



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

**Psicología Organizacional: avances en la
investigación interconductual**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

DANIEL TONATIUH AGUILAR GONZÁLEZ

Director: Dr. Juan Pablo Rugerio Tapia

Dictaminadores: Dra. Esperanza Guarneros Reyes,

Mtro. Alejandro Martínez Silva



Los Reyes Iztacala, Edo. de México, 2019.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice

Introducción	1
1 La historia de la psicología organizacional	3
2 La psicología organizacional en México	8
2.1 El rol académico, profesional y científico de la psicología organizacional	10
2.2 Los roles de la psicología organizacional en México	14
3 Perspectiva interconductual de la psicología organizacional	21
3.1 Investigación interconductual	24
4 La investigación en México sobre psicología organizacional de 2006 a 2016	36
5 Resultados	39
5.1 Investigación en revistas indexadas	40
5.2 Investigación en proyectos de titulación en la UNAM	46
5.3 La Matriz Científica General (MCG) y la investigación en psicología organizacional	53
6 Conclusiones y aportes de la psicología interconductual	58
7 Referencias	64

INTRODUCCIÓN

El estudio del comportamiento individual de un organismo en su medio ha sido parte de la ciencia psicológica desde su inicio y es de esta última que se desprende la evolución en la forma de comprender, explicar y predecir el comportamiento de los hombres que, al integrarse comparten un fin.

De esa manera, la psicología organizacional ha evolucionado, pasando por definiciones ambiguas y conceptos vagos, hasta una compleja red de teorías y aplicaciones que sirve a varios sectores sociales y que se ha ido modificando a la par del avance histórico de la sociedad. Al respecto podemos hablar acerca de su impacto en al menos el contexto: académico, profesional y científico. Por una parte, en las universidades se enseña como especialidad de la carrera de psicología o incluso como carrera (Licenciatura en psicología organizacional), eso sin contar las oportunidades académicas de posgrado que actualmente se ofrecen (diplomados, maestrías y doctorados). Por otra parte, la psicología organizacional también cumple un papel profesional, ya que una gran parte de los egresados de la carrera de psicología trabajan en empresas o consultorías especializadas en Recursos Humanos (RH). Finalmente, otro sector que está presente en la actualidad, -aunque en menor medida- es el sector como disciplina científica desde donde se genera investigación, experimentación y nuevas formas de abordar y considerar los procesos de RH.

El reto que se mantiene para los psicólogos en la actualidad es considerar que la psicología y sus áreas tecnológicas requieren cambios y nuevas propuestas no solo a un nivel teórico, sino también en las aplicaciones en las organizaciones y otros escenarios; también es necesario reconocer que dentro de estas aplicaciones se llevan a cabo prácticas cargadas de pragmatismo y eclecticismo que abarcan soluciones no necesariamente importantes, significativas ni que contribuyen al desarrollo de la disciplina. Es de gran interés poner atención al desarrollo actual y cuestionar: *¿qué es lo que se enseña en las universidades como psicología organizacional?, ¿qué funciones lleva a cabo un psicólogo organizacional?, ¿qué*

contribuciones puede generar un psicólogo organizacional como parte de la ciencia básica o en su caso como tecnología?

A pesar de que la psicología organizacional comparte campo con otras disciplinas (sobre todo la administración), es necesario centrar la atención a puntos específicos sobre el desarrollo que se tiene como disciplina, ya que actualmente no se cuenta con suficiente conocimiento como para desarrollar una aplicación eficiente y de bases sólidas.

Es por ello, que en el primer capítulo se ubica el desarrollo histórico de los hitos de la psicología organizacional, así como la explicación del surgimiento en las esferas sociales del contexto industrial de Estados Unidos.

El segundo capítulo abunda sobre el origen y difusión de psicología organizacional en México; se desarrolla una propuesta para la descripción del desarrollo de la psicología organizacional en tres ámbitos: académico, profesional y científico.

Partiendo del rol científico, el tercer capítulo presenta las bases de la psicología interconductual, como alternativa de análisis científico y tecnológico que puede desarrollarse para la psicología organizacional.

En el capítulo cuatro se presentan las condiciones metodológicas consideradas para el análisis de los trabajos de investigación y en el capítulo cinco se presentan los resultados acerca de la investigación generada en México a través de dos fuentes, los trabajos de titulación de la Universidad Nacional Autónoma de México y las revistas científicas de circulación nacional. A su vez se analizan las contribuciones a la disciplina a través de las categorías de la Matriz Científica General.

En el último capítulo se aborda que la propuesta aquí planteada reconoce la importancia de estudiar el desarrollo histórico de la psicología organizacional, cuestionar la problemática actual e indagar en nuevas propuestas, así como el probable desarrollo como ciencia y tecnología desde una teoría que estudie lo psicológico y lo reconozca en la esfera de su objeto de estudio.

CAPÍTULO 1. LA HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

“No hay tal cosa rara, majestad. La ciencia es un juego esotérico. Los que lo juegan establecen sus reglas y las cambian de vez en cuando de un modo misterioso, Nadie sabe a qué juegan, ni con qué fin, Admitamos pues, que la ciencia como el lenguaje, es un juego.”

Fragmento de “un cuento para empezar”

Mario Bunge

Ubicar el origen exacto de la psicología organizacional se vuelve una tarea compleja si se considera el conjunto multiparadigmático de la psicología y las diversas publicaciones, autores y actividades que pueden ser consideradas dentro de un proyecto organizacional; sin embargo, algunos autores (Enciso & Perilla 2004; Vargas & Velasco 2002) suelen señalar los inicios de la psicología organizacional tomando como base las diversas contribuciones que se han generado a través de publicaciones o actividades. Rodríguez y Posadas, (2005) ubican tres periodos para hablar sobre el desarrollo de la psicología organizacional: de 1900 a 1940, de 1940 a 1960 y de 1960 a la actualidad.

Primer periodo (1900 - 1940).

El primer periodo inicia con las propuestas de W. L. Bryan, quien dio nombre a la “psicología industrial” y fue el primero en estudiar las diferencias individuales en el contexto laboral en 1899 (Mateu, 1994). Estas primeras ideas continuaron con la publicación de “*The theory of advertising*” de Walter Dill Scott en 1903. Sin embargo, se considera a Hugo Münsterberg como el padre de la psicología industrial, Münsterberg es reconocido por abordar temas como el aprendizaje, la fatiga, el ajuste a las condiciones físicas y otros temas por medio de sus libros “*Vocación y aprendizaje*” y “*Psicología y eficiencia industrial*” de 1912 y 1913 respectivamente; también se considera a Ordway Ted y su publicación titulada “*Instincts in industry*” en 1918. Las aplicaciones se comenzaron a ver por ejemplo en la fundación de la primera firma consultora “*Psychological corporation*” de James Catell en 1921, sin

embargo, una de las aplicaciones que sirvieron para demostrar la funcionalidad de la psicología organizacional fue durante la primera guerra mundial (1914-1918) ya que los psicólogos estuvieron encargados de seleccionar a los nuevos soldados y asignarles tareas con base en sus habilidades (Vargas & Velasco 2002).

Después de la primera guerra mundial las empresas fueron las principales solicitantes de estudios de la organización, como en el caso de los estudios de Hawthorne (Hart, 2012) en los que en un inicio se buscó la relación existente entre la producción y el cambio de algunas condiciones de trabajo como iluminación, pausas para descanso, variación en la duración de la jornada de trabajo, etc.; para sorpresa de los investigadores no se encontró ninguna correlación clara entre las variables y el aumento de producción, ya que inclusive en el grupo control se observaba un aumento en la producción -lo cual era contrario a las hipótesis iniciales de los investigadores-.

