



UNAM IZTACALA

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

**¿ES NECESARIO EL PSICÓLOGO EN EL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS?**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A (N)
**LÓPEZ FLORES TANIA LISBETH
MARTÍNEZ REYES SARAI NOEMI**

Directora: **Dra. Patricia del Carmen Covarrubias Papahiu**

Dictaminadores: **Mtra. Margarita Chávez Becerra**

Mtra. Rocio Tron Álvarez



Los Reyes Iztacala, Edo. de México

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A mi madre

Gracias

*Por cada sacrificio, cada desvelo, cada privación, cada palabra de aliento,
Por depositar en mí tu confianza y creer siempre en mí,
Por alentarme a cada momento, en cada uno de mis sueños,
Por ser mi hombro y levantarme cuando he caído y pienso que ya nada tiene sentido.
Pero sobre todo gracias por ser un rayo de luz en mi universo.*

A mi hermana Yuly

*Por que a pesar de nuestras diferencias
Siempre tienes una palabra de aliento para animarme
y confortarme en los momentos mas difíciles*

A Paty

*Agradezco profundamente que hayas aceptado ser parte de este proyecto,
Porque gracias a tu apoyo hoy es posible cerrar este círculo en mi vida.*

A mis asesoras

*Gracias por su profesionalismo, dedicación, y apoyo
Y por inspirarme en concluir mi proyecto.*

TANIA LISBETH LÓPEZ FLORES

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres Sofía y Andrés a quienes sin escatimar esfuerzo alguno me han brindado gran parte de su vida para formarme y educarme, porque sin su apoyo no hubiera sido posible la culminación de mi carrera profesional. Esta es la herencia más valiosa que pudiera recibir.

Gracias a mis hermanas Larissa y Arisbe porque siempre están conmigo en todo momento y me han brindado su cariño y apoyo.

A mi esposo Leonardo quien con su apoyo, amor y comprensión incondicional me ha estimulado siempre para seguir creciendo profesionalmente. Flaco, eres mi pilar en esta nueva etapa que iniciamos, gracias por ser mi amigo, mi confidente y mi esposo. TE AMO.

A las maestras que me apoyaron en la realización de esta tesis: Rocio Tron, Margarita Chavez, José Esteban Vaquero, María Cristina Chávez y especialmente a mi asesora de tesis la maestra Paty Covarrubias por su esfuerzo, dedicación, por compartir conmigo sus conocimientos y por todo el apoyo que me brindado a lo largo de este proyecto

Finalmente agradezco de todo corazón a la Sra. Ana Marlina Corzo Solís y a su hija Jackelyn Gómez Corzo por brindarme su ayuda en la elaboración e impresión de este trabajo.

SARAI NOEMI MARTÍNEZ REYES

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN	1
1. VINCULACIÓN ENTRE EDUCACIÓN-EMPLEO	6
1.1 El papel de la educación superior en la preparación para el empleo.....	6
1.2 Sociología de las profesiones.....	12
1.3 Teoría sobre la relación educación-empleo.....	16
1.3.1 Fundamentos Teóricos del Capital Humano.....	17
1.3.1.1 Teoría del Capital Humano.....	18
1.3.2 Teoría de la segmentación de Mercados.....	22
1.3.3 Teoría de la correspondencia.....	23
2. LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	26
2.1 Que es la psicología del trabajo.....	26
2.2 Breve reseña histórica de la psicología del trabajo.....	31
2.3 Funciones del psicólogo del trabajo.....	38
2.4 Perfil del psicólogo del trabajo.....	41
2.4.1 Formación profesional del psicólogo.....	42
2.4.1.1 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey.....	43
2.4.1.2 Universidad Iberoamericana.....	45
2.4.1.3 Universidad del Valle de México.....	47
2.4.1.4 Universidad Nacional Autónoma de México.....	49
2.4.1.4.1 Facultad de Psicología Campus CU.....	49
2.4.1.4.2 Facultad de Psicología Campus Iztacala.....	54
3. MERCADO DE TRABAJO Y PRÁCTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO	61
3.1 Relación entre el mercado de trabajo y la formación profesional.....	61
3.2 Ejercicio profesional del psicólogo en México.....	68
4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	76

4.1 Metodología.....	77
4.1.1 Población objeto de estudio.....	80
4.1.1.1 Universo de estudio.....	81
4.1.2 Instrumento de recolección de la información.....	81
4.1.3 Método.....	82
5.	
RESULTADOS.....	85
5.1 ORGANIZACIONES DONDE NO EXISTE LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO.....	87
5.1.1 Características de las Organizaciones que no cuentan con la participación del psicólogo.....	87
5.1.2 Características del puesto.....	94
5.1.3 Criterios para la contratación.....	102
5.1.4 Valoración del empleador hacia el psicólogo.....	108
5.2 ORGANIZACIONES DONDE EXISTE LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO.....	21
5.2.1 Características de las Organizaciones que cuentan con la participación del psicólogo.....	121
5.2.2 Características del Puesto.....	129
5.2.3 Criterios para la contratación.....	139
5.2.4 Valoración del empleador hacia el psicólogo.....	144
6. CONCLUSIONES.....	157
7. BIBLIOGRAFÍA.....	164
8. ANEXOS.....	171

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Identificar las razones por las que los empleadores contratan o no al psicólogo organizacional, y los criterios de selección que utilizan para contratarlo. Para ello fue necesario conocer las funciones y puestos que ocupan los psicólogos en las organizaciones laborales, así como identificar qué otros profesionistas contratan los empleadores para las funciones que el psicólogo por su formación le corresponde desarrollar.

La muestra estuvo constituida por 20 empresas de las cuales 11 contaban con la participación del psicólogo y 9 contaban con la participación de otro profesionista afín a la psicología (como administradores, contadores e ingenieros industriales). Las empresas seleccionadas cumplieron con los siguientes criterios: a) se localizaran en la zona metropolitana, b) fueran públicas o privadas, c) que laboraran psicólogos u otros profesionistas afines, d) se localizarán a través de bolsas de trabajo; ooccmudnial, computrabajo, bumeran y el portal del empleo. Se aplicó una entrevista semiestructurada a los empleadores o encargados del área de recursos humanos.

Los datos obtenidos muestran: a) que no necesariamente se requiere al psicólogo dentro del área de recursos humanos para desarrollar las actividades relacionadas a su práctica profesional, b) que los empleadores contratan indistintamente al psicólogo u otro profesionista afín, c) que el empleador sigue encasillando al psicólogo para desarrollar las actividades de reclutamiento, selección de personal y capacitación. Sin embargo, se concluye que el profesionista de la psicología es capaz de mantener oportunidades positivas de éxito para las empresas, debido a que trabajan con y para el recurso más importante de éstas, las personas.

INTRODUCCIÓN

En México a lo largo de los años se han vivido diversas transformaciones políticas y económicas que han repercutido en el estado actual de la sociedad mexicana lo cual propicia cambios trascendentales en su estructura social afectando directamente al ámbito laboral, en particular en los empleos para los profesionistas. Actualmente se vive una crisis económica mundial que ha influido en el aumento de desempleos, la disminución de contrataciones y por ende se han modificado las exigencias para contratar cierto tipo de profesionistas.

Ante este escenario, el profesional de la psicología se ve obligado a ser un agente multifuncional capacitado para realizar diversas funciones acordes al área a la que desea incursionar (clínica, educativa, organizacional, etc.) incluso se ve obligado a realizar actividades ajenas a su formación académica. En otras palabras, y como señala Thierry, estos cambios hacen que “la especialización o división Taylorista sea obsoleta, se debe contar con trabajadores multifuncionales cuyas competencias sean suficientes para responder a las condiciones actuales por las que atraviesa el país” (Thierry, 2005, p. 98, cit por, Hernández, 2006).

Asimismo, y de acuerdo a la denominada modernización de la educación, la psicología, al igual que otras disciplinas, particularmente las sociales, es cuestionada sobre su papel y función social, cuestionamiento que parece responder a diversos factores; entre los más importantes están la expansión de la matrícula, el desfase entre el mercado de trabajo y el sistema educativo y los problemas inherentes al propio sistema educativo. En este sentido, se consideró necesario conocer las funciones y puestos que ocupan los psicólogos en las organizaciones laborales, a partir de analizar la relación que guarda la formación profesional y las demandas del campo laboral, es decir, si existe una correspondencia entre la educación y el empleo.

Si el resultado es un desfase en la relación educación-empleo, en estos dos opuestos se pueden encontrar diferentes formas; por un lado, una sobrecalificación en relación a los requerimientos ocupacionales, y por el otro, necesidades ocupacionales no cubiertas por el sistema educativo y ofertas de diversos tipos de profesionales que no son demandados por el mercado de trabajo (Díaz Barriga, 1995).

En tal sentido, uno de los aspectos más importantes a considerar en la definición o adecuación de un plan de estudios dirigido a la formación de profesionales en un campo de conocimiento, es conocer las funciones, actividades y los requisitos que el mercado laboral espera de sus egresados. Asimismo, otro referente importante para la retroalimentación de un plan de estudios es conocer la información que los empleadores tienen sobre el perfil educativo de sus profesionales. Para el caso del psicólogo organizacional, la experiencia y las investigaciones al respecto, muestran que los empleadores en muchas ocasiones contratan indistintamente a un psicólogo u otro profesionalista afín para el área de recursos humanos (Martínez y Urbina, 1989)

En consecuencia, parece existir en las organizaciones desconocimiento acerca de las funciones que el psicólogo puede realizar, encasillando al profesionalista de la psicología como un seleccionador de personal o aplicador de pruebas psicométricas (Velásquez, 1993). No obstante, el psicólogo cuenta con los conocimientos y herramientas que le permiten participar en muchas otras funciones que tienen que ver con la naturaleza del trabajo, los factores que influyen en la conducta laboral, y las características de las personas y sus interacciones. El psicólogo del trabajo no sólo atiende aspectos como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, transferencia y terminación de la relación laboral; sino que también dirige su atención a aspectos como actitudes, equidad, motivación, estrés, liderazgo, equipos de trabajo, diseño del trabajo y de la organización, e incluso interviene en lo que se conoce como ingeniería humana o la llamada psicología de los factores humanos relacionada con las capacidades y limitaciones de las personas con un ambiente particular de trabajo.

El papel que desempeña el psicólogo en una empresa o en cualquier organización es punto clave para el desarrollo de ésta y para beneficio de la sociedad. Sus conocimientos y métodos permiten modificar el contexto laboral, propiciando con ello no sólo alza en la producción y mejoramiento en la calidad de los productos y servicios, sino también permiten desarrollar las potencialidades de las personas, mejorar sus relaciones en el trabajo y su satisfacción laboral. Para ello aplica diversos programas con fines específicos como base para generar comportamientos organizacionales alternativos que reduzcan, por ejemplo, la frustración del trabajador por laborar en un ambiente de trabajo no satisfactorio para él, ya sea por la baja remuneración económica, o por las deficientes relaciones con sus compañeros de trabajo. Para llevar a cabo dicho desarrollo es necesario recordar que en toda organización las interacciones personales constituyen un factor vital (Zavala, 2003).

Sin duda alguna, el mercado laboral de la Psicología del Trabajo es amplio, sin embargo, al parecer los empleadores desconocen la amplitud de funciones que el psicólogo puede desempeñar y las competencias con las que cuentan que les permitirían resolver una variedad de problemas relacionados con sus recursos humanos, al parecer debido a la poca difusión y al encasillamiento que se hace del quehacer del profesionista de la psicología. En este sentido, para los empleadores, la contratación de un psicólogo o de un profesionista aún es indistinta, ya que se confunde el quehacer del psicólogo con el quehacer de otros profesionistas, incluso en ocasiones se le llega a considerar como “amenaza o competencia” para los que incursionan en el área de recursos humanos y se encargan de reclutar, evaluar y seleccionar al nuevo personal, haciendo uso de herramientas e instrumentos para los que sólo los psicólogos están preparados, como serían las pruebas psicométricas.

Con base en la problemática planteada, el propósito de la investigación que se reporta fue investigar la importancia de la psicología en las empresas mexicanas y responder al siguiente cuestionamiento: ¿Es necesario el psicólogo en el área de recursos humanos? Para ello se plantea la necesidad de analizar la relación que existe entre la formación profesional del psicólogo y la demanda en el campo laboral, a partir de indagar el funcionamiento

cualitativo interno del mercado de trabajo y las funciones que el psicólogo desempeña en éste.

La investigación realizada se reporta en los siguientes capítulos. En el capítulo 1 se analiza el papel de la educación superior en el empleo de profesionistas, y se presentan las principales teorías en las que se sustenta la relación educación-empleo.

En el capítulo 2 se hace una reseña histórica de la psicología del trabajo y una revisión de los planes de estudios que forman psicólogos en México, reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES).

En el Capítulo 3 se revisan diversos estudios realizados sobre el mercado de trabajo y la práctica profesional del psicólogo en México.

En el capítulo 4 se describe la metodología empleada, y en el capítulo 5 los resultados obtenidos. Finalmente, se presentan una serie de conclusiones derivadas de los hallazgos encontrados.

CAPÍTULO 1

Vinculación entre educación-empleo

CAPÍTULO 1

VINCULACION ENTRE EDUCACIÓN Y EMPLEO

1.1 EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO

La Educación, la formación profesional y el trabajo, son conceptos que se encuentran estrechamente interconectados. Por una parte, el nivel académico que tenga un individuo es el que lo ayudará a emplearse en una empresa y colocarse en tal o cual empleo de acuerdo a sus competencias laborales, las cuales son adquiridas mediante la formación profesional, o bien, de acuerdo a la profesión que hayan cursado (Martínez, 2006).

El egresado piensa que con el nivel educativo que ha obtenido (licenciatura); no va a ser difícil conseguir un empleo, pero en realidad no se da cuenta de que para ingresar al campo laboral no sólo cuenta el nivel educativo y los conocimientos obtenidos, sino también las actitudes y habilidades adicionales a las que promueve una carrera. Éstas se obtienen dentro y fuera de la escuela y forman parte del capital cultural de las personas, éste se desarrolla en la familia, la escuela, con los amigos. Estos criterios enunciados tienen un valor relevante para poder aspirar a un puesto laboral (García, 1998).

En este primer capítulo se analiza el papel de la educación superior en el empleo de profesionistas; se presentan las principales teorías en las que se sustenta la relación educación-empleo, entre ellas se encuentran la Teoría del capital humano, la Teoría de los mercados segmentados y la teoría de la correspondencia. Para ello se abordarán primero los presupuestos de las teorías de las profesiones.

Las diversas transformaciones que ha tenido México a partir de los proyectos de modernización educativa gestados desde los años cincuenta, así como los procesos de cambio que se dan en el seno de la sociedad, han exigido que frente a los problemas de la formación de profesionales se incorpore el problema del empleo.

Por otro lado, la Economía de la Educación, se constituyó como una disciplina de las ciencias de la Educación. En la década de los años cincuenta se había convertido en un referente fundamental para analizar la vinculación escuela-mercado de trabajo o escuela-aparato productivo; fue hasta la segunda mitad del siglo pasado ante la incapacidad de explicar el crecimiento económico a partir de los factores tradicionalmente considerados (capital y trabajo), cuando surgió una nueva rama de la economía que asumiendo los gastos educativos como pura inversión, convirtió a la educación en el motor mismo del desarrollo económico y social de cualquier nación.

Con respecto a la relación entre el campo laboral y las contrataciones de profesionistas, Muñoz (1997), Valle (1997) y Herrera (2005) ratifican que éste sólo tiene la capacidad para absorber a la tercera parte de egresados del sistema de educación superior a los mercados competitivos (asociados al desarrollo tecnológico), basta con observar los elevados índices de desempleo profesional y las elevadas dificultades para desarrollarse como profesional, las otras dos terceras partes tendrán que buscar otras alternativas en campos de trabajo que tienen poca relación con su formación académica (Hernández, 2006).

Aunado a lo anterior, se crea un ambiente de competencia de conocimientos, en donde los egresados entran en conflicto, debido a que parece que la licenciatura ya no es suficiente para lograr insertarse a un excelente empleo (de acuerdo a sus expectativas), deben de prepararse en conocimientos no previstos o no vistos en su facultad para poder alcanzar sus expectativas laborales, y después luchar por los pocos empleos que existen. La competencia forma parte

del nuevo ambiente laboral, donde los profesionistas para no quedarse fuera, se conforman con empleos sin relación alguna con su formación académica, la opción de las empresas es capacitar a su mismo personal para no gastar en nuevos recursos humanos.

Como lo menciona Hernández (1990), la situación económica de México en las últimas décadas por las crisis que se han venido presentando, ha tenido como consecuencia cambios sociales, políticos, culturales y económicos. Esto último ha generado la escasez de fuentes de trabajo, así como salarios muy bajos no sólo para el profesionista sino para cualquier empleo.

La falta de fuentes de trabajo, ha provocado un alto porcentaje de personas desempleadas no sólo a nivel superior, sino en todos los niveles de enseñanza; por lo que ha generado una gran demanda de profesionistas en busca de empleo, lo cual es conveniente para los empresarios, pues les permiten hacer una selección cuidadosa del personal que van a contratar.

Aunado a lo anterior Hernández (1990), refiere que los egresados de educación superior no han sido preparados para el ejercicio profesional correspondiente al sistema productivo. “Las actuales condiciones del mercado laboral exigen abandonar campos tradicionales en los que las profesiones deben ser ejercidas de manera muy distinta de las ofrecidas usualmente, merced a la preparación ofrecida por diversas instituciones d educación superior (Muñoz, 1990, p 53”).

Por lo tanto Gómez (1983), señala que la relación educación-empleo tiene que ver con el grado de adecuación o desfase que existe entre el producto del sistema educativo y la realidad en el ámbito laboral, la cual se mide en las relaciones entre el perfil profesional del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto.

Es importante agregar que la correspondencia entre oferta y demanda en el campo laboral, no funciona de forma homogénea; es heterogénea y su complejidad se debe según (Muñoz, 1990)

- Los estratos sociales no alcanzan a adaptarse a la modernidad de las empresas, generan sus propias alternativas ocupacionales en tareas de menos producción e inversión.
- El crecimiento demográfico que conlleva la necesidad de una mayor oferta laboral.
- El cambio tecnológico y el sistema productivo.

Las empresas tienen formas muy particulares de selección, así como también difieren en los perfiles profesionistas y descripciones de puesto, esto conlleva a que soliciten ciertos profesionistas con especialidades que no corresponden a las licenciaturas vigentes, teniendo como consecuencia un desequilibrio en la oferta y la demanda; y como hay más empleados que empleadores, estos últimos son los que manejan los requisitos cada vez mayores para las contrataciones (Ibarrola, 1980; Gómez, 1983 cit. por Hernández, 1990).

El sistema educativo superior y la sociedad deben guardar una relación estrecha entre el campo laboral y los egresados profesionales, sin embargo, se puede encontrar con la “sobrecalificación” en relación a los requerimientos del puesto, o bien con la “subutilización” de las capacidades que tiene el psicólogo. Del mismo modo, el sistema educativo puede no estar incluyendo alguna tarea ocupacional necesaria para las empresas y existen profesionales que ofrecen servicios que no son demandados por el mercado de trabajo. Como señala Gómez (1983): “El significado de una profesión, es decir, su legitimidad intrínseca, validez y función, está determinado por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla” (p. 8).

En tal sentido, las condiciones en las que surge una profesión obedecen indudablemente a los intereses culturales y políticos de las personas que los impulsan. El problema de ello es que estos elementos no se van adecuando a los cambios políticos, económicos y sociales provocando una desvinculación en la relación educación-empleo.

En un estudio Díaz Barriga (1995), detectó los criterios y valoraciones que utilizan las empresas en la asignación de empleo a egresados universitarios. A través de esta investigación, el autor accedió a información que va más allá de los criterios formales que se utilizan en la selección de personal, como son las valoraciones que existen respecto a los egresados universitarios y como éstas afectan sus posibilidades de acceso al campo laboral.

La investigación empleo una metodología exploratoria de tipo cualitativo, utilizando como instrumento una entrevista a profundidad (entrevista libre). El guión de la misma fue construido a partir de una serie de elementos sobre la relación educación-empleo. Estos fueron los siguientes: 1) Elementos formales (criterios para la asignación de un puesto), 2) Elementos fundamentales en el otorgamiento de un puesto, 3) Valoraciones entre egresados de Universidades públicas y privadas; entre otros criterios. El resultado de esta investigación es que los criterios utilizados por los empleadores para la asignación de un puesto no necesariamente dependen de una formación profesional específica, sino que existe otro tipo de requerimientos que influyen en el otorgamiento de una plaza, como son el nivel cultural, las actitudes, las habilidades, etc.

En los siglos precedentes, la finalidad de la educación se concebía como la formación integral del hombre, atendiendo al plano de la instrucción formal, el desarrollo pleno de las capacidades, los problemas éticos de una perspectiva humanista y la necesidad de desarrollar un sentido estético.

En el siglo XX se enfatizó la articulación entre educación y sociedad como el elemento central para establecer los fines educativos. Mientras que en el siglo XXI

se traslada de esta concepción teológica sobre el sentido de la educación hacia una perspectiva productivista que coloca al empleo como punto central del fin educativo. Capacitar para el empleo se constituye en el eje central de la Pedagogía establecida en este siglo (Díaz Barriga, 1995).

La preparación para el trabajo se convierte en un fin básico de la actividad educativa, y recientemente la obtención de un empleo se considera como el criterio que evalúa el funcionamiento del sistema de educación superior. Luego entonces, se considera que si un egresado no obtiene empleo se debe a una deficiencia de formación, ya que si obtienen más empleo egresados de determinadas instituciones es porque recibieron mejor preparación, todo esto sin analizar la dinámica que tiene el crecimiento de empleos en un período de crisis, la diversidad y complejidad de las empresas en México, ni las construcciones ideológicas que los empleadores tienen respecto de los egresados universitarios, con base a las políticas empresariales para llevar a cabo la contratación (García, 1998).

Cada ocupación o puesto de trabajo requiere un tipo o nivel específico de calificación de la fuerza laboral, ésta formación es responsabilidad del sistema educativo formal. A medida que aumentan los requisitos de calificación para todas las ocupaciones, debido al continuo progreso científico y tecnológico en los medios de producción, se hace necesaria una estrecha relación entre formación y ocupación.

En el campo educativo se adquiere un nivel socio-cultural que impera para integrarse al campo productivo, y éste es considerado indispensable o primordial antes que los conocimientos teóricos específicos de cada carrera, es así como el sistema educativo integra a los profesionistas al sistema económico.

Por otro lado, las manifestaciones de las relaciones que los egresados sostienen en el mercado de trabajo, no responden ni están vinculadas

necesariamente con la calidad y con la orientación de la formación de los alumnos de las universidades, ya que la escuela transmite conocimientos teóricos que no son tan necesarios para poder colocarse en un puesto laboral. Esto lleva a un desfase entre la formación profesional y el mercado laboral.

Medina (1983), participó como ponente en el Simposio Internacional Marxismo y sociología de la Educación celebrado en Madrid, con su trabajo titulado: "Sistema educativo y proceso de cualificación: la crisis de los modelos conectivos". En este trabajo hace referencia a la relación Educación-empleo haciendo alusión a la teoría tecno-democrática, la cual desde su punto de vista podría ser considerada una aplicación concreta de un enfoque funcional más general. La teoría funcionalista de la estratificación Davis y Moore (1972, cit. por Medina, 1983) se basa en dos premisas a) que las posiciones ocupacionales requieren específicas cualidades o aptitudes, y b) que dichas posiciones deben ser ocupadas por personas que tengan una capacidad natural o la hayan adquirido por educación. En consecuencia para averiguar si la tecnología ha sido o no una causa de la expansión educativa es necesario tomar en consideración 1) los cambios en las exigencias de cualidades y aptitudes técnicas de los diferentes empleos y los cambios en el logro educativo y en el rendimiento en el trabajo, 2) el tipo de formación que utilizan los individuos para acceder a las exigencias de cualificación de los empleos a los que aspiran y, 3) la rentabilidad económica a través del empleo de la inversión realizada en su educación.

1.2 SOCIOLOGÍA DE LAS PROFESIONES

Durante el siglo XIX aparece en Francia y en Alemania la sociología, propiamente como tal.

Durkheim nace en 1858, cuando ya la educación formal se había desprendido de otros grupos e instituciones sociales (iglesia, familia, grupos) en cuyo seno se había formado para convertirse en sistemas educativos nacionales claramente

diferenciados, con su función específica, con sus lugares, régimen y funcionarios especiales y que, por tal razón, pudo ser considerada sociológicamente como una estructura institucional más, y como objeto posible de una ciencia nueva (Salomón, 1980).

Además de ser uno de los iniciadores de la sociología en general. Durkheim da nacimiento a la sociología de la educación, a la que denomina Ciencias de la educación, fue él quien por primera vez definió la naturaleza objetiva y social de los fenómenos educativos y abrió el camino a este tipo de estudios.

Opone su concepción educativa a la concepción liberal vigente, que consideraba a la educación sólo como un vehículo para el máximo perfeccionamiento a que todo ser humano debe aspirar como individuo. Este ideal expresado por Khan y Stuart Mill, tenía un carácter eterno y esencialista, donde los valores básicos que la educación debía desarrollar eran visualizados abstractamente, sin vinculación con las condiciones histórico-sociales, vinculación que es Durkheim quien la establece precisamente por primera vez (Salomón, 1980).

Como marco de referencia para situar algunos estudios sobre educación, se retomará uno de los enfoques que a nivel macrosociológico hacen de este fenómeno una de las principales corrientes de interpretación en el ámbito de las ciencias. Hablaremos de la perspectiva funcionalista que a través de Durkheim da origen a la sociología de la educación.

Nos referiremos al funcionalismo clásico de Durkheim por ser éste el iniciador de la sociología de la educación. Durkheim analiza la función de la educación dentro de la sociedad, la identifica en su dimensión de realidad objetiva y externa, instituida o institucionalizada y la construye como un hecho social.

La función de la educación consiste en socializar al ser humano, es decir, moldear al ser "social" que somos naturalmente para conformar otro nuevo, social y moral. Es la sociedad concebida por el sociólogo francés como un ente trascendente al individuo, la que nos humaniza a través de la acción educativa.

En el libro de Durkheim titulado *Educación y Sociología* emprende la construcción del objeto específico de la educación. En esta construcción, la educación es visualizada como funcional al sistema, y concebida bajo tres dimensiones: como acción, como proceso y como institución. Como acción, porque la educación obra en calidad del agente externo, transmisor de un código simbólico que existe independientemente del individuo, imponiéndose sobre él; como proceso, porque la acción ejercida es transformadora, permanente y continua, y como institución, porque las acciones se sistematizan en un conjunto de disposiciones, métodos, definidos y establecidos.

Durkheim sostiene que en cualquiera de los tres aspectos que se analice, la educación presenta el mismo carácter. Recuperar y expresar necesidades sociales concretas, ideas y sentimientos colectivos. La función principal de la educación es la socialización metódica de la generación joven, mediante la acción ejercida por la generación adulta. Esta socialización se realiza mediante un proceso de imposición externa por el que el ser social que somos naturalmente se va moldeando de acuerdo a las necesidades objetivas del contexto.

A través de la socialización, cada grupo generacional asegura su supervivencia y continuidad, transmitiendo los contenidos de su cultura. La sociología de las profesiones constituye una rama de la sociología aplicada al estudio profesional. Como campo de conocimiento, surge en la década de los treinta en Inglaterra y se dedica a analizar las tendencias de surgimiento y evolución de las profesiones. Ha trabajado aspectos sobre la relación entre estructura ocupacional, formas gremiales de promoción y defensa profesional; así

como planeamientos en relación a la historia de una profesión en particular (García, 1998).

Como marco de la dinámica e inserción social de las profesiones, es necesario tener presente la especificidad de cada una de ellas. Toda profesión, carrera o práctica profesional asume características universales y necesarias, así como particulares y relativas a su desarrollo histórico en una sociedad determinada. La función de una profesión está determinada por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla; de la misma manera las formas específicas de formación, reproducción, exclusión, certificación, y evaluación de una profesión dependen de las condiciones en las que surgen, de los intereses de quienes la promueven y del poder político de sus miembros (<http://pdf.rincondelvago.com> consultado el 18 de julio de 2008).

Asimismo, una misma ocupación u oficio, se define de manera muy diferente según las características organizacionales, técnicas y económicas de las empresas; de tal manera que ésta ocupación aparece con diversos requisitos educativos, con diferentes niveles de remuneración, con diferente ubicación en la jerarquía ocupacional y más aún con diferencias en las tareas y responsabilidades que la conforman, según las características de la empresa.

La práctica de una profesión, surge no sólo por el desarrollo de la ciencia y la tecnología, sino en combinación con los beneficios que pueden ofrecer a los grupos económicamente fuertes de una sociedad.

Es de suponerse que existe una relación directa entre perfil de un puesto, éxito en el desempeño del mismo y habilidades técnico profesionales exigidas para la acreditación educativa del egresado universitario. Sin embargo, esto no pasa en todos los puestos de trabajo, ya que por una parte el título profesional juega el papel de comodín para la obtención de un empleo, por otro lado, debido al estancamiento de la economía, surgen entre otras cosas la reducción de ofertas de empleo y por consiguiente, podría afirmarse que existen profesionales que

desempeñan una actividad laboral que no tiene en lo absoluto nada que ver con su formación académica.

También hay que tomar en cuenta que existen profesiones cuyos servicios no pueden ser ofrecidos ni adquiridos en forma independiente, por tanto, el profesional se ve obligado a desarrollarse dentro de los espacios laborales ya establecidos, o bien, ejercer una ocupación totalmente independiente a su preparación; en algunas profesiones las posibilidades de ejercicio independiente no existen (caso de enfermería), mientras que otras tienen una gran posibilidad de desarrollo (caso odontología).

Una dificultad que se presenta en la independencia de una profesión son las determinaciones gremiales en relación a la aceptación o rechazo de un profesional en el campo laboral (www.publicacions.ub.es/ver_idice.asp?archivo=07061.pdf consultado el 18 de julio de 2008).

Los gremios profesionales ejercen valoraciones sobre una determinada orientación en la formación profesional. Estas valoraciones se canalizan en reconocer o desconocer a un egresado universitario de acuerdo a las características de su institución de origen; tomando en cuenta indicadores como: características de la institución (pública o privada), orientación del plan de estudios hacia un ejercicio preestablecido o diferente (arquitectura monumental o popular).

Debido a este reconocimiento o desconocimiento se promueve que los egresados de tales instituciones de educación superior, puedan ingresar al gremio y que otros no lo puedan hacer.

Evidentemente las valoraciones que existen sobre el ejercicio profesional, dependen de una situación cultural (impuesta en una sociedad particular), y es independiente del conjunto de conocimientos que su ejercicio específico demande.

El prestigio de las profesiones parece depender de la ideología del momento y de las personas mismas, cuya opinión de una profesión se basa a menudo en el contacto personal que hayan tenido con un solo profesionalista. Todo depende de la política económica que impere en ese momento para que tal o cual profesión tenga o sea más prioritaria que otras; no toda la responsabilidad es de la formación educativa.

Por su parte la sociología de las profesiones se dedica a analizar el surgimiento y evolución de las profesiones. Esto es de suma importancia, ya que existen profesiones que se caracterizan, se valoran y funcionan de distinta manera dependiendo la historicidad de cada carrera o bien del gremio que impere en determinado momento.

1.3 TEORIAS SOBRE LA RELACIÓN EDUCACIÓN-EMPLEO

En función de lo anteriormente mencionado, a continuación se abordarán algunas de las principales teorías que explican la relación educación empleo, entre ellas se encuentran: la teoría del capital humano, la teoría de los mercados segmentados y la teoría de la correspondencia.

1.3.1 Fundamentos teóricos del capital humano

La categoría del capital físico hasta antes de la década de los años cincuenta era considerada única responsable de la plusvalía. Actualmente, la categoría del capital humano se considera indisoluble a la del capital físico. EL capital humano, es definido inicialmente, como un conjunto de capacidades intelectivas y motoras, hábitos, habilidades, que el hombre adquiere y se encuentran vinculados a la productividad (Garrido, 2007).

La teoría del capital humano, es un preocupado intento por descubrir los elementos o características que expresen los vínculos entre éste y el capital físico y poder así definir hasta qué punto, y en qué proporción, el capital humano se vincula e influye en el proceso productivo y su rentabilidad. Esta teoría considera que sobre la base del conocimiento de estos elementos, y sus características; se podría formular un modelo más o menos cercano a los conocimientos, capacidades y habilidades propias que surgen por el proceso educativo y que son requeridos para cada trabajo de la esfera productiva.

Una primera crítica a la categoría del capital humano como objeto teórico, y su relación con la plusvalía, se basa en el supuesto de que la escolarización del capital como fuerza de trabajo no participa de modo significativo en el aumento del salario o la productividad, ni asegura la práctica adecuada en el proceso del trabajo. Se arguye que aunque está fuertemente relacionada con el salario, la escolarización no lo determina por el hecho de que el mercado de trabajo no opera sobre la base de la oferta y la demanda del capital humano, sino por presiones políticas empresariales y laborales, y por la composición y el desarrollo de la planta productiva (Laos, en Fernández, 1987, cit por Garrido, 2007).

Una segunda crítica en este trabajo, gira en torno a contradecir una planeación educativa que enfatiza en sus premisas la economía, o el seguimiento de los diplomas para el mercado laboral y no una formación integral, como tampoco destacar los valores humanos positivos.

1.3.1.1 Teoría del capital humano

La Economía de la educación, de la mano de la teoría funcionalista sobre la estratificación y la movilidad social, parte del supuesto del papel preponderante que ejerce la rentabilidad económica en la demanda de la educación, generándose ésta última por la demanda excedentaria de competencias profesionales por parte de los empleadores. A raíz de este supuesto han surgido

una serie de explicaciones que pretenden relacionar la tasa de beneficio de la inversión educativa con las posibilidades de planificación orientada al desarrollo económico un ejemplo de ello es la Teoría del capital humano.

La Teoría del capital humano establece una correlación positiva entre el nivel de educación y el acceso a los niveles de la pirámide ocupacional. Es decir, un nivel alto de educación constituía una garantía de productividad una elevada capacidad para adaptarse a la evolución permanente de la economía y la tecnología. El aumento del nivel educativo, tendría, además una incidencia favorable en la tasa de consumo y actuaría acumulativamente de generación en generación. Es a partir de la aceptación de estos puntos como las sociedades occidentales desarrolladas y muchas de las sociedades tercermundistas han dado a una masa creciente de jóvenes la posibilidad de seguir con sus estudios (Medina, 1983).

Ahora bien, para que la inversión en educación sea productiva, los conocimientos adquiridos puntualiza Schultz (1961, cit. por Medina, 1983) no pueden ser cualquier clase de conocimientos. Esta obviedad introduce dos de los puntos más débiles de la teoría. El primero es que no basta cualquier tipo de conocimiento, sino sólo aquel que, supuestamente refuerza la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. En segundo lugar, que no basta con poseer cualidades o aptitudes técnicas por muy importantes y significativas que éstas sean. En definitiva es necesario que los individuos cualificados estén empleados; de no ser así, el llamado capital humano no es sino una reserva de trabajadores altamente calificados pero improductivos. Así, el llamado capital humano no es tal capital sino una simple adaptación de la fuerza de trabajo a las nuevas fuerzas productivas y a las innovaciones tecnológicas.

