances y limitaciones de la investigación en el clima organizacional.
- 001-31921-G25-1996- García Galván María De Lourdes. Funcionamiento y estructuración del departamento de capacitación y adiestramiento en una empresa productora y abastecedora de refrescos.
- 001-31921-V5-1996- Vázquez Hernández Lizzet La inserción del psicólogo como coordinador de capacitación en la industria de las artes gráficas
- 001-31921-H1-1997- Hernández Mancilla Lidia Rocío. El trabajo en equipo y los círculos de calidad.
- 001-31921-C4-1997- Cruz Reyes María del Carmen M Programa de capacitación dirigido a mandar intermedios y operarios en la prevención de actos inseguros.
- 001-31921-G3-1997- González Castro Ana María, Mejía Olguín Jeannette, Pérez Torres Carlos. Desarrollo de una estrategia para la detección de necesidades de capacitación, su aplicación en una empresa del sector productivo.
- 001-31921-A1-1997- Álvarez Rodríguez Alicia, Martínez Lozano María Alejandra, Pérez Heredia María Teresa. Doble jornada de trabajo y la salud de la mujer: una investigación con enfermeras y profesionistas
- 001-31921-C3-1997- Costales Uribe Norman, Hernández Torres Noé El psicólogo en el mejoramiento de las relaciones laborales hacia la productividad en grupo HYTT.
- 001-31921-P4-1997- Peña Miranda Janet. La capacitación en relaciones humanas: una propuesta para evitar la rotación de personal en empresas mexicanas.

- 001-31921-L3-1997- López Cano Norma Estela, Vera Alvarez Dora Maria; Programa de capacitación una alternativa para el cambio de actitudes
- 001-31921-C9-1997- Camarena Murillo Patricia, Granados Rodriguez Rocio La función del psicólogo dentro del campo de la capacitación para mejorar la calidad del trabajo
- 001-31921-S3-1997- Segura Méndez María del Carmen Intervención del psicólogo del trabajo en el área de seguridad industrial en la prevención de los accidentes.
- 001-31921-F3-1997- Flores García Miguel Ángel. El papel del psicólogo en la planeación estratégica de las organizaciones.
- 001-31921-L5-1997- López Hernández Juana Teresa. La psicología del personal, el análisis y la evaluación de puestos.
- 001-31921-C23-1997- Ceron Ordaz María del Carmen. El psicólogo en la capacitación laboral y sus contactos multidisciplinarios.
- 001-31921-V1-1997- Vázquez Tiscareño María Leonor. Cambio de cultura organizacional en una empresa fabricante de partes automotrices.
- 001-31921-J1-1997- Jaime Gómez Beatriz Guadalupe. La participación del psicólogo en el reclutamiento y selección en una tienda de autoservicio
- 001-31921-S8-1997- Servin García Lorena Importancia y papel de la psicología y del psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal, reporte de un caso
- 001-31921-E7-1997- Espinosa Lugo Oscar. El reclutamiento y la selección del personal en una empresa dedicada a la distribución de alimentos.
- 001-31921-C18-1997- Corona Rodríguez Alma Rosa. Desarrollo de un sistema de selección y evaluación de personal para las actividades de

investigación y desarrollo tecnológico, así como prestación de servicios técnicos especializados

- 001-31921-S5-1997- Sánchez Félix María Lilia. El papel del psicólogo en la planeación estratégica y capacitación en las organizaciones
- 001-31921-M21-1997- Moreno Florentina Verónica. El psicólogo como facilitador de la calidad en las organizaciones
- 001-31921-L8-1997- López Aragón Linda Olimpia. Estrés y doble jornada laboral: Enfermeras trabajadoras de un hospital privado.
- 0001-31921-L2-1997- López González Ricardo. El papel del psicólogo como gerente corporativo de recursos humanos en una empresa de giro farmacéutico.
- 001-31921-M16-1997- Martínez Toledo Gustavo. Reporte de trabajo profesional realizado en el Instituto de capacitación Penitenciaria durante 1995.
- 001-31921-R -1998- Ruiz Orci Jaime Gustavo. El papel del psicólogo en la industria textil: la construcción de la gerencia de recursos humanos.
- 001-31921-A7-1998- Ayuso Díaz Verónica Elizabeth, Rosales Santiago María de los Ángeles. Elaboración de un manual de inducción para una industria química.
- 001-31921-G -1998- Gante Reyes Leticia. La rotación de personal en relación a la satisfacción laboral en una compañía de seguridad.
- 001-31921-M7-1998- Muñoz Elías Thomas. Aplicación de un modelo de desarrollo de carrera en el I. M. Del Petróleo
- 001-31921-L -1998- López Balderas Beatriz. Propuesta de un manual guía para el proceso administrativo de la capacitación.
- 001-31921-P3-1998- Pérez Ortega Julia. Comparación del perfil teórico con el perfil práctico del psicólogo dentro de una institución municipal.

- 001-31921-P2-1998- Perez García Claudia, Sánchez Ibarra María Guadalupe
Los problemas humanos en el área industrial y el papel del psicólogo en la productividad
- 001-31921-R2-1998- Rojas Flores Myriam De Lourdes. Campo laboral del psicólogo industrial en la ciudad de México.
- 001-31921-O2-1998- Ortiz Sánchez Alfredo Las funciones del psicólogo del trabajo a finales del siglo XX
- 001-31921-G5-1998- González Trejo Alfredo El psicólogo de Iztacala y su ejercicio profesional en las organizaciones: su posibilidad de inserción y desempeño en recursos humanos.
- 001-31921-G11-1998- Garzón Luna María Del Carmen. La función del psicólogo, el desarrollo de carrera en la empresa.
- 001-31921-G4-1998- González Martínez María Luisa. Un estudio de clima organizacional en una institución bancaria.
- 001-31921-A9-1998- Aguirre Ramos Verónica. el papel del psicólogo en el desarrollo organizacional.
- 001-31921-C9-1998- Carcamo Gutiérrez Ángel Salvador. La participación del psicólogo en la implementación del programa de productividad en la industria alimenticia.
- 001-31921-H5-1998- Huerta Veloz Luciano Julio. Actividad del psicólogo en el departamento de selección y desarrollo de personal de una empresa química
- 001-31921-P6-1998- Pérez Chang José Guadalupe. Lineamientos de la comunicación y el liderazgo en las organizaciones modernas.
- 001-31921-B9-1998- Barba Santos María Del Rosario. Estrés Laboral
- 001-31921-B11-1998- Bravo González Leticia Interpretación sobre las consecuencias en los trabajadores mexicanos que laboran bajo el sistema de calidad total.

- 001-31921-G7-1998- Gonzalez Jurado Victoria. Estudio sobre clima de trabajo y descripción de puestos en una industria textil
- 001-31921-J4-1998- Juárez García Arturo Factores psicosociales y efectos negativos de tipo psicológico en los accidentes de trabajo.
- 001-31921-C14-1998- Carrales Gamboa Adela Aidee, Mandrujano Rocillo Mónica. El psicólogo como agente de transformación en el logro de la competitividad y supervivencia empresarial.
- 001-31921-C15-1998- Caballero Monsalvo Diana Maribel, Lahera González Gabriela Yamily. El papel del psicólogo en las organizaciones.
- 001-31921-P10-1998- Preciado Gutiérrez Erendira. Identificación de líderes en una empresa embotelladora mexicana por medio de un test sociométrico.
- 001-31921-E5-1998- Pérez García Adrián, Escoto Silverio Rubén. Importancia del enfoque psicológico externo en la caracterización del análisis de puestos.
- PO1741/98 Equihua López Rene Jaime. Una detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en el medio fotográfico (distribuidora de la marca Kónica).
- 001-31921-M24-1998- Meza Marroquín Blanca Lilia. Factores psicológicos que intervienen para la excelencia en el trabajo
- 001-31921-H11-1998- Hernández Quezada Miriam Guadalupe ISO 9000 y su vinculación con la psicología.
- 001-31921-S13-1998- Soule Mendizábal Iris Eugenia El desarrollo organizacional como una herramienta de trabajo en una empresa educativa.
- 001-31921-A24-1998- Avelaño García Amánida Nidia. El comportamiento del consumidor: implicaciones psicológicas de la mercadotecnia

001-31921-Z -1998- Zamudio Moreno Irene Revisión y análisis crítico sobre algunas herramientas que son empleadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal

ANEXO 2.

NOMBRE DE LA TESIS	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Inez Muñiz Sergio Iram. El papel del psicólogo en la industria psicológica versus psicología del trabajo, un análisis teórico Reporte de trabajo que Histórico-Social 1988	o	o	o	o	o	o	o	✓	
Adriana Achcar Alicia. Reporte de investigación en el sector salud Reporte de trabajo Enfoque Conductual. 1988	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	Retoma técnicas psicoanalíticas, pero se basa principalmente en la teoría conductista
Tomás Alonso Alonso La psicología en la administración de empresas: un modelo de detección de necesidades de investigación 1988	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no se encuentra ni en la biblioteca de la ENEP Iztacala, ni en la biblioteca Central en C U
María Ramírez Luz Ma Guía para el psicólogo como instructor de capacitación y tratamiento Tesis teórica Enfoque Conductual 1989	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
María Salinas Martha, Terminié Cabrera María. El uso de algunas técnicas conductuales para inducir y capacitar al personal de una fábrica de autopartes. Tesis teórica Enfoque Conductual 1989	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Usa técnicas y modelos conductuales, moldeamiento y retroalimentación
María Torres Flor Patricia, Ortiz Andrade Norma El psicólogo como facilitador diseño de un programa y estudio piloto Tesis empírica. Enfoque Administrativo 1989	✓	o	✓	o	✓	o	✓	✓	No cubre los aspectos mínimo, deja de lado muy de lado a la psicología, se basa en lo administrativo
María Arana Patricia, Zaldivar Armenta Aranza El análisis experimental aplicado a la capacitación Tesis empírica. Enfoque Conductual 1989	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
María López Honorina, Ramos Pacheco María. Propuesta para un estudio psicodiagnóstico de trabajadores expuestos a sustancias neurotóxicas en un ambiente laboral Reporte de investigación que Médico-conductual 1989	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Se basa principalmente en aspectos médicos, a pesar de que menciona que lo psicológico debe tomarse en cuenta en los problemas

A N° 2 Análisis de las tesis por categoría, meras cuatro categorías son las más relevantes determinar si una tesis se acepta o no por lo cual cumplir con una de ellas se rechaza para que los tesis se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Ordin Zea Ma De Lourdes Análisis teórico sobre los factores que determinen la percepción de la mujer-esposa-profesionista en el ámbito laboral Tesis teórica Enfoque psico-cultural 1989	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tesis enfocada a la psicología social.
Arez Espinosa Graciela Funciones y trabajo del psicólogo responsable de la capacitación y adiestramiento en una organización comercial Reporte de trabajo Enfoque: Conductual 1989	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Arez Flores Susana El psicólogo y la capacitación, una alternativa de trabajo Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1990	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	○	✓	Da importancia al factor humano desde el enfoque conductual
Arellano Morales Patricia Elaboración y aplicación de un programa de capacitación para una sociedad cooperativa. Tesis Empírica Enfoque Conductual 1990	✓	✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	○	
Arellano Estrella Elsy Leticia La desprofesionalización del psicólogo en el área de capacitación en las organizaciones. Tesina Enfoque: Conductual 1990	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Arellano López Ana Ma. Desarrollo organizacional. El papel del psicólogo en las instituciones, área industrial Tesina. Enfoque Conductual 1990	○	✓	○	✓	✓	○	✓	✓	✓	Habla en términos administrativos, mas que en términos psicológicos
Arellano Del Río Araceli Análisis conductual su aplicación al medio laboral en dos áreas, selección y capacitación Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1990	✓	✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓	Menciona en sus conclusiones el problema de que otras personas en la empresa lleven a cabo el trabajo del psicólogo
Arellano Martínez Elisa Iveth El papel del psicólogo en la planeación y desarrollo de cursos humanos Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1990	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	✓	✓	Propone relacionar conocimientos adquiridos en las diferentes áreas con los problemas en la organización
Arellano Carabajal Georgina Psicología y desarrollo organizacional Tesina Enfoque conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