A partir de estos resultados inesperados, se encontró que la producción dentro de la *West Electric Company* era producto de la totalidad de las condiciones del trabajador y no solamente de un aspecto, por ejemplo, la iluminación. Hoy en día se considera que una de las conclusiones más importantes en los estudios Hawthorne, está vinculada con la relevancia de realizar estudios objetivos, que partan desde la observación y que puedan incluir situaciones acerca de cómo el trabajador interactúa con el medio en el que labora (Hart, 2012).

La *West Electric Company* no fue la única empresa privada que desarrolló investigación, pronto empresas como Procter & Gamble o Philadelphia Company se convirtieron en las principales promotoras de investigaciones diseñadas desde el marco de la psicología organizacional (Vargas & Velasco 2002).

Segundo Periodo (1940 a 1960).

En este periodo es posible observar la especificación de las actividades de los psicólogos en la segunda guerra mundial; seleccionando, asignando con base en los resultados de pruebas psicométricas, capacitando y participando en la investigación del medio militar, una de las principales contribuciones durante este periodo fue el desarrollo de pruebas de aplicación grupal como la *Army General*

Classification Test (AGCT) para clasificar a los soldados en 5 categorías de acuerdo a qué tan rápido podían ser entrenados (Harrell, 1992); por otra parte, la American Psychological Association reconoce el carácter científico de la psicología organizacional y crea la *Division 14 of Industrial and Business Psychology*. También se plantea uno de los principios éticos fundamentales en el código de ética propuesto por el APA que señala la “competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y derechos de la gente, preocupación por el bienestar de los demás y responsabilidad social, atinentes por completo al ejercicio de la psicología organizacional en particular” (Gómez, 2016).

Tercer periodo (1960 – actual).

Para abordar el tercer periodo de 1960 a la actualidad, es necesario considerar algunos eventos y características que marcan el desarrollo actual; por ejemplo en la década de los sesentas el gobierno de Estados Unidos se caracterizó por regular e intervenir en los procesos de selección en los que estuvieran relacionadas personas provenientes de minorías con el fin de disminuir la discriminación, obligando a los encargados de la selección a demostrar a través de sus herramientas de evaluación (test, entrevistas, etc.) acerca de su toma de decisiones (Muchinsky, 2002).

La era actual está marcada por muchos eventos que nos llevan a asegurar que la población que labora actualmente o que se encuentra en búsqueda de trabajo, tiene condiciones totalmente diferentes a las estudiadas por la psicología organizacional en el pasado, solo como ejemplo podemos mencionar que actualmente se suele considerar el nivel educativo, las competencias laborales, conocimiento específico en software o el dominio de un idioma extranjero y ya no únicamente rasgos de personalidad o categorías psiquiátricas. Si bien es cierto una gran parte de la población pasa la mayor parte de su tiempo laborando, la psicología organizacional se encuentra con una paradoja, al lidiar con la gestión o diseño de una actividad (trabajo) que sea económicamente eficiente y satisfactorio para un individuo (Muchinski, 2002).

Cabe mencionar que la psicología organizacional, al igual que la psicología moderna en general, se ha desarrollado como disciplina a la par de otras ciencias, la psicología se caracteriza por su falta de consenso en la definición de objeto de estudio y por no poseer un lenguaje propio (Kantor, 1990). Para muestra de ello basta indagar un poco acerca de las múltiples definiciones, que hay acerca de la psicología organizacional. De entrada, existe una confusión de los términos “psicología organizacional”, “psicología del personal”, “psicología de los factores humanos” (Gómez, 2016), esto puede ser visto como un reflejo de la influencia administrativa y al demérito de la reflexión psicológica ante la demanda social.

Por su parte las definiciones abarcan una amplia gama de constructos que en ocasiones coinciden en algunos aspectos; Zepeda (1999), señala que es la rama de la psicología que estudia fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y la manera en que la organización influye en el individuo. Dunnette y Kirchner (2005) consideran que se refiere al estudio de la organización, sus procesos y las relaciones que se establecen en la misma. Blum y Naylor (1979) la definieron como "la aplicación de principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria". Esta falta de consenso en la definición es únicamente el inicio de una serie de circunstancias vinculadas con la teorización y aplicación directa del conocimiento.

Actualmente los psicólogos organizacionales llevan a cabo diversas actividades, Correa (2014) considera que funcionalmente los psicólogos elevan la efectividad con la cual la organización funciona, haciendo énfasis en la forma en la que las personas realizan su trabajo e interactúan; por su parte diversos autores (Aguilar & Vargas, 2010b; Mazabel, 2000) señalan que las principales funciones del Psicólogo Organizacional son: evaluación y selección de personal, evaluación de desempeño; diagnóstico de necesidades de capacitación, diseño de programas de capacitación, desarrollo organizacional o inducción; planificación, organización y dirección de personal; actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y post grado en diversas instituciones educativas y en menor manera se realiza

investigación relacionada al análisis de diversas variables psicológicas en las organizaciones (estrés, clima laboral, competencias, estilos de liderazgo, etc).

Para entender de qué manera estas actividades mencionadas empatan con las competencias laborales que los psicólogos adquieren a lo largo de su formación, es necesario abstraer la situación actual y entender que las áreas de especialización difieren con respecto al rol de los usuarios, el tipo de problemas, los comportamientos que deben identificarse, entre otras cuestiones, por lo que es posible inferir que las competencias básicas del psicólogo son análisis, evaluación, identificación, diseño de intervenciones, modificación de conducta y predicción de la conducta (Roe, 2003; Vargas & Velasco, 2002). De forma particular, las competencias básicas del psicólogo están enfocadas a la producción y difusión de saberes en diversos ámbitos: en específico a fundamentar y explicar el comportamiento lo que a su vez da lugar a prácticas que regulan la aplicación del conocimiento a problemas sociales.

CAPÍTULO 2. LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN MÉXICO

“A la distancia entre las naciones que tienen recursos económicos y las que no, se suma aquel otro factor de los países que tienen el poder de generar conocimiento y aprovecharlo para su desarrollo.”

Jaime Urrutia Fucugauchi

Es complejo intentar situar un punto en la historia de México que pueda considerarse el inicio de la disciplina, sin embargo, Millan (1982) considera analizar el estudio de la psicología a partir de dos puntos importantes:

- 1) La manera en la que se estableció en las universidades y
- 2) Cómo se desarrollaron sus aplicaciones.

Tomando en cuenta el primer punto de la anterior propuesta, es posible afirmar que para entender el desarrollo de la psicología en las universidades de México se puede considerar que, dentro de un plano general, la disciplina tuvo su punto de partida cuando Ezequiel Chávez fundó la primera cátedra de psicología en la Escuela Nacional Preparatoria en 1896; la que en un inicio tuvo una fuerte inclinación a la filosofía y a la clínica. En este sentido el primer plan de estudios formal de psicología se concreta en el año 1937, mostrando una fuerte influencia filosófica y médica. Para 1949 se diseña un nuevo plan de estudios donde se establece la revisión de contenidos relacionados con psicometría, investigación cuantitativa y técnicas de investigación (Zanatta & Camarena, 2012).