Algunas de las críticas que se han hecho a esta teoría son las siguientes: 1) las teorías funcionalistas y del capital humano sobre las que se basa el modelo, centran su análisis en las diferencias entre individuos en función de sus

capacidades cognitivas. En consecuencia se ignoran o son poco significativas, las presiones estructurales bajo las cuales compiten los individuos. La propiedad de los recursos productivos, la puesta en funcionamiento de esos recursos para el enriquecimiento privado de sus propietarios, y el conjunto de relaciones de explotación que permiten a dichos propietarios acumular riqueza, no son reconocidas por los defensores del modelo como determinantes centrales de quién consigue qué y por qué en las sociedades capitalistas.

A partir de la teoría del capital humano se considera que el adecuado funcionamiento del sistema educativo se refleja en la preparación de sus egresados, de acuerdo con las exigencias de cada puesto en el mercado de trabajo. Por tanto, la falta de trabajo en los egresados es vista como un desajuste del sistema formativo con respecto al empleo; con ésta teoría se consolida la propuesta, en que la educación es concebida como sinónimo de escolaridad y como un agente importante de la producción y de la productividad.

Retomando lo que menciona la teoría del capital humano, se analiza cómo el profesionista se ha convertido en un bien de consumo, ya que se le asigna un valor económico dependiendo de qué tan productivo es, a través de la inversión que la sociedad y él mismo hace para su formación y que debe ser retribuable, es decir, entre más nivel educativo se adquiere, mejor remuneración y mejor nivel ocupacional se obtiene, es así como el profesionista se convierte en un objeto de consumo, y, esto por ende, lleva a una crisis de valores como ser humano dentro de nuestra sociedad.

De tal forma, la educación se planteó como un insumo más de la producción, medible mediante los costos originados por la escolaridad de los sujetos. El carácter de inversión puede analizarse desde dos niveles: a nivel de todo el sistema productivo como un insumo, como una inversión más; a nivel individual como una inversión futura, de donde se cree que un mayor nivel de escolaridad

implica necesariamente mayores ingresos, lo que provoca una mayor movilidad social.

Los supuestos de ésta teoría son que: 1) es necesario colocar a la fuerza de trabajo para cada uno de los puestos que existen en el aparato productivo, 2) la experiencia educativa escolar se encuentra directamente relacionada con la productividad y eficiencia de la fuerza laboral, 3) hay correspondencia entre requisitos educativos para el empleo y requerimientos ocupacionales reales, 4) la innovación tecnológica elevará progresivamente la complejidad de las ocupaciones y 5) el mercado de trabajo funciona igual para todos los individuos remunerándolos y empleándolos en función de la oferta y demanda de trabajo y de la productividad de cada uno, la cual depende de su perfil educativo (García, 1998).

De acuerdo a ésta teoría se señala una congruencia total entre formación profesional y demanda laboral, suponiendo que la educación prepara tantos profesionales como los que demanda el empleo, pero según García (1998) esto es una gran mentira, ya que en la realidad que se vive actualmente (2006) entre más innovación tecnológica exista, el acceso a las ocupaciones se verá más limitado, sino se cuenta con la adecuada preparación para manejar ésta tecnología. Es por dicha teoría que los empleadores afirman que existe una deficiencia en la formación universitaria debido a que se toma como una desarticulación escuela-aparato productivo y como una deficiencia en los sistemas internos de trabajo de las instituciones universitarias.

Según con lo que plantea la teoría del capital humano, el resultado de este proceso es el analfabetismo y bajos niveles de escolaridad de la mayoría de la población, causada por el patrón altamente desigual del desarrollo educativo; los requisitos educativos para el acceso al empleo se elevan continuamente a pesar de que no son necesarios para la productividad, discriminado así las oportunidades de empleo organizado a la mayoría de la población con baja

escolaridad. “Este cambio teórico de la educación es un reflejo de una crisis de valores en la sociedad industrial. Crisis que lleva a dimensionar la productividad sobre cualquier esfera del desarrollo humano” (Díaz, 1990 p. 6)

De acuerdo con lo anterior, interesa la educación del ser humano como concepto de producción económica; más que sus conocimientos, valores, sentimientos, etc.

Se debe partir de la base de que un título universitario tendrá un límite temporal de eficacia, si el profesional no se pone al día constantemente. Sólo así se podrá dar la respuesta social adecuada y será posible la adaptación continúa a los cambios rápidos que modifican los procesos productivos y las plazas de trabajo (INCANOP, 1995).

La sociedad es compleja y cambiante; y los profesionistas dedicados a solucionar los problemas sociales deben estar técnicamente preparados pero no al grado de mecanizarlos y estar al margen del campo laboral, ya que como seres humanos son entes racionales y tiene libertad de discernir y valorarse como personas antes que como capital humano que beneficia económicamente a cierta sociedad (García, 1998).

Se parte del supuesto de que:

...el desarrollo económico de un país depende del grado de desarrollo de un sistema educativo, puesto que la relación entre la educación y la economía es una relación de naturaleza técnica. Si se supone que la capacidad productiva de un país, es decir, el volumen y calidad de bienes y servicios que produce, depende no sólo de su dotación en recursos naturales, infraestructura, instalaciones, maquinaria, etc., sino también del nivel educativo de su fuerza laboral, entonces se le asigna al

sistema educativo el papel de proveedor de un importante factor de producción: el recurso humano (Gómez y Munguía, 1981).

Así, cada puesto de trabajo requiere un determinado nivel de calificación, cuya preparación atañe directamente al sistema educativo, ya que en la medida en que aumentan los requerimientos para el trabajo, se hace necesaria una mayor articulación entre formación y ocupación. Esto último implica que la escuela se aboque a formar y emitir certificados en función de las demandas específicas del mercado de trabajo.

En síntesis, los postulados básicos de la teoría del capital humano son los siguientes: a) se requiere calificar la fuerza de trabajo para cada puesto del aparato productivo; b) existe correspondencia entre los requisitos para el empleo y sus requerimientos; c) en la medida en que se avance tecnológicamente se elevará la complejidad de las ocupaciones y, d) existe un mercado de trabajo homogéneo, objetivo y neutral que brinda igualdad de oportunidades a toda la población en función de su perfil educativo (www.ual.edu.mx consultado el 15 de mayo de 2009).

La teoría del capital humano debida a Shultz y Becker atribuyó gran importancia a la educación, desarrolla habilidades y conocimientos; como determinante de los salarios, parte esencial en el mercado laboral, y consiguientemente de la posición profesional (Figuroa, 1996, www.ual.edu.mx consultado el 15 de mayo de 2009)

1.3.2 Teoría de la Segmentación de Mercados

La teoría de la segmentación del trabajo es una de las teorías alternativas a la neoclásica, de acuerdo con esta teoría, el mercado laboral no es homogéneo ni único; se ha fragmentado en dos segmentados autónomos. El primer segmento se caracteriza por trabajadores con salarios altos, buenas condiciones, estabilidad y

seguridad laborales. El segundo segmento, en cambio, se caracteriza por salarios bajos, malas condiciones, inestabilidad e inseguridad laboral.

Cada segmento tiene unos mecanismos en la determinación de los salarios y el empleo pero ambos dan menor importancia al capital humano. El mercado de trabajo busca con preferencia a los titulados que poseen habilidades y conocimientos específicos, y no a los generalistas. El mercado de trabajo del primer segmento es cerrado porque sólo pueden entrar en él los privilegiados, en tanto que el segundo segmento es abierto y de mayor competitividad (Figuroa, 1996).

Según Gómez (1989, cit. por Díaz Barriga, 1995) la teoría de los mercados segmentados se estructura a partir del pensamiento weberiano. A través de ésta se muestra que el certificado escolar juega el papel de comodín en la obtención de un empleo, pero no es el elemento definitorio del otorgamiento del mismo, es decir, para esta teoría, los factores clave para la obtención de determinado tipo de empleo no se encuentran directamente relacionados con el dominio de ciertas habilidades técnico-profesionales, sino con una serie de comportamientos y actitudes que conforman el capital cultural y social de un ser humano como son: la forma de vestirse, manera de expresarse, conocimientos del mundo y de la vida, comportamientos que se aprenden a través del núcleo familiar y del medio social.

Aunado a lo anterior, se considera que quienes poseen mayor capital cultural y social pueden acceder más fácilmente a los puestos directivos de una empresa, mientras que quienes carecen de relaciones personales y tienen otro capital cultural sólo pueden acceder a puestos subordinados. Esta teoría de los Mercados Segmentados rechaza la idea de un equilibrio entre oferta y demanda educativa que sostiene la teoría del capital humano. Estos dos mercados operan en la estructura misma de los empleos que se ofertan en una sociedad.

1.3.3 Teoría de la Correspondencia

La teoría de la correspondencia es la concepción neomarxista sobre los monopolios y el conflicto de clases, la educación en lugar de propiciar la igualdad, reproduce las clases sociales y la segmentación porque infunde en la mente de los educandos, la creencia de que su trabajo y salarios futuros dependen, en buena medida, de la calidad y cantidad de la educación de educación recibida y el tipo de escuela en que se ha estudiado, perpetuar la estructura social.

A ésta teoría se le denomina así porque su tesis principal es la correspondencia entre la formación y el empleo. Es un modelo radical, contrapuesto al técnico-democrático. Mientras ésta cree en la educación como posible talismán nivelador de las clases sociales, la teoría de la correspondencia perpetúa las desigualdades y las reproduce. La educación tradicional y capitalista, según este modelo, siembra en los educandos rasgos de sumisión, obediencia y disciplina, en apoyo del sometimiento de la clase dominada por la dominante. La educación recibida no cualifica a los trabajadores, sino que los califica (Thurow, 1983, <http://books.google.com.mx> consultado el 15 julio).

CAPÍTULO 2

L a Psicología del Trabajo

CAPÍTULO 2

LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

En este capítulo se presentan algunas diferentes definiciones de la psicología del trabajo, así como los cambios que ha tenido a lo largo de su historia y las funciones que ha venido desempeñando. Asimismo, se presentan los planes de estudio de algunas universidades reconocidas por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) que imparten la licenciatura de Psicología con especialización en el área laboral.

2.1 ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO?

A lo largo del tiempo, la psicología del trabajo ha sufrido varios cambios y ha experimentado un notable crecimiento en todos los países pertenecientes al mundo industrializado.

El campo de la psicología del trabajo abarca un campo muy amplio; por un lado se encuentra la psicología industrial que es la rama más antigua que tendía a tomar una perspectiva gerencial de eficiencia organizacional, a través del uso apropiado de los recursos humanos o personas, esto es que se ocupaba de las cuestiones referentes al diseño eficiente de empleos, selección de personal, capacitación y evaluación de desempeño.

Y por otro lado, está la psicología organizacional que se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones, poniendo más interés en el empleado que la psicología industrial. Esta nueva psicología se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo (Spector, 2002).

Los principales temas del área no se pueden categorizar como estrictamente industriales u organizacionales debido a que no siempre se logran diferenciar de manera clara. Es por esta razón que en la presente investigación se usará el formulismo: *psicología del trabajo* ya que, ofrece una visión de la extensa naturaleza del campo de acción de la psicología industrial y organizacional,

Por lo anterior, la psicología del trabajo tiene como objeto intervenir tanto con las personas como con el trabajo, intenta satisfacer las necesidades de los trabajadores al mismo tiempo que incrementar los beneficios y el rendimiento de las empresas.

De acuerdo con el Dictionary of Occupational Titles, la psicología del trabajo es la disciplina que desarrolla y aplica las técnicas psicológicas a la administración del personal, a la dirección y a los problemas de la mercadotecnia. Observa los detalles de trabajo y entrevista a trabajadores y supervisores para establecer los requisitos de trabajo físico, mental y educativo. Desarrolla las técnicas de entrevista, evaluando y aplicando pruebas psicológicas para evaluar habilidades, aptitudes e intereses en la selección, colocación y promoción. Organiza programas de entrenamiento, aplicando principios de aprendizaje y considerando las diferencias individuales, además evalúa y mide la efectividad del entrenamiento a través de diversos métodos, efectúa análisis estadísticos de proporción a la producción, estudios y aplicaciones para la reducción de accidentes, para la reducción del ausentismo y el mejoramiento de la producción. Investiga las conductas, realiza estudios de estructura orgánica, de sistemas de comunicaciones, de interacciones de grupo y de los sistemas motivacionales y recomienda los cambios para mejorar la eficacia y efectividad de los individuos, unidades organizacionales y la organización total. Investiga problemas relacionados con el ambiente físico de trabajo, tales como la iluminación ruido, temperatura y ventilación y recomienda los cambios para aumentar la eficacia. Puede asesorar a la dirección en las políticas de personal, seguridad, calidad y relaciones de la dirección sobre los recursos humanos. Puede adaptar la maquinaria, los equipos el área de trabajo y ambiente al uso humano (en www.occupatrol.org).

Para Shultz (1988), la psicología del trabajo es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el lugar de trabajo.

Por su parte Muchinsky (1983, cit. por Furnah, 2001), describe a la psicología del trabajo como una ciencia diversificada que contienen varias subespecialidades. El psicólogo se ocupa de la conducta en situaciones laborales. Esta especialidad se basa en los datos, las generalizaciones y los principios de la psicología. Según él es simplemente 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.

Al igual que Muchinsky, Rodríguez (1999) dice que la psicología del trabajo pretende ser una ciencia diversificada y constituida por diversas subespecialidades: psicología del personal, conducta organizacional, psicología de la ingeniería, asesoramiento vocacional, desarrollo organizacional y relaciones laborales, todas ellas con una orientación esencialmente aplicada. Por lo tanto, la psicología del trabajo es una ciencia dirigida a la aplicación de principios científicos. Así pues, parece relevante describir cada una de estas subespecialidades:

- ❖ La psicología del personal se relaciona con todos aquellos aspectos relativos a las diferencias individuales: habilidades, necesidades, niveles de desempeño, cuyo conocimiento permite seleccionar, formar y mejorar los niveles de rendimiento de las personas en el trabajo. Esta subespecialidad es la más antigua y con la que se originó la psicología del trabajo.
- ❖ La conducta organizacional es una de las áreas más recientes de este campo de estudio. Se ocupa de la influencia de las organizaciones sobre las actitudes y comportamiento de la gente que trabaja en ellas: conducta de rol, grupo, comunicación, liderazgo, entre otros.

- ❖ La psicología de la ingeniería está relacionada con el conocimiento del desempeño humano en los sistemas hombre-máquina, incluyendo el diseño de equipos y de maquinaria, a fin de mejorar tanto la productividad como la seguridad de los trabajadores. Todas las herramientas, equipos y maquinaria se diseñan para que los utilicen y operen seres humanos. Incluso este tipo de psicología intenta modificar el entorno del trabajo para hacerlo compatible con las capacidades y habilidades humanas.
- ❖ Asesoramiento vocacional es un subcampo entre la psicología del consejo y la psicología del trabajo y de las organizaciones. Se trata de prestar apoyo y consejo a los individuos en aquellas situaciones que implican elección profesional, cambios en el trabajo y conflictos entre demandas de trabajo y no trabajo o en las etapas de prejubilación.
- ❖ El desarrollo organizacional es una subespecialidad de la psicología del trabajo y de las organizaciones desde la que se persigue mejorar o cambiar las organizaciones para hacerlas más eficientes. Es el área más reciente de la psicología del trabajo y de las organizaciones y quizá por ello aún se encuentra en un estado embrionario, aunque tiene un futuro esperanzador, ya que las organizaciones lo necesitan de un modo sistemático y continuo para adaptarse a los múltiples y rápidos cambios que se producen en su entorno.
- ❖ Relaciones laborales se centra en orientar los esfuerzos hacia los problemas derivados de las relaciones entre empresarios, trabajadores y sindicatos. Por tanto la temática central de esta área girará en torno a la cooperación, al conflicto y a las estrategias de negociación.

Siguiendo esta línea Land (1998) piensa que la psicología del trabajo se centra en el impacto recíproco del trabajo en la vida de las personas y de la vida de las personas en el trabajo y divide su objeto de estudio en tres partes principales:

- ❖ La psicología del personal, es vista como parte de Recursos Humanos, se refiere a aspectos tales como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, transferencia y terminación de la relación laboral.
- ❖ La psicología organizacional, combina la investigación y las ideas de la psicología social con la conducta organizacional, se ocupa de la influencia de la organización sobre las actitudes, equidad, motivaciones, estrés, liderazgo, equipos y comportamientos (Lorsch, 1986; cit. por Rodríguez, 1999). En cierto sentido se concentra en las reacciones de las personas hacia el trabajo y los planes de acción que se desarrollan como resultado de tales reacciones.
- ❖ La ingeniería humana también conocida como la psicología de los factores humanos, es el estudio de las capacidades y limitaciones de los seres humanos respecto a un ambiente particular. Está relacionada con el conocimiento del desempeño humano en los sistemas hombre-máquina, incluyendo el diseño de equipos y de maquinaria con la finalidad de mejorar tanto la productividad como la seguridad de los trabajadores (Chapanis, 1961, cit. por Rodríguez, 1999).

Asimismo, Zepeda (1999) menciona que la psicología del trabajo se dedica a estudiar los fenómenos individuales al interior de las organizaciones, a través de las formas en que los procesos organizacionales afectan a las personas concibiendo a éstas como vértice de su investigación y acción.

De acuerdo con Spector (2002), la psicología del trabajo es un pequeño campo de la psicología aplicada, que hace hincapié al desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo.

Con base en lo anterior, para la presente investigación se define a la psicología del trabajo como una disciplina científica-social, cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones, debe comprenderse como

la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional, para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana.

A continuación hablaremos brevemente sobre el desarrollo histórico de esta disciplina.

2.2 BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Pensar en la evolución que ha tenido la psicología del trabajo significa hacer conciencia de los cambios políticos, históricos y culturales que han acontecido a lo largo del tiempo. Estipular la fecha exacta que indique el nacimiento de esta disciplina es difícil, sin embargo, de acuerdo con Moore (1980, cit. por Rodríguez, 1999) existen tres cortes en la historia de la psicología del trabajo que nos ayudarán a focalizar nuestra atención de forma más estructurada sobre los grandes acontecimientos que han sucedido en la evolución de nuestro campo de estudio.

Etapas Iniciales: 1900-1940

En esta primera etapa dos grandes fuerzas fueron las impulsoras directas de la disciplina. Por un lado, la naturaleza pragmática de algunas investigaciones psicológicas estimuladas por psicólogos e instituciones de prestigio que instaron a estudiar los problemas que acontecían en la vida cotidiana, entre los cuales el contexto del trabajo era el esencial. Y por otro, la influencia de algunos ingenieros industriales como Babbage, Metcalfe o Towne que buscaban la manera de incrementar los niveles de eficiencia en el trabajo rediseñando los puestos y nuevas herramientas y desarrollando estrategias de dirección.

Las demandas sociales de la época por resolver cuestiones de eficiencia fueron decisivas para que desde 1910 la psicología del trabajo se considerara un área

específica de la Psicología, a esto se suma la contribución del profesor Walter Dill Scott, cuando en 1901 escribió la teoría de la publicidad y por primera vez se vio la relación entre la psicología y el aspecto laboral, entre sus obras pioneras destacan *The Theory of Advertising* (1903), *Psychology of Advertising* (1908) e *Influencing Men in Business and Increasing Human Efficiency in Business*.

Otra gran aportación es la de Munsterberg que fue uno de los primeros en decir que la psicología podía ser útil para aquellos hombres de empresa, además de que también realizó un test para seleccionar conductores de la compañía de Autobuses Boston y aplicó el método experimental a gran cantidad de problemas relacionados con el contexto del trabajo.

Por su parte Frederick W. Taylor con su obra *Principles of Scientific Management* se inaugura “la dirección científica del trabajo” (1989) fue el primer hombre en demostrar empíricamente la conducta del obrero y la eficiencia del rendimiento en el trabajo. Taylor propuso analizar cada puesto de trabajo con mucho cuidado para poder especificar la manera óptima de realizar cada tarea y así incrementar la eficiencia y la producción de los trabajadores, con poco gasto de energía y especificó tres principios básicos:

a) Se debe seleccionar (contratar) a los empleados de acuerdo con las características relacionadas al desempeño del puesto. Los gerentes necesitan estudiar a los empleados existentes, para encontrar qué características personales son importantes.

b) Es preciso capacitar con cuidado a los empleados, para que analicen las tareas de su puesto.

c) Es necesario recompensar a los empleados por su productividad para alentar niveles de desempeño más altos.

El desarrollo de estos principios incrementó la producción, pero recibió duros ataques por parte de los trabajadores. Incluso grandes debates sobre la bondad de tales principios llegaron al Congreso de Representantes de Estados Unidos donde tras una amplia investigación se puso en tela de juicio la adecuación de tales principios. Sin embargo, los ataques a la propuesta de Taylor fueron interrumpidos con el inicio de la I Guerra Mundial en 1907 y sumado a esto el ahorro monetario que representaba para las compañías es por ello que estas ideas siguen vigentes en nuestros días.

Con la llegada de la Primera Guerra Mundial se realizaron enlistamientos masivos de personas que quisieron participar en ella. Para este acontecimiento fue necesario elegir de manera adecuada a los mejores hombres, capaces de desempeñar sus puestos con habilidad e inteligencia. Lo anterior fue posible gracias a la elaboración por psicólogos de un test de inteligencia para alfabetos denominado Army Alpha, y el Army Beta para analfabetos. Por el impacto que tuvo la Psicología en la I Guerra Mundial ésta adquiere reconocimiento social y los test de inteligencia se integran al ámbito laboral (Korman, 1978).

Sumado a lo anterior, se funda el Journal of Applied Psychology en 1917, en donde se realizaban las publicaciones más importantes de los psicólogos del trabajo. Esto implicó que se diera pauta a la realización de muchas más investigaciones de las que en un inicio se dieron. Gracias a estas investigaciones se comenzó a dar importancia al incremento del rendimiento laboral y la satisfacción laboral, dándose a conocer que éstos influían de forma poderosa en el desempeño de un trabajador dentro de una empresa (Gilmer, 1963).

Tiempo después, en 1924 el psicólogo George Elton Mayo comienza a estudiar los efectos del ambiente laboral en la productividad de los empleados, tales estudios son conocidos como "Hawthorne", poniendo de manifiesto que las relaciones interpersonales que se desarrollan en el lugar del trabajo afectan en mayor grado a la productividad, en el sentido de que los trabajadores no consideran al trabajo "como un

mero intercambio impersonal de dinero por trabajo” (Shultz, 1986, cit. por Calderón, 2004).

Hacia el año 1930 se realizaron los primeros test que cumplieron con los criterios de objetividad psicoanalítica: Test Downey, Thematic Apperception Test, Test Rorschach y los Test Grafológicos y Estilísticos Alemanes.

Posteriormente la Segunda Guerra Mundial trajo consigo la desenfadada construcción de instrumentos de medición de la inteligencia y test que ayudaban a medir otros aspectos como la personalidad. A diferencia de los test de la Primera Guerra Mundial, estos test eran mucho más precisos en cuanto a medición.

La Segunda Guerra Mundial produjo tres aspectos importantes en el desarrollo de la psicología industrial en los EU. En primer lugar, extrajo al psicólogo de su hasta entonces estereotipado papel y demostró que podía ser un buen científico de la conducta en la vida real. En segundo lugar, muchos psicólogos de renombre se interesaron por los problemas aplicados, lo que hizo más aceptable el estudio de estos problemas. Y finalmente, gran parte del interés despertado por el estudio de la conducta de grupo se gestó en los problemas de la guerra.

Etapa de Consolidación: 1940-1960

Frente a las grandes teorías abstractas desarrolladas en el periodo anterior, tienen lugar la aparición de estudios empíricos y nuevos rótulos para la disciplina: conducta organizacional y psicología de las organizaciones (Rodríguez, 1999).

En esta etapa hay un interés muy marcado por parte de los empresarios por la productividad, el rendimiento, la permanencia y la estabilidad de la fuerza de trabajo

asumiendo la negociación como estrategia para resolver conflictos con los sindicatos. Para esto, fueron de gran ayuda los estudios empíricos de la psicología del trabajo que para este momento se encontraba más madura y consolidada (Dessler, 1979, cit. por Rodríguez, 1999).

A pesar de que los temas de la psicología del trabajo se encontraban limitados a la selección y evaluación ya se habían mejorado los métodos y las técnicas utilizadas. El grupo de psicólogos que estaban integrados en el ejército desarrolló el Army General Classification Test (AGCT) así como otros proyectos relacionados con la selección, clasificación y evaluación con la toma de decisiones, diseños de equipos, maquinaria y herramientas.

Para la década de los cincuentas se desarrollaron temas que siguen siendo de interés para el desarrollo de la disciplina, éstos fueron: la evaluación del trabajo, fatiga, eficiencia en el trabajo, moral, satisfacción y accidentes en el trabajo (Rodríguez, 1999).

Etapa de Renovación 1960

Hacia la década de los sesenta, Rodríguez (1999) menciona que la psicología organizacional estuvo orientada hacia perspectivas más psicosociológicas, en donde sus temas de mayor interés fueron las relaciones con la estructura, la tecnología y las tareas, convirtiéndose la teoría de la contingencia en el paradigma dominante. Todo ello debido a la aplicación de la perspectiva del sistema abierto, al estudio de las organizaciones, los avances en el desarrollo tecnológico y el incremento del tamaño y complejidad de las organizaciones.

Asimismo, se hacen grandes aportaciones a la psicología del trabajo desde varias perspectivas, la más influyente fue la perspectiva de los Recursos Humanos de la que se desprendieron las teorías relacionadas con la motivación, con el papel del individuo en el grupo y con la participación y democracia en el trabajo, las cuales compartían el

interés por conseguir un ajuste entre las necesidades individuales con las necesidades sociales de la persona y las demandas organizacionales. No obstante, la mayoría de estas hipótesis no fueron probadas con el rigor exigido por el método científico, sino que fueron avaladas por el sentido común y por la práctica (Rodríguez, 1999).

Las últimas décadas se encuentran marcadas por toda una serie de crisis por las que han tenido que enfrentarse las empresas, principalmente por el postmodernismo ya que éste exige de las empresas e instituciones una nueva forma de organizar las mismas y muchas de las empresas aún no están preparadas para tal reestructuración, de esta forma la psicología del trabajo se enfrentará a retos importantes y a barreras que superar dados estos cambios.

En su contexto y delimitación del desarrollo y surgimiento de la psicología del trabajo en México, no es sino hasta 1923 con la fundación del Departamento Psicotécnico en el Distrito Federal cuando surge el interés por la participación del psicólogo dentro del ámbito laboral. A pesar de ello, debido a la falta de capacitación específica en el área, para el año de 1953 su demanda fue muy baja, no obstante, al entrar la inversión extranjera en el país y al desarrollarse la industria de la transformación, su inserción dentro del ámbito laboral aumentó (Mouret y Ribes, 1977, cit. por Zavala, 2003).

Según Jiménez (1976), en México debido a la particular idiosincrasia de su gente y a su economía, se han desarrollado las técnicas en menor grado comparado con otros países. En general, y de acuerdo con Zavala (2003), la psicología en México presenta tres características principales:

- a) Falta de información del empresario. La información que la mayoría de los empresarios mexicanos tienen con respecto a las actividades que puede hacer el psicólogo dentro de las empresas no ha logrado ser uniforme.

- b) Deficiente currículum del psicólogo del trabajo. Son pocas las materias relacionadas con la psicología del trabajo, lo cual parece no ser suficiente para dominar la materia, limitando la proyección del profesional y con ello la utilización de nueva tecnología.
- c) Métodos de dudosa validez. La metodología de la psicología aplicada al trabajo, poco tiene que reportar sobre sus hallazgos, debido a la falta de interés del psicólogo para verificar el éxito de sus técnicas y para controlar, observar, explicar y predecir la conducta humana en el trabajo.

Parece haber un cambio, ya han pasado más de 30 años y las técnicas y los conocimientos han cambiado, hoy en día la inserción del psicólogo en las empresas ha crecido considerablemente, gracias a las transformaciones originadas por las nuevas relaciones de producción, circulación y distribución que configuran una nueva economía globalizada y competitiva que demanda una evolución en las organizaciones y con ello una revalorización del capital humano. Ahora las organizaciones requieren así, de recursos humanos altamente calificados, responsables de desempeñar un puesto con la capacidad de analizar y mejorar el proceso en el que participan, ocasionando así la necesidad de implementar nuevos modelos de dirección del área de Recursos Humanos.

2.3 FUNCIONES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO

De esta forma, la psicología del trabajo al relacionarse con todos aquellos aspectos relativos a las diferencias individuales: habilidades, necesidades, niveles de desempeño, actitud, etc., pretende, encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones. Quizá la mejor manera de

comprender el área de la psicología del trabajo es enumerar los diversos tipos de actividades que pueden considerarse como parte de su campo general. En el cuadro 1 se resumen las funciones y áreas de intervención del psicólogo del trabajo que históricamente se han señalado por diversos autores.

CUADRO 1: FUNCIONES DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO QUE HAN EVOLUCIONADO A LO LARGO DEL TIEMPO		
DÉCADA	AUTOR	FUNCIONES
50's	McCollom (1959, cit. por Blum, 1987) al entrevistar a 75 psicólogos en veinte ciudades distintas propone las siguientes áreas de desempeño de la Psicología del Trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de personal <ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección y evaluación de empleados y ejecutivos ✓ Investigación sobre criterios ▪ Desarrollo del personal <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del desempeño ✓ Medición de las actitudes ✓ Desarrollo de ejecutivos ✓ Consejo personal a los empleados ▪ Ingeniería humana <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de equipos y productos ▪ Estudio de la Productividad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis sobre la fatiga ✓ Análisis sobre la iluminación ✓ Análisis sobre el ambiente general de trabajo ▪ Administración <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades referentes a la administración del personal ▪ Seguridad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accidentes laborales ✓ Relaciones laborales
80's	Dunnette (1986) resume las áreas de inserción del psicólogo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de personal ▪ Adiestramiento y desarrollo ▪ Orientación personal ▪ Ingeniería Psicológica ▪ Motivación
90's	Harsch (1990, cit. por Calderon, 2004) describe las funciones del psicólogo en el terreno laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir las características de los organismos y sistemas de trabajo nacionales con el propósito de identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal y crear estrategias de intervención acorde a las necesidades del país. ▪ La evaluación de instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo

		<p>con el fin de determinar su ubicación dentro de la empresa, para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planear programas y manejar diferentes técnicas de desarrollo organizacional enfocadas a promover el crecimiento, a transformar las actitudes, a predecir el rendimiento y a incrementar la producción que es el fin común de la interacción individuo-empresa
	Land (1998) señala las áreas de concentración de los psicólogos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección y ubicación <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de pruebas ✓ Validación de Pruebas ✓ Análisis de Puestos ✓ Identificación del potencial gerencial ✓ Defensa de las pruebas contra demandas legales ▪ Capacitación y desarrollo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación de necesidades de capacitación y desarrollo ✓ Diseño e implementación de programas técnicos y administrativos de capacitación ✓ Evaluación de capacitación ✓ Planeación de carrera ▪ Desarrollo Organizacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de la estructura organizacional ✓ Maximizar la satisfacción y efectividad de los empleados ✓ Facilitación del cambio organizacional ▪ Evaluación del Desempeño <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de medidas del desempeño ✓ Medición del beneficio económico del desempeño ✓ Introducción de sistemas de evaluación del desempeño ▪ Calidad de Vida en el Trabajo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de factores asociados con la satisfacción laboral ✓ Reducción del estrés en el ambiente laboral ✓ Rediseño de puestos para hacerlos más significativos ▪ Ingeniería Psicológica <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño e ambientes laborales ✓ Optimización de la efectividad persona-maquina <p>Diseño de ambientes seguros</p>
2001	Furnham 2001, cit por Arzate, 2006) retoma las 12 áreas propuestas por Arnold en 1991	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección y Evaluación ▪ Capacitación <ul style="list-style-type: none"> ✓ Detección de necesidades de capacitación ✓ Diseño, desarrollo y evaluación de las acciones de capacitación ▪ Evaluación del Desempeño <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño e instrumentación de sistemas ▪ Cambio organizacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnóstico de los sistemas ▪ Ergonomía <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de equipo

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de ambientes laborales para su adaptación a las necesidades humanas ▪ Orientación vocacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de habilidades, intereses y valores ▪ Habilidades interpersonales <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación y desarrollo de habilidades (liderazgo, asertividad, trabajo en equipo) ▪ Igualdad de Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificación y mejora de oportunidades de desarrollo ▪ Seguridad y Salud ocupacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de las causas de accidentes ✓ Instrumentación de accidentes para su disminución ▪ Diseño del trabajo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño de tareas ✓ Motivación ▪ Encuestas de actitud <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mecanismos para conocer la opinión, nivel de satisfacción, y expectativas del trabajador ▪ Bienestar y Trabajo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Detección de factores generadores de estrés, ausentismo, etc. ✓ Instrumentación de acciones para su prevención
2005	Salinas (2005) propone las áreas de inserción del psicólogo del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al trabajador <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de programas de orientación ✓ Incorporación de las personas al puesto de trabajo ✓ Temas globales de la organización ✓ Prestaciones y servicios al personal ✓ Funciones y deberes específicos ▪ Reclutamiento y selección <ul style="list-style-type: none"> ✓ Convocación y elección de candidatos ✓ Análisis y descripción de puestos ▪ Higiene y seguridad laboral <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo y seguimiento de normas y procedimientos ▪ Capacitación y desarrollo del personal <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estimulación de cualidades ✓ Acelerar el tiempo de adaptación de un empleado a su nuevo puesto ▪ Compensaciones y beneficios sociales <ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración de compensaciones ✓ Análisis de salarios ▪ Desarrollo organizacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructuración de actividades ✓ Análisis del funcionamiento de los individuos, equipos y organización total ✓ Motivación ✓ Satisfacción

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disposición al cambio ✓ Reducción del ausentismo ▪ Investigación de Mercado y Marketing <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudios de mercado ✓ Estudios sobre imagen, consumo y actitud de compra
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como el lector se puede dar cuenta, a lo largo de los años las actividades del psicólogo han sufrido algunos cambios ampliando su funcionalidad dentro de las empresas, contribuyendo no sólo al área de recursos humanos, sino también al área de calidad, seguridad e higiene, dirección, entre otras. El psicólogo del trabajo se convierte entonces, en una parte importante para las empresas que apoya en los programas de seguridad e higiene, en el análisis de los recursos humanos aplicados a la maquinaria y al área productiva, en la relación con los clientes a través de mejorar las relaciones humanas dentro y fuera de las empresas, a coordinar programas de desarrollo personal y psicológico de los trabajadores y a buscar soluciones para la disminución de la rotación, el ausentismo, la resistencia al cambio, etc.