TABLA Nº 2 Analisis de las tesis per categoria
 Las primeras cuatro categorias son las mas relevantes a determinar si una tesis se acepta o no por lo cual si no cumple con una de ellas se rechaza para que los criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimension psicologica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Titulo

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son
 ✓ Se acepta la categoría
 ○ Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Castañeda López Isabel. Motivación y calidad de vida en el trabajo, como una alternativa para mejorar la productividad. Tesina Enfoque Cognitivo-Conductual Humanista. 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Retoma aspectos de diferentes teorías psicológicas, y se basa en ellos (Ecléctica)
González Duarte Patricia El psicólogo en el área administrativa Reporte de trabajo Enfoque No definido 1991	o	o	o	o	o	o	o	o	o	No cuenta con un marco teórico
Hernández Ríos Ma Isabel. La participación del psicólogo en la industria en el área de capacitación en México. Tesina. Enfoque Conductual. 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lara García Guadalupe Psicodiagnóstico temprano en trabajadores expuestos a solventes orgánicos Tesis empírica Enfoque Conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Da importancia a las conductas de los trabajadores, desde la perspectiva conductual.
Macías Rodríguez Ma La participación del psicólogo en la capacitación y en el entrenamiento. Tesina Enfoque Conductual. 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Martínez Nava Alicia. Un procedimiento de reclutamiento y selección de personal desde una perspectiva conductual Tesis teórica. Enfoque. Conductual 1991.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Murguía Garibay Ana Lilia Proceso de reclutamiento y selección de personal Tesina Enfoque Conductual. 1991	o	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	o	
Quintero Esparza Hugo Alejandro La Administración por objetivos y su relevancia en el desarrollo organizacional 1991	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no se encuentra en la biblioteca de la ENEP Iztracaia ni en la biblioteca central en C U
Quirino Romo Ma Angélica Labor Administrativa del psicólogo en una organización industrial Reporte de trabajo Enfoque Interconductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Retoma la psicología interconductual de Rubes

TABLA Nº 2 Analisis de las tesis por categoría.
 Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no, por lo cual si no cumple con una de ellas se rechaza para que sus criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta ó se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
era Tello Aurelia El papel del psicólogo en el ambito laboral El diseño de las cosas como motivador Tesina Enfoque Conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
bles Rico Juana Irma La selección de personal y algunas otras funciones del psicólogo en las organizaciones laborales ana. Enfoque Conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Hace una delimitación de la labor del psicólogo
driguez López Armando La selección y evaluación de personal en la Secretaria de Defensa. Reporte de trabajo Enfoque Conductual-sistémico 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	Se basa en aspectos de la teoría conductual y de la sistémica
lázquez Corvantes José Miguel El rol del psicólogo en la administración de recursos humanos el caso CONDUMEX Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	✓	✓	Menciona muy poco de la psicología y del psicólogo en sus conclusiones
loz Gomez Victor inducción del individuo frente a la organización Tesina Enfoque Materialista. 1991	○	○	○	○	○	○	○	○	○	Contexto histórico-ideológico
la Soberanes Maydee de las Mercedes. Clutamiento y selección en una industria farmacéutica Reporte de trabajo. Enfoque Conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	Recomienda tener contacto con las empresas para hacer una revisión a los programas de estudio.
legas Vences Mario El papel de la capacitación en el desarrollo organizacional ana Enfoque No definido 1991	○	○	○	○	○	○	○	○	○	No cuenta con marco teórico
ñiga Valverde Edgar Orlando. La psicología y su contribución en la planeación estratégica de desarrollo de recursos humanos orientada a la calidad total y la producción en una organización. Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1991	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ñita Carmano Ana Olivia Quintero Cruz a De Jesús Cecilia Una metodología para la capacitación de sistemas dentro del ambito empresarial Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1992	○	✓	○	✓	✓	○	✓	✓	○	

TABLA N° 2 Análisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no, por lo cual si no cumple con una de ellas se rechaza para que sus criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 ○ Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Cruz Olivia Perla Desarrollo organizacional en una empresa pequeña del sector privado. el papel del psicólogo en el uso de recursos humanos Reporte de trabajo Enfoque: Administrativo. 1992	✓	✓	○	✓	✓	○	○	✓	✓	A pesar de que no deja de dar importancia al factor humano, se basa principalmente en lo administrativo
González Irma El papel del psicólogo industrial en selección de personal en empresas de autoservicio Tesis teórica. Enfoque No definido 1992	○	○	○	✓	✓	○	○	○	✓	No cuenta con un marco teórico.
Castro Angélica Marina Reporte laboral desarrollado en una empresa estatal Reporte de trabajo Enfoque Cognitivo-Conductual. 1992	✓	✓	○	✓	✓	○	○	✓	○	
Santana Margarita Isabel La participación del psicólogo en el reclutamiento y selección de personal en empresas de tipo departamental Reporte de trabajo. Enfoque Conductual 1992	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Reconoce la labor del psicólogo de Iztacala en las organizaciones
Arroche Margarita, De Nava Ortiz Del Carmen. Detección de necesidades capacitación y aplicación de un programa en relaciones humanas en una empresa. Tesis empírica Enfoque: Cognitivo-Conductual 1992	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ortiz Sara Lilia Hostigamiento sexual hacia la mujer dentro el área laboral Tesis. Enfoque: Clínico 1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no trata sobre el área organizacional, enfocada al área clínica
Medina Ma Nayely El psicólogo como entrevistador en la selección de personal. Tesina Enfoque Conductual 1992	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Cervantes Enrique Dos tipos de evaluación para la selección de personal en la industria Tesina Enfoque Sistemico 1992	○	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	○	No define claramente su objetivo

BLA N° 2 Analisis de las tesis por categoria.
 Primeras cuatro categorias son las mas relevantes
 determinar si una tesis se acepta o no, por lo cual
 si cumple con una de ellas se rechaza para que
 criterios se acepten deben cumplir con abordar
 problema desde la dimension psicologica y en el
 contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco teorico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodologia
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificacion
- 8 - Bibliografia
- 9 - Titulo

Los simbolos para identificar si una categoria se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoria
 ○ Se rechaza la categoria

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Mendez Ofelia. Factores que influyen a la instalación del trabajador y la adaptación de ésta en el individuo y en la organización. Tesina. Enfoque No conductual. 1992	✓	o	✓	✓	✓	o	o	✓	✓	
Lopez Francisco. El papel del psicólogo industrial dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal. Tesina. Enfoque Administrativo-conductual. 1992	✓	o	o	o	✓	✓	✓	✓	✓	Su marco teórico es administrativo, pero retoma algunos aspectos de la teoría conductual
Zepeda Norma Cecilia. El problema de la subjetividad en la entrevista de selección. Tesina. Enfoque Conductual	o	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Luna Javier. La importancia de la entrevista y el psicólogo en la selección de personal. Tesina. Enfoque Conductual	✓	✓	✓	✓	✓	o	o	✓	✓	En el objetivo mete lo psicológico en un segundo plano y toma lo administrativo
Soto Patricia, Medrano Estévez Lilia. Efectos de la doble jornada de trabajo en la personalidad de la mujer de clase media. Tesis empírica que Marxista. 1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Enfocada al rol de géneros, se analiza por medio de una psicología marxista
Hurtado Ma Concepción. La entrevista como técnica de selección de personal. Tesina. Enfoque Administrativo	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Gonzalez Martha. Funciones del psicólogo en el departamento de citación en una embotelladora. Reporte de trabajo. Enfoque Conductual. 1992	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Elizalde Ma Del Rocio. Los factores motivacionales importantes en el desempeño y satisfacción laboral. Tesina que Conductual. 1992	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

A N° 2 Análisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no por lo cual se cumple con una de ellas se rechaza para que los criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant. problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Intuitivo

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta ó se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Sanchez Carolina De la Luz Las categorías de actividad, conciencia y personalidad de la mujer en el estudio de la situación nombrada doble jornada Tesis empírica enfoque Histórico-Cultural 1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Se basa en la situación de la mujer en el capitalismo, enfoque histórico-cultural de Leontiev
Priano Hurtado Sonia Beatriz. Capacitación entre ámbitos de motivación en ambientes laborales el bifactorial de Herzberg y la modificación de conducta organizacional descrito por Luthans Tesis empírica. Enfoque Humanista-Conductual 1992	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Hipótesis un poco confusa.
Navala Hernández Alicia Elvira La participación de la psicología en la detección de alteraciones neuroconductuales en trabajadores expuestos a disolventes orgánicos. Reporte de investigación. Enfoque Médico 1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tesis enfocada al área de la salud
Avila Aguilar Rocio Araceli. La importancia del análisis y descripción de puestos en el proceso de reclutamiento y selección de personal Tesina Enfoque: Administrativo-sistémico 1993	o	o	✓	o	✓	o	✓	o	o	
Alzadua Lugo Gabriela El problema de la motivación en la industria y su relación con la motivación en el trabajo. Tesina. Enfoque conductual 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Queno Mora Rosa Isela Inserción de la mujer en el área laboral y repercusión en la relación madre/ hijo Tesis empírica enfoque Histórico-cultural 1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tesis enfocada a la relación madre/ hijo
Labrera Fermoso Norma Leticia Detección temprana de alteraciones psicológicas en trabajadores expuestos a tóxicos Tesis empírica Enfoque Médico 1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Se enfoca al área de salud laboral

TABLA N° 2 Análisis de las tesis por categoría
 Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no por lo cual no cumple con una de ellas se rechaza, para que los criterios se acepten deben en su totalidad abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant. problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta ó se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Monza Miguél Angel La participación del psicólogo en la evaluación del personal de una dependencia estatal. Reporte de trabajo. Enfoque Gestatl, Cognitivo-conductual 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Las Riverón Claudia Eugenia Propuesta de un proceso de reclutamiento y selección de candidatos a instructores para el Instituto Mexicano del Petróleo. Reporte de trabajo. Enfoque Administrativo 1993	✓	o	✓	o	✓	o	o	o	o	
Alcázar Vargas Sergio Elaboración de un programa de capacitación en una empresa estatal. una experiencia práctica 1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	No se encuentra en la biblioteca de la E.N.E.P Iztacala ni en la Biblioteca de C.U.
Artés Ibarra Patricia La motivación y la psicología del trabajo. Tesis teórica. Enfoque Humanista-Conductual. 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Arce Perez Silvia Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento una empresa. Tesis teórica. Enfoque Conductual. 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Arce Salgado Medina Arlene. El desempeño laboral del psicólogo de la dirección de servicio social ISSSTE 1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no se encuentra en la biblioteca de la E.N.E.P. Iztacala ni en la biblioteca central de C.U
Castro Enríquez Norma Angélica, Martínez Mascoza José Antonio Revisión y análisis crítico de algunas pruebas de inteligencia en selección de personal. Tesis teórica. Enfoque Conductual. 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	
Chávez Vicario Virginia, Reyes Morales Oscar. Círculos de participación para mejorar la calidad y productividad en las empresas. Tesis teórica Humanista 1993	o	o	o	o	o	o	o	o	o	El marco teórico no está desde una perspectiva psicológica. Se basa en la filosofía griega
Chávez Mendoza Ma Del Consuelo La importancia de la entrevista inicial en el proceso de selección de personal. Tesis teórica. Enfoque Sistémico 1993	o	o	o	o	o	o	o	o	o	Propone que el psicólogo de la E.N.E.P Iztacala se actualice en áreas administrativas

Tabla N° 2 Análisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no, por lo que si cumple con una de ellas se rechaza para que los criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional.