En 1953 se comienzan a enseñar los primeros temas relacionados a lo que actualmente se denomina psicología organizacional como parte de las materias de nivel doctorado de la UNAM. Las principales críticas que surgieron ante la enseñanza de la psicología organizacional apuntaban a que se limitaba a traducir y aplicar conceptos elaborados principalmente en Estados Unidos y Canadá, ambos países altamente industrializados cuyo contexto era totalmente diferente a los países en desarrollo como México (Ardila, 1986).

Por otra parte, desde mediados de los años sesenta y la década de los setentas, se gestó en México un movimiento caracterizado por el auge de la psicometría aplicada a diversos ámbitos entre otros el clínico, educativo y organizacional, razón por la cual, el trabajo de algunos investigadores y profesores fue la adaptación de escalas, inventarios y test para sustentar su aplicación en la población mexicana (Millan, 1982).

Ardila (1986) señala que la psicología Industrial fue la primera en profesionalizarse en el contexto de América Latina, sin embargo, en el caso particular de México, la psicología organizacional no surgió directamente como una profesión con objetivos claros, ya que desde un inicio tuvo una marcada inclinación tecnológica y una contemplativa actitud científica. Esto significa que, desde su origen en México, se buscó solucionar problemas y ofrecer alternativas, pero sin dedicar mayores esfuerzos que los dirigidos a replicar modelos o traducir lo que se hacía en lugares como Estados Unidos. Puede decirse que, en su caso, los intentos por desarrollar conocimiento y bases sólidas para las aplicaciones se daban desde el interior de las aulas en las universidades.

Más adelante, las aplicaciones resultantes de estos primeros estudios se extendieron a diferentes sectores, por ejemplo, las primeras intervenciones organizacionales en México, se relacionan con la fundación del Departamento Psicotécnico en 1923, este último se encargaba de llevar a cabo actividades de selección y evaluación de los nuevos reclutas del departamento de policía del Distrito Federal, así como de los aspirantes de la Normal Superior, entre otras instituciones (Aguilar & Vargas, 2010).

Si bien en un inicio la psicología en México tenía un retraso con respecto a los avances de otros países, sobre todo a comparación de Estados Unidos, fue posible observar que las aplicaciones de la psicología organizacional en las empresas eran cada vez más comunes a pesar de que los recursos o instrumentos no contaran con un adecuado soporte teórico o aplicado (Lagge, 1995). Por ejemplo, en la década de los años cuarenta se implementó la selección de personal en el Banco de México a través de pruebas psicométricas que mostraban rasgos psicopatológicos; mientras que en el Banco de Comercio se creó la oficina de

psicología aplicada en la cual se desarrollaron investigaciones psicosociales, análisis y evaluación de puestos. Para la década de los años cincuenta se observó la creación y desarrollo de servicios especializados de consultoría a empresas, cuyo propósito estaba enfocado a los servicios de reclutamiento, selección y capacitación del personal.

No es sino hasta 1958, que las aplicaciones de la psicología tienen su auge, principalmente por el interés que tenían algunas instituciones estatales, educativas y jurídicas por su aplicación psicométrica, esto a pesar de que la mayoría de los instrumentos utilizados en dicha área eran traducciones de pruebas desarrolladas en Estados Unidos (Olivares & González 2014). Finalmente, pudo observarse cómo la psicología organizacional cobró mayor importancia en la medida en que demostró la eficacia de las teorías y métodos para analizar constructivamente los problemas del individuo en la organización (Correa, 2014).

Poco a poco la psicología organizacional puso en evidencia la importante labor que desempeña al resolver problemas del ámbito laboral desde distintos roles, es importante entonces que se consideren estos roles como parte del estudio de las organizaciones, considerando que estas últimas fungen como un elemento fundamental para el desarrollo social, político, económico, industrial y tecnológico de nuestro tiempo (Santana, 2007).

2.1 El rol académico, profesional y científico de la psicología organizacional.

De unos años a la fecha, el ejercicio de la psicología en las organizaciones se ha caracterizado por ser pragmático y en la mayoría de los casos ecléctico. Muchos de los procedimientos que son empleados se derivan de otras profesiones como la administración, la mercadotecnia, disciplinas económicas, etc. lo que lleva a una confusión de las actividades propias de la psicología organizacional (Rodríguez & Posadas, 2005).

Ante este panorama, resulta importante considerar los roles que el psicólogo organizacional tiene y en qué medida estos roles tienen un impacto en el desarrollo

social. De tal manera que, la propuesta es considerar el desarrollo específico de la psicología organizacional como un área especializada en el comportamiento humano en las organizaciones, de manera que se pueda estudiar desde tres roles: académico, profesional y como disciplina científica.

Esta propuesta surge de emular el modelo de Holden (2006), en el que propone analizar la interacción de valores culturales (institucionales, intrínsecos e instrumentales) como parte constituyente de un modelo cultural; de igual manera es posible analizar la interacción de los roles académicos, profesionales y a manera de disciplina científica. Estos roles, aunque pudieran parecer muy distintos, están en constante interacción y se complementan constantemente (ver Figura 1).



Figura 1. Los roles de la Psicología organizacional en la actualidad.

En estricta teoría, los tres ámbitos forman parte del desarrollo social y participan de manera igualitaria en su desarrollo; la comunicación es constante de acuerdo a su función, por ejemplo, el aspecto profesional es la aplicación del conocimiento para solucionar problemas de un aspecto social (por ejemplo, las actividades que lleva a cabo el psicólogo organizacional), este campo también representa el principal motor para innovar los procesos sociales, ya que la

importancia del campo profesional reside en la manera en que puede proponer soluciones a los problemas sociales.

Por otra parte, en el aspecto académico se pueden englobar aquellas actividades y procesos que son parte de la formación educativa de profesionales (pueden ubicarse en este rol los planes de licenciatura, maestría y doctorado en psicología organizacional), teniendo como objetivo la instrucción de individuos competentes que solucionen los problemas de su ámbito profesional. Esta área suele ser nutrida con las aportaciones de los conocimientos y tecnologías generadas desde el rol de la disciplina científica.

El rol de la disciplina científica se caracteriza por generar esfuerzos para definir, analizar e interpretar los fenómenos de interés para la investigación y el desarrollo de tecnologías; a partir de dicho rol se da lugar al análisis detallado de la naturaleza de los eventos psicológicos, su lógica, las teorías desde las que se abordan y sus métodos.

Un ejemplo de la interacción del aspecto académico, profesional y de la disciplina científica se observa en la definición del nombre de Psicología organizacional:

- **Ámbito profesional:** Inicialmente una necesidad social particular requiere profesionales que respondan con soluciones tecnológicas alineadas a un cuerpo de conocimientos. En su momento, los psicólogos comenzaron a intervenir e investigar acerca de las actividades desarrolladas por diversos sectores sociales, por ejemplo, el reclutamiento y asignación de soldados en la primera guerra mundial, o los factores que contribuyen al aumento de productividad en empresas como Procter and Gamble, Philadelphia Company o Wester Electric Company (Vargas & Velasco, 2002).
- **Disciplina científica:** En un inicio, los primeros psicólogos organizacionales tenían gran apego a la divulgación de sus resultados; las primeras investigaciones que se hicieron en el contexto laboral

tomaron como base constructos como las teorías de personalidad, procesos como atención, percepción, variables como la motivación, cociente intelectual etc. El vínculo entre la aplicación en el ámbito profesional y la divulgación de los resultados de la disciplina científica era por lo general a través de actividades como congresos, publicación de artículos en revistas, y la presentación constante de trabajos de investigación en instituciones como la APA (*American Psychological Association*).