2.4 PERFIL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO

Como se explicó, una de las principales funciones del psicólogo que colabora en las organizaciones es determinar la forma en que contribuyen las actividades del personal al logro de los objetivos y a las metas corporativas, y por ello desarrolla criterios para medir el desempeño o avance de una organización hacia sus metas. El psicólogo debe tener habilidades para manejar problemas relacionados con la conducta organizacional, como liderazgo, comunicación, capacidad de escucha, capacidad de observación, capacidad de toma de decisión, trabajo en equipo y su fomento, habilidades de entrevista, habilidades sociales, habilidades de comunicación, habilidades de negociación, conocimiento de pruebas de evaluación, de contratación, de informática, de entrevistas preliminares y a profundidad, análisis y descripción de puestos de trabajo, fuentes de reclutamiento, ergonómicos, etc.

2.4.1 Formación profesional del psicólogo

Es claro que la determinación del papel social de una profesión no se hace automáticamente, sino que ésta resulta siempre ser el producto de luchas sociales en las que se mezclan intereses económicos y políticos. En la medida que las condiciones de vida cambian, las profesiones también adquieren diversas modalidades para adaptarse constantemente a las nuevas situaciones.

Uno de los motivos preocupantes en la formación de psicólogos en la actualidad, es la progresiva demanda que ha habido para la formación de este tipo de profesionistas, lo que ha dado lugar a un aumento considerable en el número de programas de la licenciatura de psicología que carecen de la regulación adecuada para su funcionamiento y de la calidad necesaria. Por ejemplo el número de programas registrados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en el año de 2003 fue de 318, en contraste con los 5 detectados en 1964. El incremento siguió de 4 nuevos programas por año entre 1973 y 1987, pero aumentó hasta alcanzar cifras de entre 6 y 8 programas por año entre 1987 y 1999. Dicho incremento se vio favorecido a partir de los años 70's por las políticas educativas nacionales que pretendían dar respuesta a la creciente demanda de los estudiantes por conseguir espacios para realizar estudios superiores, lo que en su momento condujo a la masificación de la educación superior (Ortiz, 2005).

En el año de 2003 los programas existentes carecían de la regulación adecuada para su funcionamiento. Para incidir sobre esta problemática, en este año, se creó el Consejo para la Acreditación de Educación Superior (COPAES), que es una asociación civil facultada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) para conferir reconocimiento formal a organismos acreditadores, nacionales o extranjeros, que promuevan la calidad y el mejoramiento de los programas académicos que ofrecen instituciones educativas de nivel superior, públicas o privadas en México. Es la instancia

encargada de regular los procesos de acreditación y garantizar que en ellos se apliquen procedimientos de carácter integral y equiparable. A pesar del crecimiento acelerado de programas, en la actualidad se observa un cambio radical ya que de acuerdo con el Consejo para la Acreditación de Educación Superior (COPAES) existen 57 programas de la licenciatura de psicología acreditados.

Para los fines de la presente investigación, conviene caracterizar la formación profesional del perfil del psicólogo del trabajo en México, por lo que a continuación se presentan algunos programas curriculares de la Zona Metropolitana reconocidos por el COPAES.

2.4.1.1 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)

De acuerdo con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), institución que forma exclusivamente a psicólogos especializados en el área organizacional, en su página web describe al psicólogo del trabajo como un especialista del comportamiento humano en la organización, con competencias que impulsan el desarrollo organizacional a través de las personas, y con una visión de negocio que le permite relacionar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas. Es un profesionalista que contribuye a la generación de valor mediante la gestión y desarrollo del capital humano dada su formación en las ciencias del comportamiento y de la organización, impulsa la gestión estratégica y la transformación de los negocios, y será capaz de:

- Aplicar de manera creativa e innovadora los conocimientos especializados en psicología organizacional para el desarrollo del capital humano y la administración del conocimiento, incluyendo todos los procesos humanos propios de la organización.

- Manejar y resolver problemas y conflictos interpersonales e intergrupales.
- Desarrollar equipos de trabajo de alta efectividad.
- Identificar y desarrollar habilidades de liderazgo en el capital humano.
- Contribuir a la generación de valor en los procesos de negocios a partir del involucramiento del talento humano de la organización.
- Generar acciones que promuevan el compromiso y la responsabilidad social de la organización.
- Proporcionar información para la toma de decisiones en las organizaciones a partir de la aplicación, interpretación y/o desarrollo de pruebas psicométricas.
- Hacer investigación para generar y transferir conocimiento para aplicarlo en el área de psicología organizacional.
- Promover un clima organizacional favorable que facilite el desarrollo de las capacidades de las personas.
-

Contempla el siguiente plan de estudios vigente a partir de 2007 (www.tecmonterrey.com, consultado el 31 de julio de 2007).

CUADRO 2: PLAN DE ESTUDIOS DEL ITESM, VIGENTE A PARTIR DEL 2007		
Remediales	1º Semestre	2º Semestre
Inglés remedial I	Administración	Aprendizaje y desarrollo cognoscitivo
Inglés remedial II	Introducción a la carrera de LPO	Desarrollo humano
Inglés remedial III	Psicología general I	Psicología general II
Inglés remedial IV	Psicofisiología y conducta laboral	Taller de análisis y expresión verbal
Inglés remedial V	Lengua extranjera	Ética, persona y sociedad
Fundamentos de la escritura	Matemáticas I	Estadística para la investigación en ciencias sociales
Introducción a las matemáticas	Computación	
Introducción a la computación		
3º Semestre	4º Semestre	5º Semestre

Aprendizaje organizacional Análisis conductual aplicado Teorías de la personalidad Métodos cuantitativos para la investigación social Expresión verbal en el ámbito profesional Sociología	Psicopatología Psicología social Estadística para ciencias del comportamiento Métodos cualitativos de investigación Perspectiva humanística Mercadotecnia	Técnicas y modelos de resolución de conflictos Diseño de escalas Psicometría I Contabilidad financiera Comportamiento del consumidor Organización del trabajo
6º Semestre	7º Semestre	8º semestre
Dinámica de grupos Psicometría II Taller de la entrevista Tecnología en educación Perspectiva científica y tecnológica Tópicos I	Derecho laboral Perspectiva sociopolítica Atracción y retención del capital humano Evaluación del desempeño Tópicos II Tópicos III	Desarrollo de emprendedores Optativa de perspectivas Administración de la compensación Administración estratégica de la capacitación Desarrollo organizacional I Tópicos IV
9º Semestre		
Ética, profesión y ciudadanía Desarrollo organizacional II Seguridad Industrial y relaciones laborales Seminario estratégico de recursos humanos Tópicos V y VI		

2.4.1.2 Universidad Iberoamericana

Por su parte, la Universidad Iberoamericana concibe la gran diferencia que hay entre el psicólogo y el profesional de recursos humanos y con ello crea específicamente la licenciatura de Recursos Humanos, separando la carrera de psicología y la carrera de recursos humanos, ya que a través de esta última busca adecuar una visión estratégica del negocio a la cultura organizacional, así como los procesos de la administración de recursos humanos que se requieren para que la organización enfrente los cambios que el entorno demanda, para adaptar a las personas a estos cambios y generar la productividad y los resultados esperados de los negocios. Es por ello que el profesional egresado de esta carrera será capaz de:

- Desarrollar, aplicar e implementar procesos y estrategias administrativas y de servicio.
- Desarrollar liderazgo intelectual para el manejo y dirección de personas, organizaciones, tareas y recursos, mediante la creación y el mantenimiento de contextos propicios para la innovación y cambio ante los retos que presenta la perspectiva global y el entorno.
- Investigar las ciencias del trabajo para incidir en las políticas e instituciones laborales fortaleciendo una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Y se desarrollará profesionalmente en:

- Todo tipo de organización del sector privado, público y social como ejecutivo a cargo de la dirección del área de recursos humanos, así como de sus áreas funcionales como selección y contratación de talento; capacitación y desarrollo de personal; compensaciones, comunicación y desarrollo organizacional y relaciones laborales.
- En el sector público, gestionando políticas activas de empleo y de mejora en la calidad de vida laboral.
- Asesoría sindical y en autoempleo.
- Consultoría (en PYMES, grandes empresas y empresas sociales).
- Servicios especializados en recursos humanos (Outsourcing).
- Instituciones académicas de cualquier parte del mundo, para el desarrollo de proyectos de investigación, docencia y difusión en el campo de los recursos humanos (www.unibero.com, consultado el 31 de julio de 2007).

El plan de estudios que contempla la Universidad Iberoamericana está vigente a partir del 2004, las materias por semestre son las siguientes:

CUADRO 3: PLAN DE ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA , VIGENTE A PARTIR DE 2004		
1º Semestre	2º Semestre	3º Semestre
Administración Derecho constitucional y administrativo Economía General Métodos Cuantitativos Teoría de habilidades informativas Taller de contabilidad I Taller de Informática Administrativa Taller hombre, trabajo y sociedad	Administración de empresas de servicio Análisis macroeconómico Derecho corporativo y financiero Derecho del factor humano Estadística I Métodos Cuantitativos II Taller de contabilidad II	Derecho del trabajo Estadística II Fundamentos en mercadotecnia Perspectiva en Recursos Humanos Psicología de los Recursos Humanos Taller de creatividad, innovación y liderazgo Taller de administración de costos Taller de tecnología e informática
4º Semestre	5º Semestre	6º Semestre
Capacitación y desarrollo del talento Derecho del trabajo II Finanzas Reflexión universitaria I Taller de atracción y selección del talento Taller de desarrollo emprendedor Taller de seguridad y previsión social Taller para la planeación de RH Taller de sociología de las organizaciones	Cultura y comunicación organizacional Entorno laboral sindical Estudio del trabajo y productividad Macroeconomía y el mercado de trabajo Práctica del proceso grupal Salud ocupacional y medio ambiente Teoría de la comunicación	Capital humano y tecnología Desarrollo organizacional y calidad de vida Negociación y relaciones laborales Planeación de recursos humanos Reflexión universitaria 2 Taller de compensación Taller de filosofía y ética del trabajo Taller de investigación de operaciones
7º Semestre	8º Semestre	
Instituciones y políticas laborales Laboratorio de cambio organizacional Reflexión universitaria 3 (Prácticas profesionales)	Gestión internacional de Recursos Humanos Reflexión universitaria 4 Seminario de relaciones industriales Seminario de relaciones laborales (Prácticas profesionales y de servicio social)	

2.4.1.3 Universidad del Valle de México

La universidad del Valle de México se caracteriza por contemplar en el plan de estudios de la licenciatura en Psicología un tronco común con opción de especialización en psicología del trabajo, y su misión es formar con conocimientos de vanguardia, habilidades, actitudes éticas y de compromiso del comportamiento humano, así como

de las variables que lo determinan y caracterizan a fin de promover el desarrollo individual, grupal, institucional y comunitario en los diversos escenarios de aplicación de la carrera. Su plan de estudios contempla las siguientes asignaturas (www.unidelvalle.com.mx, consultado el 31 de julio de 2007):

CUADRO 4: PLAN DE ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO, VIGENTE A PARTIR DE 2004	
Área profesional obligatoria	Área profesional Optativa
Ética Profesional en Psicología	Administración del Capital Humano
Génesis de la Investigación en Psicología	Ergonomía
Métodos de Investigación en Psicología I	Fundamentos de Administración del Capital Humano
Métodos de Investigación en Psicología II	Actitudes, Creencias y Procesos de Influencia
Análisis Experimental de la Conducta	Administración Educativa
Modelos Grupales de Intervención	Comportamiento Humano en la Organización
Métodos Cualitativos en Psicología	Diseño y Evaluación de Programas de Capacitación
Investigación Aplicada en Psicología I	Estrategias de Instrucción
Investigación Aplicada en Psicología II	Etnopsicología
Historia y Sistemas en Psicología	Evaluación Educativa
Métodos Cuantitativos en Ciencias Sociales	Formación Docente
Neuropsicología I	Intervención Psicológica en el Ciclo Vital
Procesos Psicológicos I	Intervención Psicológica en Pacientes Terminales
Corrientes Psicológicas I	Laboratorio de Grupos en Educación
Métodos Cuantitativos en Psicología	Modelos de Planeación Institucional
Neuropsicología II	Paquetes Instruccionales
Procesos Psicológicos II	Productividad Laboral
Corrientes Psicológicas II	Programas de Intervención Educativa
Desarrollo Psicológico en la Infancia	Pruebas Psicológicas en la Industria
Entrevista Psicológica	Psicología Ambiental
Psicología de las Diferencias	Psicología Criminológica
Desarrollo Psicológico en la Adolescencia	Psicología de Género
Diseño y Validación de Instrumentos de Medición	Psicología de la Comunicación
Integración de Pruebas en la Infancia	Psicología de la Familia
Psicología Clínica	Psicología del Cambio Social
Desarrollo Psicológico en la Adulthood y Senectud	Psicología del Consumidor
Integración de Pruebas en la Adolescencia	Psicología del Mexicano
Psicología Social	Psicología en la Publicidad
Psicopatología del Desarrollo	Psicología Política
Integración de Pruebas en la Adulthood	Psicología Social de las Organizaciones
Psicología Educativa	Psicología Transcultural
Psicología Organizacional	Psicología y Derechos Humanos
Psicopatología y Salud I	Seminario de Temas Contemporáneos I

Evaluación en Psicología Social	Seminario de Temas Contemporáneos II
Orientación Educativa y Profesiográfica	Seminario de Temas Contemporáneos III
Psicopatología y Salud II	Seminario de Temas Contemporáneos IV
Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos	Seminario de Temas Contemporáneos V
Educación Especial	Supervisión de Casos Clínicos
Enfoques y Aplicaciones en Psicoterapia	Técnicas de Modificación de Conducta
Psicología Comunitaria	Terapias Breves
Intervención en Psicología de la Salud	Comunicación Efectiva
Diagnóstico y Evaluación en las Organizaciones	
Taller de Fortalecimiento al Egreso	

2.4.1.4 Universidad Nacional Autónoma de México

En el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México la licenciatura de psicología es impartida en diversos campus (FES Iztacala, FES Zaragoza y Ciudad Universitaria), de los cuales sólo se revisarán el plan de estudios de Iztacala y CU. El plan de estudios de la FES Zaragoza, al igual que el plan de Iztacala, se caracterizan por formar psicólogos generales ya que no existen campos de especialización, aunque en ambos campus se están realizando las acciones correspondientes para la modificación del plan de estudios como una alternativa para la formación de profesionistas que respondan a las problemáticas y demandas de la sociedad actual. El plan de estudios de la FES Iztacala se revisará por ser el plan del que las autoras egresaron y del que se puede hacer un análisis sobre su formación relacionada a la psicología del trabajo

2.4.1.4.1 Facultad de Psicología Campus Ciudad Universitaria (CU)

El plan de estudios que el campus de CU contempló desde 1971 estaba organizado por semestres, con un total de 31 asignaturas obligatorias y 11 optativas; éstas podían cursarse a partir del séptimo semestre, eligiéndose de entre las asignaturas que integran las áreas de Psicología Social, Psicología del Trabajo, Psicología Educativa, Psicología Clínica, General Experimental, Psicofisiología, o de Materias de Información General, cursando un total de 6 asignaturas en cada semestre.

Desde el 8 de mayo de 2008, el Plan de estudios fue modificado para dar respuesta a los cambios de la disciplina psicológica y a los problemas que demanda la sociedad a este profesional, además de que la estructura y organización del plan de estudios anterior dificultaba la incorporación de los avances de la disciplina psicológica, del desarrollo y diversificación de sus ámbitos de ejercicio y práctica profesional, así como de la aparición de nuevos modelos de enseñanza de habilidades o destrezas profesionales (www.unam.com, consultado el 12 de marzo de 2009)

Los cambios son de tal magnitud, que la modificación al plan de la Facultad tiene como cometido central reflejar el estado actual del desarrollo disciplinario y educativo, para poder seguir manteniendo su lugar de liderazgo en la comunidad nacional tanto en la docencia e investigación, como en la calidad profesional de sus egresados.

De esta manera la licenciatura en Psicología considera un plan por asignaturas, con duración de ocho semestres y un peso de 310 créditos. Las asignaturas se encuentran agrupadas en tres áreas curriculares cuyo porcentaje de créditos es; en el caso del Área de Formación General (AFG) de 1º a 4º semestre, con un total de 161 créditos (52%); en el Área de Formación Profesional (AFP) de 5º a 8º semestre, constituida por la fase sustantiva de quinto a séptimo semestre con un valor aproximado de 111 créditos (36%) y la fase terminal del octavo semestre con valor aproximado de 38 créditos (12%).

A continuación se muestra un cuadro en el cual se hace una comparación entre el plan de estudios anterior y el vigente, en el que se contempla el área de formación general y el área de formación profesional en psicología organizacional (www.unam.com, consultado el 12 de marzo de 2009).

CUADRO 5: PLAN DE ESTUDIOS DE LA UNAM, CAMPUS CU

PLAN DE ESTUDIOS (1971)		PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE DESDE 2008 FORMACIÓN GENERAL (AFG)	
SEM	ASIGNATURA	SEM	ASIGNATURA
	Sin Equivalencia	1	Teoría computacional de la Mente
6	Psicología Social 1	1	Psicología Social de la Interacción
5	Psicología Clínica	1	Modelos en Psicología Clínica
1	Bases Biológicas de la Conducta	1	Bases Biológicas de la Conducta
1	Teorías y Sistemas en Psicología	1	Historia de la Psicología
	Sin Equivalencia	1	Identidad Universitaria
6	Psicología Educativa	2	Teoría Psicogenética Constructivista
3	Aprendizaje y Memoria	2	Aprendizaje y Conducta Adaptativa I
3	Psicopatología	2	Aproximaciones al proceso Salud -Enfermedad
3	Neurofisiología	2	Neurobiología y Adaptación
5	Psicología Experimental	2	Introducción a la Metodología de la investigación
	Sin Equivalencia	2	Transdisciplina I
	Sin Equivalencia	3	Psicología Social de los Grupos
2	Motivación y Emoción	3	Aprendizaje y Conducta Adaptativa II
6	Evaluación de la personalidad	3	Método Clínico
4	Psicología Fisiológica	3	Taller de Psicofisiología
4	Desarrollo Psicológico I	3	Ciclo de Vida
5	Psicometría	3	Medición y Evaluación
	Sin Equivalencia	3	Transdisciplina II
	Sin Equivalencia	4	Teoría Sociocultural
	Sin Equivalencia	4	Psicología Social de lo Colectivo
2	Sensopercepción	4	Aprendizaje y Conducta Adaptativa III
2	Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso	4	Prácticas de Psicobiología
	Sin Equivalencia	4	Neurocognición
2	Filosofía de las ciencias	4	Filosofía de la Psicología
	Sin Equivalencia	4	Comprensión de la Realidad Social I
			CAMPO VI PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
0	Administración de Personal I		Sin Equivalencia
0	Administración de Empresas I		Sin Equivalencia
0	Administración de Empresas II		Sin Equivalencia
0	Análisis y Evaluación de Puestos I		Sin Equivalencia
0	Análisis y Evaluación de Puestos II		Sin Equivalencia
0	Administración de Personal II		Sin Equivalencia
0	Capacitación y Adiestramiento de Personal I		Sin Equivalencia
0	Desarrollo de Recursos Humanos I		Sin Equivalencia
0	Desarrollo de Recursos Humanos II		Sin Equivalencia

0	Desarrollo de Recursos Humanos III		Sin Equivalencia
0	El Estudio del Trabajo I		Sin Equivalencia
0	Desarrollo de Pruebas Industriales		Sin Equivalencia
0	El Estudio del Trabajo II		Sin Equivalencia
0	Ergonomía		Sin Equivalencia
0	Mercadotecnia Psicológica: Análisis de la Conducta del Consumidor		Sin Equivalencia
0	Programación de Ambientes Laborales		Sin Equivalencia
0	Reclutamiento y Selección, Técnica de Personal		Sin Equivalencia
0	Sociología Industrial I		Sin Equivalencia
0	Sociología Industrial II		Sin Equivalencia
0	Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria		Sin Equivalencia
0	Teoría de la Organización		Sin Equivalencia
	Sin Equivalencia	5	Capacitación y Desarrollo de Personal I
	Sin Equivalencia	5	Conducta Organizacional y Administración
	Sin Equivalencia	5	Seguridad e Higiene y Ambiente de Trabajo
	Sin Equivalencia	5	Conocimiento de Frontera
	Sin Equivalencia	6	Administración de Personal
	Sin Equivalencia	6	Capacitación y Desarrollo de Personal II
	Sin Equivalencia	6	Integración de Personal I
	Sin Equivalencia	6	Ética Profesional
	Sin Equivalencia	7	Capacitación y Desarrollo de Personal III
	Sin Equivalencia	7	Elaboración de Pruebas Industriales
	Sin Equivalencia	7	Integración de Personal II
6	Psicología del Trabajo	7	Relaciones Laborales
	Sin Equivalencia	7	Comprensión de la Realidad Social II
			ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL TERMINAL
			VI. 1 LÍNEA TERMINAL: CALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD
	Sin Equivalencia	8	Calidad, Productividad y Competitividad
	Sin Equivalencia	8	Procesos de Mejora Continua
	Sin Equivalencia	8	Formación de Directivos
	Sin Equivalencia	8	Desarrollo de Equipos de Trabajo
	Sin Equivalencia	8	Cultura y Comportamiento Organizacional
	Sin Equivalencia	8	Comprensión de la Realidad III
			VI. 2 LÍNEA TERMINAL: PROCESOS PSICOSOCIALES DE LAS ORGANIZACIONES
	Sin Equivalencia	8	Impacto Psicosocial de las Empresas
	Sin Equivalencia	8	Comprensión de la Realidad III
			VI. 3 LÍNEA TERMINAL: SALUD ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO
	Sin Equivalencia	8	Psicología de la Salud en el Trabajo

	Sin Equivalencia	8	Metrología Psicológica
	Sin Equivalencia	8	Comprensión de la Realidad III

	Sin Equivalencia	8	Introducción a la Mercadotecnia
	Sin Equivalencia	8	Investigación de Mercado
	Sin Equivalencia	8	Comprensión de la Realidad III
			ASIGNATURAS COMUNES OBLIGATORIAS
	Sin Equivalencia	8	Calidad, Productividad y Competitividad
	Sin Equivalencia	8	Formación de Directivos
	Sin Equivalencia	8	Desarrollo de Equipos de Trabajos
	Sin Equivalencia	8	Cultura y Comportamiento Organizacional
	Sin Equivalencia	8	Impacto Psicosocial de las Empresas
	Sin Equivalencia	8	Psicología de la Salud en el Trabajo
			INFORMACIÓN GENERAL
0	Filosofía y Economía		Sin Equivalencia
0	Historia de México del Siglo XX		Sin Equivalencia
0	Problemas Sociales, Políticos y Económicos de México		Sin Equivalencia

Como se observa, existe una gran diferencia entre el plan de estudios pasado y el ahora vigente. Actualmente el psicólogo egresado de esta licenciatura, en general estará capacitado para:

- Dar solución a problemas de las organizaciones aplicando los conocimientos teórico-metodológicos y técnicos.
- Interpretar y diagnosticar situaciones y circunstancias en que se desarrolla una actividad o problemática psicológica tanto a nivel individual, grupal y colectivo, utilizando distintas teorías y seleccionando, construyendo y adaptando instrumentos apropiados.
- Intervenir en la prevención, mejoramiento, estabilidad y transformación de los problemas psicológicos a nivel individual, grupal y colectivo.
- Evaluar su intervención a través del impacto, cambios y resultados obtenidos.
- Investigar aplicando métodos que incluyen diseño de análisis de datos e interpretación.

- Comunicar de forma efectiva a profesionales, usuarios y público en general los resultados de su intervención profesional y de investigación, entre otras.

Mientras que el egresado de la licenciatura en Psicología con un trayecto formativo vinculado al área organizacional será capaz de:

- Conocer los procesos básicos inherentes a las relaciones entre el personal en el ámbito empresarial, las técnicas y estrategias utilizadas para desarrollar en forma integrada y sistematizada dichas funciones.
- Manejar la ciencia administrativa, sus principios y principales técnicas, así como los procedimientos y metodología administrativa aplicados a las empresas públicas y privadas, con énfasis en una actividad interdisciplinaria.
- Realizar análisis de puestos a diferentes niveles.
- Realizar los sistemas de evaluación de puestos y perfiles de puesto en escenarios aplicados.
- Manejar técnicas y estrategias que le permitan realizar la planeación de Recursos Humanos.
- Conocer y manejar los procesos de adiestramiento y capacitación de personal, como parte del desarrollo de los recursos humanos en el ámbito laboral.
- Conocer y manejar las técnicas de dinámica de grupos, para lograr con ello el análisis de la estructura, desarrollo, funciones y conflictos que ocurren en los grupos pequeños.
- Identificar los componentes de un sistema hombre-máquina con el apoyo de técnicas y metodología derivadas de la Psicología Experimental.
- Diagnosticar problemas organizacionales.
- Aplicar los principios generales de la metodología científica en la investigación de fenómenos de comportamiento asociados al trabajo organizado.

2.4.1.4.2 Facultad de Estudios Superiores (FES) Campus Iztacala

En contraste, en la FES Iztacala el plan de estudios de psicología que se implantó desde 1976, contempla sólo una formación general sin campos de especialización (www.iztacala.unam.mx, consultado el 12 de marzo de 2009). Los objetivos de la actividad profesional del psicólogo formado en la FESI son:

- La rehabilitación
- El desarrollo
- La detección
- La planeación y la prevención

El profesional egresado de la licenciatura de psicología de la FES Iztacala será capaz de:

- Articular en su práctica profesional, de manera congruente e integrada, los conocimientos propios de la psicología, en sus diversas orientaciones teórico-metodológicas de mayor actualidad, así como de profundizar en ellos.
- Comprender la interacción que se da entre los procesos psicológicos y los procesos biológicos, sociales y culturales.
- Resolver diversos problemas específicos que se le planteen en el ejercicio profesional, comprendiendo y utilizando los conocimientos y habilidades instrumentales proporcionados por la disciplina.
- Valorar el contexto histórico de los distintos problemas teóricos, metodológicos y aplicados del campo de la psicología.
- Recopilar, organizar, analizar e interpretar información bajo estrategias cuantitativa y cualitativa para el estudio de los procesos psicológicos.
- Diseñar y aplicar instrumentos de medición bajo normas y criterios avalados científicamente para evaluar procesos psicológicos.
- Diagnosticar, investigar, intervenir, y diseñar estrategias aplicadas (tanto en prevención como en solución de problemas) para incidir en los retos que se le planten.

- Manejar métodos de la investigación psicológica y la instrumentación requerida para llevar a cabo estudios experimentales y no experimentales, tanto en situaciones controladas como en escenarios de la vida cotidiana, dando cuenta de la complejidad de lo psicológico propio de las poblaciones en que se incursionaba y contrastando metodologías con las que se intervenga.

Las materias por semestre que contempla el plan de estudios de psicología se muestran en el cuadro 6:

CUADRO 6: PLAN DE ESTUDIOS DE LA FES IZTACALA		
PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE
PSICO EXP T I (COND ANIMAL)	PSICOLOGIA EXPERIMENTAL T II	PSICO EXP TEO III (COND HUM)
PSICO EXP LABORATORIO I	PSICOLOGIA EXPERIMENTAL L II	PSICO EXP LABORATORIO III
METODOS CUANTITATIVOS I	METODOS CUANTITATIVOS II	METODOS CUANTITATIVOS III
PSICO A LAB I (PRAC DE CAM)	PSICOLOGIA APLICADA LAB II	PSICO A LAB III (PRAC DE C)
CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE
PSICOLOGIA EXPERIMENTAL T IV	METODOS CUANTITATIVOS V	PSICOLOGIA EXPERIMENTAL L VI
PSICOLOGIA EXPERIMENTAL L IV	PSICO EXP LABORATORIO V	PSICOLOGIA APLICADA LAB VI
METODOS CUANTITATIVOS IV	PSICO APLICADA LABORATORIO V	PSICOLOGIA CLINICA TEOR II
PSICOLOGIA APLICADA LAB IV	PSICOLOGIA CLINICA TEORICA I	PSICOLOGIA SOCIAL TEOR II
TEORIA DE LAS CIENCIAS SOC.	PSICOLOGIA SOCIAL TEORICA I	EDUC ESPECIAL Y REHAB TEO II
METODOLOGIA INVES-TECN.APLIC	EDUC ESP Y REHAB TEORICA I	DESARROLLO Y EDUCACION T II
	DESARROLLO Y EDUC TEORICA I	
SEPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE	
PSICOLOGIA EXPERIMENT L VII	PSICOLOGIA EXPERIMENT L VIII	
PSICOLOGIA APLICADA LAB VII	PSICOLOGIA APLICADA LAB VIII	
PSICOLOGIA CLINICA TEOR III	PSICOLOGIA CLINICA TEO IV	
PSICOLOGIA SOCIAL TEOR III	PSICOLOGIA SOCIAL TEORICA IV	
EDUC ESP Y REHAB TEORICA III	EDUCACION ESP Y REHAB TEO IV	
DESARROLLO Y EDUCACION T III	DESARROLLO Y EDUCACION T IV	

Aún después de más de tres décadas de implantado, este plan de estudios sigue vigente. Las condiciones socio-históricas en las que se diseñó el currículum fueron muy

diferentes a las actuales, lo que hace imperativo un cambio substancial en el plan curricular.

No obstante, se trabaja actualmente en una nueva propuesta de plan de estudios para la formación profesional del psicólogo (www.iztacala.unam.mx, consultado el 12 de marzo de 2009) que intenta conciliar la formación de un psicólogo general, con la posible elección de un marco teórico vinculado a los diferentes escenarios de inserción laboral y posibilidades de aplicación del conocimiento.

Esta nueva propuesta curricular prevé que el egresado especializado en algún campo de la psicología será capaz de:

- Articular en su práctica profesional de manera congruente e integrada, los conocimientos propios de la psicología en sus diversas orientaciones teórico-metodológicas de mayor actualidad, así como de profundizar en ellos.
- Comprender la interacción que se da entre los procesos psicológicos y los procesos biológicos, sociales y culturales.
- Resolver diversos problemas específicos que se le planteen en el ejercicio profesional, comprendiendo y utilizando los conocimientos y habilidades instrumentales proporcionados por la disciplina.
- Tendrá conocimientos amplios de las herramientas metodológicas que se utilizan en el estudio de los procesos psicológicos.
- Será capaz de recopilar, organizar, analizar e interpretar información bajo estrategias cuantitativa y cualitativa para el estudio de los procesos psicológicos.
- Diseñar y aplicar instrumentos de medición bajo normas y criterios avalados científicamente para evaluar procesos psicológicos.
- Contrastar y modificar las estrategias de intervención producidas en contextos sociales diversos.
- Aplicar lo aprendido articulando los hechos, conceptos, principios y fundamentos psicológicos.

- Tendrá amplios conocimientos sobre los procedimientos de intervención que las distintas aproximaciones en psicología promueven.
- Integrar y analizar para identificar procedimientos de intervención en el ámbito organizacional.
- Definir las necesidades y demandas que la sociedad y el mercado de trabajo que se le presenten (empresas y organizaciones)
- Tendrá capacidad para dar respuesta a las necesidades y demandas con base a conocimientos, habilidades y actitudes propias de la disciplina por medio de las prácticas profesionales, la prestación de servicio social y la investigación (www.unam.iztacala.com).

Al igual que en el plan de estudios de CU se pretenden cambios relevantes en el plan de estudios de la FESI, con esta nueva propuesta curricular el licenciado en psicología egresado de ambos campus tendrá la oportunidad de especializarse y con ello favorecer su inserción en el mercado laboral.

En la actualidad existe la necesidad de un profesional que además de contar con los conocimientos suficientes de su disciplina, cuente con las competencias necesarias y acordes con la realidad del mercado de trabajo.

No se debe olvidar que el plan de estudios ha tardado en ser modificado más de 30 años y esto representa para los egresados de Psicología de la FES Iztacala desventajas frente a los egresados de las otras universidades antes citadas. Con el cambio del plan de estudios de la Facultad de Psicología de CU, se espera que sus egresados sean candidatos altamente competitivos frente a los egresados de las otras universidades ya que no sólo poseerán los conocimientos necesarios para insertarse en el campo laboral (organizacional) sino también adquirirán una visión sólida, actualizada, plural y crítica para participar en la atención de necesidades y solución de problemas psicológicos en una diversidad de contextos y escenarios sociales.

En tal sentido es necesario que el cambio que se pretende establecer en la licenciatura en psicología de la FES Iztacala sea rápido ya que los psicólogos egresados de este campus se ven afectados ante los ojos de las empresas cuando se presentan sin un sustento teórico práctico que satisfaga los requisitos establecidos por dichas empresas y el mercado laboral que exige una formación congruente con la realidad laboral a la que se enfrentan los psicólogos, así mismo la situación económico-social por la que atraviesa el país, hace evidente la necesidad de contar con una formación integral basada en un equilibrio entre lo teórico y lo práctico. Es por ello, que en el capítulo 3 se presentan diversos estudios que muestran las exigencias del mercado de trabajo hacia los profesionales de la psicología.

CAPÍTULO 3

El Mercado de Trabajo y la Práctica Profesional del Psicólogo

CAPÍTULO 3

EL MERCADO DE TRABAJO Y LA PRÁCTICA PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO

En este capítulo se presentan diversas aproximaciones para el estudio de la relación entre el mercado de trabajo y la formación profesional, así como algunas investigaciones que documentan la labor del psicólogo en México

3.1 RELACIÓN ENTRE MERCADO DE TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La planeación de la educación superior en México se fundamenta en diversos conjuntos de valores, supuestos, creencias, conceptos y teorías estructuradas, las cuales ofrecen diferentes interpretaciones sobre la naturaleza de las relaciones entre la educación superior y la sociedad, con base en este supuesto Gómez (1983) propone una serie de estudios encaminados a caracterizar las principales orientaciones teórico-metodológicas con las que se han efectuado en México investigaciones sobre el mercado de trabajo y la práctica profesional de algunas profesiones, a continuación describiremos en qué consisten cada uno de estos estudios.

a) Estudios histórico-estructurales de las profesiones

Parten del concepto de que toda profesión es un fenómeno sociocultural, por lo que toda carrera o profesión asume características tanto universales y necesarias, como particulares y relativas a su desarrollo histórico en una sociedad determinada (De la Peña y Rosenblueth, 1981, cit. por Covarrubias, 1997). En otras palabras la profesión está determinada por las características de la sociedad en las que surge y se desarrolla. El objetivo principal de este tipo de investigaciones es determinar la estructura de la formación universitaria con el contexto social, económico y cultural. Parten del supuesto de que toda profesión o carrera es un fenómeno sociocultural formado por dos grandes componentes:

1. El conjunto de conocimientos y habilidades que objetiva y legítimamente pertenecen a determinada disciplina o práctica.
2. El conjunto de conocimientos, habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas que dependen del contexto económico, social y cultural en que surge y se desarrolla una profesión u oficio.