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Finis

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta ó se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
García Guillen Patricia Algunos factores humanos que afectan el ambiente de trabajo en las organizaciones Tesis teórica Enfoque Conductual 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
López Ambríz Pedro Alberto. Análisis de los instrumentos utilizados en el proceso de selección de personal Tesina Enfoque Administrativo 1993	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Uribe Viveros Ma Eugenia Las actividades del psicólogo en el área de comunicación interna de una aerolínea. Tesis Empírica Enfoque Interconductual 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ortega Reyes Adrián. La psicología aplicada al proceso capacitador en una empresa de autofinanciamiento automotriz Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1993	○	✓	✓	✓	○	○	○	✓	✓	En sus conclusiones menciona muy poco (casi nada) aspectos Psicológicos
Alvarez García Blanca Rosa El papel del entrevistador, en la aplicación de la entrevista de selección Tesina. Enfoque. Sistémico-Administrativo 1993	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	
Rebollo Bazo Ma. Margarita. La participación del psicólogo industrial en el consumismo y la publicidad. Tesina. Enfoque. Conductual. 1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no esta enfocada al área organizacional PENDIENTE
Ríos Flores Ma Alicia. Género, psicología de trabajo remunerado Tesina Enfoque Histórico-Social. 1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no esta enfocada al área organizacional.
Lojas Servín Angel Enrique El papel del psicólogo en la implantación del programa de calidad en la empresa TEBO S A de C / Reporte de trabajo Enfoque Cognitivo-Conductual 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tesis de calidad total
Aléiz Morales Maribel El psicólogo industrial en la comisión mixta de escalafón y la delegación Acazapotzalco Tesis Empírica Enfoque Administrativo 1993	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	A pesar de que da importancia al lo psicologico su marco teórico administrativo

ABI A N° 2 Analisis de las tesis por categoría, las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no, por lo cual si no cumple con una de ellas se rechaza, para que los criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant. problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 ○ Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Thomas Velázquez Guillermina Función psicólogo en el área de recursos humanos dentro de las organizaciones Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Encina Zavala Martha Laura Análisis y descripción de puestos en el proceso de reclutamiento y selección. Tesina Enfoque Sistemico 1993	o	o	✓	✓	✓	✓	o	o	o	
Velázquez Valencia Ma. Elena. Análisis de departamento de recursos humanos dentro de una industria textil Reporte de trabajo Enfoque Conductual. 1993	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	
Mar Herrera Marco Antonio. Diseño del manual de métodos y procedimientos de trabajo para el área de reclutamiento y selección de personal en un grupo manufacturero. Reporte de trabajo Enfoque Sistemico-Administrativo. 1993	o	✓	o	o	o	o	✓	✓	o	Enfocada a lo administrativo
Barado Ibarra Lilia, García Martínez Tribel Elaboración y validación de un instrumento para determinar el nivel de cultura organizacional en una empresa Análisis empírica Enfoque no definido. 1994	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Castillo González Ma Del Carmen El papel del psicólogo en la elaboración de un manual de análisis de puestos aplicado a una empresa privada Tesis teórica Enfoque Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Alvarez Sandoval Mónica Alejandra Horizonte laboral del psicólogo en el área industrial Reporte de investigación Enfoque Sistemico 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Alvarez Luna Canudas Elda Ma, Vega Sandoval Ma Hortensia. Toxicos y estrés en el trabajo un estudio con	✓	✓	✓	✓	✓	o	✓	✓	✓	

Tabla N° 2 Análisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no, por lo cual si cumple con una de ellas se rechaza para que los demás se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teorico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Planteamiento problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Andres expuestos a éstos Reporte de investigación Enfoque Conductual 1994										
Andrez del Rosario Tersita Titulación una alternativa para el desarrollo profesional del psicólogo educativo sector industrial mexicano Tesina. Enfoque Cognitivo-Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lopez Teresita del Niño Jesús, Gomez Perez Maria del Carmen Titulación de personal en una empresa del sector privado, sus características y como mejorarlas Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1994	o	✓	✓	✓	o	o	o	✓	o	
Gomez Palma Arturo El desarrollo organizacional y el estilo gerencial Año. 1994	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta Tesis no se encuentra en la biblioteca de la E.N.E.P. Izatcala ni en la biblioteca central en CU
Tragón Castillo Laura Elisa Análisis de los factores que inciden en el problema de rotación de personal en una empresa maquera y una alternativa desde el punto de vista psicológico Reporte de trabajo Enfoque Conductual. 1994	✓	✓	✓	✓	✓	o	o	✓	✓	
Elza Elssa Laura. Motivación intrínseca y extrínseca como variables que influyen en el sentimiento y la rotación de personal del ámbito laboral Tesis teórica. Enfoque Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Os Martínez Concepción El papel del gerente en una empresa de ensamble de maquinaria Eurocar México Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Alonso López Miriam Los recursos humanos como medio para la adquisición de la calidad Tesina Enfoque Gerencial Administrativo 1994	✓	o	✓	o	o	o	o	o	o	

A N° 2 Analisis de las tesis por categoría. Las tesis se clasifican en cuatro categorías son las más relevantes de ellas, si una tesis se acepta o no, por lo cual siempre con una de ellas se rechaza para que otros se acepten deben cumplir con abordar temas desde la dimensión psicológica y en el ámbito organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant. problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Ariz Montes María Guadalupe El clima organizacional los equipos de trabajo como ambiente de intervencion para el cambio de una Enfoque Humanista 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	
Sánchez Sánchez Juana La motivacion del trabajador Tesina Enfoque Conductual-Humanista 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Rosales Irma Patricia El papel del psicólogo en el área de selección y capacitación en una institución bancaria Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Alde Alcántara Adriana La evaluación organizacional reflexiones críticas y ambientes de una propuesta. Tesina Enfoque. Administrativo 1994	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Moreno José Adalberto Función del psicólogo en el área de capacitación de personal Reporte de trabajo Enfoque Administrativo 1994	✓	○	○	✓	○	○	○	○	✓	
Bustos Juan Antonio Evaluación de habilidades laborales (un complemento a la selección de personal) Reporte de trabajo. Enfoque Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	✓	○	
Azúa Angelica, Redondo Jimenez Jimenia. Taller técnicas de entrevista en selección de personal Tesis teórica. Enfoque Conductual 1994	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	
Galván María Verónica Una aproximación interconductual al analisis de competencias en la selección de personal Tesis teórica Enfoque Interconductual. 1995	✓	✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓	No tiene apartado de conclusiones
Gómez Patricia Guadalupe, Sánchez Ferrero Maria Elodia El efecto de los roles en los trabajadores y sus posibles secuencias en la vida familiar Tesis	✓	○	✓	✓	○	✓	✓	○	○	

LA Nº 2 Analisis de las tesis por categoria. Las primeras cuatro categorias son las mas relevantes determinar si una tesis se acepta o no por lo cual cumple con una de ellas se rechaza para que otros se acepten deben cumplir con abordar problema desde la dimension psicologica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teorico
- 3 - H.potesis
- 4 - Metodologia
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Titulo

Los simbolos para identificar si una categoria se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoria.
 ○ Se rechaza la categoria.

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSEVACIONES
Enfoque: No definido 1995										
Enriquez Rosa Edith, Padilla del Adela El papel del psicólogo dentro filosofía de calidad continua. Tesis. Enfoque Cognitivo-Conductual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Piña Erica, Vievra Sánchez Cecilia Calidad total. calidad de vida y salud organizacional Tesis teórica Enfoque Teórico 1995	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Monroy María Leobigilda. Diseño y desarrollo de un programa de entrenamiento en habilidades sociales en ambientes laborales. Tesis empírica. Enfoque: Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Sandoval Fabiola, Moreno Sánchez María. Factores que ponen en peligro al trabajador, incidiendo en los accidentes laborales Tesis empírica. Enfoque No definido 1995	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Pozo Adrián María de Lourdes. Prueba de evaluación conductual en selección de personal. Reporte de investigación Enfoque. Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Leon Laura. El papel del psicólogo en el centro de desarrollo infantil Rosariorosarios de la secretaria de relaciones laborales 1995	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Esta tesis no se encuentra en la biblioteca de la ENEP. Iztacala, ni en biblioteca central en CU
Martínez Mónica Edith Los factores de liderazgo y su implicación en el comportamiento de los colaboradores Tesis Enfoque Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Velis Ivette, Kimura Hosaka Rocio Normas internacionales de calidad ISO 9000, un modelo real de detección de deficiencias en capacitación dentro de una empresa embotelladora mexicana Tesis	o	o	o	o	o	o	o	o	o	

A N° 2 Analisis de las tesis por categoría
 Las cuatro categorías son las más relevantes
 determinar si una tesis se acepta o no por lo cual
 ejemplo con una de ellas se rechaza para que
 otros se acepten deben cumplir con abordan
 tema desde la dimensión psicológica y en el
 organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Enfoque Administrativo 1995										
Ramos César Augusto Nuevas formas de la capacitación reingeniería Enfoque Administrativo 1995	o	o	o	✓	✓	o	o	o	o	
Navarrete Adriana La psicología en los círculos de calidad Tesina Enfoque Cognitivo-Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Cazares María Del Carmen, López Griselda El proceso de capacitación en la industria un enfoque lógico Tesis teórica Enfoque Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lechuga María Agustina, Beltrán Romelía Diseño y aplicación del taller motivación en el desempeño laboral evaluado con la técnica Bales. Tesis empírica Enfoque Psicanalista 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	A pesar de que habla de la importancia de la motivación, deja de lado la participación del psicólogo
Morales Juan Carlos La capacitación en una dependencia instrumental análisis y propuesta del psicólogo Reporte de trabajo Enfoque Administrativo 1995	✓	o	✓	✓	✓	o	o	o	✓	
García Edna Guadalupe La capacitación de personal en el instituto peruano del seguro social Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1995	o	✓	o	✓	o	o	o	✓	o	
Martín Berta Alicia Hablando de capacitación desde la experiencia laboral Reporte de trabajo. Enfoque Conductual	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	
López Dolores Actitud hacia la jornada de trabajo femenino y la unión de pareja Tesis empírica Enfoque Psicosocial 1995										Esta tesis esta enfocada al rol de géneros

A N° 2 Analisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes. Determinar si una tesis se acepta o no por lo que cumple con una de ellas se rechaza para que otros se acepten deben cumplir con abordar problema desde la dimensión psicológica y con el enfoque organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Titulo

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Dez Villar Luis Arturo La psicología y programas de calidad total Tesina que No definido 1995	✓	○	○	✓	○	✓	○	✓	✓	
ndez Téllez Gregorio Un programa de formación y capacitación de personal dirigido a un a empresa publica Reporte de Enfoque Neuro-conductual 1995	○	✓	○	○	○	✓	○	✓	○	
ez Jiménez María Guadalupe El análisis transaccional en la evaluación de la comunicación en una organización Tesis teórica Enfoque Psicoanalítico. 1995	✓	✓	○	✓	○	✓	○	✓	✓	
na Guerrero María Isabel Descripción e importancia del psicólogo egresado de ISEP. Iztacala en la capacitación dentro de la iniciativa privada Tesis teórica que. Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
o Gómez Rosa María La comunicación un factor básico que contribuye al logro del desarrollo organizacional Tesina Enfoque Administrativo 1995	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
da Flores Laura Actividades de un psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal Reporte de trabajo. que: Conductual 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Covarrubias Carmen Esperanza propuesta de un programa de capacitación para la reducción de estrés en el trabajo en un cuerpo de seguridad Tesis teórica que Materialismo Historico 1995	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
guez Pineda Sandra Ivonne El desarrollo organizacional y la función del agente de cambio Tesina Enfoque Administrativo 1995	○	○	✓	✓	✓	✓	○	✓	○	