Por ejemplo, W.L. Bryan, fue un pionero en la investigación experimental del desarrollo de la capacidad motora y los procesos de aprendizaje que están involucrados en las habilidades de transmisión y recepción telegráfica (Kantor, 1956). Los estudios que realizó junto con Harter en 1897 fueron la base para el desarrollo de nuevas formas de investigar la adquisición de habilidades en el trabajo y en ámbitos como la educación (Mayer, 2008).

- **Académica:** La formación académica en psicología organizacional, surge una vez que se busca intervenir en contextos laborales no solo desde una perspectiva administrativa, sino desde una perspectiva psicológica con referencia a marcos y teorías que expliquen el comportamiento (Vargas & Velasco 2002).

Si bien el lugar social del psicólogo organizacional se define en la práctica, la aplicación de conocimiento y los reportes de investigación generados son considerados para la formación de psicólogos capaces de dar respuesta a una serie de eventos sobre los cuales interviene de forma congruente para poder analizar, evaluar, modificar y predecir el comportamiento en el ámbito organizacional.

Se puede señalar entonces, que son muchos los factores que contribuyen al establecimiento y difusión de disciplinas como la psicología organizacional, por ejemplo, las necesidades específicas de la organización, la forma en la que se

adaptan los conceptos de la ciencia básica a situaciones reales y las instituciones que regulan la comunicación entre los diversos roles.

2.2 Los roles de la psicología organizacional en México

Ámbito profesional en México:

Cabe señalar que es probablemente el área con mayor reconocimiento social ya que está relacionada con la actividad laboral dentro de las instituciones (y organizaciones) privadas y públicas en México. La actividad principal del psicólogo organizacional en el ámbito profesional es la intervención tecnológica a problemas prácticos socialmente relevantes en orden a su solución, lo que posiciona a la psicología como una profesión socialmente demandada y prestigiada (Caparrós, 1989).

El desarrollo profesional y la interacción con los roles académico y científico han sido en su mayoría orientados a través de instituciones, al menos en México, una de las instituciones que regula y certifica que los profesionales tienen las competencias necesarias para ejercer su labor dentro de un área es el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias (CONOCER). Este organismo, junto con expertos en cada sector buscan desarrollar estándares de competencia que servirán también como insumo para el desarrollo de programas curriculares de acuerdo a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno (CONOCER, 2017).

El CONOCER agrupa las competencias de acuerdo con cinco categorías: trabajadores, empresarios, sector social, sector educativo, sector gobierno. En estricta teoría, identificar las competencias que componen la función de un profesional y certificarlo es un proceso necesario, sin embargo, hay que destacar que en ninguna de las categorías se encuentra la descripción de las competencias de un psicólogo organizacional; la descripción más cercana es a través de los roles como reclutador y capacitador. Dichos perfiles se establecieron en el 2012 como una lista de actividades que en su mayoría debe conocer o llevar a cabo un profesionista que se dedique al área de reclutamiento y selección o capacitación,

sin embargo dentro de la clasificación se identifica un universo de conocimientos desde el cuál pueda establecerse que son actividades que deben ser llevadas a cabo por un psicólogo, un administrador o cualquier otro profesionalista que pueda entender y aplicar las actividades de la clasificación. Esta falta de definición podría representar de alguna manera la confusión de actividades entre profesionales que trabajan en Recursos Humanos.

Ámbito académico en México:

Caparrós (1989) reconoce la dimensión académica como las actividades, conocimientos y procedimientos en un sentido institucionalizado, en ese sentido, la impartición de conocimientos a nivel profesional ha sido del dominio de las universidades, estas han sido las encargadas de diseñar y ajustar los planes de estudio con base en estándares institucionales que buscan que la formación refleje el contexto de situaciones actuales requeridas por la sociedad.

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP), la educación superior en México contempla tres niveles: técnico superior universitario, licenciatura y posgrado; el nivel técnico superior es el desarrollo de conocimientos especializados técnicos y prácticos en un campo concreto, por su parte la licenciatura es la formación en “conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios” (SEP, 2017); finalmente los estudios de posgrado incluyen la especialización, maestría y doctorado siendo en este nivel donde se desarrollan conocimientos específicos avanzados de un campo de trabajo o estudio concreto comunicado con otros campos (SEP, 2017).

La psicología en México se ha desarrollado dentro de los programas curriculares de licenciatura y posgrado en la actualidad existe una gran cantidad de universidades que imparten esta disciplina y que de algún modo incorporan el aspecto organizacional como parte de los programas de grado, especialización y posgrado (Zanatta & Camarena, 2012). Se propone en este punto tomar como ejemplo la licenciatura en psicología de la UNAM, de acuerdo con datos del portal oferta.unam.mx/carreras/36/psicologia; actualmente existen 3 planes de estudio: el

plan de estudios de la Facultad de Psicología autorizado a partir de 2012; el plan de estudios de FES Zaragoza vigente desde 2009 y el más reciente en FES Iztacala aprobado para las generaciones de 2016; todos ellos cuentan con materias de formación organizacional como parte de los créditos optativos.

Ámbito científico en México:

Dentro del rol de la psicología organizacional como disciplina científica, se generan conocimientos y tecnologías que optimizan y racionalizan la actividad profesional; la investigación en este caso cumple el rol de generar un conjunto de circunstancias de estudio que sean adecuadas para solucionar los problemas presentes y futuros que pudieran surgir de las organizaciones. Al mismo tiempo, ese conocimiento comparte como medio de formación de futuros profesionales; lo que lleva a considerar los fines últimos de la ciencia, ya que esta tiene siempre un propósito social.

Dentro del ámbito científico la institución que reúne y regula a nivel nacional la producción y la incorporación de investigadores es el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Es posible decir que el nivel específico que llega a tener el CONACYT es de cierto modo limitado al ser una institución que se encarga de gran parte de los productos de la ciencia y tecnología en nuestro país.

Por otra parte, existen más instituciones que se dedican a apoyar la producción y difusión de material científico; de acuerdo con Vargas y Aguilar (2007), la inserción de los postulados conductistas a las universidades generó un vínculo entre profesores y alumnos que contribuyó a la proliferación de revistas especializadas, organizaciones civiles y a la formación de investigadores en nuestro país.

El contraste surge cuando se consideran otros países, en los que por ejemplo existen organizaciones de carácter privado que dictan pautas para la investigación y las actividades específicas de la psicología organizacional, por ejemplo, la *Society of Industrial and Organizational Psychology* (SIOP).

Ahora bien, conocer el estado actual de estos roles en México, requiere mencionar que la enseñanza y difusión de la psicología ha tenido un gran

crecimiento en nuestro país, para dar una visión general de la importancia de la psicología, Zanatta y Camarena (2012) señalan que el número de planes de estudio de la carrera de psicología ha incrementado de dos en 1950, hasta más de 400 registros formales actualmente. Esto podría representar un punto importante dentro del crecimiento de la psicología: al no existir un consenso en aspectos básicos como el objeto de estudio, abre la posibilidad a que dentro de las escuelas exista un abanico de modelos teóricos diferentes entre sí, pudiendo encontrar diferencias entre lo que se enseña, lo que se aprende y lo que se aplica bajo el nombre de psicología organizacional.