Para ello, se basa en tres tipos de análisis:

- Análisis de la racionalidad histórica de la profesión o carrera; para realizar este tipo de análisis se cuestionan; ¿en qué circunstancias económicas, sociales y políticas se funda una carrera?, ¿quiénes la fundaron?, ¿cómo se estableció el plan de estudios?, etc.
- Análisis de las tendencias históricas en el proceso de formación; este tipo de análisis consiste en indagar ¿cuáles son las características de los alumnos en términos de antecedentes escolares y socioeconómicos?, ¿cuáles son las características de los maestros?, ¿cómo ha sido definido el currículo y por quiénes?, ¿qué expectativas tienen maestros y alumnos respecto al mercado de trabajo para su carrera?
- Análisis de las posibilidades de innovación educativa; este último análisis depende de los resultados logrados en el análisis de los dos puntos anteriores.

b) Estudio de opiniones de egresados y empleados

El supuesto fundamental de esta concepción es que la manera específica como se define, organiza y utiliza una profesión en el mercado de trabajo en la estructura de las

empresas, es la expresión racional y objetiva de decisiones de carácter técnico y económico. Por tanto, el objetivo de este tipo de estudios es la definición de la situación actual laboral de una profesión, como una situación necesaria, racional y determinante.

Como ejemplo de este tipo de investigaciones destacan el trabajo reportado por Daza (1994) en el cual su objetivo principal fue obtener información acerca del horizonte laboral del psicólogo en el área industrial, tomando en cuenta el campo laboral actual del mismo y a su vez las funciones desempeñadas.

La población de estudio fueron todas aquellas empresas públicas o privadas, que solicitaron los servicios del psicólogo en el área industrial. Obteniéndolas a través de anuncios de periódico y bolsas de trabajo que solicitaran psicólogos, administradores de empresas, relaciones industriales, contadores públicos, pedagogos, y cualquier profesión relacionada a los recursos humanos.

La población se capturó de Enero a Mayo de 1993, obteniendo 94 encuestados, de los cuales sólo se analizaron 84, debido a que no cubrían con los requisitos necesarios para su análisis.

El instrumento que se utilizó estuvo constituido de 79 reactivos, de los cuales 40 fueron abiertos y 39 cerrados. Evaluó 6 áreas que fueron: datos demográficos del entrevistado, datos de la empresa, datos del puesto vacante, datos demográficos que solicitan del psicólogo, perfil profesional que se solicita del psicólogo y capacitación y actualización del psicólogo.

Este tipo de investigaciones es tomada en cuenta básicamente para las decisiones respecto a opiniones curriculares o pedagógicas en el plan de estudios de una profesión. Las opiniones de los egresados sobre el tipo de trabajo realmente desempeñado, sobre las tareas o funciones más frecuentemente realizadas, sobre los conocimientos o habilidades más utilizadas o más necesarias constituyen una fuente

básica de información para la planeación de la profesión o carrera. Es decir, las condiciones laborales reales, específicas en que se ejerce una profesión, se convierte en el parámetro fundamental de las decisiones educativas.

De acuerdo con Rojas (1998), este tipo de estudios dejan de lado los factores sociales y políticos que intervienen en los procesos de conformación de la estructura del mercado de trabajo, por lo que su carácter prospectivo (prever proyección de la demanda futura de profesionales) carece de validez debido a los cambios en el sector económico y los cambios en la tecnología.

Además afirma que existe cierta imposibilidad de dar cuenta de las prácticas profesionales y su relación con el mercado laboral a partir de las opiniones de sujetos sociales aislados: egresados y empleadores. No existe ningún sustento epistemológico, para dar validez a la información así obtenida ya que es un acto de racionalización subjetiva que a lo más puede dar cuenta de las ideologías de sujetos sociales, más no constituir el reflejo de una estructura objetiva.

c) Estudio del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo.

Este tipo de estudio se basa en el concepto de que uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación, es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo como principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral (De Ibarrola y Reynaga, 1983, cit. por Covarrubias, 1997).

Por funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo se entiende el estudio de las diversas razones, motivos u objetivos que conducen a determinadas maneras de reclutamiento y selección para el empleo, requiere el análisis de cómo determinados sectores económicos o tipos de empresas definen y organizan entre sí los puestos de trabajo, qué requisitos educativos, actitudinales o adscriptivos se demandan para los

diferentes puestos de trabajo, cómo se efectúa la promoción ocupacional y otros análisis que tienen como objetivo fundamental comprender la “racionalidad” empresarial en la organización de determinada estructura ocupacional y en las estrategias de selección de personal.

El objetivo central de este tipo de estudio consiste en identificar y comprender no sólo los diferentes modos de utilización de los recursos humanos en las empresas, sobre todo en relación de cómo afecta la utilización de la acreditación educativa en la selección y remuneración ocupacional, sino además comprender las razones, objetivos y lógica formal de cada uno de estos diferentes modos de utilización de los recursos humanos.

Con este tipo de estudio se supera la noción de la existencia de una adecuación funcional entre educación y empleo, y se pone de relieve la problemática y las limitaciones del propósito de adecuar mecánicamente la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo (Rojas, 1998).

Un estudio de este tipo es el realizado por Gallart (1982) el cual tenía por objetivo explorar la articulación entre la educación y la vida laboral en los técnicos medios de un sector particular de la economía: la construcción en Buenos Aires. Una de las principales interrogantes de esta investigación se refería al rol de la educación formal, y más particularmente, de la educación técnica de nivel medio, en la movilidad ocupacional. Los resultados mostraron que la educación técnica formal aparece como un elemento muy importante para la movilidad ocupacional en la construcción, ya que las personas que no cuentan con ésta, no accedían fácilmente al ejercicio libre de la profesión. Además existían muy pocas personas en los niveles medios de empresas grandes que carecen de esa enseñanza. Sin embargo, aunque el título técnico tiende a ser una condición necesaria para la movilidad ocupacional, no era condición suficiente.

Otra investigación con psicólogos es la realizada por Moncada (1998) cuyo objetivo fue determinar cuáles eran los escenarios de participación profesional de la psicología en el presente y en el futuro, a corto y a mediano alcance, con el fin de derivar esquemas formativos y de ejercicio profesional cuya característica central sea su carácter prospectivo. El método empleado fue el de DELFOS el cual se caracteriza por ser el método cualitativo aplicado a estudios de previsión, ya que permite realizar predicciones, además de que gracias a este método se puede obtener información acerca de cuáles son las tendencias del mercado de trabajo de la psicología, sus campos de acción potenciales y nivel de vinculación con la sociedad actual y futura. Los participantes fueron 15 expertos involucrados en diferentes sectores del mercado de trabajo, de los cuales 8 fueron empleadores del sector público y 8 del sector privado.

Los resultados muestran cómo en el año de 1998 el rol del psicólogo en el área organizacional no era muy considerado, no obstante que para el futuro (escenario actual) el rol es estratégico y factible.

Al igual que Moncada, Herrera (1998) se planteó el objetivo de determinar cuáles son los escenarios de participación profesional de la psicología en el presente y en el futuro a corto y a mediano alcance a fin de derivar esquemas formativos y de ejercicio profesional. El método empleado también fue el de DELFOS, los participantes fueron 25 expertos que representaban diferentes sectores en el mercado de trabajo y en el ambiente académico: 8 empleadores (2 de organizaciones privadas, 2 de organizaciones públicas, 2 no psicólogos de organizaciones privadas y 2 no psicólogos de organizaciones públicas), 8 psicólogos en ejercicio profesional, 6 psicólogos académicos (1 de universidad pública, 1 de universidad privada, 2 con maestría y 2 con doctorado) y 3 estudiantes de psicología (1 a nivel licenciatura, 1 a nivel maestría y 1 a nivel de doctorado).

Los resultados indican que el mercado de trabajo en esa época para los psicólogos estaba cerrado, no obstante, hacia el futuro (escenario actual) la psicología crecería

como profesión, se ampliaría vertiginosamente y se le incorporaría a nuevas funciones. Así como también, las funciones del psicólogo ya no sólo serían la detección, diagnóstico, intervención y evaluación; sino además estarían incluidas la dirección, la planeación y la prevención.

Las investigaciones presentadas demuestran las diversas razones, motivos u objetos que conducen a determinadas maneras del manejo de la acreditación educativa como mecanismos de reclutamiento y selección para el empleo, parten del supuesto de que el mercado de trabajo no funciona de manera homogénea para todas las personas, ni según el supuesto de la correspondencia entre oferta y demanda, sino que el mercado es controlado y determinado por diversas instancias extra-económicas.

Es por esta razón que la investigación que se propone se ubica en este último tipo de estudios, es decir, se interesa en el funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo al que consideramos de gran importancia para conocer el funcionamiento interno real del mercado laboral para determinada profesión, carrera, o nivel educativo. No pretendemos generalizar de manera intrínseca los resultados, ni obtener muestras representativas, más bien deseamos identificar las razones por las cuales los empleadores contratan o no a los psicólogos u otros profesionistas afines, como un estudio de tipo exploratorio cuyos resultados permitan posteriormente realizar investigaciones con muestras representativas que permitan llegar a conclusiones más generales sobre la racionalidad del mercado de trabajo para el psicólogo del trabajo en el país.

De acuerdo a la denominada modernización de la educación, la psicología, al igual que otras disciplinas, particularmente las sociales, es cuestionada sobre su papel y función social, cuestionamiento que parece responder a diversos factores; entre los más importantes están la expansión de la matrícula, el desfase entre el mercado de trabajo y el sistema educativo y los problemas inherentes al propio sistema educativo. En este sentido, consideramos necesario conocer las funciones y puestos que ocupan los

psicólogos en las organizaciones laborales, a partir de analizar la relación que guarda la formación profesional y las demandas del campo laboral, es decir, si existe una correspondencia entre la educación y el empleo.

3.2 EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO EN MÉXICO

En los años ochenta el psicólogo se incorporó a la industria desempeñando cada vez más un papel importante, como seleccionador, capacitador, motivador y facilitador de las relaciones interpersonales. Durante esta década las grandes empresas establecieron un departamento de recursos humanos, en el que se incorporó al menos un psicólogo, inicialmente desempeñando puestos de apoyo o auxiliares, posteriormente fue ascendiendo en la jerarquía ocupacional para convertirse en directivo de dicho departamento (Soriano, 1996, cit. por Contreras, 2001).

A finales de los ochenta los psicólogos se encontraban laborando en las empresas grandes, medianas y pequeñas, desempeñando puestos en los departamentos de recursos humanos, mercadotecnia, producción; o trabajando de forma independiente ofreciendo asesoría a las empresas. En esta misma década se inician investigaciones interesadas en perfilar al profesional de la psicología dentro del mundo del trabajo (Girón, Juárez, Urbina y Jurado, 1989, cit. por Contreras, 2001).

Muestra de lo anterior, en un estudio realizado por Rojas (1998) se indagó sobre el campo laboral que se le ofrecía en los años 80 al psicólogo en el área Industrial, con el objetivo de aportar datos sobre las funciones del psicólogo que contribuyeran en un futuro a la planeación del currículo de la ENEP Iztacala en la carrera de Psicología.

En este estudio se realizaron encuestas a empleadores de psicólogos en empresas del sector público y privado, en el Distrito Federal y área Metropolitana que solicitaran los servicios del psicólogo industrial a través de anuncios de periódicos y la Bolsa de Trabajo de la ENEP Iztacala, y en donde existieran vacantes para las áreas de reclutamiento y selección de personal, capacitación, manejo de personal. Se les aplicó

un cuestionario en su lugar de trabajo, en ocasiones estando presente el encuestador y en otras ocasiones se dejó el cuestionario para recogerlo otro día. En esta investigación se seleccionaron 120 empresas, de las cuales sólo se pudo encuestar a 50 empleadores.

Los resultados evidencian que de las empresas consideradas, el 44% de los psicólogos que laboraban en ellas desempeñaban funciones de reclutamiento y selección de personal, un 26% en capacitación, el 25% realizaba labores de administración de recursos humanos.

En el área de selección de personal, las funciones del psicólogo eran entrevistar, aplicar pruebas psicométricas, valoración de las mismas, elaboración de reportes de selección y análisis o descripción de puestos. En el área de capacitación realizaba actividades de coordinación de cursos, inducción de personal, diseño de cursos, detección de necesidades, promociones, organización de eventos sociales y de seguridad e higiene. En menor medida realizaba actividades de sueldos y nóminas, trámites del seguro social y prestaciones.

Un dato relevante en este estudio es que en esa década (80' s) se consideraba al psicólogo como un elemento necesario dentro de las empresas, prueba de ello es que en el 92.5% de las empresas encuestadas existía por lo menos un psicólogo laborando en ellas (de 1 mes a 15 años), y en aquellas donde no lo había, se estaba solicitando por primera vez.

En correspondencia con lo anterior, en una encuesta realizada por Flores, (1990, cit. por Quintana, 2006), se encontró que la mayoría de los psicólogos se dedicaban a brindar apoyo a las áreas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo de personal, así como en actividades administrativas o en puestos llamados de recursos humanos.

A continuación se presentan dos investigaciones en las cuales se describe ampliamente las funciones que desempeña el psicólogo del trabajo.

En el primer estudio, Contreras (2001) caracterizó el ejercicio profesional de los psicólogos en el ámbito industrial. La muestra estuvo constituida por 101 empresas que se ubicaban en la zona metropolitana de la ciudad de México, y solicitaban el trabajo de psicólogos entre enero y diciembre de 1996 por medio de anuncios en el periódico; además de 100 egresados de la FES Iztacala de las generaciones de 1984-1987 a la generación 1989-1992. El objetivo general fue caracterizar el ejercicio profesional del psicólogo en el ámbito de las organizaciones laborales. Para alcanzar su objetivo, diseñó dos estudios, en el primer estudio presentó la visión de los empleadores con respecto al ejercicio profesional del psicólogo y el segundo estudio lo realizó desde la visión de los psicólogos.

Los resultados demuestran que las actividades para las cuales se le contrata al psicólogo son: Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal con un 64.2%; Capacitación y Desarrollo de Personal 10.49%; Nóminas y Administración de Cargos Sociales (IMSS, INFONAVIT y SAR) 4.94%; Compensación y Administración de sueldos y salarios (análisis de puestos, evaluación y clasificación de cargos, promociones y prestaciones) 12.95%, Seguridad e Higiene para el trabajo 1.85%; Dirección, supervisión y control de recursos humanos 2.47%.

El segundo estudio, llevado a cabo por Zavala y Carrera (2003), su objetivo fue exponer las funciones que realiza el psicólogo del trabajo de acuerdo a la revisión, análisis y síntesis de los reportes de trabajo de tesis y tesinas registradas en la Facultad de Estudios Superiores (FES IZTACALA) en los últimos 5 años (1998-2003).

Los resultados de su estudio ilustran que las actividades comúnmente realizadas por el psicólogo del trabajo son el reclutamiento y la selección del personal, la capacitación, el análisis de puestos y en menor medida el manejo de nómina, IMSS, y

aspectos legales. Referente al análisis de puestos, observaron que el psicólogo realiza un listado de todas las actividades inherentes a cada puesto existente en la empresa. Con respecto al reclutamiento y selección, ilustran que el procedimiento no cambió en los 5 años en que se hizo la revisión, debido a que las empresas siguen recurriendo tanto a fuentes internas como externas, sin embargo en los últimos dos años (2001-2003) se han anexado otras fuentes como las páginas de Internet y las agencias de colocación, las cuales se encargan de enviar a los candidatos que cubren con los requisitos y el perfil a las empresas que soliciten sus servicios.

Lo encontrado en esta investigación sustenta los resultados de las investigaciones que se presentaron anteriormente ya que las actividades más delegadas al psicólogo son el reclutamiento, la selección y la capacitación, además de dar solución a cualquier situación conflictiva que se encuentre estrechamente relacionada con el factor humano. No obstante, también llegan a realizar actividades ajenas a su formación académica como lo son; el manejo de nomina, IMSS y aspectos legales.

Zavala y Carrera (2003), ponen en evidencia que la participación del psicólogo en el área de selección no se limita únicamente a la aplicación de pruebas psicológicas, sino que además el psicólogo se encuentra realizando actividades administrativas ajenas a su formación académica como son el manejo de nómina, IMSS y aspectos legales.

En dos reportes de actividad profesional realizados en el 2006 se sigue viendo la misma tendencia de las actividades más realizadas por el psicólogo, que son el reclutamiento, la selección y la capacitación:

El primero de dichos reportes, realizado por Quintana (2006), su objetivo fue exponer las diversas funciones que realiza el psicólogo dentro de la empresa Deluxe de México S.A. de C.V. Los resultados muestran que las funciones más desempeñadas por el psicólogo ocupando el puesto de Jefe de Recursos Humanos son el

reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo y la evaluación del trabajador, dentro de las cuales los temas que más se abordan son salarios y obligaciones, accidentes de trabajo, auditorias, aplicación e interpretación de pruebas, y entrevistas, principios y técnicas del aprendizaje individual y grupal, clima y cambio organizacional, planes de vida y carrera, diseño y especificación de puestos, evaluación del desempeño, motivación y satisfacción en el trabajo, interpretación de leyes, entre otras.

El segundo reporte es el realizado por Molina (2006), cuyo objetivo fue exponer un año de trabajo (2003) en la empresa Plásticos Envolventes S.A. de C.V. y realizar un análisis de las actividades y experiencias que el psicólogo tuvo en su labor durante ese periodo.

Las funciones desempeñadas por el psicólogo ocupando el puesto de Coordinador de Recursos Humanos en esta empresa fueron:

- La capacitación, donde por cuestiones económicas de la empresa el psicólogo era plurifuncional. Durante el trabajo realizado en esa empresa elaboró y administró un plan de capacitación en 2001, implantó el modelo didáctico para el Curso de Primeros Auxilios Especializado en 2002 y 2003. Participó como instructor del curso de Inducción para personal de nuevo ingreso, curso de Seguridad y Políticas de orden y limpieza.
- En el área de Seguridad e Higiene Industrial, realizaba recorridos dentro de la empresa para detectar, reportar, sancionar y corregir actos y condiciones inseguras que pudieran poner en riesgo al personal o a la empresa. Asimismo coordinó simulacros de prácticas con fuego real, búsqueda, rescate, evacuación, transporte de lesionados y combate de incendios.
- Por último, en el área de Admisión de Personal, el psicólogo era el responsable de realizar el análisis y descripción de puestos, reclutar y seleccionar al personal,

determinar los perfiles de puestos, las baterías para cada uno de los mismos, las evaluaciones para promociones y dar seguimiento a todo el proceso de reclutamiento y selección hasta la contratación del candidato.

En una investigación realizada por Hernández (2006), identifica algunos aspectos que permiten caracterizar el perfil profesional de los psicólogos, para ello toma en cuenta dos grandes ejes:

- Las actividades profesionales que desempeñan los profesionales de la psicología en los trabajos ofertados para ellos.
- Los requisitos que los empleadores demandan de los psicólogos que van a contratar.

La muestra estuvo constituida por 90 instituciones privadas y 10 públicas. Los resultados revelan que el 20% de los psicólogos se emplean en el área docente, el 17% se emplean en el área administrativa, un 15% en el área de psicología clínica, el 41% se emplea en el área laboral (recursos humanos), de los cuales el 16% realiza actividades relacionadas con el personal como quejas, sugerencias, movimientos de personal, etc., un 13% realiza el reclutamiento y la selección, un 12% realiza la capacitación, y un 7% realiza otras actividades ajenas a su formación.

Cabe destacar que los puestos en que preferentemente se emplean a los psicólogos en el área de recursos humanos son;

- | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|
| ▪ 50% analista | ▪ 12.5% jefaturas | ▪ 6.3% supervisión |
| ▪ 18% coordinador | ▪ 12.5% auxiliares | |

Con relación a los requisitos demandados por los empleadores: el 68% de las instituciones solicitan la labor del psicólogo y profesionistas afines (pedagogos, administradores, trabajadores sociales, entre otros) para ocupar el mismo puesto, sólo

un 32% solicitan específicamente a un profesional de la psicología. Así mismo, son pocos los empleadores que requieren psicólogos titulados (39%) o con estudios de posgrado (12%), frente al 49% de los empleadores que solicitan pasantes.

En relación a lo anterior, se observa que a pesar de que en la área organizacional el psicólogo tiene un amplio campo de desarrollo, la realidad es otra, ya que se le sigue encasillando para realizar las actividades de reclutamiento y selección de personal, lo cual coincide con los datos que muestran la falta de conocimiento por parte de los empleadores acerca de la funcionalidad de este profesionista.

CAPÍTULO 4

Diseño de la Investigación

CAPITULO 4

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Como se señaló, uno de los aspectos más importantes a considerar en la definición o adecuación de un plan de estudios dirigido a la formación de profesionales en un campo de conocimiento, es conocer las funciones, actividades y los requisitos que el mercado laboral espera de sus egresados. Asimismo, otro referente importante para la retroalimentación de un plan de estudios es conocer la información que los empleadores tienen sobre el perfil educativo de sus profesionales. Para el caso del psicólogo del trabajo, la experiencia y las investigaciones al respecto, muestran que los empleadores en muchas ocasiones contratan indistintamente a un psicólogo u otro profesionalista afín para el área de recursos humanos (Martínez y Urbina, 1989).

En tal sentido, la investigación que se reporta consideró el funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo, como la aproximación que permite analizar la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo para la selección y remuneración ocupacional, Este tipo de enfoque es de gran utilidad debido a que permite identificar y comprender no sólo los diferentes modos de utilización de los recursos humanos en las empresas y la forma en que afecta la utilización de la acreditación educativa en la selección y remuneración ocupacional, sino también permite comprender las razones, objetivos y lógica formal de cada uno de estos diferentes modos de utilización de los recursos humanos (Gómez, 1983).

En función de lo anterior, las interrogantes que guiaron la investigación que se reporta fueron: ¿cuáles son las funciones para las que se contrata al psicólogo en las organizaciones?, ¿qué actividades realiza que lo diferencian de otros profesionistas que trabajan en el área de recursos humanos?, ¿qué criterios utilizan los empleadores para preferir la contratación de un psicólogo en lugar de otros profesionistas afines?, o bien, ¿cuáles son los criterios de los empleadores para contratar a otro profesionalista afín en lugar del psicólogo del trabajo?

Por tanto, los objetivos de la investigación fueron:

Objetivo General:

Identificar las razones por las que los empleadores contratan o no al psicólogo organizacional, y los criterios de selección que utilizan para contratarlo.

Objetivos particulares:

- Identificar qué otros profesionistas contratan los empleadores para las funciones que el psicólogo puede desarrollar.
- Describir las funciones que el psicólogo realiza en las organizaciones o empresas mexicanas.

4.1 Metodología

De acuerdo a la orientación de la investigación y sus objetivos, se optó por una metodología de corte cualitativa por la necesidad de realizar una descripción densa de la “vida social”, lo que supone una detallada presentación del contexto y del significado de los eventos relevantes para quienes se encuentran involucrados en ellos (Martínez, 1992).

La posición básica de esta metodología sostiene que para poder comprender los fenómenos sociales, el investigador necesita descubrir la “definición de la situación” del actor, esto es, su percepción y su interpretación de la realidad y la forma en que éstas se relacionan con su comportamiento. Además, la percepción de la realidad del actor gira sobre su interpretación actual de las interacciones sociales en las que el y otros participan.

Desde este punto de vista, los significados sociales (que dirigen el comportamiento humano) no son inherentes a las actividades, instituciones o a los objetos sociales mismos, más bien los sentidos son conferidos a los acontecimientos sociales por los individuos que interactúan, los cuales deben primero interpretar lo que sucede desde el contexto social en el cual ocurren estos acontecimientos. En otras palabras, la “definición de la situación” procede de la interacción, la comunicación no verbal y el intercambio lingüístico que caracterizan toda interacción social (Swartz y Jacobs, 2003).

Otro elemento de consenso general en el enfoque cualitativo se refiere a la concepción del carácter holístico y humanista del objeto de estudio, ya que es un proceso que se constituye y expresa en distintas formas y no como resultado o producto acabado, fijo y ahistórico. Es decir, es holística porque las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo integral, es naturalista y se centra en la lógica interna de la realidad que analiza tratando de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, es abierta, ya que no excluye de la recolección y el análisis de datos puntos de vista distintos (todas las perspectivas son valiosas) (Sampieri, 2007).

Asimismo es humanista, ya que busca acceder por distintos medios a lo personal y a la experiencia particular del modo en que ésta se percibe, se siente, se piensa y se actúa por medio de quien la genera o la vive. Es rigurosa de un modo distinto al de la investigación cuantitativa, ya que en la investigación cualitativa se buscan resolver los problemas de validez y confiabilidad por las vías de exhaustividad (análisis profundo y detallado) (Tamayo, 2002).

En este sentido, la investigación que se reporta no pretendió medir las variables involucradas en el fenómeno que se estudió sino más bien en entenderlo, esto es, que pone de relieve la problemática y las limitaciones del propósito de adecuar mecánicamente la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo, con ello, no se busco generalizar de manera intrínseca los resultados, ni obtener muestras

representativas, se fundamenta más bien en un proceso inductivo, explorando e identificando las razones por las cuales los empleadores contratan o no a los psicólogos u otros profesionistas afines.

El enfoque cualitativo hace posible un estudio intensivo más detallado y explicativo por dos razones fundamentales:

- Permite el análisis y la interpretación del significado que las personas dan a sus acciones y a las acciones de los demás.
- Requiere del trato directo, en los contextos particulares de relación y de diálogo, con las personas que interactúan en los entornos concretos y que participa en y de los procesos que se pretenden analizar.

Han sido estas razones, tanto teórico-metodológicas como pragmáticas, las que han hecho particularmente conveniente la utilización del enfoque cualitativo, como afirma Patton (1990):

En la investigación cualitativa el reto es dar sentido a una cantidad masiva de datos, reducir el volumen de información, identificar pautas significativas y construir un marco para comunicar la esencia de lo que revelan los datos (pp.371-2).

La adopción de este enfoque supone el empleo de ciertos principios básicos que orientan y sostienen el diseño y las técnicas utilizadas para esta investigación. Por lo que la investigación realizada también constituye un estudio de tipo exploratorio y descriptivo:

- Exploratorio: se caracteriza por indagar situaciones en las que prácticamente no se dispone de información o el tema casi no se ha investigado, permitiendo obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del

comportamiento humano que se consideran cruciales para profesionistas de determinada área, identificar conceptos y variables promisorias o establecer prioridades para investigaciones posteriores. En este caso, lo que interesó fue indagar; ¿que está sucediendo con el psicólogo en las organizaciones?, ¿se le contrata?, ¿para qué?, ¿no se le contrata?, ¿por qué?

- Descriptivo: tiene como propósito la descripción de eventos, situaciones representativas de un fenómeno o unidad de análisis específica, además de que se centran en medir con precisión las variables individuales y con ello generar predicciones acerca de los fenómenos que se estudian. En este sentido, en la investigación que se reporta se hace una descripción detallada del fenómeno que se estudio.

4.1.1 Población objeto de estudio

Con base en los objetivos planteados, el conocimiento del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo del psicólogo requirió investigar tanto organizaciones que contratan psicólogos como organizaciones que contratan profesionistas afines, e indagar en ambas, las razones por las cuales se contrata a uno u otro profesionista, así como las funciones que desempeña cada uno. En este sentido, se consideraron organizaciones que cumplieran con los siguientes criterios:

- Se localizaran en la zona metropolitana.
- Fueran públicas o privadas.
- Laboraran psicólogos
- Laboraran profesionistas afines al psicólogo o desempeñaran funciones que realiza éste.
- Se localizarán a través de bolsas de trabajo; ooccmudnial, computrabajo, bumeran y chambatel.

4.1.1.1. Universo de estudio

Se localizaron 19 empresas de las cuales 11 contaban con la participación del psicólogo y 9 con la participación de otro profesionista afín (administradores, contadores, comunicólogos, ingenieros industriales, entre otros).

A continuación se presenta un cuadro de las empresas investigadas:

CUADRO 7: EMPRESAS LOCALIZADAS	
EMPRESAS DONDE EXISTE LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO	EMPRESAS DONDE NO EXISTE LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO
Diseño Estratégico Enfocado al Personal (DEEP)	Cannon
Creep y Waffles	Copicenter Telcel
Arregional	Evoice
Hospital Ángeles Metropolitano	Farmacéutica Andromaco
Soluciones Avanzadas en Electrónica	Garabatos
Sushi-Itto	Technology Sistem
Human Access	Tetraflón
Tiendas Chedraui S.A de C.V.	Virutex S.A de C.V.
Gigante Blockbuster	Yamaha
Tiendas Oxxo	

4.1.2 Instrumento de recolección de la información

Se diseñó una entrevista semiestructurada dividida en áreas para aplicarse a los empleadores o encargados del área de recursos humanos, debido a que son las personas que contratan, coordinan y supervisan directamente a los psicólogos o profesionistas afines, y tieneN conocimiento sobre las funciones que realizan.

Como se mencionó anteriormente, la adopción del enfoque que guía esta investigación se caracteriza por utilizar una serie de técnicas de recolección de información, entre las que se encuentran la entrevista semiestructurada que consiste en

el planteamiento sucesivo, no de preguntas, sino de directrices temáticas derivadas tanto de los objetivos de la investigación como de la evolución propia de las entrevistas.

La entrevista semiestructurada se caracteriza por la exposición de los entrevistados a una situación social concreta, en la que se pretende la obtención de las reacciones de los entrevistados ante algún suceso, para lo cual se centra en las experiencias subjetivas de quienes se han expuesto a la situación (Valles, 2000).

De acuerdo con Moyser (1987, cit. por Valles, 2000) la entrevista semiestructurada a diferencia de la estructurada, no tiene una estructura predeterminada completa, ni un orden de preguntas específicas, ni un punto de partida o conjunto de estímulos de respuesta cuidadosamente concebido, más bien supone el desarrollo de un conjunto de temas o asuntos, cada uno desglosados en algún orden inicialmente apropiados.

Se optó por utilizar la entrevista semiestructurada debido a que se partió de una serie de temas organizados previamente y por tener la libertad de ordenar y formular las preguntas, a lo largo del encuentro de entrevista.

Aunque la entrevista semiestructurada varió según se aplicó a organizaciones que contaran con psicólogo u otro profesionalista afín (ver anexos), en ambas entrevistas se sondearon las dimensiones que se mencionan en el apartado siguiente.

4.1.3 Método

La investigación se dividió en tres etapas:

- I. Selección de las empresas a través de las diferentes bolsas de trabajo, periódico y la sección amarilla.
- II. Recolección de la información; una vez seleccionada la empresa, se contactó telefónicamente con la persona encargada de la selección de personal, se le explicó en

qué consistía la investigación y se solicitó la autorización para la aplicación de una entrevista. Obtenida la autorización, se aplicó ésta al encargado de recursos humanos.

III. Análisis de los datos obtenidos. Cada entrevista se transcribió textualmente para respetar lo expresado por cada uno de los entrevistados, y posteriormente la información se codificó de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- Características de la empresa: se refiere a los datos de identificación de la organización
- Datos del psicólogo u otro profesional afín: Se refiere a las características generales que tiene el psicólogo o profesional afín (sexo, edad, nivel académico, institución de egreso) que se encarga de realizar las actividades inherentes al área de recursos humanos.
- Características del puesto: incluye las funciones y actividades que realiza el psicólogo o profesional afín en el área de recursos humanos.
- Criterios para la contratación: nivel académico, habilidades, experiencia, etc., que deben poseer los psicólogos u otros profesionales afines para ser contratados.
- Valoración del empleador hacia el psicólogo: contempla la percepción, expectativas y perfil esperado del psicólogo para ser contratado. Esta última dimensión se dividió en categorías que permitieron comparar la percepción que tienen los empleadores con respecto a la labor del psicólogo en las organizaciones. Para ello se retomaron algunos extractos de las entrevistas para recuperar el discurso de los entrevistados tal y como ellos lo perciben y lo expresan.

CAPÍTULO 5

R

esultados

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, los cuales se codificaron de acuerdo a las cinco dimensiones investigadas. Como se detalló la primera de ellas se refiere a las características de la organización e incluye datos como el nombre de la organización, giro, tamaño, etc.; la segunda recupera los datos del psicólogo (profesión, nivel académico, puesto, sueldo percibido) o en su caso, del profesionalista que lleva a cabo las funciones inherentes al área de recursos humanos. La tercera dimensión se refiere a las características del puesto que desempeña el psicólogo u otro profesionalista afín en la organización, e incluye las actividades y funciones que realiza. La cuarta se refiere a los criterios que los empleadores toman en cuenta para la contratación del psicólogo u otro profesionalista afín. La quinta dimensión expresa la percepción que el empleador tiene con respecto a la incursión del psicólogo dentro de las empresas.

Los datos de las primeras cuatro dimensiones se codificaron y cuantificaron y se presentan en cuadros y gráficas; mientras que la quinta dimensión se analizó cualitativamente y se construyeron categorías que permiten al lector observar las tendencias de las empresas con respecto a la valoración del psicólogo dentro de las organizaciones.

Así mismo los resultados que se exponen se encuentran divididos en dos partes:

- Empresas donde no existe la participación del psicólogo
- Empresas donde existe la participación del psicólogo

De manera general, los datos más sobresalientes indican que no necesariamente se requiere al psicólogo dentro del área de recursos humanos para desarrollar las actividades correspondientes a la disciplina, debido a que las pueden realizar otros profesionalistas como los administradores, contadores e

ingenieros industriales. También se observó que a pesar que el campo profesional del psicólogo organizacional o del trabajo tiene un amplio desarrollo e investigación, la percepción que el empleador tiene con respecto a la funcionalidad/utilidad del psicólogo dentro de las empresas es arcaica ya que lo sigue asociando con las actividades de reclutamiento, selección de personal y capacitación.

A continuación se presentan los resultados de las organizaciones donde no existe la participación del psicólogo de acuerdo a las dimensiones anteriormente mencionadas. Las dos primeras dimensiones se analizan juntas.

5.1 ORGANIZACIONES DONDE NO EXISTE LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO

5.1.1 Características de las organizaciones y del profesionista que trabaja en recursos humanos

En el cuadro 9 se presentan los datos generales de las organizaciones localizadas que cuentan con la intervención de otros profesionistas afines a la disciplina de la psicología y los datos de éstos.