LA Nº 2 Análisis de las tesis por categoría
 meras cuatro categorías son las más relevantes
 determinar si una tesis se acepta o no, por lo cual
 cumple con una de ellas se rechaza para que
 otros se acepten deben cumplir con abordar
 blerna desde la dimensión psicológica y en el
 to organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son
 ✓ Se acepta la categoría
 ○ Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
án Lopez César El psicólogo en el de programas de calidad en la ón de personal Tesina. Enfoque ivo-Conductual. 1995	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ueva Corona Juan Antonio El o de actitudes en las organizaciones ctivas Tesis teórica Enfoque No do 1995	✓	o	o	o	o	o	✓	✓	✓	
ez Rodriguez Alicia, Martínez Lozano Alejandra, Pérez Heredia María a Doble jornada de trabajo y la salud a mujer Una investigación con meras y profesionistas Tesis empírica ue Medico. 1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tesis enfocada al área de la salud
llo Moreno Guadalupe, García Torres do. Evaluación psicológica aplicada al laboral y vocacional Reporte de igation Enfoque. Conductual 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Sólo desarrolla el área vocacional.
les Uribe Norman, Hernández Torres El psicólogo en el mejoramiento de relaciones laborales hacia la ctividad en grupo Hytt. Tesis teórica ue Cognitivo-Conductual 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Reyes maria del Carmen Programa de titación dirigido a mandos intermedios erarios en la prevención de actos icos. Tesis empírica Enfoque ctual 1996	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	
a Galván María de Lourdes onamiento y estructuración del tamento de capacitacion y ramiento en una empresa productora astecedora de refresco Reporte de o Enfoque No definido 1996	o	o	✓	✓	✓	o	o	o	o	
a Maya Maria Isabel El proceso de titación en una institución hospnalaria alisis desde la perspectiva psicológica	✓	o	✓	✓	✓	o	o	o	✓	

AN 2 Analisis de las tesis por categoría
 Las cuatro categorías son las más relevantes
 determinar si una tesis se acepta o no por lo cual
 cumple con una de ellas se rechaza, para que
 las se acepten debe cumplir con aborda
 lema desde la dimensión psicológica y en el
 organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Personal Reporte de trabajo Enfoque administrativo 1996										
Romero Araceli El psicólogo ante la laboración y evaluación de programas de entrenamiento del personal Tesina de Enfoque Conductual 1996	o	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Menciona la importancia de que sea el psicólogo y no otro profesionista el que realice la actividad de capacitación, ya que cuenta con los elementos para hacerlo.
Álvarez Castro Ana María, Mejía Olguín, Pérez Torres Carlos Desarrollo de estrategias para la detección de necesidades de capacitación, su aplicación en una empresa del sector productivo Tesis teórica Enfoque No definido. 1996	o	o	✓	✓	✓	o	o	✓	o	
Álvarez Huitrón José Control total de la calidad, una alternativa para la capacitación Tesis teórica Enfoque administrativo 1996	o	o	o	o	o	o	o	o	o	No cuenta con resumen, introducción y conclusiones.
Álvarez Martínez Ana Bell. El desarrollo humano en una organización Tesis teórica Enfoque Humanista 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	
Mendez Mancilla Lidia Roció El trabajo en equipo y los círculos de calidad Tesina de Enfoque Conductual-Administrativo. 1996	✓	✓	✓	✓	✓	o	✓	o	o	
Ornelas Ana Berta, Velazco Álvarez Lucía Antecedentes, alcances y aplicaciones de la investigación en el clima organizacional Tesis teórica Enfoque administrativo-Conductual 1996	o	o	o	✓	✓	o	o	o	o	
Canseco Sandra Catalina. Propuesta para mejorar la productividad y calidad de una empresa Tesis empírica Enfoque administrativo 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	

A Nº 2 Analisis de las tesis por categoria. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no por lo cual siempre con una de ellas se rechaza, para que las tesis se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el ámbito organizacional

- 1 - Objetivo
- 2.- Marco Teorico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Titulo

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son

- ✓ Se acepta la categoría
- o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Álvarez Chávez María Luisa La labor del psicólogo en una empresa refresquera. Reporte de trabajo. Enfoque: Conductual	✓	✓	○	✓	✓	✓	○	✓	✓	
Alvarez Gutiérrez Flavia Alejandra Experiencias acerca de la capacitación. Reporte de trabajo. Enfoque Humanista	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	
Alvarado Apolonio María Del Roció La validación psicológica en la selección de personal Cleaver y Lüscher en un caso específico. Reporte de investigación. Enfoque Conductual 1996	✓	✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓	
Alizota Miriam La entrevista de selección de personal desde una perspectiva sistémica. Tesis teórica. Enfoque sistémico 1996	✓	✓	○	✓	✓	○	○	○	✓	
Alvarez Hernández Lizzet. La inserción del psicólogo como coordinador de capacitación en la industria de las artes plásticas. Reporte de trabajo. Enfoque sistémico 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	✓	
Alvarez Martínez Elizabeth. Alcance de las actividades que realiza el psicólogo dentro de las funciones del área de integración y desarrollo en el CENDIS VALLEJO, de la empresa Sabormex S A de C V. Reporte de trabajo. Enfoque: Sistémico 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Alvarez Ramírez María Antonieta Calidad de vida en el trabajo y su repercusión en el desempeño laboral. Tesis teórica. Enfoque: Humanista 1996	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	
Alvarez Ramos Verónica El papel del psicólogo en el desarrollo organizacional. Tesis teórica. Enfoque Administrativo Conductual 1997	✓	○	○	○	✓	○	○	✓	✓	

LA Nº 2 Análisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no por lo cual cumple con una de ellas se rechaza para que otros criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el ámbito organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 ○ Se rechaza la categoría

NOBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
ayuso Díaz Verónica Elizabeth, Rosales Antiguo María de los Angeles Elaboración de un manual de inducción para una industria química. Reporte de trabajo Enfoque Conductual. 1997	o	✓	o	✓	o	✓	✓	✓	o	
Amarena Murillo Patricia, Granados Rodríguez Rocío La función del psicólogo dentro del campo de la capacitación para mejorar la calidad del trabajo Tesis Empírica Enfoque Conductual 1997	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Arce Ordaz María del Carmen El psicólogo en la capacitación laboral y sus contactos multidisciplinarios Tesis teórica Enfoque Administrativo 1997	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Corona Rodríguez Alma Rosa Desarrollo de un sistema de selección y evaluación de personal para las actividades de investigación y desarrollo tecnológico, así como prestación de servicios técnicos especializados. Reporte de trabajo Enfoque Administrativo-Conductual 1997	o	o	✓	✓	o	o	o	o	o	
Castro Espinosa Lugo Oscar El reclutamiento y la selección de personal en una empresa dedicada a la distribución de alimentos Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1997.	o	✓	o	o	✓	✓	✓	✓	o	
Castro Flores García Miguel Angel El papel del psicólogo en la planeación estratégica de las organizaciones Tesis teórica Enfoque Sistémico 1997	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Castro Jarrón Luna María del Carmen La función del psicólogo el desarrollo de carrera en la empresa Tesina Enfoque Conductual 1997	✓	✓	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	

TABLA N° 2 Análisis de las tesis por categoría
Las primeras cuatro categorías son las más relevantes
para determinar si una tesis se acepta o no por lo cual
no cumple con una de ellas se rechaza para que
sus criterios se acepten deben cumplir con abordar
el problema desde la dimensión psicológica y en el
contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant. problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Faltó

Los símbolos para identificar si una
categoría se acepta o se rechaza son
✓ Se acepta la categoría
o Se rechaza la categoría

NOBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
eno Florentina Verónica El psicólogo o facilitador de la calidad en las organi ones Tesina Enfoque Conductual 1997	o	✓	✓	✓	✓	o	✓	✓	✓	
os Elias Thomas Aplicación de un elo de desarrollo de carrera en el I M PETROLEO Reporte de trabajo que Conductual 1997	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o		Propone implementar la materia de psicología industrial Mencio na como otros profesionistas intervienen en lo psicologico
z Sánchez Alfredo Las funciones del ólogo del trabajo a finales del siglo XX. s teórica Enfoque Conductual. 1997	✓	✓	✓	✓	✓	o	o	✓	✓	
. Miranda Janeth La capacitación en iones humanas una propuesta para ar la rotación de personal en empresas icanas Tesina Enfoque Conductual 7	o	✓	o	o	✓	✓	✓	o	o	
z García Claudia, Sánchez Ibarra María dalupe Los problemas humanos en ei industrial y el papel del psicólogo en la ductividad Tesis teórica Enfoque. anista. 1997	✓	o	o	o	o	o	✓	o	✓	
as Flores Myriam de Lourdes Campo ral del psicólogo industrial en la ciudad México Reporte de investigación oque. Sistemico 1997	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
z Orca Jaime Gustavo El papel del ólogo en la industria textil la strucción de la gerencia de recursos anos. Reporte de trabajo. Enfoque ductual. 1997	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
chez Félix María Lilia El papel del ólogo en la planeacion estratégica y citación en las organizaciones Tesina oque Conductual 1997	✓	✓	o	o	✓	✓	✓	✓	✓	

LA N° 2 Analisis de las tesis por categoria
meras cuatro categorías ser las más relevantes
eterminar si una tesis se acepta o no, por lo cual
campo con una de ellas se rechaza, para que
tenes se acepten deben cumplir con abordar
problema desde la dimensión psicologica y en el
to organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teorico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una
categoría se acepta o se rechaza son:
✓ Se acepta la categoría
o Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
María del Carmen Méndez Intervención del psicólogo del trabajo en el área de seguridad industrial en la prevención de los accidentes Tesina Enfoque Conductual 1997	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lorena García Importancia y papel de la psicología y del psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal, estudio de un caso Reporte de trabajo Enfoque Administrativo-Conductual 1997	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Su marco teórico esta basado principalmente en lo administrativo.
María Leonor Tiscareño Cambio de cultura organizacional en una empresa fabricante de partes automotrices Reporte de trabajo. Enfoque No definido 1997	✓	○	○	○	○	○	○	○	✓	
Amanda Nidia García El comportamiento del consumidor. Aplicaciones psicológicas de la mercadotecnia Tesis teórica. Enfoque Conductual 1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tesis fuera del área organizacional
María del Rosario Santos Estrés laboral Tesis empírica. Enfoque Conductual 1998	○	✓	○	✓	✓	✓	✓	✓	○	
Leticia González Interpretación de las consecuencias en los trabajadores mexicanos que laboran bajo el sistema de jornada total. Tesis teórica. Enfoque No definido. 1998	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Diana Maribel Lahera González El papel del psicólogo en las organizaciones. Tesis teórica Enfoque Cognitivo-Conductual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Angel Salvador Gutiérrez La participación del psicólogo en la implementación del programa de productividad en la industria alimenticia Reporte de trabajo Enfoque Conductual 1998	✓	○	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓	

Tabla N° 2 Analisis de las tesis por categoria. Las primeras cuatro categorias son las más relevantes determinar si una tesis se acepta o no por lo cual si cumple con una de ellas se rechaza pero que si los criterios se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teorico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los simbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría.
 ○ Se rechaza la categoría.