Autores como Aguilar y Vargas (2010), así como Olivares y González, (2014) han revisado la incorporación de nuevas categorías de lo que actualmente se estudia en psicología organizacional. Estas categorías describen los temas a los cuales se dedica la psicología organizacional en la actualidad, por ejemplo, Aguilar y Vargas (2010) encontraron diversas categorías en una revisión de las investigaciones de psicología organizacional de diversas revistas:

- **Conceptos básicos sobre psicología organizacional:** dentro de esta categoría se encuentran los trabajos que buscan explicar qué es la psicología organizacional, su objeto de estudio, su campo de acción y sus antecedentes históricos más importantes.
- **Conceptos básicos de administración:** describe y fundamenta la definición, antecedentes, funciones y procesos de trabajo de los cuales se encarga un administrador, así como los procesos de trabajo.
- **Legislación laboral:** contempla las leyes, normas y acuerdos internacionales que regulan las acciones dentro de un marco normativo dentro de la organización.
- **Comportamiento organizacional:** explica el comportamiento organizacional con base en modelos teóricos o evidencia empírica.
- **Comportamiento social en las organizaciones:** aborda variables del comportamiento social como el liderazgo, la influencia grupal, relaciones

interpersonales, agresión y conflicto, violencia en el trabajo, cultura organizacional.

- **Economía y comportamiento:** fundamenta en modelos económicos las decisiones financieras que toma una organización por ejemplo teoría del consumidor, teoría de la producción y costo, estructura básica de los mercados, teoría de la distribución.
- **Dirección de empresas:** se refiere a la identificación de oportunidades de negocios, diagnósticos de desarrollo organizacional, programas de desarrollo organizacional, solución de problemas y toma de decisiones.
- **Dirección de personal:** es una de las categorías más grandes y abarca todas las áreas de administración de recursos humanos, que incluye reclutamiento y selección, análisis y descripción de puestos, pruebas psicométricas, contratación, inducción, capacitación, evaluación, ausentismo, productividad, compensaciones y beneficios, factor humano, integración de equipos, comunicación organizacional, satisfacción laboral, etc.
- **Mercadotecnia:** se refiere a conceptos básicos de mercadotecnia, investigación de mercados, comportamiento del consumidos, diseño de productos y planes de comercialización.
- **Administración de operaciones:** participar en la mejora de los procesos productivos como control de calidad, ingeniería de procesos, mejora continua, servicio al cliente, ventas, diseño industrial, gestión ambiental, etc.
- **Administración financiera:** se refiere a la participación en los procesos administrativos financieros de la organización, como presupuestos, salarios, indicadores financieros y obligaciones fiscales.
- **Consultoría:** ofrecer servicios profesionales de consultoría de manera independiente, desarrollar y evaluar servicios.
- **Metodología:** evaluación y desarrollo de instrumentos de medición, psicometría y teoría de criterios de evaluación, desarrollo de herramientas de investigación.

Respecto a las actividades anteriormente mencionadas, cabe aclarar que no implica que todos los psicólogos tengan que realizar esas actividades para hacer investigación, sino que es un acercamiento a temas actuales que se están considerando dentro de la investigación. Por otra parte, Olivares y González (2014) señalan 6 categorías basadas en las actividades que llevan a cabo los psicólogos organizacionales, es decir áreas de conocimiento o intervención que los psicólogos organizacionales desarrollan con base en datos y modelos generados desde la psicología.

- 1. Selección, evaluación y orientación de personal:** Se desarrollan actividades como selección y evaluación de personal, evaluación de los requerimientos del puesto, diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación. Desarrollo de técnicas de entrevista, escalas de valoración y test psicológicos para evaluar habilidades y aptitudes. Realización de informes de evaluación, evaluación de potencial, análisis de las necesidades del trabajo.
- 2. Formación y desarrollo del personal:** Análisis de necesidades formativas, diseño e impartición de programas y acciones normativas, evaluación de acciones normativas, medición de resultados e impacto, evaluación y medición de la eficacia en los métodos de formación, organización de los programas de formación.
- 3. Marketing y comportamiento del consumidor:** Una de las actividades nuevas donde la psicología se incorpora a estudiar el comportamiento del consumidor y la imagen personal, en ambos casos hay espacio para que la psicología del trabajo se integre al análisis a través de técnicas de investigación cualitativa, cuantitativa de mercados, sondeos, encuestas, dinámicas de grupos, comunicación, publicidad y políticas comerciales. Marketing de producto, diseño, medición de la efectividad de los programas de publicidad y estudios de productos.

- 4. Condiciones de trabajo y salud:** Cabe aclarar que a pesar de que esta área es específicamente multidisciplinaria, los psicólogos se enfocan en los comportamientos enfocados a la seguridad e higiene en el trabajo, desarrollo de programas preventivos y estudios para la prevención de riesgos. Estudio del ambiente y condiciones estructurales del trabajo y formas de intervenir para su prevención, tratamiento y mejora de las condiciones.

- 5. Organización y desarrollo de recursos humanos:** Es común identificar las aplicaciones de la psicología organizacional en el campo de los recursos humanos al llevar a cabo análisis de la organización, estructura y procesos de trabajo; análisis de necesidades en el trabajo; desarrollo de carreras; establecimiento de líneas promocionales; clima y satisfacción laboral; cultura organizacional; sistemas de organización del trabajo; intervención en el desarrollo e implementación de programas de gestión de calidad; formación, resolución de problemas individuales con relevancia laboral.

- 6. Dirección y management:** Un área poco común, pero que en los últimos años ha ido en crecimiento en el número de psicólogos que ocupan cargos directivos y/o participan en las decisiones directivas. Los psicólogos involucrados en el área de dirección y management se involucran en la elaboración de políticas sociales, de personal, de marketing, de condiciones de trabajo, salud laboral y en general que contribuyan al desarrollo de la organización.

Las categorías mencionadas por estos autores dan cuenta de la constante actualización que tiene la psicología organizacional, así como el creciente interés por aquellos temas en áreas limítrofe con otras disciplinas, lo que requiere un esfuerzo para poder reconocer el aspecto psicológico en un determinado ámbito.

CAPÍTULO 3. PERSPECTIVA INTERCONDUCTUAL DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

“La ciencia no es solo un saco de trucos útiles para comprender la física o la biología, sino un método más general y una actitud racionalista basada en el modesto principio de que las afirmaciones empíricas deben ser sostenidas por pruebas empíricas”

Alan Sokal

Reflexionar acerca de la investigación permite ubicar a la ciencia y la tecnología como pilares en el desarrollo y evolución de una disciplina. Por una parte, la ciencia es el esfuerzo humano dedicado a contestar ¿qué es la realidad?, ¿cómo se conoce la realidad? y ¿por qué ocurre de ese modo la realidad? (Silva, Ruiz, Aguilar, Canales & Guerrero, 2016).

Roca (2006) señala que el objetivo principal de la ciencia es el conocimiento de la naturaleza; una vez teniendo ese conocimiento, la ciencia está encargada de generar conocimientos que pueden ser empleados para generar bienes y servicios, lo cual hace que una disciplina sea competitiva, independiente e innovadora (Druker, 2015).

De acuerdo con Rodríguez (2003), la tecnología basa su interés en la alteración del objeto de estudio a condiciones singulares para solucionar problemas, prevención, creación de instrumentos, etc. Es común observar que la tecnología psicológica se desprenda principalmente de dos vertientes: La primera surgida para solventar necesidades sociales, nutrida de otras disciplinas como la medicina, filosofía, administración, etc. Y la segunda como aplicación de los conceptos de la ciencia a necesidades singulares, como en el caso del Análisis Conductual Aplicado (Rodríguez 2003).