CUADRO 9: CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DATOS DEL PROFESIONISTA AFIN													
Organización	Giro	Tamaño	Nº Empleados	No existe la intervención del psicólogo								ENTREVISTADO	
				Nivel académico	Edad	Puesto	Posición	Tiempo Laborando	Jornada	Institución de egreso	\$\$\$	Puesto	Sueldo \$\$\$
Evoice	Servicio	Grande	109	Ing. Industrial Licenciatura (sin título)	24	Encargado	Auxiliar	2 años	L-V (9:00-18:00) y en ocasiones Sábado de (9:00-15:00)	UNAM	de \$7,000a \$7,500	Encargado	de 7,000a 7,500
				Estudiante de negocios mercantiles	24	Encargado	Auxiliar	3 años	ITEMS	Encargado			
Copicenter Telcel	Servicio	Grande	180	Técnico	38	Jefe de recursos humanos	Jefatura	año y medio	L-V (9:00-19:00) y Sábados (10:00-14:00)	Técnica	\$6,000	Jefa de recursos humanos	
				Lic. Contabilidad	24	Asistente	Auxiliar	un mes	Cámara de comercio				
Cannon	Servicio	Mediana	75	Licenciatura (administración)	36	Gerente administrativo	Gerencia	6 años	L-V (8:00-18:00) y sábados (9:00-14:00)	Universidad Iberoamericana	Entre \$15,000 y \$20,000	Gerente administrativo	Entre 15,000 y 20,000
Yamaha	Industrial y de servicio	Grande	139	Licenciatura (administración)	26	Asistente	Auxiliar	2 años y medio	L-V (8:55-18:14)	UNAM	\$14,500	Asistente de recursos humanos	14,500

Farmacéutica Andromaco	Industrial y de servicio	Grande	180	Licenciatura (administración)	40	Jefe de recursos humanos	Jefatura	Un año y 4 meses	L-V (7:00-3:30)	UPIXA (IPN)		Jefe de recursos humanos	
Tetraflon	Industrial y de servicio	Mediana	80	Licenciatura (contabilidad)	28	Jefe de recursos humanos	Jefatura	3 años	L-V (8:00-18:00)	UNAM (CU)	\$15,000	Jefe de recursos humanos	15,000
Garabatos	Industrial y de servicio	Grande	650	Licenciatura (administración)	46	Jefe de recursos humanos	Jefatura	1 año	L-V (9:00-19:00)	UNAM (CU)	\$14,000	Jefe de recursos humanos	14,000
Technology systems	Servicio	Pequeña	18	Licenciatura (mercadotecnia)	31	Director comercial	Dirección	5 años	L-V (9:00-18:00)	CUDEC	Entre \$5,000 y \$8,000	Director comercial	Entre 5,000 y 8,000
Virutex S.A de C.V.	Industrial y de servicio	Mediana	60	Licenciatura (administración)	27	Encargado de recursos humanos	Auxiliar	1 año	L-V (9:00-18:00)	Universidad de Insurgentes	\$8,000	Encargado de recursos humanos	8,000

En las siguientes gráficas se presentan los datos de este cuadro en porcentajes para observar sus tendencias.

En la figura 1 se puede observar que el 64% de las organizaciones visitadas en donde no existe la contribución del psicólogo pertenecen al giro de servicio, y el 36% pertenecen al giro industrial. Del total, el 56% son grandes, el 33% son medianas y el 11% son pequeñas (figura 2); (para clasificar a las empresas por tamaño se consultó la clasificación del INEGI realizada en el 2004).



Figura 1: Giro de las organizaciones donde no hay psicólogos



Figura 2: Tamaño de las organizaciones donde no hay Psicólogos

La figura 3 muestra que el 55% de los profesionistas de otras disciplinas afines a la psicología y que ocupan un lugar en el área de recursos humanos son hombres mientras que el 45% de dichos profesionistas son mujeres.



Figura 3: Porcentaje del sexo solicitado por las organizaciones seleccionadas

En la figura 4 se observan los porcentajes de edades de otros profesionistas afines al psicólogo, un 55% oscila entre los 21-30 años, siguiéndole los profesionistas de edades entre los 31 y 40 años con un 36%, los de 41 a 50 años con un 9 %. La oferta de trabajo por parte de los empleadores es estrecha conforme avanza la edad ya que de las organizaciones localizadas no se encontraron profesionistas con edades entre los 51 y 60 años.

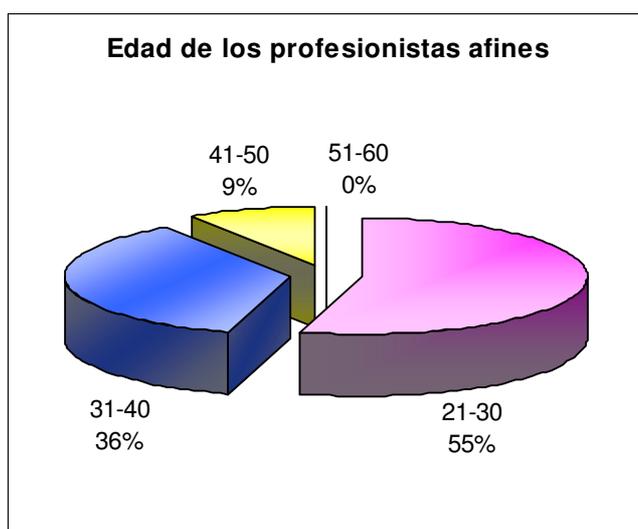


Figura 4: Porcentaje de la edad que tienen otros profesionistas afines a la disciplina de la psicología

En la figura 5 se representa el grado académico que requieren los empleadores, observándose que no se requiere personal con posgrado para realizar las actividades inherentes al área de recursos humanos, ya que el 90% del personal que labora en las organizaciones localizadas cuenta con una licenciatura, y un 10% cuenta con una carrera técnica que posee algunos conocimientos básicos de dicha área.

En cuanto a la profesión de los que se encargan de desarrollar las actividades inherentes al área de recursos humanos, se encontró que en su mayoría son administradores (50%), le siguen los contadores (20%), cabe destacar que también los ingenieros industriales (10%), los licenciados en mercadotecnia (10%),

los profesionistas en negocios mercantiles (10%) y hasta personas que sólo cuentan con una carrera técnica se encuentran realizando las actividades que por su formación le corresponde realizar a los psicólogos (figura 6).



Figura 5: Porcentaje del grado Académico de los profesionistas afines a la disciplina de la psicología

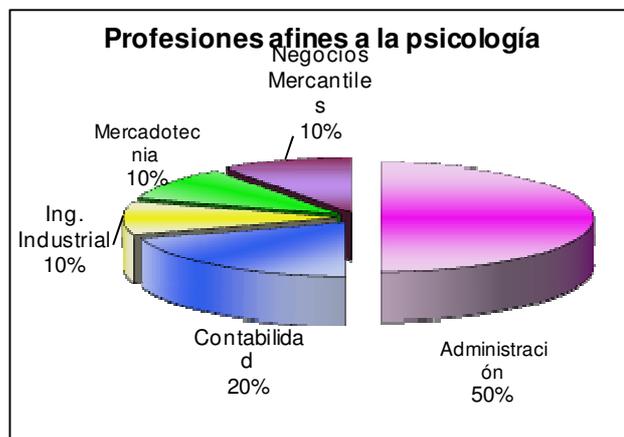


Figura 6: Porcentaje de las profesiones que compiten con el psicólogo al poder ocupar los mismos puestos en las organizaciones

La figura 7 indica que los puestos más ofertados son los de asistente con un 50%, le siguen los puestos de jefatura con un 40%, la gerencia con un 10% mientras que de la muestra localizada ninguna contaba con el puesto de becario.

Comúnmente los puestos ocupados por los administradores son jefaturas, asistentes y sólo en un caso la gerencia, al igual que los administradores, los contadores también se encuentran ocupando los puestos de jefatura y asistente, y los ingenieros industriales ocupan el puesto de encargado; en el caso de la persona que sólo cuenta con una carrera técnica ésta ocupa la jefatura (cuadro 9).

La figura 8 muestra los sueldos percibidos por otros profesionistas afines al psicólogo, el 56% de dichos profesionistas percibe entre los \$5,000 y \$10,000; el 33% gana entre los \$11,000 y \$15,000 pesos y el 11% gana entre los \$16,000 y \$20,00 pesos.

En lo referente a los sueldos percibidos en los distintos puestos se tiene que el personal que ocupa un puesto de encargado gana entre los \$7,000 y los \$8,000 mil pesos, los que ocupan una jefatura perciben entre los \$14,000 y los \$15,000, y en el caso de la gerencia el sueldo oscila ente los \$15,000 y \$20,000, cabe destacar que mucho depende del tamaño, estatus y giro de la empresa, ya que en el caso particular de Copicenter Telcel el sueldo de asistente es de \$6,000 mientras que en Yamaha es de \$14,500 (cuadro 9).

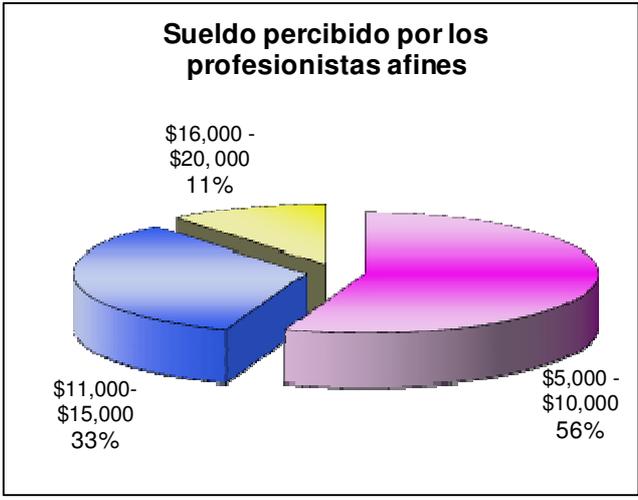
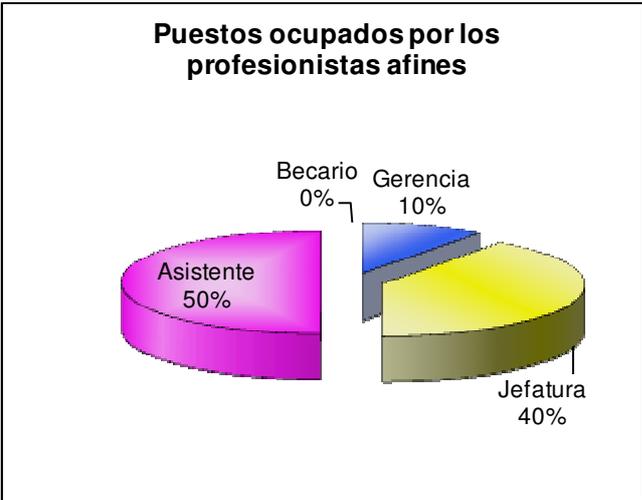


Figura 7: Porcentaje de los puestos ocupados por otros profesionistas dentro del área de recursos humanos

Figura 8: Porcentaje del sueldo percibido por otros profesionistas que ocupan los mismos puesto que los psicólogos en las organizaciones

Como se observa en la figura 9, el 37% de los profesionistas que laboran en el área de recursos humanos son egresados de la UNAM, el 36% proviene de escuelas como la universidad de insurgentes, CUDEC, la Cámara de comercio, etc., y el 9% es egresado del IPN, el ITEMS y la Universidad Iberoamericana.

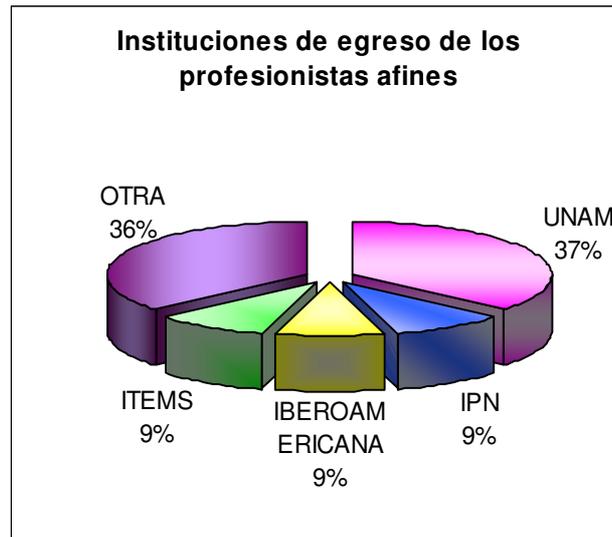


Figura 9: Porcentaje de las instituciones de egreso de los profesionistas afines al psicólogo

A continuación se presentan las funciones y actividades que comúnmente se realizan en el área de recursos humanos.

5.1.2 Características del Puesto

El siguiente cuadro indica cuales son las funciones y actividades que realizan los profesionistas afines al psicólogo dentro del área de recursos humanos.

CUADRO 10: CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO				
Organización	Profesionista afín al psicólogo	Puesto que ocupa	Funciones que desempeña	Actividades que realiza
E-VOICE	Ingeniero en relaciones industriales	Encargado de reclutamiento y selección	*Reclutamiento y selección *Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicación de vacantes ▶ Entrevista ▶ Aplicación e interpretación de pruebas
	Estudiante en Negocios mercantiles	Encargado de capacitación	*Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aplicación de una prueba ortográfica ▶ Capacitación del producto, es decir que el candidato aprenda como vender alguno de los productos que se manejan ▶ A través de la capacitación se seleccionan a los candidatos para la contratación ▶ Seguimiento de la capacitación ▶ Asistir a juntas para ver las necesidades de capacitación con los clientes ▶ Desarrollo y seguimiento del plan de carrera a través de la capacitación
COPICENTER TELCEL	Técnico	Jefa de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Supervisión de las actividades del Asistente *Revisar cuales son las necesidades de cada departamento *Seleccionar y contratación del personal *Ocasionalmente publicar vacantes *Controlar la parte administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Darle seguimiento a los contratos ▶ Realizar las actas administrativas ▶ Generar nuevas contrataciones ▶ Realizar reportes ▶ Entrevista ▶ Revisar la nomina, realizar las contrataciones ▶ Controlar las incidencias

	Lic. Contable	Asistente de recursos humanos	* Realizar la administración del personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elaboración de los documentos para la contratación ▶ Solicitud de referencias laborales ▶ Darle la bienvenida al personal ▶ Elaborar la nomina ▶ Realizar altas y bajas
CANNON	Lic. Administrativo	Gerente administrativo	<ul style="list-style-type: none"> *Reclutar, evaluar, seleccionar y contratación * Realizar la inducción *Realizar y controlar la administración del personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar vacantes ▶ Entrevista ▶ Presentar al personal de nuevo ingreso con sus compañeros ▶ Seguimiento de la capacitación ▶ Realizar las incidencias ▶ Realizar altas, bajas contrataciones y despidos ▶ Aplicar los exámenes técnicos y la prueba de personalidad que se maneja en la empresa ▶ Realizar la nomina
YAMAHA	Lic. Administrativo	Asistente de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Seleccionar al personal que envía el headhunter *Evaluación *En ocasiones reclutar *Capacitación e inducción *Realizar y controlar la administración del personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entrevistar ▶ Publicar y filtrar vacantes (ocasionalmente) ▶ Elaborar reportes para dirección ▶ Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas ▶ Presentar al personal de nuevo ingreso con sus compañeros y platicarles la historia de la empresa ▶ Realizar detección de necesidades ▶ Desarrollo y seguimiento del plan de carrera a través de la capacitación ▶ Realizar altas, bajas, contrataciones y despidos ▶ Realizar la nomina
FARMACÉUTICA ANDROMACO	Lic. Administrativo	Jefe de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Reclutamiento, selección y contratación *Realizar y controlar la administración del personal *Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar y filtrar vacantes ▶ Entrevistar ▶ Realizar altas, bajas, contrataciones y despidos ▶ Realizar la nomina ▶ Presentar al personal de nuevo ingreso con sus compañeros
TETRAFLON	Lic. Contable	Jefe de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Reclutamiento, selección y contratación *Evaluación *Capacitación *Administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realizar el corte y un reporte de horas extras para enviar al headhunter ▶ Publicar y filtrar vacantes ▶ Entrevistar ▶ Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas ▶ Realizar detección de necesidades

				<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realizar contrataciones y despidos
GARABATOS	Lic. Administrativo	Jefe de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Reclutamiento, selección y contratación *Evaluación *Capacitación *Controlar la administración del personal *Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar y filtrar vacantes ▶ Entrevista ▶ Aplicación de pruebas psicométricas (la interpretación es sistematizada) ▶ Aplicación de exámenes técnicos ▶ Revisar las altas y bajas del IMSS ▶ Revisar la nomina ▶ Presentar al personal de nuevo ingreso con sus compañeros ▶ Detección de necesidades de capacitación
TECHNOLOGY SYSTEMS	Lic. Mercadotecnia	Director comercial	<ul style="list-style-type: none"> *Reclutamiento, selección y contratación *Evaluación *Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar y filtrar vacantes ▶ Entrevista ▶ Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas
	Técnico	Asistente de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Asistir al director comercial 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar vacantes ▶ Llevar el agenda (las citas) del director comercial ▶ Hacer los cafés ▶ Controlar los expedientes del personal interno ▶ Apoyar en la contratación
VIRUTEX S.A. DE C.V.	Lic. Administrativo	Encargado de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> *Reclutamiento, selección y contratación *Controlar las asistencias e incidencias del personal: administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar y filtrar vacantes ▶ Entrevista ▶ Aplicar los exámenes técnicos ▶ Generar reportes de asistencias e incidencias

Igualmente, los datos de este cuadro se presentan agrupados en porcentajes en la siguiente gráfica para observar sus tendencias.

En la Figura 10 se observa que comúnmente el personal que es contratado para realizar las actividades inherentes al área de recursos humanos, se encarga de desarrollar principalmente la selección y contratación del personal con un 24%, le siguen las funciones administrativas y de reclutamiento con un 19% respectivamente, posteriormente se encuentran las funciones de evaluación con un 16% y finalmente la capacitación y supervisión con un 11%. Sin embargo, la realización de todas estas funciones generalmente depende de la estructura de las empresas.

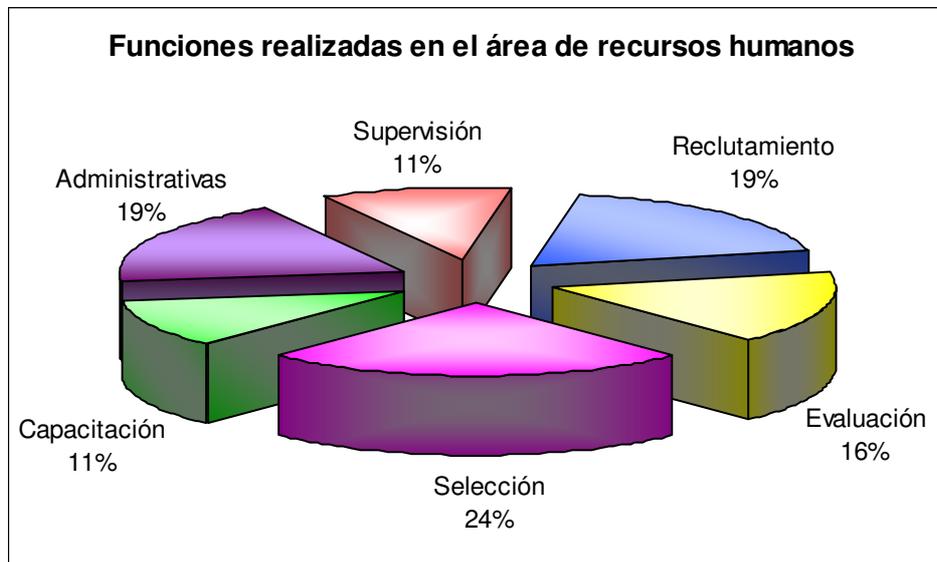


Figura 10: Porcentaje de las funciones realizadas por otros profesionistas en el área de recursos humanos

En el caso de Evoice, por ejemplo, el área de recursos humanos está constituida por el departamento de reclutamiento, selección, evaluación y capacitación y los asuntos administrativos los realiza el área de administración, se observa que no requieren personal especializado para desarrollar sus funciones pues el personal que se encarga de realizar éstas las aprendió con la experiencia y no por formación académica. Y lo justifican argumentando que:

De lo que se trata es tener personal que sepa ¿cómo se trabaja en call center?, no necesariamente que tenga una formación académica, se busca ya que tenga experiencia en ¿cómo se trabaja?, ¿cómo se trata al personal?, ¿cuáles son las necesidades que se tiene en ese tipo de empleo?

Al igual que en Evoice, en Copicenter Telcel la persona que se encarga de realizar las actividades inherentes al área de recursos humanos adquirió los conocimientos gracias a la experiencia pues sólo estudio una carrera técnica en computación. Se podría pensar que el psicólogo no es necesario, sin embargo, se reportó que existe un alto índice de rotación de personal a pesar de que las actividades correspondientes al área se cubren en tiempo y forma. Entre las causas que se mencionaron para explicar la rotación de personal, además de una deficiente selección del personal, están la jornada de trabajo y los bajos sueldos. Adicionalmente, la jefa de recursos humanos reconoció que han tenido que recurrir a los servicios de una consultoría -donde si existe la participación del psicólogo- al tener dificultades en el reclutamiento de personas para cubrir sus vacantes. La consultoría les ha resuelto el problema al encargarse de reclutar al personal, seleccionar a 3 posibles candidatos y enviarlos a la empresa para una selección final.

En Cannon debido a que la empresa es mediana y cuenta con 75 empleados (cuadro 9), el gerente administrativo es responsable de realizar las funciones de reclutamiento, selección, además de la elaboración y control de la nomina. Se observa que en esta empresa no requieren la contribución del psicólogo debido a que no cuentan con los recursos económicos para pagar sus servicios además de que desplazaría al gerente administrativo del área de recursos humanos, así mismo el entrevistado menciona que la formación académica de un administrador es muy completa y la universidad (Universidad Iberoamericana) le proporcionó los conocimientos necesarios que le permiten hacer las funciones que corresponden al área de recursos humanos en general.

Yamaha es una empresa grande, cuenta con 139 empleados, (cuadro 9), y dos profesionistas afines a la disciplina de la psicología, son los responsables de realizar las actividades de selección, capacitación, control de la administración de personal y ocasionalmente reclutamiento y evaluación. Esto se debe a que Yamaha cuenta con los servicios de dos “head hunters” que se encargan de realizar el reclutamiento, la evaluación y una previa selección del personal. En Yamaha anteriormente no existía el departamento de reclutamiento y selección, sin embargo, la asistente de recursos humanos propuso que se abriera el área ya que su formación académica le brindo los conocimientos necesarios para incursionar en ésta, no obstante las actividades de reclutamiento, evaluación, selección y capacitación las aprendió gracias a los cursos que ha toma a lo largo de su formación profesional. Se observa que en esta empresa la labor del psicólogo es irrelevante pues los dos profesionistas que se encargan de realizar las actividades correspondientes al área, las cubren en tiempo y forma y de acuerdo a lo expresado por la asistente de recursos humanos con “un mínimo de error”. Sin embargo, no hay que olvidar que esta empresa cuenta con los servicios de dos headhunters que se encargan de realizar el reclutamiento, la evaluación y una previa selección, además de algunas cuestiones administrativas.

En la Farmacéutica Andromaco la persona que se encarga de realizar las funciones de reclutamiento, selección y la administración del personal es la jefa de recursos humanos, como se observa en el cuadro 10, ella es administradora sin embargo, comenta que su formación fue muy completa y cuenta con los conocimientos y habilidades para realizar las funciones propias del área de recursos humanos, de acuerdo con la jefa de recursos humanos: “Hago lo que me enseñaron que tengo que hacer”.

Sin embargo, cabe mencionar que la universidad no le instruyó con respecto a la aplicación e interpretación de pruebas psicométricas, esto lo aprendió por cuenta propia y con la experiencia.

Por otro lado, en Tetraflon existe sólo una persona que se encarga de realizar las actividades de reclutamiento, evaluación, selección, capacitación y un poco en cuanto a la administración del personal pues esta empresa también cuenta con los servicios de un head hunter que se encarga de llevar el control de la parte administrativa de la empresa. La jefa de recursos humanos es contadora y se esperaba que por su formación académica, otra de sus funciones fuera controlar el área administrativa, sin embargo, según expuso la entrevistada, por políticas de la empresa y por beneficio de la misma las actividades administrativas las realiza el head hunter.

Al igual que en Tetraflon, en Garabatos se realizan funciones de reclutamiento, evaluación, selección y capacitación, además de realizar y controlar la administración del personal. De acuerdo con el jefe del área, esta empresa no requiere la intervención del psicólogo, pues no cuenta con una formación tan completa como la suya -administración-. Desde la perspectiva de este profesional el psicólogo no cuenta con los conocimientos contables y administrativos que demanda el área, mientras que los administradores además de manejar ambos aspectos, también domina las actividades de reclutamiento, selección y capacitación. Al igual que con los psicólogos, también desvalorizan a los contadores argumentando que:

Existen puntos donde un contador (o quizás un psicólogo) necesitaría de algún curso; su formación no es tan completa por así decirlo.

Technology Systems es una empresa pequeña y nueva, por lo que es difícil que la empresa contrate los servicios de un psicólogo, la persona que se encarga de realizar el reclutamiento, evaluación, selección y capacitación es el director comercial quien cuenta con una licenciatura en mercadotecnia y su asistente que sólo cuenta con una carrera técnica.

Como se mencionaba anteriormente, la realización de las actividades administrativas y de reclutamiento y selección mucho dependen de la estructura de la empresa, en Virutex por ejemplo, la responsable del área administrativa tiene a su cargo a un administrador que se encarga de realizar el reclutamiento y la selección, además de controlar las incidencias del personal, mientras que la capacitación es impartida por los supervisores del área, es decir, personal capacitado que conoce bien el uso y funcionamiento de las máquinas que se manejan en dicha empresa.

Con base en lo anterior, se observa que generalmente las actividades que se realizan en el área de recursos humanos son el reclutamiento, la evaluación, la selección, la capacitación y la administración del personal. A simple vista se percibe que el psicólogo es innecesario ya que otros profesionistas pueden llevar a cabo todas las actividades inherentes al área de recursos humanos, no obstante la efectividad y calidad de la realización de dichas actividades mucho depende de la formación académica, no es lo mismo un curso de 4 meses que una formación de 4 años.

El psicólogo no es sólo un ser funcional, es un agente de cambio que al ser capaz de modificar el contexto laboral propicia un alza en la productividad, así como en la calidad de los productos y servicios, partiendo del hecho de que dicho profesionista se encuentra capacitado para implementar diversos programas encaminados a modificar conductas, por ejemplo, la frustración del trabajador en un ambiente de trabajo; la insatisfacción, ya sea por la baja remuneración económica o por la mala relación con sus compañeros de trabajo; la resolución de conflictos; y el mejoramiento de las relaciones interpersonales, entre otras.

5.1.3 Criterios para la contratación

El cuadro 11 indica cuales son los criterios que los aspirantes a ocupar un puesto en el área de recursos humanos deben poseer para ser contratados.

CUADRO 11. CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN							
Organización	Experiencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Valores	Nivel Académico	Licenciatura
EVOICE	Experiencia 80%.	Conocimiento sobre el funcionamiento de los Call Center				Licenciatura	"Es indispensable pero la experiencia en Call Centers es crucial"
COPICENTER TELCEL	Experiencia de 2-3 años	Conocimientos contables	Trabajo bajo presión Facilidad de retención Seguridad	Disponibilidad Constancia	Confidencial Discreta	Con licenciatura o trunca	En contabilidad o administración
CANNON	Mínimo de 1 año	Conocimientos sobre el área de recursos humanos, entrevista y la ley federal del trabajo, principalmente la ley del Seguro social y la ley del impuesto sobre la renta que tiene que ver con la parte de retención del impuesto.	Facilidad de palabra Proactivo Empatia Amable	Servicio		Licenciatura	No interesa la licenciatura sólo interesa la experiencia
YAMAHA	Se enfocan más a la experiencia (no indican los años deseados)	Sobre el área de recursos humanos	Extrovertido Facilidad de palabra Saber escuchar Negociación	Servicio		Licenciatura	Depende de las actividades que se vayan a realizar en el área de recursos humanos
FARMACÉUTICA ANDROMACO	Se enfocan más a la experiencia (no indican los años deseados)	En Nómina y administrativos				Licenciatura	Administración

TETRAFLON	Experiencia mínima de 3 años	En nómina y administrativos	Manejo de personal				Psicología o Contabilidad
GARABATOS	Experiencia	Administrativos				Licenciatura	Administración
TECHNOLOGY SYSTEMS	No necesaria	Reclutamiento y selección	Proactivo Analítico	Disciplinado		Licenciatura	Psicología
VIRUTEX S.A. DE C.V.	Experiencia	Requieren a alguien especializado para asegurar que el personal que se contrata es el adecuado				Licenciatura	Psicología

Los datos de este cuadro también se presentan agrupados en porcentajes en la siguiente figura que permiten apreciar más claramente cuales son los criterios más tomados en cuenta por los empleadores.

En la figura 11 se puede observar que el criterio más tomado en cuenta por los empleadores para la contratación de un aspirante que ingresará al área de recursos humanos es la experiencia con un 23%, le sigue el nivel académico con un 18%, es decir que el personal que se va a contratar cuente con título, los conocimientos en el área con un 17%, un 15% de los empleadores además de la experiencia también toman en cuenta las habilidades (facilidad de palabra, proactividad, extrovertido, trabajo bajo presión, etc.), el 12% toma en cuenta la licenciatura y las actitudes y sólo un 3% toma en cuenta los valores. No obstante, los criterios más tomados en cuenta varían de acuerdo a la organización.

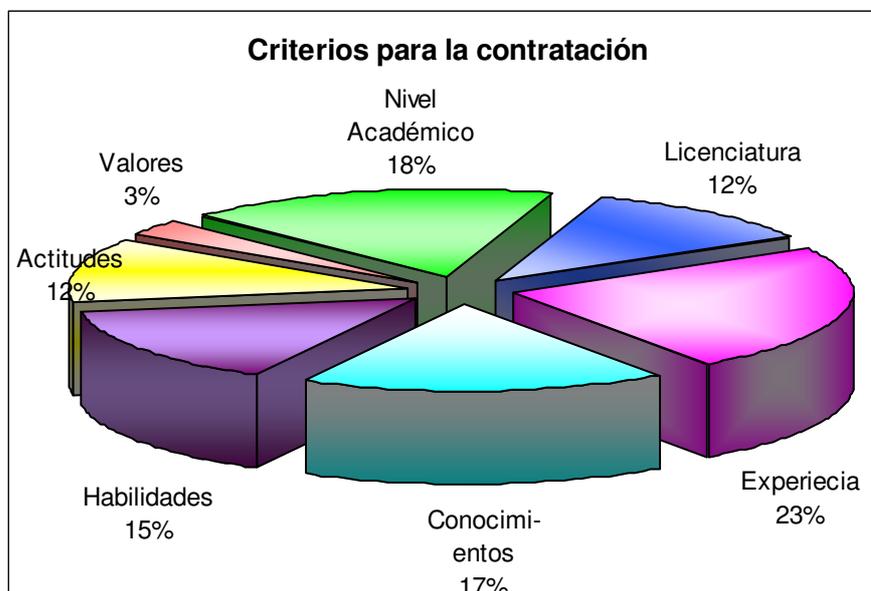


Figura 11: Criterios comúnmente considerados para la contratación de un aspirante para el área de recursos humanos

Por ejemplo, en Evoice el criterio primordial para contratar a una persona que ingresará al área de recursos humanos es la experiencia en Call Centers, es decir, que el aspirante tenga conocimientos sobre este tipo de puestos:

¿Cómo se trabaja?, ¿cómo se trata al personal? y ¿cuáles son las necesidades que se tiene en ese tipo de empleo?

Así vemos que para organizaciones como Evoice el psicólogo no es indispensable en el área de recursos humanos ya que no cuenta con los conocimientos ni las habilidades para trabajar en un Call Center, dejando de lado el nivel académico:

Se tiene que crecer dentro de un call center y pasar por los puestos operativos para ocupar los puestos administrativos

Para Copicenter Telcel, Cannon, Teraflon y Garabatos el criterio de mayor peso para cubrir una vacante en el área de recursos humanos es la experiencia en el área, debido a que brinda los conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto. Sin embargo, cada una de estas organizaciones además de la experiencia toma en cuenta otros criterios para la contratación.

Por ejemplo, para Copicenter Telcel además de la experiencia, la disponibilidad, el trabajar bajo presión, la responsabilidad y la discreción son elementos de suma importancia para que un aspirante ingrese al área de recursos humanos, ya que según la entrevistada: “el área así lo requiere”.

Se percibe que para Copicenter Telcel la labor del psicólogo es indispensable para realizar las funciones de reclutamiento y selección pero no para las actividades administrativas, ya que por las actividades que se realizan en el área prefieren contratar profesionistas con conocimientos administrativos y contables.

Para Cannon considera que otros criterios a tomar en cuenta son la facilidad de palabra, la proactividad y la capacidad de negociación. Se observa que la labor del psicólogo para esta empresa no es indispensable ya que por las actividades que se realizan en el área, prefieren contratar profesionistas con conocimientos sobre el área, argumentando que no es tanto la licenciatura sino la experiencia la que brinda dichos conocimientos.

Para Tetraflon, el nivel académico no es importante en tanto que “no sirve de mucho que un candidato cuente con alguna licenciatura afín al área si no cuenta con experiencia”. Sin embargo, y aunque también dejan de lado los criterios de carácter actitudinal, mencionan que optarían por contratar a un psicólogo o a un contador ya que la formación de estos profesionistas es más completa que la de un administrador.

Se observa que para Garabatos otro criterio importante es la formación administrativa debido a que los administradores cuentan con los conocimientos y las herramientas para realizar todas las actividades inherentes al área de recursos humanos, para esta empresa la licenciatura de contabilidad y psicología son incompletas y por lo tanto es más difícil para un contador o un psicólogo desarrollar las actividades que caracterizan al área de recursos humanos:

La carrera más completa es administración porque existen puntos donde un contador -o quizás un psicólogo- necesitarían de algún curso su formación no es tan completa por así decirlo.

Al contrario de la mayoría de las organizaciones en las que no existe la participación del psicólogo, para Technology Systems el criterio de mayor peso para la contratación de un aspirante que ingresará al área de recursos humanos es la actitud de servicio, la disciplina, la facilidad de palabra, la capacidad de análisis y además que “cuenta con una formación en psicología”.

Al mismo tiempo, en Virutex se observa que los conocimientos y la licenciatura en psicología son lo primordial para contratar a una persona que se encargue de las funciones del área de recursos humanos, ya que los psicólogos son personas especializadas para desarrollar las actividades inherentes a esta área.

Aun y cuando estas dos últimas empresas valoran la participación del psicólogo en las organizaciones, no recurren a contratar sus servicios debido a

que no cuentan con los recursos económicos suficientes para cubrir los honorarios de este profesionalista.

Los datos anteriores indican que para la mayoría de las empresas que no cuentan con psicólogos, los requerimientos básicos para la contratación de un aspirante para el área de recursos humanos son la experiencia en el área y los conocimientos administrativos y contables, lo cual revela que la participación del psicólogo dentro del área es irrelevante.

En seguida se presenta la percepción que los empleadores tienen con respecto a la contribución del psicólogo en las organizaciones.

5.1.4 Valoración del empleador sobre el psicólogo

Para el análisis de esta dimensión se retomaron extractos de las entrevistas que permitieron recuperar el discurso de los entrevistados y categorizar con base al discurso cual es su percepción de la labor del psicólogo en el área de recursos humanos.

Si bien se encontraron diversas formas de percibir la labor del psicólogo por parte de las empresas entrevistadas, que van desde concebirlo como un especialista de la conducta hasta considerarlo solo como experto en la evaluación; en general, la tendencia es a circunscribirlo en las funciones de reclutamiento y selección, además de visualizarlo como aquel profesionista que compite o desempeña funciones que corresponden a otros profesionistas.