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
es Gamboa Adela Aidee, Mandrujano o Monica El psicólogo como agente ansformación en el logro de la ctividad y supervivencia sarial Tesis teórica Enfoque nistrativo 1998	✓	○	✓	✓	○	✓	✓	○	✓	
ua Lopez Rene Jaime Una detección necesidades de capacitación y ramiento en el medio fotográfico uidora de la marca Kónica). Reporte ajo Enfoque Conductual. 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	○	
ález Jurado Victoria. Estudio sobre de trabajo y descripción de puestos a industria textil Reporte de trabajo. ue Conductual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ález Martinez María Luisa Un estudio ma organizacional en una institución ria Tesis empírica. Enfoque ctual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	○	✓	✓	✓	
ndez Quezada Miriam Guadalupe 9000 y su vinculación con la ogia Tesina Enfoque Cognitivo - ctual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Menciona la importancia de que el psicólogo esté capacitado en otras áreas como la administrativa, sin embargo hace la aclaración de que dichas actividades no son labor del psicólogo
a Veloz Luciano Julio Actividad del ogo en el departamento de selección y ollo de personal de una empresa ca Reporte de trabajo. Enfoque ctual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	○	○	✓	✓	
z García Arturo Factores ociales y efectos negativos de tipo ógico en los accidentes de trabajo empírica Enfoque Conductual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

AÑO 2 Analisis de las tesis por categoria.
 Las cuatro categorías son las más relevantes
 termina si una tesis se acepta o no por lo cual
 mple con una de ellas se rechaza, para que
 rios se acepten deben cumplir con abordar
 tema desde la dimensión psicológica y de
 organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipotesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 ○ Se rechaza la categoría

NOMBRE DE LA TESIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	OBSERVACIONES
Marroquin Blanca Lilia Factores psicológicos que intervienen para la eficiencia en el trabajo Tesina Enfoque conductual 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Chang José Guadalupe Lineamientos de comunicación y el liderazgo en las organizaciones modernas Tesis teórica que No definido. 1998	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
García Adrian, Escoto Silverio Importancia del enfoque psicológico externo en la caracterización de análisis de puestos Tesis teórica. que: Conductual. 1998	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Ortega Julia Comparación del perfil teórico con el perfil práctico del psicólogo de una institución municipal de trabajo Enfoque Clínico 1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Tesis enfocada al área clínica
Gutiérrez Erendira Identificación de lideres en una empresa embotelladora mexicana por medio de un test sociométrico. Tesis empirica Enfoque. No definido	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Habla de sociometría sin un marco teórico definido
Mendizábal Iris Eugenia El desarrollo organizacional como una herramienta de trabajo en una empresa privada Tesina. Enfoque Conductual	o	✓	o	o	✓	o	o	o	o	
Moreno Irene. Revisión y análisis de algunas herramientas que son utilizadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal Tesina Enfoque conductual 1998	o	o	o	✓	o	o	✓	✓	o	

LA N° 2 Análisis de las tesis por categoría. Las primeras cuatro categorías son las más relevantes para determinar si una tesis se acepta o no por lo cual cumplir con una de ellas se rechaza para que otros se acepten deben cumplir con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en el contexto organizacional

- 1 - Objetivo
- 2 - Marco Teórico
- 3 - Hipótesis
- 4 - Metodología
- 5 - Conclusiones
- 6 - Plant. problema
- 7 - Justificación
- 8 - Bibliografía
- 9 - Título

Los símbolos para identificar si una categoría se acepta o se rechaza son:
 ✓ Se acepta la categoría
 o Se rechaza la categoría

ANEXO 3.

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 166
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
del psicólogo en la industria a industrial versus psicología o, un análisis teórico	1988	Reporte de trabajo		*	Historico-Social
de capacitación en el sector	1988	Reporte de trabajo	*		Conductual
logía en la administración de s un modelo de detección de des de capacitación	1988	No existente	/	/	/
a el psicólogo como instructor titulación y adiestramiento	1989	Tesis teórica	*		Conductual
e algunas técnicas conductuales ducir y capacitar al personal de ca de autopartes.	1989	Tesis empírica	*		Conductual
logo como capacitador diseño ograma y estudio piloto.	1989	Tesis empírica		*	Administrativo
sis experimental aplicado a la ción	1989	Tesis empírica	*		Conductual
a para un estudio psicodiag- de trabajadores expuestos a s neurotóxicas en un ambiente mexicano	1989	Reporte de trabajo		*	Medico- conductual
teórico sobre los factores que en la inserción de la mujer- profesionista al ámbito laboral.	1989	Tesis teórica	-	-	Socio-cultural
s y trabajo del psicólogo ble de la capacitación y niento en una organización il	1989	Reporte de trabajo	*		Conductual
ólogo y la capacitación, una a de trabajo	1990	Reporte de trabajo	*		Conductual
profesionalización del psicólogo área de capacitación en las ciones	1990	Tesis	*		Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación (si se acepta o se rechaza) y marco teórico (si se acepta o se rechaza desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico.

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 167
 ACEPTACION Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
...ción y aplicación de un programa de capacitación para una sociedad...	1990	Tesis empírica	*		Conductual
...lo organizacional El papel del... en las instituciones área...	1990	Tesina	*		Conductual
... conductual su aplicación al... laboral en dos áreas. selección y...	1990	Reporte de trabajo	*		Conductual
...del psicólogo en la planeación y... de recursos humanos.	1990	Reporte de trabajo	*		Conductual
...ría y desarrollo organizacional.	1991	Tesina	*		Conductual
...ción y calidad de vida en el... como una alternativa para... la productividad.	1991	Tesina	*		Cognitivo-conductual, Humanista
...logo en el área administrativa.	1991	Reporte de trabajo		*	No definido
...cipación del psicólogo en la... a en el área de capacitación en...	1991	Tesina	*		Conductual
...gnóstico temprano en... ores expuestos a disolventes...	1991	Tesis empírica	*		Conductual
...cipación del psicólogo en la... ción y en el adiestramiento.	1991	Tesis empírica	*		Conductual
...cedimiento de reclutamiento y... n de personal desde una... rva conductual	1991	Tesis teórica	*		Conductual
...de reclutamiento y selección de...	1991	Tesina		*	Conductual
...ministración por objetivos y su... ra en el desarrollo... acional	1991	No existente	/	/	/
...el del psicólogo en el ámbito... El diseño de tareas como... lor	1991	Tesina	*		Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación si se acepta o se rechaza el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional, o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 168
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Administrativa del psicólogo en la capacitación industrial	1991	Reporte de trabajo	*		Interconductual
Selección de personal y algunas otras funciones del psicólogo en las organizaciones laborales	1991	Tesina	*		Conductual
Selección y evaluación de personal en la Secretaría de Defensa	1991	Reporte de trabajo	*		Conductual-sistémico
El psicólogo en la administración de recursos humanos: el caso de MEX	1991	Reporte de trabajo	*		Conductual
El individuo frente a la capacitación	1991	Tesina		*	Materialista
Entrenamiento y selección en una empresa farmacéutica.	1991	Reporte de trabajo	*		Conductual
El rol de la capacitación en el desarrollo organizacional.	1991	Tesina		*	No definido
La psicología y su contribución en la estrategia de desarrollo de recursos humanos orientada a la calidad en la producción en una empresa	1991	Reporte de trabajo	*		Conductual
Metodología para la capacitación de personal dentro del ámbito empresarial	1992	Reporte de trabajo		*	Conductual
El rol organizacional en una empresa pequeña del sector privado en el contexto del psicólogo en el área de recursos humanos.	1992	Reporte de trabajo		*	Administrativo
El rol del psicólogo industrial en la capacitación de personal en tiendas de comercio	1992	Tesis teórica		*	No definido
El rol laboral desarrollado en una empresa paraestatal	1992	Reporte de trabajo		*	Cognitivo-conductual
El rol de capacitación del psicólogo en el entrenamiento y selección de personal en empresas de tipo departamental	1992	Reporte de trabajo	*		Conductual

La tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación si se acepta (o se rechaza) o se rechaza y marco teórico.

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 169
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Estudio de necesidades de capacitación y aplicación de un programa en relaciones humanas en una empresa	1992	Tesis empírica	*		Conductual
Actuación sexual hacia la mujer en el área laboral	1992	Tesina	-	-	Clinico
El psicólogo como entrevistador en la selección de personal	1992	Tesina	*		Conductual
Diferentes tipos de evaluación para la selección de personal en la industria	1992	Tesina		*	Sistémico
Factores que influyen en la instalación del trabajador y la repercusión de ésta en el individuo y en la organización	1992	Tesina		*	No definido
El rol del psicólogo industrial dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal	1992	Tesina		*	Administrativo
El problema de la subjetividad en la selección de personal	1992	Tesina		*	Conductual
La importancia de la entrevista y el cuestionario en la selección de personal	1992	Tesina	*		Conductual
Estudio de la doble jornada de trabajo en la personalidad de la mujer mexicana de mediana edad	1992	Tesis empírica	-	-	Marxista
La entrevista como técnica de selección de personal	1992	Tesina		*	Administrativo
El rol del psicólogo en el desarrollo de capacitación en una empresa	1992	Reporte de trabajo	*		
Factores motivacionales importancia en el desempeño y satisfacción laboral	1992	Tesina	*		Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta (es decir cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 170
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEORICO

TÍTULO DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Tipologías de actividad, conciencia y identidad de la mujer en el estudio de una organización denominada doble jornada	1992	Tesis empírica	-	-	Histórico-cultural
Relación entre ámbitos de actuación en ambientes laborales. el modelo de Herzberg y la teoría de la motivación de conducta organizacional descrito por Luthans.	1992	Tesis teórica	*		Humanista-conductual
Participación de la psicología en la identificación de alteraciones conductuales en trabajadores expuestos a disolventes orgánicos.	1992	Reporte de investigación	-	-	Medico
Importancia del análisis y descripción de estos en el proceso de reclutamiento y selección de personal.	1993	Tesina		*	Administrativo-sistémico
Problema de la rotación en la empresa y su relación con la motivación en el trabajo	1993	Tesina	*		Conductual
Participación de la mujer en el área laboral y su rol en la relación madre/hijo	1993	Tesis empírica	-	-	Histórico-cultural
Identificación temprana de alteraciones psicológicas en trabajadores expuestos a ruido	1993	Tesis empírica	-	-	Medico
Participación del psicólogo en la selección del personal dentro de una empresa estatal	1993	Reporte de trabajo	*		Gestalt-cognitivo-conductual
Importancia de un proceso de reclutamiento y selección de candidatos para el Instituto Mexicano del Seguro Social	1993	Reporte de trabajo		*	Administrativo
Implementación de un programa de capacitación en una empresa paraestatal, experiencia práctica	1993	No existente	/	/	/

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta (decir cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACION, 171
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Activación y la psicología del	1993	Tesis teórica	*		Humanista-conductual
con de necesidades de atención y adiestramiento una guía	1993	Tesis teórica	**		Conductual
Compromiso laboral del psicólogo de la atención de servicio social ISSSTE	1993	No existente	/	/	/
Con y análisis crítico de algunas pruebas de inteligencia en selección de personal	1993	Tesis teórica	*		Conductual
Factores de participación para aumentar la productividad y productividad en las empresas.	1993	Tesis teórica		*	Humanista
Importancia de la entrevista inicial en el proceso de selección de personal.	1993	Tesina		**	Sistémico
Los factores humanos que afectan el desempeño de trabajo en las organizaciones	1993	Tesis teórica	*		Conductual
Tipos de los instrumentos utilizados en el proceso de selección de personal	1993	Tesina		*	Administrativa
Actividades del psicólogo en el área de comunicación interna de una empresa	1993	Tesis empírica	*		Interconductual
Psicología aplicada al proceso de reclutamiento en una empresa de ensamblaje automotriz	1993	Reporte de trabajo		*	Conductual
El rol del entrevistador, en la selección de la entrevista de selección	1993	Tesina		*	Sistémico-administrativa
Participación del psicólogo industrial en el mismo y la publicidad	1993	Tesina			
Psicología y trabajo en el sector de ensamblaje	1993	Tesina	-	-	Historico-social

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta o se rechaza (cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACION, 172
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEORICO

OMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODA- LIDAD	SE ACEPTA	SE RECAHIZA	MARCO TEÓRICO
apel del psicólogo en la ación del programa de calidad en esa TEBO S A de C V	1993	Reporte de trabajo	*		Cognitivo- conductual
ólogo industrial en la comision de escalafón de la delegacion tzalco	1993	Tesis empírica		*	Administrativa
n del psicólogo en el área de s humanos dentro de las aciones.	1993	Reporte de trabajo	*		Conductual
s y descripción de puestos en el o de reclutamiento y selección.	1993	tesina		*	Sistémico
s de un departamento de recursos os dentro de una industria textil.	1993	Reporte de trabajo	*		Conductual
del manual de métodos y amientos de trabajo para el área utamiento y selección de personal rupo manufacturero	1993	Reporte de trabajo		*	Sistémico- administrativo
ación y validación de un mento para determinar el nivel de organizacional en una empresa	1994	Tesis empírica		*	No definido
el del psicólogo en la elaboración manual de análisis de puestos o a una empresa privada	1994	Tesis teórica	*		Conductual
ente laboral del psicólogo en el industria	1994	Reporte de investigació	*		Sistémico
s y satisfacción en el trabajo un o con trabajadores expuestos a	1994	Reporte de investigació n	*		Conductual
tacion una alternativa para el tulo profesional del psicólogo ivo en el sector industrial ano	1994	Tesina	*		Cognitivo- conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta
 es decir cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se
 rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 173
 ACEPTACIÓN O RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Selección de personal en una empresa del sector privado, sus características y cómo disminuirlas	1994	Reporte de trabajo		*	Conductual
Desarrollo organizacional y el estilo de liderazgo en México	1994	No	/	/	/
Análisis de los factores que inciden en el ausentismo de personal en una empresa refresquera y una alternativa de solución al punto de vista psicológico.	1994	Reporte de trabajo	*		Conductual
El rol del psicólogo en una empresa ensambladora de carrocería Eurocar	1994	Reporte de trabajo	*		Conductual
Rotación intrínseca y extrínseca como factores que influyen en el ausentismo de personal dentro del sector laboral.	1994	Tesis teórica	*		Conductual
Los recursos humanos como medio para la mejora de la calidad	1994	Tesina		*	Administrativo
La organización, los equipos de trabajo como herramienta de solución para el cambio.	1994	Tesina	*		Humanista
Rotación del trabajador	1994	Tesina	*		Conductual-humanista
El rol del psicólogo en el área de selección y evaluación en una institución educativa	1994				
Evaluación organizacional, puntos críticos y lineamientos de mejora	1994	Tesina		*	Administrativo
El rol del psicólogo en el área de selección de personal.	1994	Reporte de trabajo		*	Administrativo

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta o se rechaza (se cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 174
 ACEPTACION Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
...ón de habilidades laborales (un... ...mento a la selección de...)	1994	Reporte de trabajo	*		Conductual
...técnicas de entrevista en... ...n de personal.	1994	Tesis teórica	*		Conductual
...roximación interconductual al... ...de las competencias en la... ...n de personal.	1994	Tesis teórica	*		Interconductual
...to de los tóxicos en los... ...res y sus posibles... ...encias en la vida familiar.	1994	Tesis empírica		*	No definido
...l del psicólogo dentro de la... ...de calidad continúa.	1995	Tesis teórica	*		Cognitivo-conductual
...total, calidad de vida y salud... ...onal.	1995	Tesis teórica		*	Sistémica
...y aplicación de un programa de... ...niento en habilidades sociales en... ...es laborales	1995	Tesis empírica	*		Conductual
...que ponen en peligro al... ...or, incidiendo en los accidentes... ...s	1995	Tesis empírica		*	No definido
...a de evaluación conductual en... ...n de personal	1995	Reporte de investigación	*		Conductual
...del psicólogo en el centro de... ...o infantil Rosario Castellanos... ...retaria de relaciones exteriores.	1995	No existente	/	/	/
...os de liderazgo y su implicación... ...comportamiento de los... ...dores	1995	Tesina	*		Conductual
...nternacionales de calidad ISO... ...n modelo real de detección de... ...des en capacitación dentro de... ...stria embotelladora mexicana	1995	Tesina		*	Administrativa

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta (decir cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDOS POR TITULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 175
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO.

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Psicología inserta en los círculos de	1995	Tesina		*	Cognitivo-conductual
Tendencias de la capacitación gerencial	1995	Tesina		*	Administrativa
Proceso de capacitación en la empresa a un enfoque psicológico	1995	Tesis teórica	*		Conductual
Desarrollo y aplicación del taller de capacitación en el desempeño laboral de los empleados con la técnica de Bales	1995	tesis empirica	*		Humanista
Capacitación en una dependencia pública: análisis y propuesta del psicólogo	1995	Reporte de trabajo		*	Administrativa
Selección de personal en el Instituto de Seguro Social	1995	Reporte de trabajo		*	Conductual
Proceso de capacitación desde la perspectiva laboral	1995	Reporte de trabajo		*	Conductual
Psicología en los programas de capacitación total	1995	Tesina		*	No definido
Capacitación hacia la doble jornada de trabajo y la relación de pareja	1995	Tesis empirica	-	-	Psicosocial
Programa de selección y capacitación de personal aplicado a una empresa	1995	Reporte de trabajo		*	Neuroconductual
Capacitación transaccional en la evaluación de la comunicación en una organización.	1995	Tesis empirica		*	Psicoanalista-dinámico
Capacitación de la importancia del egresado de la ENEP en la capacitación dentro de la empresa privada	1995	Tesis teórica	*		Conductual
Capacitación: un factor básico que influye al logro del desarrollo organizacional	1995	Tesina		*	Administrativo

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta (o se rechaza) o se rechaza y marco teórico (o no cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDOS POR TITULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 178
 ACEPTACION Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Estudios de un psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal	1995	Reporte de trabajo	*		Conductual
Estudio de un programa de capacitación para la reducción de estrés en un cuerpo de seguridad	1995	Tesis teórica		*	Marxista-histórico
Control organizacional y la función ante de cambio	1995	Tesina		**	Administrativo
Psicólogo en el diseño de programas de capacitación en la selección de personal.	1995	Tesina	*		Cognitivo-conductual
Cambio de actitudes en las organizaciones productivas	1995	Tesis teórica		*	No definido
Formación de trabajo y la salud de la familia una investigación con enfermeras y psicólogas	1996	Tesis empírica	-	-	Médico
Selección psicológica aplicada al área de capacitación y vocacional	1996	Reporte de investigación	**		Conductual
Psicólogo en el mejoramiento de las relaciones laborales hacia la productividad en grupo Hytt	1996	Tesis teórica	*		Cognitivo-conductual
Programa de capacitación dirigido a supervisores intermedios y operarios en la ejecución de actos inseguros	1996	Tesis empírica		*	Conductual
Desarrollo y estructuración del programa de capacitación y mejoramiento en una empresa productora y abastecedora de refresco	1996	Reporte de trabajo		*	No definido
Proceso de capacitación en una institución hospitalaria un análisis desde la perspectiva psicológica de personal	1996	Reporte de trabajo		**	Administrativo
Psicólogo ante la elaboración y diseño de programas de mejoramiento del personal	1996	Tesina		*	Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta o se rechaza (decir: cumple con abarcar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico.

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 177
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Control de una estrategia para la atención de necesidades de capacitación, su aplicación en una empresa del sector productivo	1996	Tesis empírica		*	No definido
Control total de la calidad, una alternativa para la capacitación	1996	Tesis teórica		*	Administrativo
Desarrollo humano en una organización.	1996	Tesis empírica	*		Humanista
Trabajo en equipo y los círculos de calidad	1996	Tesis	*		Conductual-administrativa
Antecedentes, alcances y limitaciones de investigación en el clima organizacional.	1996	Tesis teórica		*	Administrativo-conductual
Estrategia para mejorar la productividad en una empresa ejecutiva	1996	Tesis empírica	*		Sistémico
El rol del psicólogo en una empresa manufacturera	1996	Reporte de trabajo		*	Conductual
Evaluación psicológica en la selección de personal Cleaver y Lüscher en un caso específico	1996	Reporte de investigación	*		Conductual
Conclusiones acerca de la capacitación.	1996	Reporte de trabajo	*		Humanista
Experiencia de selección de personal desde una perspectiva sistémica	1996	Tesis teórica		*	Sistémico
Inserción del psicólogo como asesor de capacitación en la industria de las artes gráficas	1996	Reporte de trabajo	*		Sistémico
Descripción de las actividades que realiza el psicólogo dentro de las funciones del área de integración y desarrollo en el departamento de RECURSOS HUMANOS de la empresa S.A. VALLEJO, de la empresa S.A. de C.V.	1996	Reporte de trabajo	*		Sistémico
El rol de la vida en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral	1996	Tesis teórica	*		Humanista

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación: si se acepta (es decir cumple con acordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TITULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACION 178
 ACEPTACION Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
El papel del psicólogo en el desarrollo organizacional	1996	Tesis teórica		*	Administrativo
Elaboración de un manual de inducción para una industria química	1997	Reporte de trabajo		*	Conductual
Función del psicólogo dentro del proceso de la capacitación para mejorar la productividad del trabajo	1997	Tesis empírica	*		Conductual
El psicólogo en la capacitación laboral y contactos multidisciplinarios	1997	Tesis teórica		*	Administrativo
Desarrollo de un sistema de selección y capacitación de personal para las actividades de investigación y desarrollo psicológico, así como prestación de servicios técnicos especializados	1997	Reporte de trabajo		*	Administrativo-conductual
Reclutamiento y la selección de personal en una empresa dedicada a la distribución de alimentos	1997	Reporte de trabajo		*	Conductual
El papel del psicólogo en la planeación estratégica de las organizaciones	1997	Tesis teórica	*		Sistemas
Función del psicólogo, el desarrollo de la carrera en la empresa	1997	Tesina		*	Conductual
El psicólogo de Iztacala y su ejercicio profesional en las organizaciones. su habilidad de inserción y desempeño en los recursos humanos	1997	Tesina	*		Cognitivo-conductual
Participación del psicólogo en el reclutamiento y selección en una tienda de autoservicio	1997	Reporte de trabajo		*	No definido
Trabajo a tiempo completo y doble jornada laboral en enfermeras trabajadoras de un hospital	1997	Tesis empírica	-	-	Social

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación, si se acepta (es decir, cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 179
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEORICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Elaboración de un manual guía para el administrativo de la institución	1997	Tesis empírica		*	Administrativo
Programa de capacitación universitaria para el cambio de actitudes	1997	Tesis empírica	*		Conductual
El rol del psicólogo como gerente de recursos humanos en una empresa de giro farmacéutico.	1997	Reporte de trabajo	*		Sistémico
Psicología del personal, el análisis y clasificación de puestos.	1997	Tesina	*		Sistémico
Informe de trabajo profesional realizado en el Instituto de Capacitación y Desarrollo Humano durante 1995.	1997	Reporte de trabajo		*	No definido
El rol del psicólogo como facilitador de la capacitación en las organizaciones.	1997	Tesina		*	Conductual
Elaboración de un modelo de desarrollo organizacional en el I M Del PETRÓLEO.	1997	Reporte de trabajo	*		Conductual
Funciones del psicólogo del trabajo a finales del siglo XX	1997	Tesis teórica	*		Conductual
Programa de capacitación en relaciones humanas. Propuesta para evitar la rotación de personal en empresas mexicanas	1997	Tesina		*	Conductual
Problemas humanos en el área industrial y el papel del psicólogo en la actividad.	1997	Tesis teórica		*	Humanista
El rol laboral del psicólogo industrial en la Ciudad de México	1997	Reporte de investigación	*		Sistémico
El rol del psicólogo en la industria de la construcción de la gerencia de recursos humanos	1997	Reporte de trabajo	*		Conductual
El rol del psicólogo en la planeación estratégica y capacitación en las organizaciones	1997	Tesina		*	Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación si se acepta (es decir cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACIÓN, 180
 ACEPTACIÓN O RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
Función del psicólogo del trabajo en la seguridad industrial en la prevención de los accidentes.	1997	Tesis	*		Conductual
Importancia y papel de la psicología y el psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal, reporte de un caso.	1997	Reporte de trabajo		*	Administrativo-conductual
El rol de la cultura organizacional en una empresa fabricante de partes automotrices.	1997	Reporte de trabajo		*	No definido
Comportamiento del consumidor y características psicológicas de la tecnología.	1998	Tesis teórica	-	-	Conductual
El rol del psicólogo en la selección de personal.	1998	Tesis empírica		*	Conductual
Investigación sobre las consecuencias psicológicas de los trabajadores mexicanos que trabajan bajo el sistema de calidad total.	1998	Tesis teórica		*	No definido
El rol del psicólogo en las organizaciones.	1998	Tesis teórica	*		Cognitivo-conductual
Participación del psicólogo en la implementación del programa de calidad en la industria alimentaria.	1998	Reporte de trabajo		**	Conductual
El psicólogo como agente de cambio en el logro de la productividad y supervivencia empresarial.	1998	Tesis teórica		*	Administrativo
Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en el uso de la cámara fotográfica (distribuidora de la cámara).	1998	Reporte de trabajo	*		Conductual
Investigación sobre clima de trabajo y selección de puestos en una industria.	1998	Reporte de trabajo	*		Conductual
El rol del psicólogo en el estudio de clima organizacional en una institución bancaria.	1998	Tesis empírica	*		Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación (si se acepta o se rechaza, cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