Todas las ciencias actualizan el conocimiento que disponen para abordar diferentes escenarios, en el caso de la psicología aplicada a las organizaciones no es diferente; las condiciones sociales en general también están cambiando y de manera directa afectan a las organizaciones, Del Cerro (2003) señala que ahora más que nunca se observan cambios que exigen dinamismo y adaptabilidad de

manera que la innovación se ha convertido en una necesidad por lo que hoy más que nunca se requieren aportaciones.

En estos ejemplos se incorporan conceptos como flexibilidad, trabajo en equipo, autogestión, outsourcing, entre otros términos (Martínez & Castañeda, 2006). Este tipo de términos pueden llegar a generar situaciones que pueden abordarse de manera investigativa; solo por mencionar un ejemplo actual, se puede considerar el término *competencia*, con el cual se hace referencia al estudio de diversos fenómenos de corte social (p.ej. educación, comunicación, economía, etc.); si bien el término puede caer en la ambigüedad (López & Flores, 2007), este repercute directamente en la psicología organizacional al ser usado como una forma de evaluar el comportamiento. Al respecto, González, Olivares, González y Ramos (2014), señalan que es asimétrico el papel asumido por las empresas en torno a la medición o estudio de las competencias, partiendo por el cómo se define y cómo se estudia una competencia; un segundo punto sugiere que en la actualidad se están desarrollando las primeras generaciones bajo un enfoque de *competencias* y la forma de evaluación de competencias laborales lleva a que se generen una serie de cambios para la psicología organizacional.

La confusión no solo aplica en el término competencia, sino en general a la inclusión de términos de otras disciplinas y uso dentro del marco de la psicología, por lo que el futuro de la psicología organizacional depende de delimitar la forma en la que concebimos la psicología tanto en su forma teórica como aplicada. La labor del psicólogo se basa en la teoría con la cual estudia los eventos de su interés; la teoría en el caso de la ciencia es un recurso muy valioso, por una parte, permite organizar y entender las observaciones contrastadas con aspectos empíricos; a grandes rasgos la teoría es el marco conceptual para poder explicar y predecir los hechos y fenómenos que observamos (Bunge, 2000).

La teoría en psicología no solo ayuda a generar un “orden” en cómo se estudian los sucesos de la realidad, sino que también ayuda a entender las limitantes o errores que existen de estudiar de una u otra manera un suceso, y el primer paso es reconocer esas limitantes. Si bien existen periodos en los que se observó el auge de algunas teorías como el conductismo, actualmente se observa

el apogeo de enfoques cognitivos o eclécticos (Vargas, 2011). La psicología organizacional se ve directamente influenciada por este tipo de enfoques, que pueden llegar a incorporar elementos que no son propiamente objeto de estudio para la psicología, o que metodológicamente sea poco aplicable a partir del conocimiento generado. Al respecto, Aguilar (2010), señala algunas de las limitaciones teóricas y prácticas al emplear teorías sin fundamento para explicar el comportamiento de las personas en el contexto laboral:

- La mayoría de las teorías no científicas no cuentan con evidencia experimental.
- Las explicaciones generadas a partir de la interpretación de los fenómenos llegan a ser redundantes.
- El uso de los términos es inadecuado al incorporar elementos de otras ciencias sin analizar el efecto que corresponde en psicología.
- Existe únicamente el desarrollo teórico en humanos, ignorando los aportes del comportamiento animal.
- Su aplicación es limitada y no está enfocada en modificar una conducta.
- Puede generar confusión al momento de observar los resultados generados por la intervención.

Ajustarse a un modelo teórico ayuda a delimitar el universo de eventos sobre los cuales se puede conocer e intervenir y así evaluar los alcances y limitaciones que se tiene sobre el estudio del comportamiento. Patiño (2012), señala que la aplicación efectiva de la psicología en las organizaciones debe partir de una aproximación científica, con objetivos, evaluaciones e indicadores cuantificables. Debe señalarse que actualmente las organizaciones cuentan con indicadores cuantitativos y cualitativos, que se desprenden no necesariamente de una disciplina (psicología, administración, economía, etc.), por lo que debe considerarse también la capacidad para organizar sistemáticamente los datos provenientes de las diferentes tradiciones teóricas y experimentales (Bueno, 2005).

Una de las propuestas más trascendentes para el análisis del comportamiento en sus diferentes contextos es la teoría interconductual, ya que se considera a la psicología interconductual como un modelo congruente entre sus planteamientos y aplicaciones (Carpio en conferencia).

Bueno (2005) señala que el interconductismo explica y formula un evento psicológico de manera científica a través de la descripción de un proceso interactivo entre un conjunto de factores. De esta manera el estudio de la psicología interconductual presenta una ventaja al hacer énfasis en las condiciones que probabilizan un evento y cuyo conocimiento permite determinar su ocurrencia.

3.1 Investigación Interconductual

La psicología interconductual es un modelo de campo, que busca colocar a la psicología como ciencia natural, su objeto de estudio se define claramente como la interacción de un organismo con su medio ambiente físico-químico, biológico y social (Ribes & López, 1985); además de que incluye la manera en que las condiciones evolucionan en la historia evolutiva del organismo; entender el objeto de estudio, postulados y desarrollo es importante para comprender la manera en la que se realiza investigación y aplicaciones. De acuerdo con Ribes y López (1985), el interconductismo se ubica dentro de la perspectiva filosófica conductista; sin embargo, Vargas (2007), distingue al menos seis momentos en la evolución del conductismo a saber, conductismo arcaico, anticonductismo, preconductismo, protoconductismo, conductismo Watsoniano e interconductismo o conductismo de campo; a continuación, se describe el desarrollo histórico del conductismo:

1. El conductismo arcaico representado en mayor medida por Aristóteles y los planteamientos naturalistas acerca del alma; Aristóteles formula un proyecto de psicología como ciencia natural, en la que el alma define los niveles de organización de los actos de los organismos con base en las conductas de nutrición (realizadas por plantas, animales y hombres); la discriminación sensorial, apetito y locomoción

realizadas por los animales y los hombres y finalmente el comportamiento racional es propio de los hombres (Velásquez, 2002).

2. El anticonductismo, del cual destacan las explicaciones espirituales de Agustín de Hipona y Tomás de Aquino; en este periodo se ubican dos características de las ideas escolásticas, en primer lugar, en sus obras no hay lugar para el planteamiento de eventos psicológicos de forma científica ni para el uso de lenguaje técnico; la segunda característica es que todo lo relacionado a los eventos psicológicos se establece a través del pensamiento religioso (Kantor, 1990).

3. El preconductismo del que se desprenden las ideas de Dualismo, Empirismo y asociación de parte de los filósofos ingleses Descartes, Hobbes y Locke (respectivamente). Sin embargo, la lógica del dualismo sustancial entre la *Res cogitans* (mente) y la *Res extensa* (cuerpo), fue recuperada por una gran parte del pensamiento occidental y en específico por las teorías psicológicas (Varela, 2014).

4. Protoconductismo, en este periodo se observaron las contribuciones de la escuela fisiológica rusa instaurada por Séchenov, quien comenzó a estudiar la conducta entendida como un reflejo. Del trabajo desarrollado por Séchenov se desprende el trabajo de Berjterev y Pavlov respectivamente. Bechterevev estudió la localización de conductas aprendidas en perros como dar la pata (Hilgard & Marquis 1978), mientras que, por su parte Pavlov realizó experimentos en 1903, relacionados con las secreciones gástricas de los perros al presentarles comida; a Pavlov le interesaban las estructuras anatómicas que sirven de base al reflejo y los acontecimientos corporales que ocurren entre los estímulos y la respuesta (Ardila, 1988).