El psicólogo se postula para puestos operativos

La situación económica de México en las últimas décadas por las crisis que se han venido presentando ha tenido como consecuencia la falta de fuentes de trabajo, que ha provocado un alto porcentaje de personas desempleadas no sólo a nivel superior, sino en todos los niveles de enseñanza, además de estar ocupando puestos que no tienen alguna relación con su formación académica (Hernández, 1990). En este sentido, organizaciones como Evoice argumentan que actualmente y debido a la falta de empleo, el psicólogo se está postulado para puestos operativos:

Según mi experiencia, del reclutamiento que hemos tenido, el psicólogo se postula para puestos operativos, no un nivel administrativo que es en lo cual debe estar cubriendo. Son niveles operativos en los cuales se está involucrando porque así lo está marcando el mercado ¡sí!, eso es algo muy importante, así nos lo está marcando el mercado. Ese es el comportamiento que hoy en día

tiende a sufrir en este caso para las carreras de psicología y que está relacionada con la pedagogía (Evoice-reclutador).

De acuerdo con Hernández (1999), la competencia forma parte del nuevo ambiente laboral, donde los profesionistas para no quedarse fuera, se conforman con empleos sin relación alguna con su formación académica.

El psicólogo trabaja en áreas que no le corresponden

Asimismo, y muy relacionada con la percepción anterior el psicólogo al competir con otros profesionistas tiende a insertarse en áreas que no le corresponden:

Hace poco mandé la convocatoria de solicitud de un capacitador y es muy curioso, porque no crean que se postulan pedagogos ni psicólogos ¡eh! Se postulan administradores, economistas que tienen experiencia de haber trabajado en call center, por eso se postulan con nosotros. Si no tuvieran la experiencia, créanme que no se postulan. Eso es muy curioso porque ese tipo de personas se están involucrando o están invadiendo estas áreas que corresponden a otras carreras, ¿no? Yo creo que lo mismo ha de estar pasando, los psicólogos están involucrándose en otras áreas que no les corresponden, ¡pero bueno!, aquí es mantener la visión de cada uno de nosotros porque hoy en día así te lo está requiriendo el mercado ¡no!, no nada más dedicarte a estas funciones (Evoice-capacitador).

Para esta organización la labor del psicólogo se ve fuertemente afectada debido a que el mercado de trabajo de esta disciplina es reducido por lo que el profesional de la psicología se ve obligado a trabajar en áreas que no le corresponden, e incluso a ser tomado en cuenta por parte de los empleadores para desempeñar puestos operativos y no para puestos con mayor jerarquía.

En otras palabras, las transformaciones políticas y económicas que han repercutido en el estado actual de la sociedad mexicana han influido en el aumento de desempleo, la disminución de contrataciones y por ende se han modificado las exigencias para contratar cierto tipo de profesionistas. Ante este escenario el profesional de la psicología se ve obligado a realizar actividades ajenas a su formación académica, de acuerdo con Thierry (2005, cit por, Hernández 2006) estos cambios hacen que “la especialización o división Taylorista sea obsoleta, se debe contar con trabajadores multifuncionales cuyas competencias sean suficientes para responder a las condiciones actuales por las que atraviesa el país” (p. 98).

Al mismo tiempo, Evoice considera que los conocimientos en psicología para desempeñar las actividades que corresponden al área de recursos humanos son innecesarios debido a que el campo de acción de los ingenieros industriales dentro de las organizaciones es muy amplio argumentando que:

Te puedo decir que en especial un ingeniero industrial abarca todo (Evoice-reclutador).

El encargado de reclutamiento y selección enaltece la licenciatura de Ingeniería industrial y concibe que el campo de acción de esta disciplina es muy amplio, se olvida de que el área de recursos humanos es multidisciplinaria en la que tienen que intervenir varias disciplinas para el desarrollo óptimo de los recursos humanos y las organizaciones.

El campo de acción de los ingenieros industriales si es amplio, sin embargo, está más enfocado al desarrollo sustentable de la calidad y la productividad en las organizaciones.

De acuerdo con la facultad de ingeniería de la UNAM, el campo de trabajo del ingeniero industrial se ubica en el sector productivo, comercial y de servicios. Se le requiere en todo tipo de industrias para optimizar la productividad y competitividad

de la organización, a través del diseño de sistemas productivos, la planeación y control de la producción, la implantación de sistemas de calidad, la implantación de sistemas logísticos y de Inventarios, la reingeniería de procesos, la administración e investigación de operaciones, el control estadístico de procesos y todo lo relacionado con el incremento de la productividad. Mientras que el campo de acción del psicólogo esta más enfocado a optimizar el desarrollo de las organizaciones a través de la promoción del desarrollo del factor humano.

El psicólogo como mediador y capacitador de las relaciones humanas

Para otras empresas el trabajo del psicólogo es importante, pues al parecer tienen un mejor conocimiento de sus conocimientos y habilidades.

Por ejemplo, para Copicenter Telcel, el psicólogo está preparado para resolver conflictos y mejorar las relaciones entre las personas:

Un psicólogo no sólo podría servirte para la selección del personal, un psicólogo yo siento que es gente preparada, que relaja mucho las situaciones en grupo, entonces a lo mejor si hay conflictos entre departamentos, para trabajo en equipo, para todo eso, pues es gente que puede mediar, es gente que puede capacitar, es gente que puede hacer sesiones, no sé de relaciones humanas, es gente que te puede ayudar en esas áreas a afinar el que haya una mejor relación, obviamente trabajando en equipo logras muchos mejores resultados (Copicenter Telcel).

Copicenter Telcel percibe la labor del psicólogo como importante, ya que es visto como mediador entre las personas, creen que es un elemento que puede ayudar a mejorar las relaciones humanas entre el personal que labora en la empresa además de que su formación le permite contratar al candidato ideal.

Al respecto Rodríguez (1999) afirma que el psicólogo es un profesional que tiene conocimiento de todos aquellos aspectos relativos al comportamiento y a las diferencias individuales: habilidades, necesidades, niveles de desempeño, que le permiten seleccionar, formar, y mejorar los niveles de rendimiento de las personas en el trabajo.

El psicólogo como especialista en el conocimiento del factor humano de las organizaciones

Otras organizaciones perciben al psicólogo como un profesional que cuenta con ciertas habilidades que le permiten conocer a los trabajadores.

De esta manera Yamaha, considera que es el psicólogo el que puede entender a las personas en tanto tiene conocimientos que le permiten entender el comportamiento de las personas:

Creo que la parte de psicología dentro de una organización o el psicólogo si es muy importante para que bueno precisamente lo que les comentaba, poder tener la visión un poquito más amplia en relación a que es lo que piensa el empleado, cómo lo piensa, cual es su sentir del empleado también, entonces bueno creo que el psicólogo es como especialista en esa parte humana, en esa parte de poder conocer el por que de las conductas de cada uno de los individuos (Yamaha).

Yamaha ve al psicólogo como un especialista que se dedica a analizar la conducta de los individuos, por lo que se le considera necesario para la resolución de conflictos, mejora de la comunicación y relaciones interpersonales dentro de las empresas.

Copicenter Telcel además de concebir al psicólogo como un mediador y capacitador, considera que el profesional de la psicología posee ciertas habilidades que le permiten conocer a fondo al personal que labora en la organización, al respecto argumenta:

Es importante de hecho a mi me gustaría tener conocimientos en psicología, ya que trabajas con tanta gente que de repente si a lo mejor con una hora de sentarte a platicar con alguien conocerlo un poquito más y por ese lado saber si es una persona que te va a funcionar o es una persona insegura que a lo mejor te va a dejar el trabajo o sea que no te conviene contratar, o sea yo creo que si son importantes los conocimientos en psicología (Copicenter Telcel).

En el mismo sentido, Tetraflón también reconoce que es el psicólogo el que está preparado para solucionar los problemas entre el personal y para conocer las capacidades y habilidades de las personas:

El Psicólogo tienen más facilidad para captar las habilidades o conocimientos de las personas, no conocimientos en cuanto a la carrera, pero si una visión de ¿cómo es?, ¿cómo puede actuar?, ¿cómo puede desempeñarse? esa habilidad que yo no tengo, a lo mejor y la puedo desarrollar, además es importante porque te puede ayudar a solucionar los problemas que hay entre el personal (Tetraflon).

La visión que tiene Tetraflon del psicólogo es que es un agente que puede llegar a brindar seguridad en cuanto a la contratación del personal ya que cuenta con los conocimientos y las herramientas para contratar al mejor candidato, así mismo brinda seguridad en cuanto a la resolución de conflictos y las relaciones humanas.

Del mismo modo, en Technology Systems opinan lo mismo del psicólogo, en tanto lo ven como experto en la evaluación de las personas, como el profesionista capacitado para detectar tanto los atributos como las deficiencias de las personas:

Yo creo que lo que es la inserción del psicólogo en las empresas debería estar encaminada al área de recursos humanos ya que es donde más podría estar porque antes de que yo pueda contratar a alguien ese psicólogo primero me diría esa persona sirve para esto, y esto, y yo creo que de eso se plantea la psicología, saber los puntos fuertes y los puntos malos que tenemos cada uno (Technology Systems).

La percepción que tiene Copicenter Telcel, Yamaha, Tetraflon y Technology Systems con respecto al psicólogo es que es un especialista capaz de mejorar las relaciones humanas dentro de las organizaciones debido a que su objeto de estudio es el comportamiento en el ámbito de las organizaciones, esto es que, al entender científicamente la conducta humana puede aplicar los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional, así como utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana. Asimismo, consideran que el psicólogo, a través de actividades de enseñanza-aprendizaje, transmite conocimientos, modifica las actitudes e incrementa las habilidades en los trabajadores a fin de desarrollar de manera satisfactoria las tareas requeridas en sus puestos, procurando además su realización personal.

De esta forma el psicólogo del trabajo al tener el conocimiento de todos aquellos aspectos relativos a las diferencias individuales; habilidades, necesidades, niveles de desempeño, actitud, etc., da respuesta a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activando el potencial de realización del factor humano y propiciando el bienestar y satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (www.tecmonterrey.com, consultado el 31 de julio de 2007) el psicólogo del trabajo es un especialista del comportamiento humano en la organización, con

competencias que impulsan el desarrollo organizacional a través de las personas y con una visión de negocio que le permite relacionar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas.

El psicólogo como especialista en reclutamiento y selección

Para otras organizaciones el psicólogo es un especialista en el reclutamiento y selección de personal.

Cannon, percibe la labor del psicólogo como un especialista en el área de reclutamiento y selección:

Yo creo que es un mal necesario, no es cierto, estoy bromeando. De hecho yo tengo conocimiento de que la mayoría de las personas que están en recursos humanos o son administradores o son contadores, hay muy pocos psicólogos en el área de recursos humanos y los que están son muy especializados en el área de reclutamiento y selección, porque en una empresa grande, en una función de compensación o nómina no creo que un psicólogo le gustaría estar desempeñando esas funciones. Entonces, la mayoría de los psicólogos son del área de reclutamiento y selección (Cannon).

Cannon confina al psicólogo en las funciones de reclutamiento y selección, debido a que este profesional posee un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer y seleccionar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

De la misma manera, Garabatos considera que la función fundamental del psicólogo está relacionada con las actividades de reclutamiento y selección debido a que sólo está capacitado para llevar a cabo dicho proceso:

Yo creo que si es fundamental, es fundamental porqué, porque nosotros como administradores dentro de recursos humanos a la mejor pudiéramos tener algunas limitantes en cuanto al proceso de

reclutamiento, selección y capacitación a lo mejor el hecho de desconocer las pruebas psicométricas, sin embargo, para mí las pruebas psicométricas no tienen tanta relevancia como lo es una entrevista profunda. Además hay empresas que no están tan diversificadas para contratar a un psicólogo exclusivamente para reclutamiento y selección de personal y poco a poco lo van metiendo a lo que son los aspectos de nóminas, seguro social y todo eso, entonces su carrera que era de psicóloga se convierte en carrera que hoy ya es de administrador (Garabatos).

Para Garabatos el psicólogo es un profesionalista que únicamente está calificado para realizar las actividades de reclutamiento y selección debido a que su formación no le brindó las herramientas y los conocimientos para ocuparse de otras actividades como por ejemplo; nómina e impuestos:

Yo lo que puedo decir es de que un psicólogo dentro de lo que son sus materias no llevan nóminas, impuestos, entonces, realmente el papel de un psicólogo dentro de una organización debería de estar muy diversificada para poder decir sí quiero un psicólogo en el área de recursos humanos para lo que es reclutamiento y selección de personal y contratación (Garabatos).

Mientras que Virutex refiere que el psicólogo es un especialista en seleccionar a los nuevos trabajadores:

Yo pienso que la labor del psicólogo es importante ya que te asegura que el personal que contratas es el idóneo. Yo pienso que se necesita a alguien especializado para escoger bien al personal que va a entrar porque muchas veces si nos ha pasado, que entra personal y no dura o a lo mejor piensas que te va a funcionar y a la mera hora no; entonces si se requiere alguien especializado (Virutex).

Virutex reconoce que la labor del psicólogo es importante pues el profesional de la psicología cuenta con las herramientas necesarias para seleccionar al mejor candidato.

De acuerdo con Harrsch (1990), el psicólogo conoce un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, es capaz de evaluar instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo con el fin de determinar su ubicación dentro de la empresa, para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos.

El psicólogo como experto en la evaluación

Muy relacionada con la percepción que tienen Cannon y Garabatos del psicólogo como especialista en reclutamiento y selección de personal, Farmacéutica Andromaco concibe al psicólogo como un profesionalista especializado en la evaluación del personal:

Que es bueno porque te puede, ahora si que zapatero a tus zapatos, yo te traigo a la gente que desde mi posición puede servir, ahora tu evalúa cuestiones de personalidad empatadas con la empresa, como es la empresa, la cultura de la empresa y ver si esa persona en determinado momento pueda adaptarse a, porque la empresa no se va a adaptar a él (Farmacéutica Andromaco).

La Farmacéutica Andromaco considera que el psicólogo es un profesionalista experto en evaluar al personal de las organizaciones, colocan al psicólogo como experto en evaluación en tanto el reclutamiento y la selección requieren de ésta. Así mismo, considera que los conocimientos en psicología no son muy necesarios, pues la formación de los administradores les permite realizar todas las actividades inherentes al área de recursos humanos:

He sido afortunada en desarrollar lo que estudie, en todas las empresas en las que he estado hago lo que tengo que hacer (Farmacéutica Andromaco).

Por su parte, Technology Systems opina que los conocimientos en psicología son importantes, debido a que facilitan la evaluación de los candidatos:

Es importante porque hoy en día no es tan sencillo el que tu puedas evaluar a una persona, yo me he llevado ciertos chascos en cuestión de que entrevisto a unas personas y no es lo que me están diciendo, no hay como que una persona que ya trae ciertas referencias, que sepa realmente como es su comportamiento y que tanto te esta hablando con la verdad, porque hasta la forma de pararte, la forma de hablar, la forma de estar comunicándote, es donde empiezas a evaluar y eso difícilmente nosotros lo hacemos, nosotros tenemos otras prioridades, que estar evaluando (Technolgy Systems).

Technology Systems argumenta que los conocimientos en psicología son importantes para desempeñar las actividades inherentes al área de recursos humanos, debido a que el psicólogo es un especialista que además de tener conocimiento del factor humano, posee habilidades que le permiten optimizar los recursos humanos dentro de las organizaciones a través de diferentes procesos y actividades, entre ellas el reclutamiento, la selección, la evaluación y la capacitación.

De acuerdo con el Dictionary of Occupational Titles (www.occupatronal.org consultado el 05 de agosto de 2007) el psicólogo del trabajo desarrolla y aplica las técnicas psicológicas a la administración de personal, para ello desarrolla las técnicas de entrevista, evaluando y aplicando pruebas psicológicas para evaluar habilidades aptitudes e intereses en la selección, colocación y promoción de los trabajadores.

En general, se puede apreciar hasta aquí que para las empresas entrevistadas que no cuentan con un psicólogo, conciben a éste como un complemento, como un mediador, como un agente que brinda seguridad en cuanto al reclutamiento, selección, evaluación y contratación del personal ya que cuenta con los conocimientos y las herramientas para contratar al mejor candidato, así mismo brinda seguridad en cuanto a la resolución de conflictos porque es un mediador que mejora la comunicación y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones.

Parece existir en organizaciones como Garabatos, Cannon y la Farmacéutica Andromaco desconocimiento acerca de las funciones que el psicólogo puede realizar, pues lo ubican solamente como un seleccionador de personal o aplicador de pruebas psicométricas (Velásquez, 1993). Estas organizaciones conciben a la administración y a la contabilidad como disciplinas únicas y necesarias en el área de recursos humanos.

Mientras existen otras organizaciones como Copicenter Telcel, Yamaha, Tetraflon y Technology Systems que consideran al psicólogo como un especialista en el comportamiento humano en la organización, capaz de impulsar el desarrollo organizacional a través de las personas.

A partir de las categorías anteriores el lector se puede dar cuenta que al psicólogo se le sigue encasillando en las actividades de reclutamiento, evaluación y selección, son muy pocas las organizaciones que no cuenta con la participación del psicólogo, que reconocen que el psicólogo es un agente de cambio, un agente que de acuerdo con Mello (2001), actúa como facilitador, catalizador, estimulador o inspirador de comportamientos y actividades que elevan el nivel de eficacia y/o salud de la organización.

Si bien el profesionalista de la psicología analiza el importante papel de las diferencias individuales en la selección y colocación de empleados, y evalúa su personalidad y su nivel de desempeño laboral, sin embargo, no son las únicas actividades en las que puede participar, el psicólogo tiene un amplio campo de investigación y desarrollo dentro de las organizaciones. No obstante la realidad es que existe un gran desconocimiento por parte de los empleadores con respecto a la funcionalidad y el campo de acción de los profesionales de la psicología.

A continuación se presentan los resultados de las organizaciones donde si existe la participación del psicólogo.

5.2 ORGANIZACIONES DONDE EXISTE LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO

5.2.1 Características de las organizaciones y del Psicólogo que labora en el área de recursos humanos

El cuadro 12 contempla los datos generales de las organizaciones localizadas que cuentan con la intervención del psicólogo y a su vez los datos generales de este profesionista.

CUADRO 12: CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y DATOS DEL PSICÓLOGO													
Organización	Giro	Tamaño	Nº Empleados	Si existe la intervención del psicólogo								ENTREVISTADO	
				Nivel académico	Edad	Puesto	Posición	Tiempo Laborando	Jornada	Institución de egreso	Sueldo \$\$\$	Puesto	Sueldo \$\$\$
Tiendas Chedraui S.A de C.V	Servicio	Grande	350 (Suc. Polanco)	Lic. en Psicología		Analista de recursos humanos	Auxiliar	1 año y medio	L-V (8:00-18:00) y Sábado (8:00-15:00)	Universidad de Veracruz	de 5,000a 6,500	Jefa de recursos humanos	de 5,000a 6,500
Diseño Estratégico Enfocado al Personal (DEE)	Consultoría	Micro	6	Pasante de Psicología (Esp. En Psic. Org.)	26	Reclutador-consultor	Jefatura	año y medio	L-V (8:30-18:30) y Sábados (10:00-14:00)	UNAM (Campus CU)	de \$4,000a \$7,000	Reclutador Consultor	de \$4,000a \$7,000
				Pasante de Psicología (Esp. En Psic. Org.)		Reclutador	Auxiliar						
				Lic. En Psicología		Terapeuta	Auxiliar						
Hospital Ángeles Metropolitano	Servicio	Grande		Lic. En Psicología	32	Gerente de Desarrollo Organizacional	Gerencia	3 en el hospital, 8 en el gpo.	L-V (9:00-17:00) y ocasionalmente los Sábados (horario no fijo)	UNAM (Campus Iztacala)	Más de \$18,000 \$10,000	Gerente de Desarrollo Organizacional	Más de \$18,000 \$10,000
				Lic. En Psicología	28	Jefe de Servicio	Jefatura	6 meses			de 9,000 a 10,000		

Crepes y Waffles	Servicio	Grande	290	Lic. En Psicología	25	Coordinador de Talento Humano	Jefatura	1 año	L-V (8:00-17:00)	Universidad del Valle	\$10,000	Coordinador de Talento Humano	\$10,000
				Pasante de Psicología		Becaria de reclutamiento y selección	Becaria	2 Semanas	L-V (9:00-15:00)	Universidad Londres	\$2,500		
				Pasante de Psicología		Becaria de reclutamiento y selección				UNAM			
Tiendas Oxxo	Servicio	Grande	Aprox. 600	Lic. En Psicología	28	Encargado de reclutamiento y selección	Encargado	2 años	L-V (8:00-18:30)	UNAM (Campus Iztacala)	\$14,000	Encargado de reclutamiento y selección	\$14,000
Grupo Gigante	Corporativo	Grande		Lic. En Psicología	34	Jefe de Capital Humano	Jefatura	7 años	L-V (8:00-18:00)	UNAM (Campus Iztacala)	Aprox. \$14,000	Coordinador de Talento Humano	Aprox. \$14,000
Blockbuster	Servicio	Grande	2500	Lic. En Psicología	30	Coordinador del Área de Capacitación	Jefatura	8: 4 como empleada de tienda y 4 en el puesto actual	L-V (8:00-18:00)	Universidad del Valle	De \$10,000 A \$15,000	Coordinador del Área de Capacitación	De \$10,000 A \$15,000
Aregional	Servicio	Mediana	75	Lic. En Psicología	32	Coordinados de Recursos Humanos	Jefatura	4 años	L-V (8:30-18:00)	UNAM (Campus Iztacala)	\$9,500	Coordinados de Recursos Humanos	\$9,500
				Pasante en Psicología		Becaria de recursos humanos	Becaria		L-V (8:30-13:00)	UNAM (Campus CU)	\$1,500		
						Becaria de recursos humanos				UDLA			
Sushi-Itto	Servicio	Grande		Lic. En Psicología	27	Coordinador de reclutamiento y selección	Jefatura	4 años	L-V (9:00-18:00)	UNAM (Campus CU)	\$10,000	Coordinador de reclutamiento y selección	\$9,500

Human Access	Consultoría	Grande	150	Lic. En comunicación		Director de reclutamiento y selección	Dirección	5 años	L-V (9:00-18:00)	UAM	\$10,000	Director de reclutamiento y selección	\$10,000
						Capacitador (2)	Auxiliar				\$6,000		
				Lic. en Psicología	Ejecutivo de reclutamiento		Auxiliar				\$6,000		
							Auxiliar				\$6,000		
							Auxiliar				\$6,000		
							Auxiliar				\$6,000		
Soluciones Avanzadas en Electrónica	Outsourcing	Chica	22	Recursos Humanos			Auxiliar		L-V (9:00-18:30)	Universidad Privada	\$8,000	Gerente de recursos humanos	\$8,000

A continuación se presentan unas gráficas considerando la información de este cuadro en porcentajes para observar las tendencias.

En la figura 12 se observa que el 83% de las organizaciones donde se contrata al psicólogo pertenece al giro de servicios ya que como su nombre lo indica brindan diversos servicios a la población, además de ser el giro del mayor número de empresas en el país de acuerdo al Censo económico realizado por el INEGI en el 2004. Los servicios que brindan son desde la contratación de personal para otras empresas como lo hace Deep, Human Access, Grupo Gigante y Soluciones Avanzadas en Electrónica, servicio de entretenimiento como Blockbuster, servicio de salubridad como el Hospital Metropolitano, servicios alimenticios como Crepes y Waffles y Sushi Itto y servicios para instituciones financieras como Aregional; el 17% restante pertenece al giro de comercio como Tiendas Oxxo y Chedraui, organizaciones que fungen como intermediario entre el productor y el consumidor siendo su principal función la compra-venta de productos terminados.

En cuanto al tamaño de las 11 organizaciones visitadas que cuentan con psicólogo, el 13% son micro, el 13% mediana y el 74% son organizaciones grandes (figura 13).



Figura 12. Giro de las organizaciones donde se contrata al psicólogo

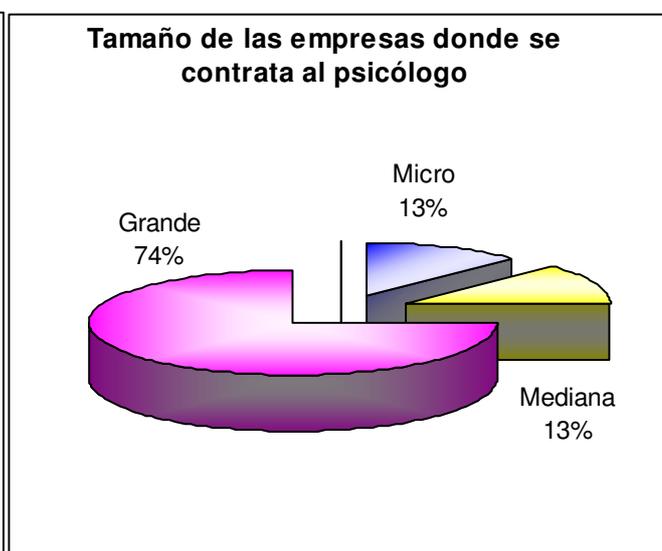


Figura 13. Tamaño de las organizaciones donde se contrata al psicólogo

Como se observa en la figura 14, el género femenino ocupa un mayor porcentaje (77%), que el género masculino (23%) en las organizaciones dentro del área de recursos humanos.

En lo referente a la edad de los psicólogos que se contratan, ésta varía de los 21 a 30 años (67%) y de los 31 a los 40 años (33%). Esto demuestra que para los psicólogos que rebasen este límite de edad sus oportunidades para colocarse en el campo laboral son menores. Al parecer, las organizaciones difícilmente contratan para el área de recursos humanos personas mayores de 40 años (figura 15).



Figura 14. Porcentaje del sexo contratado por las organizaciones

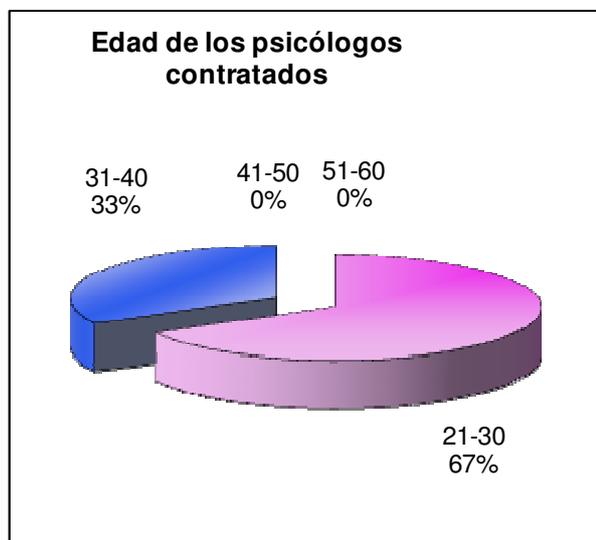


Figura 15. Porcentaje de la edad que tiene el psicólogo contratado

En la figura 16 se observa que el máximo grado de estudios del psicólogo es la licenciatura concluida (79%), independientemente del puesto que ocupa dentro de la empresa, y sólo algunos cuentan con diplomados como la psicóloga del Hospital Metropolitano, la de Crepes y Waffles y la de de Aregional (21%). Con esta información se demuestra que no se requieren estudios superiores a la licenciatura para ocupar puestos de coordinación o de gerencia.

En la figura 17 se observa que el número de psicólogos contratados en cada empresa varía de 1 a 6 psicólogos. Es de notar que la empresa con mayor número de psicólogos contratados es Human Access (con 6 psicólogos), ésta es un outsourcing que se dedica a la contratación y administración de personal para otras empresas.

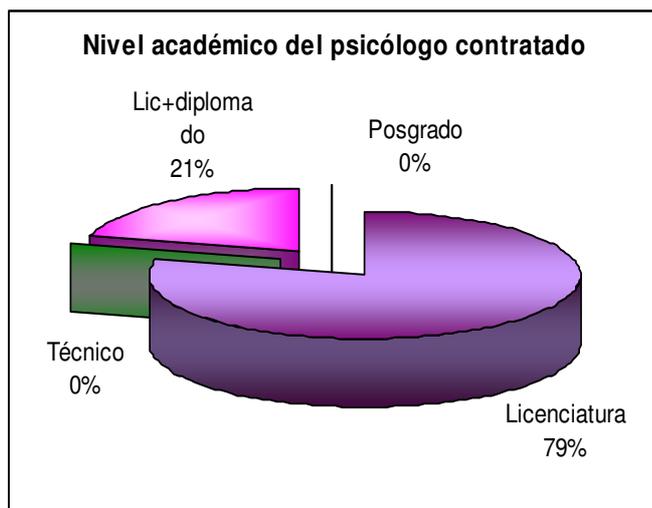


Figura 16. Porcentaje del nivel académico del psicólogo contratado

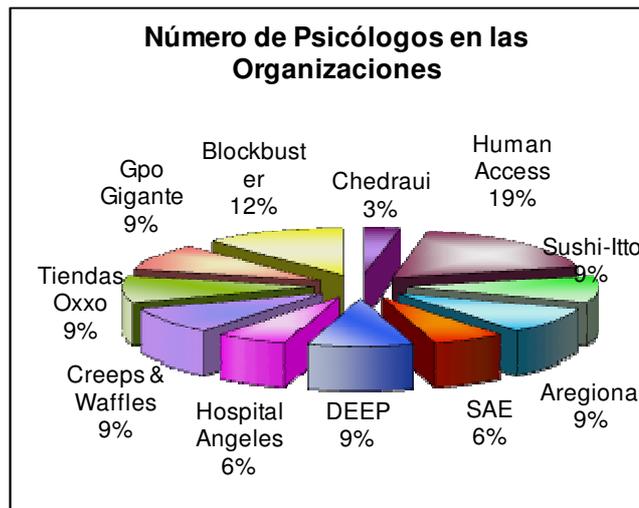


Figura 17. Número de psicólogos contratados en cada empresa

De las empresas que cuentan con los servicios del psicólogo, el 8% se desempeña en puestos de niveles gerenciales, el 75% en niveles intermedios y el 17% en niveles auxiliares. Esto nos indica que los cargos que las empresas ofrecen a los psicólogos se ubican principalmente en niveles auxiliares, puesto que tradicionalmente ha venido ocupando; sin embargo, actualmente las empresas dan apertura al psicólogo aunque en menor medida para ocupar puestos gerenciales. Hace algunos años al psicólogo no se le veía ocupando cargos directivos (figura 18).

En lo que corresponde al sueldo percibido, se observa que el 43% percibe de \$5,000 a \$10,000, el 41% de \$11,000 a \$15,00, el 13% de 1,000 a \$4,000 pesos y el 3% de \$16,000 a \$20,000 mil pesos. Un dato importante que cabe resaltar es

que existe una diferencia muy marcada de sueldos y esto no depende del puesto que desempeñan sino del tamaño de la empresa, por ejemplo en grupo gigante (empresa grande) la coordinadora de talento humano percibe \$14,000 mil pesos, mientras que en Aregional (empresa mediana) la coordinadora de recursos humanos tiene un ingreso mensual de \$9,500 pesos (figura 19).

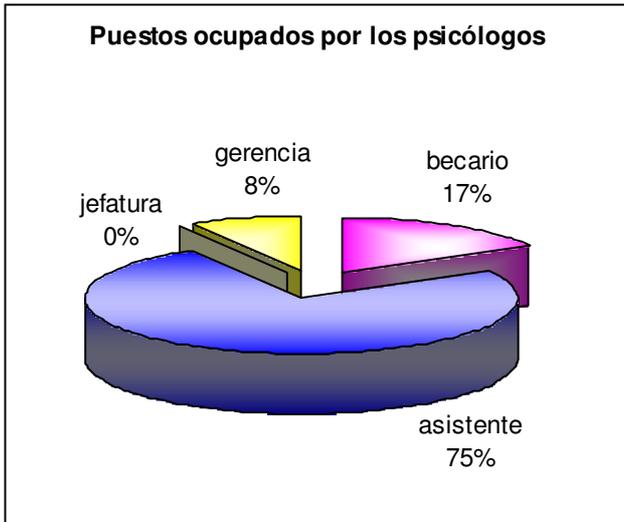


Figura 18. Porcentaje de los puestos ocupados por los psicólogos

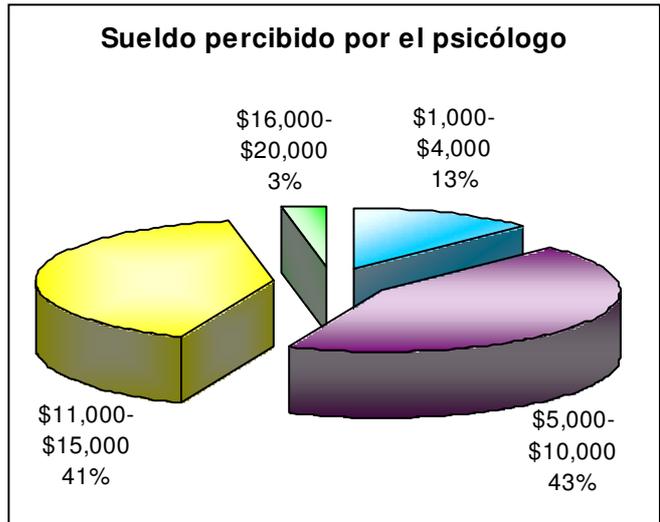


Figura 19. Porcentaje del sueldo percibido por los psicólogos

En la figura 20 se muestra la diversidad de instituciones de las cuales egresa el psicólogo del trabajo. Sobresale con mayor porcentaje la Universidad Nacional Autónoma de México con 58%, le sigue la Universidad del Valle de México con el 18%, después la Universidad Autónoma Metropolitana con 9%, y por último la Universidad de Londres, la UDLA y la Universidad Autónoma de Colima con el 5% respectivamente. Como se puede ver el psicólogo egresado de la UNAM es mayormente contratado comparado con psicólogos egresados de Universidades privadas.

Es de suma importancia resaltar que en empresas como Deep y Sushi Itto dan preferencia por contratar a psicólogos egresados de escuelas públicas (como la UNAM y el IPN).

Lo mencionado en el párrafo anterior es de destacar ya que durante las entrevistas en empresas como Deep y Sushi Itto se argumentó que su preferencia por contratar psicólogos egresados de la UNAM se debe a que los consideran profesionistas más críticos, con deseos de trabajar y de generar cambios en los procesos de la organización, en cambio, consideran que los egresados de las universidades privadas están más entrenados para operar los procesos tal y como fueron enseñados o como son descritos en los libros, es decir, sin que analicen las condiciones de la empresa, mencionan que; “no tienen un pensamiento independiente”.