TABLA # 2 REGISTRO DE DATOS DIVIDIDOS POR TÍTULO, AÑO, MODALIDAD DE TITULACION, 181
 ACEPTACIÓN Ó RECHAZO Y MARCO TEÓRICO

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	MODALIDAD	SE ACEPTA	SE RECHAZA	MARCO TEÓRICO
19000 y su vinculación con la tecnología	1998	Tesina	*		Cognitivo-conductual
Capacidad del psicólogo en el diagnóstico de selección y desarrollo personal de una empresa química	1998	Reporte de trabajo	*		Conductual
Estrés psicosociales y efectos negativos de tipo psicológico en los trabajadores de una empresa de servicios de trabajo	1998	Tesis empírica	*		Conductual
Factores psicológicos que intervienen en la excelencia en el trabajo	1998	Tesina	*		Humanista
Factores de la comunicación y el liderazgo en las organizaciones modernas	1998	Tesis teórica		*	No definido
Importancia del enfoque psicológico en la caracterización del análisis de los problemas	1998	Tesis teórica	*		Conductual
Correlación del perfil teórico con el práctico del psicólogo dentro de una institución municipal.	1998	Reporte de trabajo	-	-	Clínico
Eficiencia de líderes en una empresa manufacturera mexicana por medio de un test sociométrico.	1998	Tesis empírica		*	No definido
Desarrollo organizacional como una herramienta de trabajo en una empresa manufacturera.	1998	Tesina		*	Conductual
Selección y análisis crítico sobre algunas técnicas que son empleadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal.	1998	Tesina		*	Conductual

En la tabla # 2 Muestra los datos de los trabajos divididos por título, año, modalidad de titulación (si se acepta (es decir cumple con abordar el problema desde la dimensión psicológica y en un contexto organizacional) o se rechaza y marco teórico

ANEXO 4.

TESIS TEÓRICAS				
NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
para el psicólogo como instructor	1989	Capacitación	*	
capacitación y adiestramiento				
s teórico sobre los factores que	1989	Psicología social	-	-
influyen la inserción de la mujer-				
-profesionista al ámbito laboral.				
procedimiento de reclutamiento y	1991	Reclut y Selección	*	
selección de personal desde una				
perspectiva conductual				
rol del psicólogo industrial en	1992	Reclut y Selección		*
la selección de personal en tiendas de				
servicio.				
comparación entre ámbitos de	1992	Capacitación	*	
trabajo en ambientes laborales el				
modelo de Herzberg y la				
capacitación de conducta				
organizacional descrito por Luthans.				
motivación y la psicología del	1993	Motivación	*	
trabajo.				
selección de necesidades de	1993	Capacitación	*	
trabajo				
capacitación y adiestramiento una guía.				
revisión y análisis crítico de algunas	1993	Reclut. y Selección	*	
teorías de inteligencia en selección de				
personal				
formas de participación para aumentar	1993	Administrativo		*
la productividad y productividad en las				
empresas				
los factores humanos que afectan	1993	Clima organizacional	*	
el ambiente de trabajo en las				
organizaciones				
rol del psicólogo en la elaboración	1994	Análisis de puestos	*	
de un				
manual de análisis de puestos				
presentado a una empresa privada.				

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad; se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODALIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
Capacitación intrínseca y extrínseca como factores que influyen en el ausentismo y rotación de personal dentro de la industria laboral	1994	Motivación	*	
Aplicación de técnicas de entrevista en la selección de personal	1994	Reclut. y Selección	*	
Aproximación interconductual al análisis de las competencias en la selección de personal	1994	Reclut y Selección	*	
El papel del psicólogo dentro de la mejora de la calidad continua.	1995	Calidad	*	
Calidad total, calidad de vida y salud organizacional.	1995	Calidad		*
Las normas internacionales de calidad ISO y su aplicación en un modelo real de detección de debilidades en capacitación dentro de la industria embotelladora mexicana.	1995	Capacitación		*
El proceso de capacitación en la industria, un enfoque psicológico	1995	Capacitación	*	
La importancia de la capacitación del egresado de la E.N.E.P. I. En la capacitación dentro de la iniciativa privada.	1995	Capacitación	*	
El impacto de un programa de capacitación para la reducción de errores en el trabajo en un cuerpo de personal.	1995	Capacitación		*
El cambio de actitudes en las organizaciones productivas	1995	Clima organizacional		*
El rol del psicólogo en el mejoramiento de las relaciones laborales hacia la productividad el grupo Hytt	1996	Clima organizacional	*	
El rol del psicólogo en la mejora del nivel total de la calidad, una estrategia para la capacitación	1996	Capacitación		*
Factores determinantes, alcances y limitaciones de la investigación en el clima organizacional	1996	Clima organizacional		*
Revisión de selección de personal desde una perspectiva sistémica	1996	Reclut y Selección		*

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
de vida en el trabajo y su sión en el desempeño laboral	1996	Desarrollo orga	*	
del psicólogo en el desarrollo cional	1997	Desarrollo orga.		*
ólogo en la capacitacion laboral ntactos multidisciplinarios	1997	Capacitación		*
del psicólogo en la planeación	1997	Desarrollo orga.	*	
gica de las organizaciones	1997	Desarrollo orga.	*	
aciones del psicólogo del trabajo s del siglo XX	1997	Desarrollo orga.	*	
problemas humanos en el área al y el papel del psicólogo en la ividad	1997	Clima organizacional		*
portamiento del consumidor: ciones psicológicas de la otécnia	1998	Mercadotécnia	-	-
etación sobre las consecuencias trabajadores mexicanos que bajo el sistema de calidad total	1998	Calidad		*
pel del psicólogo en las aciones.	1998	Desarrollo orga.	*	
icólogo como agente de rmación en el logro de la tividad y supervivencia arjal	1998	Desarrollo orga		*
ientos de la comunicación y el go en las organizaciones as	1998	Clima organizacional		*
ancia del enfoque psicológico en la caracterización del de puestos	1998	Análisis de puestos	*	

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TESIS EMPÍRICA				
NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
de algunas técnicas conductuales				
ducir y capacitar al personal de	1989	Capacitación	*	
brica de autopartes				
cólogo como capacitador: diseño	1989	Capacitación		*
programa y estudio piloto.				
álisis experimental aplicado a la	1989	Capacitación	*	
titación.				
ración y aplicación de un	1990	Capacitación	*	
ama de capacitación para una				
dad cooperativa.				
diagnóstico temprano en	1991	Desarrollo orga.	*	
adores expuestos a disolventes				
icos.				
ción de necesidades de	1992	Capacitación	>	
titación y aplicación de un				
uma en relaciones humanas.				
os de la doble jornada de trabajo	1992	Social	-	-
personalidad de la mujer mexicana				
se media.				
ategorías de actividad, conciencia	1992	Social	-	-
onalidad de la mujer en el estudio				
ación denominada doble jornada.	1993	Social	-	-
ón de la mujer en el área laboral y				
repercusión en la relación	1993	Médico	-	-
/hijo				
ción temprana de alteraciones	1993	Clima Organizacional	>	
ógicas en trabajadores expuestos a				
s				
tividades del psicólogo en el área	1993	Administrativo		*
omunicación interna de una				
nea				
cólogo industrial en la comisión	1993			
de escalafón de la delegación				
otzalco				

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODALIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
...ción y validación de un ...ento para determinar el nivel de ...organizacional en una empresa	1994	Desarrollo orga		*
...cto de los tóxicos en los ...iores y sus posibles ...encias en la vida familiar	1995	Desarrollo orga.		*
...y aplicación de un programa de ...miento en habilidades sociales ...entes laborales	1995	Clima Organizacional	*	
...s que ponen en peligro al ...dor, incidiendo en los accidentes ...es	1995	Desarrollo orga.		*
...y aplicación del taller: ...ción en el desempeño laboral ...lo con la técnica de Bales	1995	Motivación	*	
...hacia la doble jornada de ...femenino y la relación de pareja.	1995	Social	-	-
...álisis transaccional en la ...ción de la comunicación en una ...ación	1995	Clima Organizacional		*
...jornada de trabajo y salud de la ...una investigación con ...eras y profesionistas	1996	Médico	-	-
...na de capacitación dirigido a ...s intermedios y operarios en la ...ción de actos inseguros.	1996	Capacitación		*
...ollo de una estrategia para la ...ción de necesidades de ...ación, su aplicación en una ...a del sector productivo	1996	Capacitación		*
...esarrollo humano en una ...ación	1996	Desarrollo orga	*	
...sta para mejorar la productividad ...d ejecutiva	1996	Desarrollo orga	*	
...ción del psicólogo dentro del ...de la capacitación para mejorar ...ad de trabajo	1997	Capacitación	*	

En la tabla # 3. Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año.

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODALIDADES

OMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
y doble jornada laboral para trabajadoras de un hospital	1997	Social	-	.
de un manual guía para el administrativo de la ción	1997	Capacitación		*
na de capacitación una iva para el cambio de actitudes.	1997	Capacitación	*	
aboral	1998	Clima Organizacional		*
udio de clima organizacional en titución bancaria	1998	Clima Organizacional	*	
s psicosociales y efecto os de tipo psicológico en los ites de trabajo	1998	Desarrollo orga.	*	
cación de líderes en una empresa elladora mexicana por medio de sociométrico.	1998	Clima Organizacional		*

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

REPORTE DE TRABAJO				
NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
el del psicólogo en la industria.	1988	Desarrollo orga		*
gía industrial versus psicología				
abajo, un análisis teorico	1988	Capacitación	*	
c de capacitación en el sector				
nes y trabajo del psicólogo	1989	Capacitación	*	
table de la capacitación y				
amiento en una organización	1990	Capacitación	*	
cial				
ólogo y la capacitación, una	1990	Selecc y Capac.	*	
tiva de trabajo				
s conductual su aplicación al	1990	Desarrollo orga	*	
laboral en dos áreas, selección y				
ación	1990	Desarrollo orga	*	
el del psicólogo en la planeación				
rollo de recursos humanos.	1991	Administrativo		*
ólogo en el área administrativa				
administrativa del psicólogo en	1991	Desarrollo orga	*	
ganización industrial.				
cción y evaluación de personal	1991	Reclut. y Selecc.	*	
ecretaria de Defensa				
ol del psicólogo en la	1991	Desarrollo orga.	*	
stración de recursos humanos. el				
ONDUMEX	1991	Reclut. y Selecc.	*	
amiento y selección en una				
ia farmacéutica	1991	Desarrollo orga.	*	
ología y su contribución en la				
cción estratégica de desarrollo de	1991	Desarrollo orga.	*	
is humanos orientada a la calidad				
y la producción en una	1992	Capacitación		*
ación				
etodología para la capacitación	1992	Capacitación		*
stemas dentro del ámbito				
arial.				

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año.