5. Conductismo Watsoniano; la fundación institucional del conductismo se realiza con la publicación de "*The psychology as the behaviorist views it*" de John B. Watson. De acuerdo con Ribes (1995), el planteamiento conductista se basa en dos

argumentos: primero, localizar a la psicología como una ciencia natural cuyo estudio implica el comportamiento humano y animal dentro de una perspectiva evolutiva; y segundo abandonar el método introspectivo. Posteriormente, Skinner retomó y desarrolló un modelo derivado de los estudios de Pavlov y de los principios de Watson, lo que representó la consolidación del condicionamiento operante en un modelo de triple contingencia; de acuerdo con Ribes y Galindo (1974), esto representó para la psicología la implementación de metodología científica con una clara inclinación al estudio de la conducta a través de la experimentación.

6. Interconductismo o conductismo de campo: es la última etapa en el desarrollo del conductismo y el periodo que se busca ampliar para objetivos del presente trabajo. Inicia formalmente con la publicación de “Psicología Interconductual” y posteriormente “Principios de psicología” (de Jacob Robert Kantor), con lo que se presenta un metasistema para el estudio de la interconducta, donde se define a la psicología como el estudio de la interacción de un organismo con otros organismos, objetos, sus cualidades y relaciones específicas (Silva, Ruiz, Aguilar, Canales y Guerrero, 2016).

De acuerdo con Kantor y Smith (2016), para que la psicología cumpla la demanda de descripción científica, se debe ubicar y aislar las unidades básicas que se pretende estudiar. En el caso de la psicología esta unidad es el segmento conductual; dicho segmento está compuesto por una serie de factores sincrónicos que configuran una sola interacción psicológica, por lo que, al hablar de un evento psicológico, se hace referencia a la integración interactiva de diversos factores en un contexto determinado (Kantor, 1990; Kantor & Smith, 2016).

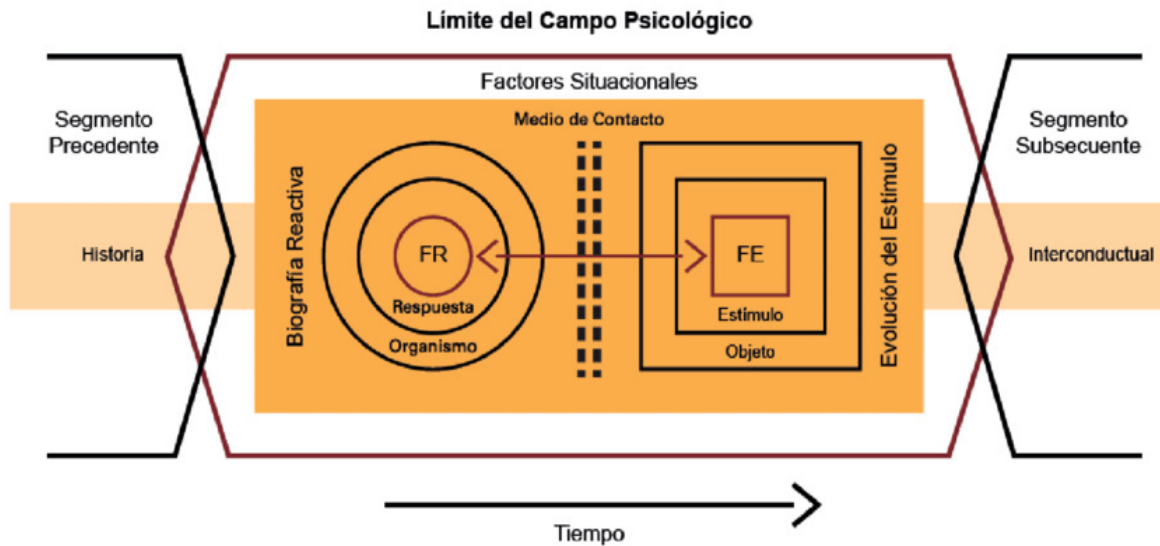


Figura 2. Unidad de evento psicológico propuesto por Kantor (tomado de Kantor & Smith, 2016).

Para Kantor, la unidad de estudio en psicología es el *Evento psicológico* (EP), representado a través de la expresión $EP = C(k, fe, fr, hi, fd, mc)$. Donde (C) hace referencia a la interdependencia entre los factores que están en interacción; (K), es la unicidad o especificidad de los campos. La función de estímulo (fe), representa la interacción del objeto estimulante con el organismo. La función de respuesta (fr), representa la interacción del organismo con el objeto estímulo, de esta manera cualquier evento psicológico deriva a una relación entre el estímulo y la respuesta ($S \leftrightarrow R$).

La historia interconductual (hi) es el contacto que ha tenido en el desarrollo el organismo con los eventos ambientales; la historia interconductual está compuesta por la biografía reactiva (la forma en la que cambia la respuesta frente a los estímulos) y por la evolución del estímulo (las variaciones que la función de estímulo ha tenido en la historia de interacción con el organismo).

Los factores disposicionales (fd), son las condiciones que probabilizan el evento psicológico, los factores varían de acuerdo a las propiedades del objeto estímulo, el organismo o el medio. Finalmente, el medio de contacto (md) hace referencia a las condiciones particulares que permiten que ocurra la interacción. De acuerdo con Carpio, Pacheco, Canales, Hernández y Flores (1998) el metasisistema

de Kantor, sugirió criterios generales para la definición de lo psicológico, la orientación de la investigación y la definición de teorización correspondiente.

Cabe mencionar que a pesar de que la propuesta de Kantor brinda una lógica de análisis de lo psicológico como interacción, aún faltaba estructurarse de manera que permitiera la definición y análisis empírico de lo psicológico. En 1985 se publica "Teoría de la conducta" en donde Ribes y López plantean una serie de categorías a manera de taxonomía para identificar el comportamiento en niveles funcionales, dichos niveles representan formas cualitativamente diferentes de comportamiento los niveles son contextual, suplementario, selector, sustitutivo referencial y sustitutivo no referencial.

Adicional a la taxonomía propuesta por Ribes y López, se destaca el aporte teórico de Roca i Balasch, en el que analiza el comportamiento como un campo integrado por dos niveles: asociación y configuración, los cuales a su vez se ajustan a tres tipos de organización interactiva: la psicobiológica, la psicofísica y la psicosocial; a través de estos conceptos el modelo de Roca i Balasch logra dar cuenta de fenómenos del comportamiento, desde condicionamiento temporal, hasta pensamiento (Borja, 2009) .

Ribes (1995) señala que la teoría interconductual constituye una lógica de análisis para ubicar, observar, describir y explicar los fenómenos psicológicos, al tiempo que propone eliminar el lenguaje ordinario de la práctica científica. La psicología interconductual, representa en ese sentido, una disciplina que genera conocimiento básico y que diseña sus aplicaciones con base en los hallazgos generados en la investigación.

Implementar modelos tecnológicos de la psicología interconductual a las organizaciones no solamente contribuirá en la manera en cómo se define y explica el comportamiento en este ámbito en específico, sino también al momento de hacer predicción y control del comportamiento. La investigación científica en psicología organizacional también resultaría favorecida al proponer una visión objetiva, naturalista y enfocada al estudio del comportamiento en las organizaciones.

A manera de ejemplo se describen a continuación cuatro propuestas para la aplicación tecnológica de la psicología interconductual; cabe mencionar que se

busca que la generalidad y abstracción de las propuestas sea delimitada por las condiciones del ámbito al que se aplica, en este caso el ámbito organizacional (Díaz, Landa & Rodríguez 2002; Rodríguez, 2005).