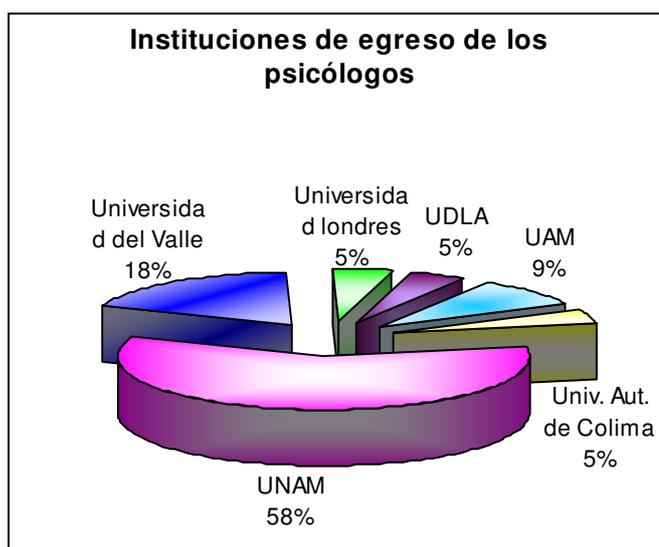


Figura 20. Porcentaje de las instituciones de egreso de los psicólogos

A continuación se presentan las funciones y actividades que comúnmente realiza el psicólogo en el área de recursos humanos.

5.2.2 Características del Puesto

El cuadro que a continuación se presenta muestra cuales son las funciones y actividades que realizan los psicólogos dentro del área de recursos humanos.

CUADRO 13: CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO			
Organización	Puesto que ocupa	Funciones que desempeña	Actividades que realiza
TIENDAS CHEDRAUI S.A DE C.V	Analista de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> * Reclutamiento * Selección de personal * Entrevistas de ajuste * Nómina * Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicación de vacantes en fuentes electrónicas, medios impresos, delegaciones ▶ Filtrado de solicitudes ▶ Manejo de cartera ▶ Realizar entrevistas ▶ Aplicar pruebas psicométricas ▶ Obtener resultado de batería de pruebas computarizado ▶ Pedir referencias laborales ▶ Dar seguimiento a los expedientes y entrevistas de ajuste. ▶ Dar de baja y de alta en el IMSS ▶ Realizar cursos de inducción ▶ Fomentar en la capacitación la participación por parte de los empleados ▶ Realizar eventos para los empleados
DISEÑO ESTRATÉGICO ENFOCADO AL PERSONAL (DEEP)	Reclutador-consultor	<ul style="list-style-type: none"> * Reclutamiento * Selección * Capacitación * Consultoría * Terapia para ejecutivos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elaboración de los perfiles de puesto ▶ Publicación de las vacantes en fuentes electrónicas, medios impresos, delegaciones ▶ Entrevista vía telefónica ▶ Aplicación, calificación e interpretación de pruebas psicométricas ▶ Citar al candidato a entrevista a la empresa que requiere el servicio. ▶ Dar seguimiento a los candidatos ▶ Contactar a las empresas ▶ Elaborar la propuesta o el plan de trabajo dependiendo de lo que requiere la empresa. ▶ Elaborar la propuesta de dar terapia a cada una de las empresas ▶ Estimar los costos de la terapia y los horarios

HOSPITAL ÁNGELES METROPOLITANO	Jefe de Servicio	* Reclutamiento * Selección * Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar la vacante en fuentes electrónicas, medio impresos, delegaciones ▶ Filtrar solicitudes (curriculums) ▶ Citar a los candidatos a entrevista ▶ Entrevista inicial/profunda y por competencias ▶ Aplicar, calificar e interpretar pruebas psicométricas ▶ Recabar documentos para contratación ▶ Coordinar la capacitación ▶ Dar curso de inducción a la empresa ▶ Manejo de grupos
	Gerente de Desarrollo Organizacional	* Actividades Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dar de alta y baja en el IMSS ▶ Manejo de incidencias (faltas, retardos, días de descanso, vacaciones)
CREPES Y WAFFLES	Coordinadora de talento humano	* Reclutamiento de campo * Selección de personal * Capacitación * Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Atraer a los candidatos ▶ Obtener nuevas fuentes de reclutamiento ▶ Hacer el pre-filtro de candidatos ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicación de baterías psicométricas ▶ Contratación de personal ▶ Dar curso de inducción ▶ Evaluar al personal ▶ Diseñar plan de vida y carrera ▶ Realizar evaluaciones de desempeño
TIENDAS OXXO	Encargado de Reclutamiento y selección	* Reclutamiento * Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diseñar el perfil de puesto ▶ Publicar la vacante en fuentes electrónicas, medios impresos, en delegaciones, en ferias de empleo, en juntas de intercambio ▶ Filtrar solicitudes ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicar batería de pruebas psicométricas ▶ Obtener el resultado de la batería de pruebas computarizado
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contratar al personal ▶ Solicitar documentación para el proceso de contratación ▶ Pedir referencias laborales
GRUPO GIGANTE	Subgerente de capital humano	* Capacitación * Desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Curso de inducción a la empresa ▶ Llevar la logística, administración y parte legal de la capacitación. ▶ Elaborar planes de carrera ▶ Diseñar planes de reemplazo ▶ Medición de potencial ▶ Detectar clima laboral ▶ Realizar cursos para el personal ▶ Brindar asesoría y apoyo al área de relaciones públicas

			<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realizar eventos
	Jefe de reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> * Reclutamiento * Selección de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar la vacante ▶ Filtrar solicitudes ▶ Realizar entrevistas ▶ Aplicar batería de pruebas psicométricas
	Jefe de administración	<ul style="list-style-type: none"> * Actividades administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Manejo de nómina: realizar percepciones y deducciones de la empresa ▶ Condiciones laborales, es decir, incidencias (asistencias, faltas, retardos, permisos, vacaciones, prestaciones)
BLOCKBUSTER	Coordinador de Reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> * Reclutamiento * Selección de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar las vacantes ▶ Filtrar currículums ▶ Citar a candidatos a entrevista ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicar batería de pruebas psicométricas
	Coordinador de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> * Capacitación * Desarrollo Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Impartir programas de capacitación e inducción ▶ Diseñar cursos de entrenamiento para el personal ▶ Enseñar y motivar al personal ▶ Implementar en el personal una cultura organizacional ▶ Diseñar un programa de detección de necesidades ▶ Diseñar evaluaciones de desempeño ▶ Estructurar planes de vida y carrera
AREGIONAL	Coordinadora de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> * Reclutamiento * Selección de personal * Desarrollo organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elaborar análisis y descripciones de puestos ▶ Publicar las vacantes ▶ Filtrar solicitudes ▶ Citar a los candidatos a entrevista ▶ Realizar entrevista inicial, profunda y por competencias ▶ Aplicar, calificar e interpretar batería de pruebas psicométricas ▶ Realizar un reporte completo del candidato ▶ Solicitar documentación para contratación ▶ Realizar propuestas de desarrollo organizacional ▶ Llevar a cabo la detección de necesidades de capacitación ▶ Implementar evaluaciones de clima laboral
	Becaria de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> * Reclutamiento de campo y telefónico * Selección de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elaborar análisis y descripción de puestos ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicación, interpretación e integración de reportes psicométricos. ▶ Participación en clima laboral y evaluación de desempeño.

	Becaria de recursos humanos	* Reclutamiento de campo y telefónico * Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elaborar análisis y descripción de puestos ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicación, interpretación e integración de reportes psicométricos. ▶ Participación en clima laboral y evaluación de desempeño.
SUSHI ITTO	Coordinador de capacitación	* Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Logística de todos los cursos de capacitación de las diferentes áreas ▶ Canalización e inducción para los candidatos
	Coordinador de reclutamiento	* Reclutamiento * Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicación de vacantes en fuentes electrónicas, medios impresos, delegaciones ▶ Filtrar solicitudes y citar candidatos ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicar batería de pruebas psicométricas ▶ Integrar un reporte de evaluación del candidato ▶ Solicitar documentos para contratación ▶ Pedir referencias laborales
HUMAN ACCESS	Ejecutivo de reclutamiento	* Reclutamiento * Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicación de vacantes en fuentes electrónicas, medios impresos, delegaciones ▶ Filtrar solicitudes ▶ Citar a candidatos a entrevista ▶ Realizar entrevista inicial y profunda ▶ Aplicar batería de pruebas psicométricas ▶ Integrar un reporte de evaluación del candidato ▶ Solicitar documentos para contratación ▶ Realizar estudios socioeconómicos
	Ejecutivo de capacitación	* Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diseñar un programa de Detección de Necesidades de Capacitación ▶ Aplicar programas de capacitación y cursos de inducción al personal de nuevo ingreso
SOLUCIONES AVANZADAS EN ELECTRÓNICA	Ejecutivo de recursos humanos	* Reclutamiento * Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Publicar vacantes ▶ Filtrar solicitudes ▶ Realizar entrevista ▶ Aplicar batería de pruebas psicométricas ▶ Realizar reporte completo del candidato ▶ Solicitar documentación para contratación

De igual forma, el contenido de este cuadro se considera en la siguiente gráfica para poder observar la tendencia.

En el cuadro 13 se observa que al psicólogo se le sigue contratando en las empresas principalmente para el reclutamiento, la selección de personal y la capacitación de los empleados. No obstante, ha venido ganando terreno en otras áreas como lo es la consultoría de empresas, desarrollando planes de trabajo acordes a las necesidades de cada organización, en el área de desarrollo organizacional, en el área administrativa e incluso brindando terapia para ejecutivos, espacios en los que hace más de una década estaba dirigida por profesionistas de otras disciplinas como administradores o contadores.

La función que más desempeña el psicólogo en las organizaciones es en mayor porcentaje el reclutamiento de personal (38%), seguido de la selección de personal (34%), posteriormente la capacitación (13%) y en última instancia actividades administrativas (15%), es decir, manejo de nómina, contratación y desarrollo organizacional (figura 21).

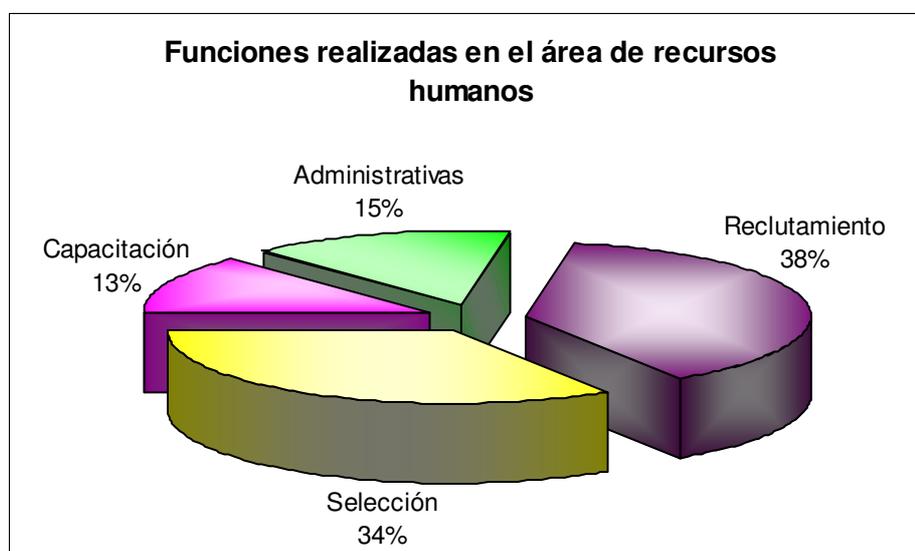


Figura 21: Porcentaje de las funciones realizadas por los psicólogos en el área de recursos humanos

En el caso de Tiendas Chedraui, la Jefa del área de recursos humanos es contadora, tiene dos diplomados en recursos humanos y como responsable del departamento es responsable de asignar las actividades de cada puesto en función de sus necesidades, por ejemplo, como Jefa del área se encargaba del reclutamiento hasta antes de contratar a una psicóloga. Actualmente esta función al igual que las entrevistas y la aplicación de exámenes psicométricos las desempeña la psicóloga, quien tiene el puesto de analista.

Se percibe que para Tiendas Chedraui, el psicólogo no es indispensable en el área de recursos humanos, ya que como menciona la Jefa del área existen actividades que son propias de los psicólogos pero cualquiera las puede realizar, así como hay actividades que son propias de un contador y cualquiera que tome un curso de contaduría también puede hacerlas.

En el caso de Diseño Estratégico Enfocado al personal el proceso del área de recursos humanos es completamente diferente, debido a que esta empresa es muy pequeña, la integran sólo 6 personas, de las cuales 3 son psicólogos, sin embargo, a pesar del tamaño cuenta con 4 áreas en donde el psicólogo se desarrolla, estas son: reclutamiento y selección de personal, capacitación, terapia para ejecutivos y consultoría. Para esta empresa el psicólogo si es muy importante pues es una pieza clave, es un agente de cambio para las organizaciones.

En el Hospital Ángeles Metropolitano la encargada de realizar las funciones administrativas, de nómina, seguro social y control de los empleados, es la Gerente de Desarrollo Organizacional quien es psicóloga. Las funciones de reclutamiento, selección de personal y capacitación las desarrolla la Jefa de servicio quien también es psicóloga, no obstante, cabe mencionar que el auxiliar de recursos humanos es administrador quien se encarga de apoyar al proceso de reclutamiento; asistir a juntas de intercambio, contratación, solicitud de referencias laborales y entrevista. Se observa que en esta empresa la labor del psicólogo si es

importante porque gracias a su formación académica el psicólogo cuenta con las herramientas para realizar el proceso de reclutamiento, selección y capacitación.

Crepes y Waffles es una empresa grande, cuenta con 290 empleados y 3 personas en el área de recursos humanos, las tres son psicólogas (1 Coordinadora de talento humano y 2 becarias). Las 2 becarias se encargan del reclutamiento de campo y la selección de personal; por su parte, la Coordinadora de Talento Humano realiza la entrevista profunda, aplica la batería de pruebas psicométricas, una vez contratado el personal les da un curso de inducción a la empresa y finalmente lleva a cabo la identificación de talentos, es decir, evalúa al personal para identificar sus aptitudes y habilidades y colocarlos en un puesto acorde a sus capacidades.

Para Crepes y Waffles la labor del psicólogo es importante ya que este profesional cuenta con las herramientas teórico-metodológicas que le permiten desarrollar las actividades inherentes al área de recursos humanos.

Por su parte en Tiendas Oxxo se realizan las mismas funciones que en las empresas antes mencionadas, sin embargo, para esta organización la labor del psicólogo no es relevante para el área de recursos humanos pues consideran que existen otros profesionistas como administradores y economistas que pueden realizar el mismo trabajo.

Por otro lado, en Grupo Gigante hay tres áreas específicas en las cuales está a cargo el psicólogo, estas son: reclutamiento y selección, administración y capital humano. La Jefa de administración se encarga de todo lo relacionado con nómina, percepciones, deducciones, finiquitos, faltas, asistencias, retardos y vacaciones, contratos, es decir, todo lo referente a las condiciones laborales de los empleados. Por su parte, la Jefa de reclutamiento y selección realiza la publicación de vacantes, las entrevistas y la aplicación de pruebas psicométricas. A su vez, la Subgerente de capital humano realiza la capacitación de personal (la logística y la

administración), se encarga también del desarrollo organizacional; planes de carrera, cartas de reemplazo, medición de potencial, clima laboral y cursos, y de igual forma apoya al área de relaciones públicas en lo referente a organización de eventos recreativos para los colaboradores de la empresa, la elaboración de los programas, manuales y trípticos para dichos eventos.

Para dicha organización la participación del psicólogo es muy importante, prueba de ello es que en las tres áreas que integran recursos humanos, está presente la labor de este profesionalista.

Blockbuster es una empresa que cuenta con la participación de cuatro psicólogos, tres en capacitación y uno en reclutamiento y selección de personal. En el área de reclutamiento y selección de personal se encargan desde desarrollar perfiles de puesto, actualizarlos o crearlos si hay nuevas posiciones hasta la contratación del personal. En capacitación se imparten cursos que tienen como fin enseñar, motivar al personal y fomentar una cultura de cambio, situación que no cualquier profesionalista puede hacer.

En Aregional el reclutamiento, la selección y el desarrollo organizacional de la empresa son funciones que desarrolla el psicólogo. Un punto importante que cabe destacar es que en esta empresa no existía área de recursos humanos, las contrataciones se hacían por medio de recomendaciones. Sin embargo, a raíz de que fue creciendo la empresa, se dio la necesidad de tener un área de recursos humanos en la que “el personal tuviera un expediente completo, conocer a la persona, saber ¿cómo puede funcionar esa persona?, ¿cuáles son sus limitaciones? y ¿cómo se le puede ayudar?”

Para esta organización el psicólogo es muy importante en las empresas, porque a diferencia de otros profesionalistas, el psicólogo puede darle a la empresa los indicadores de “qué es lo que va a pasar después con la persona”, es decir, brinda al empleador una visión a largo plazo del desempeño de los trabajadores.

Sushi Itto es una empresa que cuenta con la participación de tres psicólogos, uno de ellos está en la parte de capacitación, lleva a cabo toda la logística de los cursos de capacitación para el personal de las diferentes áreas de la empresa, la otra psicóloga realiza el reclutamiento, la selección y la contratación de todos los empleados, revisa todo lo referente a contactos con otras empresas, ferias de empleo, entrevista, aplicación de pruebas, asimismo, apoya con la inducción del personal de nuevo ingreso, y finalmente la Coordinadora de reclutamiento y selección, evalúa, promociona y selección a todos los gerentes que van a estar ubicados en los diferentes restaurantes de la marca. Para esta empresa, el psicólogo es necesario porque “tiene la sensibilidad para retroalimentar a una persona cuando no cubre el perfil, tiene una forma de pensar más crítica, y no apegada a los libros o a lo que dice un manual como lo hace un administrador”.

En Human Access el departamento de recursos humanos está conformado por tres áreas: reclutamiento y selección, capacitación y nómina. El área de capacitación está integrada por tres personas de las cuales dos son psicólogas, en el área de reclutamiento y selección son cuatro psicólogos quienes se encargan de realizar entrevistas, selección, evaluación de candidatos, presentación de los mismos y análisis de resultados, el área de personal se encarga de todo lo relacionado con contratos, liquidaciones y finiquitos y por último el área de nómina está integrada por 25 ejecutivos ajenos a la carrera de psicología, estos profesionales se encargan de todo lo relacionado con el control de los empleados (dar de alta y de baja ante el IMSS e incidencias).

Para esta organización, la labor del psicólogo es muy importante debido a que este profesionista “tiene una visión muy clara de la personalidad que la empresa busca en los candidatos”, el psicólogo tiene el conocimiento y la formación para poder dar una opinión fundamentada de porqué la persona cubre o no, con el perfil que la empresa solicita.

Finalmente en Soluciones Avanzadas en Electrónica, la Gerente de recursos humanos, que es licenciada en Ciencias de la familia desempeña las funciones de reclutamiento, selección, y administrativas. Cabe mencionar que tuvo que aprender con la práctica dentro de la empresa toda la parte administrativa y lo referente a la aplicación, calificación e interpretación de pruebas psicométricas para desempeñar el puesto.

En términos generales se puede observar que en las 11 empresas donde existe la participación del psicólogo se le sigue contratando principalmente para realizar las funciones de reclutamiento, selección y capacitación de personal, sin embargo, algunas de estas mismas empresas como: Grupo Gigante, Blockbuster, Aregional, Diseño Estratégico Enfocado al Personal y Hospital Ángeles Metropolitano abren el panorama del psicólogo en el campo organizacional considerándolo para otras áreas como: desarrollo organizacional, como consultor, como terapeuta de ejecutivos o realizando actividades administrativas como lo es el manejo de nómina, incidencias, trámites del IMSS y todo lo que implica el control y la administración de personal.

A continuación se presenta un cuadro con los criterios que utilizan los empleadores para la contratación de un psicólogo para el área de recursos humanos.

5.2.3 Criterios para la contratación

Este cuadro indica cuales son los criterios con los que deben cumplir los psicólogos para ocupar un puesto en el área de recursos humanos:

CUADRO 14: CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PSICÓLOGOS							
	Experiencia	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Valores	Nivel Académico	Licenciatura
TIENDAS CHEDRAUI S.A DE C.V.	Mínimo 6 meses	En entrevista, capacitación, nómina, IMSS, relaciones laborales y manejo de PC.	Capacidad de integración y trabajo en equipo, capacidad de planeación y organización de actividades, capacidad para trabajar por metas y objetivos, capacidad para relacionarse y para trabajar bajo presión, lenguaje corporal y capacidad de escucha.	De servicio			No existe preferencia por alguna profesión siempre y cuando tenga la experiencia y los conocimientos que se requieren para el puesto.
DISEÑO ESTRATÉGICO ENFOCADO AL PERSONAL (DEEP)	No Necesaria	Recursos humanos, reclutamiento y selección, armar baterías psicométricas, DNC, competencias laborales. Para terapeutas conocimiento de terapia psicoanalítica o conductual.	Empatar lo que es el factor humano con las necesidades de la empresa, capacidad crítica y desarrollo de ideas.	Empatía			Psicología
HOSPITAL ÁNGELES METROPOLITANO	De 6 meses a un año	En entrevista, aplicación e interpretación de pruebas psicométricas.	Facilidad de palabra, extrovertida, trabajo bajo presión, capacidad para trabajar con metas y objetivos.	De servicio, disponibilidad de aprender		Titulado	Psicología
CREPES Y WAFFLES	Indistinta	En reclutamiento, selección y capacitación.	Extrovertida, capacidad de escucha, facilidad de palabra, capacidad de negociación, proactiva.				

TIENDAS OXXO	De 6 meses a un año	En el área de Recursos Humanos.	Observación	De servicio			No especifica
GRUPO GIGANTE	De 6 meses a un año	En el área de Recursos Humanos.	Extrovertido, facilidad de palabra y proactivo	Empatía, responsabilidad, de servicio, disponibilidad			Indistinta
BLOCKBUSTER	Experiencia en el área	Fuentes de reclutamiento, en juntas de intercambio, en entrevista, en selección, en manuales de procedimiento, en capacitación.	Extrovertida, facilidad de palabra				Psicología
SUSHI-ITTO	De 6 meses a un año	En reclutamiento, selección, capacitación y administrativas.	Extrovertida y capacidad de negociación				Psicología y/o administración
HUMAN ACCESS	En el área	Reclutamiento y selección, Recursos humanos.	Extrovertida, proactiva y capacidad de negociación	Empatía, entusiasmo, iniciativa		Titulado (sin embargo se podría considerar a un pasante)	Psicóloga
SOLUCIONES AVANZADAS EN ELECTRÓNICA	De 6 meses a un año	Conocimiento en psicología, pruebas psicométricas, SAE, entrevista, idioma inglés, reclutamiento de campo,	Extrovertida	Humildad e iniciativa			

A continuación se ejemplifican en la siguiente gráfica los datos obtenidos en este cuadro con el fin de observar las tendencias que se presentan con respecto a los criterios utilizados por los empleadores.

En la figura 22 se puede observar que las habilidades son el criterio mas tomado en cuenta con el 26%, seguido de la experiencia con el 19%, es decir, que el aspirante a cubrir una vacante para el área de recursos humanos tenga experiencia en reclutamiento y selección de personal, capacitación, nómina, actividades administrativas y desarrollo organizacional, posteriormente el 17% debe contar con conocimientos de entrevista, pruebas psicométricas y fuentes de reclutamiento, le siguen las actitudes con un 15%, la licenciatura en psicología o administración con un 11%, y por último los valores con un 7%.

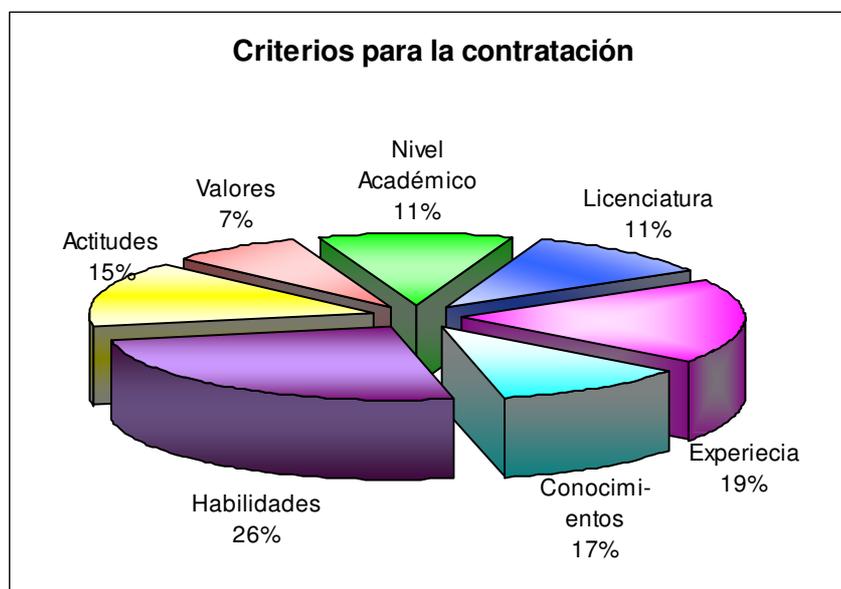


Figura 22: Criterios comúnmente considerados para la contratación de un aspirante para el área de recursos humanos

Para las empresas Diseño Estratégico Enfocado al Personal, Crepes y Waffles, Grupo Gigante, Aregional y Soluciones Avanzadas en Electrónica los criterios de carácter actitudinal como: el que sean personas extrovertidas, que sepan expresarse, que tengan facilidad de palabra, que tengan poder de convencimiento, que sean hábiles para aprender, proactivos y que tengan capacidad de análisis son muy importantes para contratar a un candidato para el área de recursos humanos ya que estos criterios

facilitan que la persona pueda interactuar de forma asertiva con sus compañeros de trabajo y sobre todo que pueda adaptarse fácilmente al ambiente laboral.

Específicamente para Diseño Estratégico Enfocado al Personal la experiencia es un tabú, debido a hay gente que sin tener experiencia, pero contando con la preparación adecuada puede competir perfectamente para un puesto. Esta empresa prefiere contratar gente nueva, sin experiencia, a la cual pueda desarrollar, argumentando que la gente con experiencia tiene ideas ya preestablecidas difíciles de modificar.

Por el contrario para Blockbuster y Human Access la licenciatura, la experiencia y los criterios actitudinales son igual de importantes. En el caso de la licenciatura deben ser licenciados en relaciones industriales o psicólogos organizacionales. En lo que se refiere a experiencia, que hayan trabajado en alguna otra compañía en el área, ya sea reclutamiento y selección o capacitación; que conozcan sobre fuentes de reclutamiento, juntas de intercambio, entrevista, manuales de procedimientos y detección de necesidades de capacitación, y finalmente en los criterios actitudinales que muestren interés y entusiasmo por aprender, que sean personas proactivas, que tengan iniciativa, que puedan aportar ideas, que tengan la visión de crecer junto con la empresa y sobre todo que tengan un nivel alto de relaciones interpersonales para mantener así una comunicación efectiva con cada integrante de la empresa.

Por su parte Tiendas Oxxo y Hospital Metropolitano consideran como criterio más importante la experiencia en reclutamiento, selección de personal, capacitación y los criterios de carácter actitudinal como son: adaptación al cambio, extrovertido, capacidad para trabajar por metas y objetivos, capacidad para relacionarse y para trabajar bajo presión, tolerancia a la frustración, actitud de servicio, así como el seguimiento de normas y procedimientos.

En Sushi Itto el criterio más importante es el académicos, es decir, que el aspirante sea egresado de la licenciatura de psicología o administración. Si va a realizar

actividades administrativas prefieren contratar administradores, pero si requieren que dicho profesional realice las actividades de reclutamiento, selección y capacitación prefieren contratar psicólogos..

Finalmente, para Tiendas Chedraui, el criterio más importante para contratar un profesional para el área de recursos humanos son los conocimientos tanto del área administrativa como del área de la psicología, la licenciatura no es relevante.

A partir de los resultados anteriores, se observa que, para las empresas donde existe la participación del psicólogo, los criterios mas tomados en cuenta por los empleadores son los criterios actitudinales, es decir, que sean personas críticas, que tengan iniciativa, actitud de servicio, habilidad para relacionarse con otras personas, que sean proactivos, que tengan capacidad de análisis y negociación, que aporten ideas y tengan la visión de crecer junto con la empresa.

Como se puede apreciar los criterios de selección que utilizan los empleadores para contratar un profesional para el área de recursos humanos difieren mucho en cada empresa y no precisamente están relacionados con la formación académica o con las habilidades y conocimientos adquiridos en la carrera, todo lo contrario, dependen en gran medida de ciertas competencias y cualidades ajenas a la profesión. La licenciatura, la experiencia, el nivel académico y los conocimientos quedan en segundo nivel de importancia.

En el siguiente apartado se muestra la percepción de la labor del psicólogo por parte de los empleadores. En ésta última dimensión se recuperan extractos de las entrevistas tal como lo expresan los entrevistados con el objetivo de mantener la autenticidad y espontaneidad de sus respuestas.

5.2.4 Valoración del empleador sobre el psicólogo

De la misma manera en que se analizaron los datos de las organizaciones donde no existe la participación del psicólogo, esta dimensión fue analizada a partir de retomar extractos de las entrevistas de las organizaciones donde existe la colaboración del psicólogo, ya que permitieron recuperar el discurso de los entrevistados y categorizar con base a éste cuál es su percepción de la labor del psicólogo en el área de recursos humanos.

Mientras que la tendencia que se observó en las empresas donde no existe la labor del psicólogo fue de circunscribirlo en las funciones de reclutamiento y selección, además de visualizarlo como aquel profesionalista que compite o desempeña funciones que corresponden a otros profesionalistas, en las empresas donde existe su participación, la tendencia observada es que lo consideran como parte fundamental de la cultura organizacional, debido a la sensibilidad que tiene para detectar las necesidades humanas, y a los conocimientos y herramientas que posee que le permiten atender tanto la visión de la empresa como la del factor humano.

El psicólogo como agente de cambio

El psicólogo, a diferencia de otros profesionalistas, tiene la preparación para tratar de equilibrar la visión del factor humano con las necesidades de crecimiento de la empresa, el psicólogo se interesa en desarrollar el potencial de la gente, comprometerse con ella y asimismo generar cambios en la empresa. Haciendo alusión a lo mencionado, la empresa Deep plantea lo siguiente:

El psicólogo tiene una visión diferente de recursos humanos, su visión es desarrollar a la persona, llevarla a su límite, no desperdiciar el talento humano. Puede hacer cambios importantes dentro de una empresa, es decir que sea un agente de cambio que pueda entrar a aprender, de ahí a

criticar lo que se tiene en la empresa y después proponer ¿cómo se puede hacer mejor? (DEEP-reclutador-coordinador).

Para Deep el psicólogo es un profesionalista que por el conocimiento que tiene del ser humano, puede estudiar las emociones, generar empatía con la gente, puede desarrollar una cultura organizacional encaminada en equilibrar dos visiones muy importantes, la del factor humano y la de la empresa con el fin de desarrollar a la persona, de aprovechar su potencial y elevarlo al máximo. Ese es el principal compromiso que el psicólogo debe tener con la persona.

El papel que desempeña el psicólogo en una empresa o en cualquier organización es punto clave para el desarrollo de ésta y para beneficio de la sociedad. Sus conocimientos y métodos permiten modificar el contexto laboral, propiciando con ello no sólo alza en la producción y mejoramiento en la calidad de los productos y servicios, sino también permite desarrollar las potencialidades de las personas, mejorando así sus relaciones en el trabajo y su satisfacción laboral. Para ello aplica diversos programas con fines específicos como base para generar comportamientos organizacionales alternativos que reduzcan, por ejemplo, la frustración del trabajador por laborar en un ambiente de trabajo no satisfactorio para él, ya sea por la baja remuneración económica, o por las deficientes relaciones con sus compañeros de trabajo. Para llevar a cabo dicho desarrollo es necesario recordar que en toda organización las interacciones personales constituyen un factor vital (Zavala, 2003).

El psicólogo como facilitador, estimulador e inspirador

Para otras empresas como Crepes y Waffles el psicólogo es un promotor e impulsor que propicia las condiciones para que los trabajadores se sientan a gusto en el trabajo:

El psicólogo no sólo está para reclutar, entrevistar y aplicar pruebas, el psicólogo va más allá de sólo eso, el proceso de integrarlo a la empresa es importante, pero es todavía más importante que la gente ya trabajando en la

empresa se sienta a gusto, sienta que vale la pena trabajar aquí y que vea que su trabajo es reconocido. Este profesional le brinda a la gente herramientas para aminorar sus problemas, hacer que la gente se sienta escuchada (Crepes y Waffles).

Crepes y Waffles ve al profesional de la psicología como un estimulador y facilitador, que propicia las condiciones para que las personas se desarrollen plenamente y se sientan a gusto en el trabajo, además de tener la habilidad y las herramientas para escuchar a los trabajadores. Para esta organización la tarea fundamental del psicólogo en una empresa es lograr que la gente se sienta escuchada y en la medida de lo posible apoyarlos en sus necesidades.

El psicólogo es capaz de desarrollar en la organización actitudes y procesos que permitan a la organización transaccionar proactivamente con los diversos aspectos del medio interno y externo, impulsa el esfuerzo de los trabajadores, actuando como facilitador, catalizador, estimulador o inspirador de comportamientos y actividades que eleven el nivel de eficiencia y/o salud de los empleados y a su vez de la organización (Bennis, 1966, cit por, Mello, 2001).

El Psicólogo como especialista en la detección de las necesidades humanas/organizacionales

Otras organizaciones consideran que el psicólogo cuenta con las habilidades para detectar las necesidades de las personas y la organización. Al respecto Tiendas Chedraui menciona que:

El psicólogo es como la parte humana, a lo mejor en mi caso como contadora yo soy más fría y más calculadora y más determinate, quizás no me doy cuenta que a veces las cosas suceden por algo y el psicólogo le puede buscar un fondo a la situación y a lo mejor de ahí atacarlo, en cambio a mi se me hace más fácil decir si o no y ellos a lo mejor le buscan, ¡no

espérate!, ¡no es tan extremo!, a lo mejor hay un por que, vamos a ver que pasa y le empiezan a buscar y quizá la empresa puede lograr una solución sin necesidad de irse a los extremos, entonces creo que esa sensibilidad que tiene para detectar algunas cosas es lo más importante y su mayor atribución (Tiendas Chedraui).

Para Tiendas Chedraui el psicólogo tienen la sensibilidad para detectar ciertas situaciones, es un profesionalista que analiza de fondo la situación y propicia su desarrollo óptimo sin recurrir a la toma de decisiones erradas o extremas.

En el mismo sentido Blockbuster también reconoce que el psicólogo tiene la sensibilidad de detectar las necesidades de las personas, además de valorar y reconocer la importancia que tiene el factor humano para la organización:

El psicólogo tiene conocimiento del ser humano, de como se relaciona, el como establecer estrategias para mejorar las relaciones y la comunicación de las personas. El psicólogo tiene la visión de detectar realmente qué es lo que requieren las personas, no sólo ver el negocio como negocio, sino darle la importancia que tiene la materia prima llamada factor humano, o sea realmente es el factor humano quien hace el negocio, el hacer que la empresa nunca pierda de vista que es lo más importante (Blockbuster).