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODALIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
Desarrollo organizacional en una empresa pequeña del sector privado el rol del psicólogo en el área de recursos humanos	1992	Desarrollo orga		*
Desarrollo laboral desarrollado en una empresa paraestatal	1992	Desarrollo orga		*
Participación del psicólogo en el reclutamiento y selección de personal en empresas de tipo departamental	1992	Reclut y Selecc	*	
Funciones del psicólogo en el reclutamiento de capacitación en una industria textilera	1992	Capacitación	*	
Participación del psicólogo en la selección de personal dentro de una dependencia estatal	1993	Reclut. y Selecc.	*	
Estudio de un proceso de reclutamiento y selección de candidatos instructores para el Instituto del Trabajo	1993	Reclut y Selecc		*
Aplicación de psicología aplicada al proceso de reclutamiento en una empresa de financiamiento automotriz	1993	Capacitación		*
El papel del psicólogo en la implementación del programa de calidad en la empresa TEBO S A. De C V	1993	Desarrollo orga	*	
El rol del psicólogo en el área de recursos humanos dentro de las organizaciones	1993	Desarrollo orga	*	
Análisis de un departamento de recursos humanos dentro de una industria textil	1993	Desarrollo orga	*	
El rol del manual de métodos y procedimientos de trabajo para el área de reclutamiento y selección de personal en un grupo manufacturero	1993	Reclut y Selecc.		*
El rol del psicólogo en la selección de personal en una empresa del sector privado, sus características y su disminución	1994	Desarrollo orga.		*

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACION DE TESIS POR MODALIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
Los factores que inciden en el sistema de rotación de personal en una empresa refresquera y una perspectiva desde el punto de vista psicológico	1994	Desarrollo orga.	*	
El rol del psicólogo en una empresa: el cambio de carrocería Eurocar S.A.	1994	Desarrollo orga	*	
El rol del psicólogo en el área de capacitación de personal	1994	Capacitación		x
El desarrollo de habilidades laborales (un aporte a la selección de personal).	1994	Reclut. y Selecc.	*	
Capacitación en una dependencia: un análisis y propuesta del rol del psicólogo	1995	Capacitación		*
Selección de personal en el Instituto Mexicano del Seguro Social	1995	Reclut. y Selecc.		x
El rol del psicólogo en el desarrollo de capacitación desde la perspectiva laboral.	1995	Capacitación		*
El desarrollo de un programa de selección y capacitación de personal aplicado a una empresa pública	1995	Selecc y Capac.		*
El rol del psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal.	1995	Reclut y Selecc	*	
El rol del psicólogo en el reclutamiento y estructuración del personal: un análisis y desarrollo de capacitación y reclutamiento en una empresa refresquera	1996	Capacitación		x
El rol del psicólogo en el desarrollo de un programa de capacitación en una empresa refresquera: un análisis desde la perspectiva psicológica de la selección de personal	1996	Capacitación		x
El rol del psicólogo en una empresa refresquera: un análisis desde la perspectiva psicológica de la selección de personal	1996	Desarrollo orga		x
El rol del psicólogo en una empresa refresquera: un análisis desde la perspectiva psicológica de la selección de personal	1996	Capacitación	*	

En la tabla # 3. Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODALIDADES

OMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
Función del psicólogo como coordinador de capacitación en la industria de artes gráficas	1996	Capacitación	*	
Contribución de las actividades que realiza el psicólogo dentro de las funciones del departamento de integración y desarrollo en el Instituto Mexicano del Vallejo, de la empresa Mex SA de CV	1996	Desarrollo orga	*	
Elaboración de un manual de inducción para la industria química	1997	Inducción		*
Desarrollo de un sistema de selección y contratación de personal para las actividades de investigación y desarrollo tecnológico, así como la contratación de servicios técnicos especializados	1997	Reclut. y Selecc		*
Contratación y la selección de personal en una empresa dedicada a la producción de alimentos	1997	Reclut y Selecc		*
Participación del psicólogo en el contratación y selección en una tienda de servicios	1997	Reclut y Selecc		*
Contribución del psicólogo como gerente de recursos humanos en una empresa de giro farmacéutico	1997	Desarrollo orga	*	
Contribución de trabajo profesional realizado en el instituto de capacitación industrial durante 1995	1997	Desarrollo orga		*
Contribución de un modelo de desarrollo organizacional en el Instituto Mexicano del Vallejo	1997	Desarrollo orga	*	
Contribución del psicólogo en la industria de la construcción de la gerencia de recursos humanos	1997	Desarrollo orga	*	
Contribución y papel de la psicología y del psicólogo en el área de contratación y selección de personal, estudio de un caso	1997	Reclut. y Selecc		*

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad; se puede observar el # de trabajos que
fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año.

TABLA # 3 CLASIFICACION DE TESIS POR MODOLIDADES

TITULO DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECHAZA
Estrategia de cultura organizacional en una empresa fabricante de partes plásticas	1997	Desarrollo orga		*
Participación del psicólogo en la implementación del programa de productividad en la industria	1998	Desarrollo orga		*
Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en el laboratorio fotográfico (distribuidora de la Kónica)	1998	Capacitación	*	
Estudio sobre clima de trabajo y satisfacción de puestos en una industria	1998	Clima organizacional	*	
Efectividad del psicólogo en el proceso de selección y desarrollo profesional en una empresa química.	1998	Reclut y Selecc	*	
Comparación del perfil teórico con el práctico del psicólogo dentro de una institución municipal	1998	Clínica	-	-

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

REPORTE DE INVESTIGACIÓN				
NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECAHAZA
Esta para un estudio diagnóstico de trabajadores expuestos a sustancias neurotóxicas en ambiente laboral mexicano	1989	Médico Conduc		*
Participación de la psicología en la relación de alteraciones conductuales en trabajadores expuestos a disolventes orgánicos.	1992	Médico	-	-
Intervención laboral del psicólogo en el medio industrial	1994	Desarrollo Orga.	*	
Estudios de clima y satisfacción en el trabajo: un estudio con trabajadores expuestos a	1994	Clima Orga.	*	
Estudio de evaluación conductual en la selección de personal.	1995	Reclut. y Selecc.	*	
Intervención psicológica aplicada al área de selección y vocacional	1996	Desarrollo Orga.	*	
Evaluación psicológica en la selección de personal Cleaver y Lucher en un caso específico	1996	Reclut. y Selecc	*	
Intervención laboral del psicólogo industrial en la Ciudad de México	1997	Desarrollo Orga	*	

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TESINA				
NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA O ÁREA	SE ACEPTA	SE RECAHAZA
Profesionalización del psicólogo en el área de capacitación en las organizaciones	1990	Capacitación	*	
Desarrollo organizacional El papel del psicólogo en las instituciones área laboral.	1990	Desarrollo Orga		*
Psicología y desarrollo organizacional	1991	Desarrollo Orga.	*	
Salud y calidad de vida en el trabajo, como una alternativa para mejorar la productividad.	1991	Motivación	*	
Participación del psicólogo en la capacitación en el área de capacitación en el trabajo	1991	Capacitación	*	
Participación del psicólogo en la capacitación y en el adiestramiento	1991	Capacitación	*	
Proceso de reclutamiento y selección de personal.	1991	Reclut y Selecc		*
Papel del psicólogo en el ámbito laboral El diseño de tareas como motivador	1991	Motivación	*	
Selección de personal y algunas otras funciones del psicólogo en las organizaciones laborales	1991	Reclut. y Selecc.	*	
Inducción, el individuo frente a la organización	1991	Inducción		*
Papel de la capacitación en el desarrollo organizacional	1991	Capacitación		*
Entrenamiento sexual hacia la mujer del área laboral	1992	Clínico	-	-
El psicólogo como entrevistador en la selección de personal	1992	Reclut y Selecc	*	
Diferentes tipos de evaluación para la selección de personal en la industria	1992	Reclut y Selecc		*
Factores que influyen en la instalación del trabajador y la repercusión de ésta en el individuo y en la organización.	1992	Desarrollo Orga		*

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODOLIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
El rol del psicólogo industrial dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal	1992	Reclut y Selecc		*
Problema de la subjetividad en la práctica de selección	1992	Reclut. y Selecc.		*
Importancia de la entrevista y el rol del psicólogo en la selección de personal	1992	Reclut y Selecc	*	
La entrevista como técnica de selección de personal	1992	Reclut y Selecc		*
Factores motivacionales importancia del rol del psicólogo en el desempeño y satisfacción laboral	1992	Motivación	*	
Importancia del análisis y selección de puestos en el proceso de reclutamiento y selección de personal	1993	Reclut. y Selecc.		*
Problema de la rotación en la industria y su relación con la motivación en el trabajo	1993	Motivación	*	
Importancia de la entrevista inicial en el proceso de selección de personal	1993	Reclut. y Selecc		*
Características de los instrumentos utilizados en el proceso de selección de personal	1993	Reclut y Selecc		*
El rol del entrevistador, en la selección de personal	1993	Reclut. y Selecc		*
Participación del psicólogo industrial en el proceso de selección	1993	Mercadotécnica	-	-
Autosuficiencia y la publicidad en el proceso de selección	1993	Social	-	-
Características y descripción de puestos en el proceso de reclutamiento y selección.	1993	Reclut. y Selecc		*
Formación una alternativa para el desarrollo profesional del psicólogo industrial en el sector industrial	1994	Capacitación	*	

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODOLIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECALHAZA
Cursos humanos como medio para la consecución de la calidad	1994	Desarrollo Orga		*
La organización, los equipos de trabajo como herramienta de motivación para el cambio	1994	Clima Organizacional	*	
Motivación en el trabajador.	1994	Motivación	*	
La evaluación organizacional: conclusiones críticas y lineamientos de propuesta	1994	Desarrollo Orga.		*
Estilos de liderazgo y su influencia en el comportamiento de los trabajadores.	1995	Clima Organizacional	*	
Las tendencias de la capacitación, la gerencia.	1995	Desarrollo Orga.		*
Psicología inserta en los círculos de calidad	1995	Desarrollo Orga.	*	
Psicología en los programas de calidad total	1995	Desarrollo Orga		*
La comunicación un factor básico que contribuye al logro del desarrollo organizacional	1995	Desarrollo Orga		✓
Desarrollo organizacional y la motivación de la gente de cambio	1995	Desarrollo Orga.		*
El psicólogo en el diseño de programas de capacitación	1995	Reclut y Selecc.	*	
La calidad en la selección de personal	1995	Reclut y Selecc.	*	
El psicólogo ante la elaboración y ejecución de programas de capacitación de personal	1996	Capacitación		*
Trabajo en equipo y los círculos de calidad	1996	Desarrollo Orga	*	
La función del psicólogo, el desarrollo de la carrera en la empresa	1997	Desarrollo Orga		*
El psicólogo de Iztacala y su ejercicio profesional en las organizaciones sus habilidades de inserción y desempeño en cursos humanos	1997	Desarrollo Orga	✓	
La psicología del personal, el análisis y ejecución de puestos	1997	Análisis de puestos	*	
El psicólogo como facilitador de la calidad en las organizaciones	1997	Desarrollo Orga.		✓

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad, se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año

TABLA # 3 CLASIFICACIÓN DE TESIS POR MODOLIDADES

NOMBRE DE LA TESIS	AÑO	TEMA Ó ÁREA	SE ACEPTA	SE RECAHAZA
Capacitación en relaciones humanas				
Propuesta para evitar la rotación de personal en empresas mexicanas.	1997	Capacitación		*
El rol del psicólogo en la planeación estratégica y capacitación en las organizaciones	1997	Capacitación		*
Función del psicólogo del trabajo en el área de seguridad industrial en la prevención de los accidentes	1997	Seguridad Industrial	*	
El estrés y su vinculación con la psicología	1998	Desarrollo Orga	*	
Factores psicológicos que intervienen en la excelencia en el trabajo	1998	Desarrollo Orga	*	
Desarrollo organizacional como una herramienta de trabajo en una empresa productiva	1998	Desarrollo Orga		*
Descripción y análisis crítico sobre algunas técnicas que son empleadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal.	1998	Reclut. y Selecc.		*

En la tabla # 3 Se hace una clasificación de las tesis por modalidad; se puede observar el # de trabajos que fueron aceptados o no, así como el tema de interés de cada uno de ellos y el año.