La visión que tienen Tiendas Chedraui y Blockbuster con respecto al psicólogo es que es un especialista en detectar las necesidades de las personas y la organización, es un profesionalista que cuenta con las herramientas para analizar, sugerir y orientar en la toma de decisiones sobre una situación o problema que involucre tanto a las personas como a la organización. Asimismo trata a cada trabajador como persona y no como mero recurso del proceso de producción.

Referente a lo anterior Mello (2001), argumenta que el profesional de la psicología es un agente capaz de propiciar oportunidades para que las personas funcionen como seres humanos, en vez de meros recursos del proceso de producción, al mismo tiempo

de que proporciona y crea un conjunto de acciones que auxilian al trabajador/organización a reconocer, comprender y reaccionar adecuadamente ante ciertas situaciones y problemas que surgen en la organización.

El psicólogo como especialista en el conocimiento de los recursos humanos de las organizaciones

A diferencia de Crepes y Waffles y Blockbuster, Sushi Itto además de reconocer que el psicólogo concibe que el factor humano es lo más importante en las organizaciones también, percibe a este profesionista como especialista en el conocimiento de los recursos humanos:

Es muy importante la formación que un psicólogo tiene, porque te ayuda a entender y hacer como el nombre lo indica los recursos humanos de la empresa, un administrador tiene buenas formaciones y la verdad yo puedo admirarlos en ciertas cosas por la manera de organizar, probablemente por la manera de planear pero el trato con la gente, la parte de la psicología se nota. Es básico, trabajamos con gente y pues si somos los creadores de las maquinas, pero quién opera la máquina es la persona. Tenemos una necesidad, pero también sabemos que son seres humanos y que trabajamos con ellos y para ellos (Sushi Itto).

Sushi Itto reconoce que el psicólogo es el profesionista que cuenta con los conocimientos y las herramientas que le permiten entender y desarrollar a los recursos humanos de las organizaciones.

El profesional de la psicología deja de lado el enfoque tradicional centrado en el costo de las personas, evoluciona hacia una gestión estratégica en la que los recursos humanos juegan un papel esencial para el logro de los objetivos de la organización; mediante la planeación, organización desarrollo, coordinación y control de técnicas y

herramientas que faciliten el desempeño efectivo del personal que colabora en la empresa (León 2001).

De la misma manera, Dunnette y Kirchner (1979, cit por Costa, 2004) concluyen que el psicólogo del trabajo genera y crea circunstancias óptimas para la utilización de los recursos humanos, ya que se interesa por la productividad humana y la ejecución del trabajo aprovechando las habilidades de dichos recursos humanos, apoyando el aprendizaje y ayudando en la adquisición de destrezas.

El psicólogo cuenta con los conocimientos para desarrollarse en el área de recursos humanos

Para el Hospital Ángeles Metropolitano el psicólogo por su formación académica cuenta con los conocimientos y habilidades para desarrollarse en el área de recursos humanos:

Es importante porque por ejemplo un LAE que trae una formación más administrativa, si hubiera una persona saliendo de la carrera de psicología y otra igual administrador vinieran a pedir trabajo para hacer las mismas actividades yo preferiría al psicólogo por las actividades que realiza, porque a fin de cuentas un psicólogo ya te sabe entrevistas, si te forman en Iztacala es básicamente clínico pero a fin de cuentas la entrevista ya te la hace, ya tiene algunos de los conocimientos de las pruebas que se supone aquí aplicamos y la manera de interpretarlas, un LAE a menos que haya hecho cursos lo va a saber hacer, entonces un psicólogo ya lo trae en la formación lo que va a poder aplicar tal vez no de manera exacta pero ya tiene la habilidad como tal, de un LAE a un psicólogo yo prefiero a un psicólogo (Hospital Ángeles Metropolitano)

El Hospital Ángeles Metropolitano argumenta que el psicólogo cuenta con los fundamentos teóricos que le permiten desarrollarse en el área de recursos humanos,

debido a que la formación de los psicólogos a diferencia de la formación de los administradores es más especializada en los temas de reclutamiento, evaluación y selección, asimismo reconoce que para que un administrador pueda desarrollar las funciones que por formación le corresponden a los psicólogos necesitaría tomar cursos que le permitan dominar dichos temas.

Hernández (2006) menciona que el psicólogo es un profesionalista cuyas funciones son la evaluación, la planeación, la intervención, la prevención y la investigación ya que posee los conocimientos sobre las técnicas de diagnóstico como son la entrevista, las pruebas psicométricas, las encuestas, las técnicas sociométricas, las pruebas proyectivas, la observación, el registro instrumentales y los análisis formales.

El psicólogo como especialista en Reclutamiento y Selección

Al igual que en las organizaciones donde no existe la participación del psicólogo como; Cannon, Garabatos y Virutex, en Human Access también consideran que el psicólogo es un especialista en el reclutamiento y selección:

La persona adecuada para poder determinar el perfil de una persona que va a ingresar a trabajar a una empresa, además ayuda a decir cuales con las necesidades quizá menos evidentes del personal que está trabajando para la empresa. Este profesional tiene una visión muy clara de la personalidad que se busca en los candidatos, así como su profesionalismo (Human Access).

Human Access concibe al psicólogo como un especialista en el reclutamiento y selección, debido a que cuenta con los conocimientos y las herramientas para determinar el perfil de los candidatos, asimismo por su gran conocimiento sobre la personalidad es capaz de detectar las necesidades menos evidentes de los mismos.

En este sentido Vicente (2006) menciona que el psicólogo posee los fundamentos teórico-metodológicos sobre el reclutamiento y la selección, de ese proceso complejo y sistemático que le permite medir las habilidades de las personas, conocer sus inquietudes, calificarlas en relación al trabajo que desempeñan, identificar que limitaciones y aspiraciones poseen los candidatos con el fin de determinar su ubicación dentro de la organización.

El psicólogo del trabajo cuenta con la formación académica apropiada para realizar el proceso de reclutamiento y selección, las actividades que tiene que enfrentar el profesional de la psicología en dicho proceso son diversas y éstas a su vez le exigen contar con ciertas habilidades y conocimientos que funcionan como herramientas que le permiten efectuar cada fase del procedimiento de reclutamiento y selección con éxito (Salinas, 2005).

El psicólogo como orientador en las organizaciones

La empresa Soluciones Avanzadas en Electrónica (SAE), considera que el psicólogo funge como orientador en las organizaciones:

El psicólogo en una entrevista ve un poquito más allá de lo que es la persona, cuestiones personales que involucran a la parte laboral. Asimismo, la labor de este profesional no está bien difundida, puede hacer más de lo que es una simple entrevista o el reclutamiento, el psicólogo debe ir más allá y platicar con el personal sobre cómo está, cómo siente, porque finalmente todo eso influye en su productividad. El psicólogo es un orientador, un profesional que brinda ayuda porque tiene el conocimiento (Soluciones Avanzadas en Electrónica).

Para SAE el psicólogo es un profesionalista que no debe ser confinado únicamente para realizar entrevistas y el reclutamiento en una organización, debido a que cuenta con los conocimientos para fungir como orientador en las organizaciones, es decir, que a través

de interactuar y platicar con los empleados contribuye a que éstos se sientan a gusto y por consiguiente alcanzar una mayor eficiencia y eficacia y con ello lograr una mejor productividad en la organización.

La labor del psicólogo como orientador constituye una herramienta importante para la socialización efectiva en una organización, a medida que una persona se expone a la orientación, los valores, las preferencias y las tradiciones de la empresa se incorporan de manera paulatina a las actuaciones espontáneas de la persona, hasta que finalmente las personas se adaptan por completo. En ese momento es más probable lograr niveles de satisfacción, productividad y estabilidad en el puesto (Salinas, 2005).

El psicólogo como pieza estratégica en una empresa

Otras organizaciones como Grupo Gigante, consideran que el psicólogo es una pieza estratégica para una organización:

El psicólogo puede aportar muchísimo a la organización y es una pieza estratégica dentro de una organización (Grupo Gigante)

Siendo los recursos humanos la clave del éxito de las empresas en el mundo actual, la labor del psicólogo para algunas empresas se ha vuelto esencial para el éxito de las mismas.

Al respecto Molina (2006), menciona que el psicólogo es el protagonista de la trascendencia de las organizaciones, ya que optimiza los procesos del personal en todas sus vertientes como; el reclutamiento y selección, la contratación, la capacitación, la gestión del desarrollo, la motivación, entre otras, que conllevan a un crecimiento integral y positivo.

El psicólogo es un profesionalista poco reconocido

Aregional por su parte, comenta que el trabajo del profesional de la psicología es poco reconocido por las organizaciones:

La labor del psicólogo es necesaria, sin embargo, es poco reconocido su trabajo debido a la inclusión de otras carreras; el psicólogo retoma académicamente temas como personalidad, desarrollo organizacional y hay gente que por haber leído o escuchado sobre el tema cree que lo domina, también hay muy mala fama en cuanto a las pruebas proyectivas porque mucha gente se va con éstas sin conocerlas a fondo y todo eso demerita el ejercicio del psicólogo (Aregional).

Aregional percibe que la labor del psicólogo es poco reconocida por las organizaciones debido a la inserción de otras disciplinas, además de que existen muchos profesionistas que sin tener un sustento teórico-metodológico de temas como personalidad, y desarrollo organizacional y pruebas psicométricas, los emplean y aplican en las empresas lo que demerita la participación del psicólogo en las mismas.

De igual manera Vicente (2006), opina que a pesar de que en los últimos años los departamentos de recursos humanos han adquirido gran importancia, la labor del psicólogo a menudo se desarrolla en la sombra en las organizaciones, no obstante su valor añadido reside en que es un profesionalista capaz de determinar las capacidades y las posibilidades de desarrollo de los empleados desde el momento de selección manteniéndose siempre al margen de los factores económicos.

El psicólogo como profesionalista incompleto

Sin embargo, otras empresas como Tiendas Oxxo consideran al psicólogo como un profesionalista incompleto:

El psicólogo está limitado, se cierra a conocer y participar en otras áreas. Para que el psicólogo pueda tener un trabajo destacado en las empresas necesita complementarse con otras cosas, no nada más la cuestión de capacitación, reclutamiento y selección; necesita tener bases sobre la cuestión administrativa; en recursos humanos no hay psicólogos ni contadores, hay administradores de recursos humanos. No obstante, el psicólogo puede dar un reporte más veraz sobre si el candidato es o no viable para la vacante (Tiendas Oxxo).

Tiendas Oxxo concibe al psicólogo como un profesionista incompleto y limitado porque se cierra a conocer y participar en otras áreas como lo es el área administrativa, asimismo mencionan que para que pueda tener una participación destacada dentro de las organizaciones necesita completar su formación y aprender sobre cuestiones administrativas.

Es cierto que debido a las nuevas relaciones de producción, circulación y distribución se ha configurado una economía sumamente competitiva, un ambiente de competencia donde los egresados deben ser agentes multifuncionales, debido a que la licenciatura ya no es suficiente para lograr insertarse a un excelente empleo (que cubra sus expectativas), deben prepararse en conocimientos no previstos o no vistos en su facultad para poder alcanzar sus expectativas laborales.

A pesar de ello, no hay que confundir el quehacer del psicólogo con el quehacer de otros profesionistas, no hay que olvidar que el área de recursos humanos es multidisciplinaria, no hay que olvidar que de acuerdo con Furnham (2001) el campo de acción del psicólogo es el reclutamiento, la selección, la capacitación, la interacción de los empleados en las organizaciones, de la manera en que son motivados y recompensados, de la manera en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente, en grupos, secciones y equipos, de cómo surgen y se comportan los líderes, el psicólogo se especializa en analizar la manera en la cual las organizaciones

influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos, de todos los empleados.

En general se puede observar que el psicólogo es considerado por las empresas donde cuentan con su participación como un agente de cambio, como una pieza estratégica, como un especialista en el conocimiento de los recursos humanos, como parte fundamental de las organizaciones, debido a la sensibilidad que tiene para detectar las necesidades humanas, de la manera en que a través de sus fundamentos teóricos-metodológicos concilia la visión tanto de la empresa como del factor humano, contribuyendo así:

- Al logro de los objetivos de quienes participan o interactúan con la organización, a través del diseño de situaciones que favorezcan su motivación y satisfacción.
- Al incremento de la productividad de la organización, aportando metodologías y herramientas que mejoren la eficiencia del desempeño del personal.
- La promoción del trabajo en equipo, a través de la integración de equipos autodirigidos.
- A la identificación y comprensión de los factores que inciden en la generación de conflictos al interior de los grupos y proponer herramientas para su manejo efectivo.
- Al proceso de toma de decisión proporcionando una visión clara de los mecanismos psicológicos que la norman.
- Al incremento de la productividad a través de lograr relaciones igualitarias y participativas en los ambientes de trabajo que asimismo favorecen el desarrollo de los individuos.

Conclusiones

CONCLUSIONES

Uno de los objetivos de la presente investigación fue identificar las razones por las cuales los empleadores contratan o no al psicólogo organizacional, y los criterios de selección que utilizan para ello.

Al respecto, se encontró que en la mayoría de las empresas donde no esta presente la participación del psicólogo, existe preferencia por contratar personal con experiencia en el área y que cuente con conocimientos administrativos y contables, lo que revela que la participación del psicólogo dentro dichas organizaciones es poco reconocida y quizás hasta innecesaria, debido que no cuentan con los conocimientos suficientes para desarrollarse en el área de recursos humanos.

Incluso, contrario a lo que se esperaba encontrar, el tamaño de las organizaciones no es determinante para que el psicólogo sea contratado por éstas, pues empresas grandes como; Evoice, Copicenter Telcel, Yamaha, Farmacéutica Andrómaco y Garabatos no recurren a contratar los servicios de este profesional, ya que como se mencionó en el apartado anterior, para estas organizaciones el psicólogo no cuenta con los conocimientos necesarios para insertarse en el área, además de que desconocen la funcionalidad de este profesional.

Sólo para dos organizaciones – Technology System y Virutex- la licenciatura en psicología y los criterios de carácter actitudinal son importantes para contratar a un aspirante que desee desarrollarse en el área de recursos humanos, sin embargo, a pesar de que estas dos últimas empresas valoran la participación del psicólogo en las organizaciones, no recurren a contratar sus servicios debido a que no cuentan con los recursos económicos suficientes para cubrir los honorarios de este profesional.

Para las organizaciones donde si existe la participación del psicólogo se observó que los criterios de carácter actitudinal y las valoraciones sociales y culturales se sobrepone a los criterios de carácter académico, es decir, para los empleadores el título si es importante, pero no determinante para contratar a una persona; la facilidad de palabra, la actitud de servicio, el dinamismo, la disciplina, la iniciativa, la capacidad de negociación y de análisis, el entusiasmo, la tolerancia a la frustración, y la proactividad, resultaron ser varios de los rasgos, actitudes o competencias de mayor peso comparado con los requisitos formales como son el nivel académico, la formación y los conocimientos.

A partir de los resultados obtenidos se puede confirmar lo mencionado por Díaz Barriga (1995), quien afirma que los criterios utilizados por los empleadores para la asignación de un puesto, no necesariamente dependen de una formación profesional específica sino de valoraciones ajenas a la formación académica, valoraciones de tipo social y cultural. Los empleadores utilizan criterios de la teoría de los mercados segmentados y perspectivas afines, es decir, que la contratación es definida por las actitudes que muestra el aspirante, dejando en segundo plano el dominio de habilidades técnico-profesionales.

Siguiendo esta línea, los criterios de carácter actitudinal –para algunos empleadores- son definitorios para el otorgamiento de un puesto, en detrimento de los académicos. La obtención de un empleo se encuentra condicionada no sólo por haber egresado de una institución universitaria, sino por cumplir una serie de requisitos establecidos por parte de los empleadores que rebasan a los planes de estudio de cualquier institución académica, de acuerdo con Hernández (2006) estos criterios de alguna forma son expresiones de una discriminación ideológica, social, cultural e incluso racial.

Otro de los objetivos fue identificar a qué otros profesionistas contratan los empleadores para realizar las funciones que por su formación académica el psicólogo puede desempeñar, además de describir dichas funciones. En este

sentido se observa que los Administradores, Contadores, Ingenieros Industriales e incluso Comunicólogos se ven inmersos desarrollando tales funciones, haciéndose evidente que para los empleadores lo importante no es si dichos profesionistas cuentan con las herramientas y los conocimientos teóricos-metodológicos necesarios para desempeñar dichas actividades, sino simplemente que sepan hacerlo, o que posean nociones derivadas de algunos cursos recibidos.

Lo anterior es justificable debido a que el mercado laboral solo tiene la capacidad para absorber a la tercera parte de egresados del sistema de educación superior, a los mercados competitivos, y debido a la reducida oferta laboral se crea un ambiente de competencia donde muchos profesionistas se ven obligados a competir entre ellos mismos, y para no quedarse fuera se conforman con empleos sin relación alguna con su formación académica, y como una alternativa las empresas capacitan a su mismo personal para no gastar en nuevos recursos humanos.

Otro aspecto que parece explicar que el profesional de la psicología sea desplazado por otros profesionistas afines para realizar las funciones que supuestamente le corresponden, es la valoración que los empleadores tienen con respecto a la inclusión de dicho profesionista dentro de las organizaciones.

Por ejemplo, para las organizaciones que no cuentan con la colaboración del psicólogo la tendencia que se observa es que el profesional de la psicología es confinado para realizar las actividades de reclutamiento, selección, evaluación y capacitación del personal ya que cuenta con los conocimientos y las herramientas para desempeñar estas funciones.

Otras empresas argumentan que debido al reducido mercado de trabajo de esta disciplina, el psicólogo se ve obligado a trabajar en áreas que no le corresponden, e incluso es contratado para desempeñar puestos operativos y no para puestos con mayor jerarquía.

Son muy pocas las empresas que reconocen que el psicólogo posee los fundamentos teórico-metodológicos para atender los problemas relacionados al factor humano lo que le permite mediar y solucionar los conflictos, la comunicación y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones.

Las organizaciones que cuentan con la participación de este profesionista argumentan que a pesar de que la labor del psicólogo es fundamental en las organizaciones por que actúa como un “agente de cambio”, como una “pieza estratégica”, como un “facilitador, inspirador y estimulador de comportamientos” como un “orientador”, como un “especialista en la detección de las necesidades de las personas y la organización”, a menudo su labor se desarrolla en la sombra, debido al poco conocimiento que tienen los empleadores acerca de su funcionalidad, en tanto que profesionistas de otras disciplinas, sin tener un sustento teórico-metodológico, emplean y aplican los contenidos de la psicología al trabajo, lo que demerita la participación del psicólogo.

Por lo anterior, como lo señala Land (1998), Furnham (2001) y Salinas (2005) al psicólogo se le sigue contratando para las funciones de reclutamiento, selección de personal, capacitación y todo lo relacionado con el desarrollo organizacional como; diseño de planes de carrera, detección de necesidades y clima laboral, no obstante, se observa que el área de recursos humanos de muchas empresas, está cubierta por profesionales cuya formación no está encaminada a dicha área, e inclusive al psicólogo se le exigen nuevos conocimientos para poder cubrir con el perfil del puesto al que aspira a acceder, conocimientos como: manejo de nómina, dar de alta y de baja en el IMSS, cálculo de finiquitos, incidencias, conocer la ley federal del trabajo, entre otros.

Debido a este ambiente de exigencia y competencia laboral, es necesario una formación completa del psicólogo, ya que en la práctica profesional la formación recibida no proporciona todas las herramientas requeridas por el mercado laboral,

existiendo carencias teóricas y prácticas como por ejemplo; elaboración de reportes, entrevista simple y por competencias, análisis y desarrollo de descriptivos de puestos, manuales de procedimientos, cuestionarios de detección de necesidades, conocimiento de fuentes de reclutamiento, juntas de intercambio, uso y alcance de las diversas pruebas psicométricas con aplicación a las organizaciones, entre otras.

Tales carencias se hacen evidentes al momento de ejercer, sobre todo para los egresados de la FES Iztacala ya que el plan de estudios vigente fue aprobado desde 1976, es ya obsoleto además de que se forman psicólogos generales no existiendo la oportunidad/posibilidad de egresar con una especialización en cierta área llámese clínica, educativa o laboral.

En este sentido, los egresados de la FES Iztacala están en desventaja con otras universidades que tienen contemplada la carrera de psicología del trabajo como el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITEMS), La Universidad del Valle de México o incluso la carrera en recursos humanos como lo contempla en su plan de estudios la Universidad Iberoamericana.

Es necesario que en la próxima reforma del plan de estudios de la Fes Iztacala se contemplen no sólo la situación económico-social por la que atraviesa el país, sino que además consideren la demanda del mercado laboral del psicólogo y la de los profesionistas que también se encuentran inmersos en el área de recursos humanos.

Como menciona Hernández (2006), para el cambio curricular es necesario, modificar los métodos de estudio, modificar los programas, actualizar al personal docente, sin dejar de lado el factor social, es necesario hacer un análisis más profundo de lo que sucede afuera, conocer en dónde se están desarrollando los egresados, a qué se van a enfrentar los alumnos, debatir acerca de los factores

políticos, económicos y sociales los cuales repercuten en los profesionistas, porque son los psicólogos quienes se enfrentan a los problemas sociales.

Por ello, se considera importante que los alumnos de la carrera de psicología que desean incursionar en el ámbito industrial puedan realizar su servicio social o sus prácticas profesionales en empresas públicas o privadas y además que la institución brinde cursos intersemestrales enfocados a la misma y con ello, le brinden al futuro egresado de la carrera de psicología la teoría y la práctica para desarrollarse en el ámbito organizacional.

En síntesis, el psicólogo si es necesario en el área de recursos humanos porque a diferencia de otros profesionistas y como se menciona en el capítulo 5 tiene los fundamentos teórico-metodológicos para contribuir:

- Al logro de los objetivos de quienes participan o interactúan con la organización, a través del diseño de situaciones que favorezcan su motivación y satisfacción.
- Al incremento de la productividad de la organización, aportando metodologías y herramientas que mejoren la eficiencia del desempeño del personal.
- La promoción del trabajo en equipo, a través de la integración de equipos autodirigidos.
- A la identificación y comprensión de los factores que inciden en la generación de conflictos al interior de los grupos y proponer herramientas para su manejo efectivo.
- Al proceso de toma de decisión proporcionando una visión clara de los mecanismos psicológicos que la norman.
- Al incremento de la productividad a través de lograr relaciones igualitarias y participativas en los ambientes de trabajo que asimismo favorecen el desarrollo de los individuos.

R

Referencias

REFERENCIAS

Barron, T. (1996). Perfiles Educativos 1996 consultado el 19 de Octubre de 2009 en <http://redalyc.uaemex.mx>

Blum, M. & Naylor, J. (1987). Análisis y Evaluación de Puestos. En Psicología Industrial. México: Trillas. Pp. 697-727.

Contreras, O. (2001). *El perfil profesional del Psicólogo Industrial: un análisis de la relación educación empleo*. Tesis de Maestría, Facultad de Filosofía y letras, UNAM. México.

Costa, M. (2004). *La Función del Psicólogo en el área de recursos humanos de una Institución desconcentrada del Gobierno Federal*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Covarrubias, P. (1997). *El nuevo Perfil Ocupacional del licenciado en Administración de empresas en el área de Personal*, Tesis de Maestría en Administración, Facultad de Contaduría y Administración, División de Estudios de Posgrado, UNAM. México.

Daza, S., Morales, O. y Roa, G. (1994). *Horizonte Laboral del Psicólogo en el área Industria*, Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Díaz, B. (1990). *Criterios y Valoraciones de los Empleadores Respecto de Egresados Universitarios*. Tesis de Doctorado, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM. México.

Díaz, B (1995). Empleadores de Universitarios: un estudio de sus opiniones. Centro de Estudios sobre la Universidad. UNAM. México.

Dictionary of Occupational Titles consultado el 05 de agosto de 2007 de www.occupatronal.org.

Dunnette, M. (1986). Psicología Industrial, México: Trillas.

Furham, A. (2001). Psicología Organizacional. En el comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Press.

García, C. (1998). *Criterios de los empleadores para la contratación de egresados universitario*. Tesis de licenciatura, Facultad de Filosofía y letras. UNAM. México.

Gallart, A. (1982). La articulación entre la educación formal y el trabajo en los técnicos de nivel medio en la industria de la construcción de Buenos Aires. *Revista Veinte años de educación y trabajo*.

Gilmer, H. (1963). Psicología Industrial. México: Grijalbo. Pp. 20-29.

Gómez, C. (1982). Estudios sobre la formación profesional del mercado de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 9, 3.

Gómez, V. (1983). Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional. *Revista de Educación Superior*, 12,5-23.

Hernández, A (2006). *El perfil personal del psicólogo*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Hernández, M (2006). El Perfil Personal del Psicólogo. Tesis de Licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México

Hernández, T (1999). *Ubicación en el campo laboral industrial del psicólogo y su desarrollo profesional*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Herrera, M. (1998). *Análisis del mercado de trabajo del psicólogo en México, configuración de escenarios futuros de actividad profesional*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM. México.

INCANOP (Instituto Catalá de Noves Professions) Nuevas Tecnologías, Nuevas Profesiones. *Las Nuevas Tecnologías y los Efectos que Ejercen sobre las Profesiones y la Formación en Sectores Promisorios de la Actividad Económica*. En Cataluña y en Europa, México, ANUIES-INCANOP, 1995. Pp 313.

Korman. (1978). Psicología de la industria y de las Organizaciones. Madrid: Prentice-Hall.

Land, F. y Jeffrey, M. (1998). Psicología Industria. México: Mc GrawHill.

León, P. (2001). *El rol fundamental del psicólogo en la administración de los recursos humanos para las organizaciones del siglo XXI*, (16 párrafos). Consultado el 29 de agosto de 2009 de www.psiquiatria.com).

Martínez, C. (1992). Métodos Cualitativos para la investigación en población. *Revista Mexicana de Sociología*, 4, 243-251.

Martínez, L. (2006). *Relación entre formación profesional, educación superior y trabajo decente: ocupación productiva y seguridad; equidad, y respeto a la dignidad humana en México*. Tesis de licenciatura, Facultad de Filosofía y letras, UNAM. México.

Mello, F. (2001). Desarrollo Organizacional: enfoque integral. México: Limusa.

Micro, pequeñas y medianas empresas: visión censal consultado el 19 de Octubre de 2009 de <http://www.inegi.gob.mx>

Molina, T (2006). *Psicología organizacional: actividades y experiencias del psicólogo en la empresa Plásticos Envolveres S.A de C.V.* Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Moncada, M. (1998). *Perspectiva del mercado de trabajo del psicólogo en México, una aproximación cualitativa*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM. México.

Muñoz, I, C. (1990). Relaciones Entre la Educación Superior y el Sistema Productivo. *Revista de Educación Superior*, 8, 63-101.

Ortiz, G. (2005). Ponencia "Formación de licenciados en psicología". *Foro de recursos humanos, en salud, estado actual y perspectiva*. Organizado por la Comisión de Salud de la LIX Legislatura de la Cámara de Diputados.

Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: Sage. Pp. 371-372.

Programa curricular de la licenciatura en psicología, consultado el 15 de mayo de 2009 de www.ual.edu.mx

Programa curricular de la licenciatura en psicología, consultado el 31 de julio de 2007 de www.tecmonterrey.com.

Programa curricular de la licenciatura en psicología, consultado el 31 de julio de 2007 de www.unibero.com.

Programa curricular de la licenciatura en psicología, consultado el 31 de julio de 2007 de www.unidelvalle.com.mx.

Propuesta de modificación al plan y programas de estudio de la licenciatura en psicología para el sistema escolarizado y abierto, consultado el 12 de marzo de 2009 de www.unam.com.

Programa curricular de la licenciatura en psicología www.iztacala.unam.mx, consultado el 12 de marzo de 2009

Quintana, S. (2006). *El ejercicio profesional del psicólogo en la empresa Deluxe Mexicana S.A. de C.V. Actividad Profesional*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Rodríguez, A. y cols. (1999). Concepto de organización. En: Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. España: Pirámide.

Rojas, F. (1998). *Campo laboral del Psicólogo industrial en la ciudad de México*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Salinas, M. (2005) *Manual práctico para el Psicólogo Organizacional en el proceso de Reclutamiento y selección*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Salomón, M. (1980). Panorama de las principales corrientes de interpretación de la Educación como fenómeno social. *Revista perfiles educativos, CISE. UNAM, 8*.

Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P. (2007). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Schultz, D. (1988). Psicología Industrial. México: Mc Graw-Hill. pp. 69-75.

Spector, P. (2002). Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica. México: Manual Moderno.

Swartz, H. y Jacobs, J. (2003). Sociología Cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad. México: Trillas. pp. 20-36.

Valles, M. (2000). Técnicas Cualitativas de Investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis. pp. 177-232.

Vicente, V. (2006). *Las actividades de un psicólogo en el área de reclutamiento y selección de personal*. Tesis de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Zavala, C. y Contreras (2003). *Las Funciones del Psicólogo Industrial en los últimos 5 años (1998-2003)*. Tesina de licenciatura, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM. México.

Zepeda, F. (1999). Psicología organizacional. México: Pearson

A nexos

ENTREVISTA A EMPLEADORES

(Existe la participación del psicólogo)

I. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO

1. Nombre del empleador
2. Nombre del puesto que ocupa
3. Nivel académico
4. Institución de egreso
5. Profesión y/o especialización
6. Tiempo de laborar en la empresa
7. Edad
8. Sueldo
9. Tiempo

II. DATOS DE LA EMPRESA

10. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa?
11. ¿A qué sector pertenece la empresa?
12. ¿Cuál es el giro de la empresa?
13. ¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?
14. ¿Cuáles son los puestos que ocupan?
15. ¿Qué funciones desempeñan?
16. ¿Cuál es su jornada de trabajo?
17. ¿Cuál es el sueldo que perciben?
18. ¿Qué le ofrece el psicólogo a su empresa? ¿Porqué contratar a un psicólogo?
19. ¿Qué habilidades y aptitudes tiene el psicólogo que no tenga otro profesionalista?

20. Si como candidatos a ocupar una vacante en el área de recursos humanos se encuentran un Lic. en relaciones industriales, un administrador y un psicólogo, ¿a quién contrataría? ¿Por qué?
21. ¿Existe preferencia por contratar a psicólogos o profesionistas afines para el área de recursos humanos? ¿Por qué?
22. ¿Cree que es necesario la labor del psicólogo en su empresa? sí, no ¿por qué?
23. ¿Cree que las funciones que desempeña el psicólogo en ésta empresa son exclusivas de su profesión?

III. REQUERIMIENTOS Y PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO

24. ¿Es necesario la experiencia laboral para la contratación de un psicólogo?, de ser así, ¿qué tipo de experiencia requiere? (área, tiempo)
25. ¿Qué nivel de estudios debe tener?
26. ¿Qué tipo de conocimientos y habilidades debe tener un psicólogo para ser contratado por su empresa?
27. ¿Qué actitudes y aptitudes debe tener un psicólogo para ser contratado por su empresa?
28. ¿Qué considera usted que tiene más peso para la contratación de una vacante para el área de recursos humanos: la profesión, el nivel académico o los criterios de carácter actitudinal (extrovertido, seguridad, facilidad de palabra, etc.)
29. ¿Qué criterios son tomados en cuenta por usted para la contratación de un psicólogo?
30. ¿Qué tan importante es su nivel socioeconómico, cultura general y habilidades sociales con que debe contar?

IV. FUNCIONALIDAD DEL PSICÓLOGO

31. ¿Cómo considera usted la labor desempeñada por el psicólogo?
32. ¿Existe en la empresa rotación de personal?

33. ¿Qué tan frecuente?
34. ¿Cuáles cree usted que han sido las razones?
35. ¿Considera usted que el psicólogo podría intervenir para evitar la rotación de personal? De ser así, ¿de qué forma?
36. ¿Cuál es su opinión con respecto a la inclusión del psicólogo en las empresas?
37. ¿Hay becarios laborando en la empresa?
38. ¿Cuánto perciben?
39. ¿Porqué contratar a becarios?

ENTREVISTA A EMPLEADORES

(No existe la participación del psicólogo)

I. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO

1. Nombre del empleador
2. Nombre del puesto que ocupa
3. Nivel académico
4. Institución de egreso
5. Profesión y/o especialización
6. Tiempo de laborar en la empresa
7. Edad
8. Sueldo
9. Tiempo laborado

II. DATOS DE LA EMPRESA

10. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa?
11. ¿A qué sector pertenece la empresa?
12. ¿Cuál es el giro de la empresa?
13. ¿Qué profesional se encarga de las funciones de reclutar, seleccionar, evaluar, capacitar en ésta empresa?
14. ¿Qué hace y cómo lo hace?
15. ¿Cuál es el nombre del puesto que ocupa?
16. ¿Qué otras funciones desempeña?
17. ¿Cuál es su jornada de trabajo?
18. ¿Cuál es el sueldo que percibe?
19. ¿Qué habilidades y aptitudes considera que tiene este profesional para el puesto que está desempeñando?

20. ¿Cree que las funciones que desempeña este profesional en la empresa son exclusivas de su profesión?

IV. REQUERIMIENTOS Y PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESIONAL CONTRATADO

21. ¿Fue necesaria la experiencia laboral para que usted decidiera contratar a este profesional?

22. ¿Qué nivel de estudios debió tener este profesional para ser contratado?

23. ¿Qué tipo de conocimientos y habilidades tuvo que tener este profesional para ser contratado?

24. ¿Qué aptitudes y actitudes debió tener este profesional para ser contratado por la empresa?

25. ¿Cuáles fueron las expectativas de la empresa al contratar a este profesional?

26. ¿Qué considera usted que más peso para la contratación de una persona para el área de recursos humanos: la profesión, el nivel académico o los criterios de carácter actitudinal? (extrovertido, seguridad, facilidad de palabra, etc)

27. ¿Qué criterios fueron tomados en cuenta por usted para la contratación de este profesional?

28. ¿Qué tan importante es que el aspirante a ocupar una vacante en el área de recursos humanos cuente con conocimientos en psicología?

29. ¿Qué beneficios aporta este profesional a la empresa y/o área de recursos humanos?

30. ¿Durante la carrera llevó asignaturas de Psicología?

31. ¿Cuál es el proceso de selección de personal en la empresa?

IV. FUNCIONALIDAD DEL PSICÓLOGO

32. ¿Cómo considera usted la labor que este profesional desempeña?

33. ¿Existe en la empresa rotación de personal?
 34. ¿Qué tan frecuente?
 35. ¿Cuál cree usted que han sido las razones?
 36. ¿Cuál cree usted que son las diferencias en cuanto a conocimientos, valores, actitudes y aptitudes con las cuales cuenta este profesional que lo diferencia del psicólogo?
 37. ¿Se motiva al personal de la empresa? ¿de qué forma?
 38. ¿Cuál es su opinión con respecto a la inclusión del psicólogo en las empresas?
 39. ¿En qué áreas dentro de una empresa considera que puede desempeñarse un psicólogo?
 40. ¿Cómo caracterizaría usted el perfil del profesional contratado?
- Desde su punto de vista, ¿considera que las labores que realiza un psicólogo en una empresa le competen?