- 1) Categorías de análisis tecnológico interconductual de Ribes y López (1985).
- 2) Análisis Contingencial de Ribes, Díaz, Rodríguez y Landa (1986).
- 3) El modelo de las prácticas de juego de lenguaje de Carpio, Pacheco, Canales y Flores (1998).
- 4) La Intervención Interconductual de Vargas (2008).

Categorías de análisis tecnológico interconductual (Ribes y López, 1985).

La tecnología de acuerdo con Ribes y López (1985) es un conjunto de procedimientos enfocados en transformar, eliminar o crear objetos y condiciones para producir efectos. Estos efectos son identificados en dos categorías; la primera es la tecnología enfocada a la construcción de objetos, aparatos y estructuras fisicoquímicas. La segunda categoría abarca el diseño de lenguajes y procedimientos de organización, potenciación y aprovechamiento de recursos materiales, por lo que la tecnología psicológica pertenece a esta segunda categoría.

Al considerar que la tecnología psicológica está fundamentada en un sistema de conocimiento científico, se requiere un sistema conceptual que sirva como interface entre el conocimiento científico y la aplicación de dicho conocimiento, esta interfaz se logra al identificar y analizar las características del individuo y del medio en el que interactúa:

- 1) Características de los sistemas reactivos de los individuos: Los sistemas reactivos son aquellas competencias físicas y sociales que son integradas por los lenguajes naturales y formales, así como las morfologías

biológicas de respuesta; estos sistemas reactivos representan posibilidades diferenciales de interacción entre individuos.

2) Factores disposicionales: Los factores disposicionales son el conjunto de variables que permite establecer la probabilidad de una forma de interacción. Esta puede ser de dos maneras, por la historia de interacción con elementos similares, o como circunstancias actuales que propician o interfieren con su funcionalidad.

3) Niveles funcionales y formas de competencia: Son las posibilidades interactivas del individuo y el medio.

4) Sistemas formales de contingencias: Estos son definidos a manera de sistemas de contingencias sociales, establecidos a manera de normas, pautas, costumbres y tradiciones; se consideran al momento de diseñar una aplicación debido a que permite hacer una evaluación entre la funcionalidad de los sistemas reactivos del individuo, con lo establecido socialmente.

5) Sistemas potenciales y virtuales de interacción: Son los cambios sobre el comportamiento de otros individuos, objetos y eventos; así como cambios recíprocos como producto de la interacción.

Las categorías no representan el marco directo para la aplicación del conocimiento científico, más bien son una guía para la identificación y análisis de los factores funcionales del individuo y del medio en el que interactúa, lo cual brinda una base al momento de diseñar o realizar una intervención.

Análisis Contingencial (Ribes, Díaz, Rodríguez & Landa, 1986).

El análisis contingencial es una alternativa de intervención y evaluación del comportamiento, inicialmente se diseñó como una alternativa al modelo clínico (Ribes, Díaz, Rodríguez, & Landa, 1986), sin embargo, es posible extender su aplicación a diversos contextos, debido a que este modelo es un sistema y una metodología cuyo objetivo es analizar el comportamiento humano y proponer una forma de modificarlo (Rodríguez, 2005). Este modelo considera el comportamiento

de un individuo, como una compleja red de interacciones con otros significativos; el análisis contingencial se realiza a través del estudio de cuatro dimensiones (Díaz, Landa & Rodríguez, 1996): Sistema microcontingencial, Sistema macrocontingencial, Factores disposicionales y Personas; como proceso general, el análisis contingencial busca:

I) Identificar las relaciones microcontingenciales: Se considera que un comportamiento valorado como problema se desarrolla en relación con otros, en circunstancias de interacción denominadas microcontingencias; una microcontingencia está compuesta por la morfología de la conducta, las situaciones, personas involucradas y efectos.

La *morfología de la conducta* es el comportamiento del usuario; las *situaciones* abarcan las circunstancias del contexto que infieren en el comportamiento definido como problema (lugares, objetos, acontecimientos, etc.). Al identificar el elemento de *Personas*, se hace referencia a los otros significativos que puedan afectar funcionalmente una interacción ya sea al auspiciar, mediar o regular el comportamiento. Los *efectos*, se dividen en tres tipos al afectar el comportamiento de otros; al no afectar la conducta de otros y cuando afecta su propia conducta (efectivo, inefectivo y afectivo, respectivamente).

II) Evaluar el sistema macrocontingencial: Desde esta lógica, un problema psicológico es valorado como tal a partir de un contexto en el que se consideran las prácticas (acciones y creencias) del grupo de referencia del usuario. Por lo tanto, la evaluación se da en función de las prácticas valoradas entre el usuario y los otros, es decir el contexto valorativo de la interacción.

III) Determinar la génesis del comportamiento: En este paso se define el origen histórico de la interacción y aquellos elementos que probabilizan la conducta actual. Se identifican en este paso la circunstancia en la que la interacción comenzó a valorarse como problema, el origen de la microcontingencia de estudio, la historia mediadora de la conducta en el pasado y la función disposicional de otros en el pasado.

IV) Análisis de soluciones: El proceso de análisis de soluciones se realiza a través de un formato gráfico tal como el mostrado en la figura 8, en el cual se

analizan los posibles cambios a nivel macrocontingencial (vertical) o en las dimensiones de la dimensión microcontingencial (horizontal).

	Mantenimiento macrocontingencial	Cambio macrocontingencial
Mantenimiento microcontingencial		
Cambio en la conducta de otras personas		
Cambio en la propia conducta		
Opción por nuevas microcontingencias		
Otras opciones de la misma conducta		

Figura 3. Análisis de soluciones en el análisis contingencial (Rodríguez & Díaz, 1999).

V) Selección, diseño y evaluación de los procedimientos de intervención: En el último paso se definen los métodos más adecuados de acuerdo a criterios para modificar disposiciones, alterar el comportamiento de otros, o la propia conducta. Siguiendo esta clasificación se justifica la implementación de técnicas existentes o nuevos procedimientos, los cuales son evaluados con base en los cambios relativos a la demanda del usuario.

Cabe concluir que el análisis contingencial al ser usado como sistema, permite realizar un análisis funcional del comportamiento de un individuo a través de las categorías que lo componen. Al ser empleado como metodología, permite el análisis y estrategias para modificarlo, de esta manera permite enfrentar demandas psicológicas en cualquier ámbito o población (Rodríguez & Landa, 1996).

Práctica tecnológica como juegos de lenguaje (Carpio, Pacheco, Canales & Flores, 1998).

El modelo de las prácticas de juego de lenguaje propuesto por Carpio, Pacheco, Canales y Flores (1998), hace referencia al hecho de que el comportamiento es

fundamentalmente lingüístico, es decir el lenguaje es el medio, el instrumento, circunstancia y criterio bajo los cuales se regula el comportamiento (Ribes, 1993).

La aplicación tecnológica de la psicología tiene como base la interacción entre el psicólogo y el usuario, esta interacción parte de la demanda del servicio psicológico por parte de un usuario y finaliza con la transferencia de conocimiento derivado de la intervención; el modelo de práctica tecnológica como juegos de lenguaje identifica siete situaciones en las cuales el psicólogo interactúa con el usuario y su demanda de servicio:

- a) El juego del análisis de demandas: en el que se consideran las demandas explícitas del usuario de los servicios psicológicos y se relacionan con los marcos conceptuales bajo los cuales se reconoce como demanda psicológica.
- b) El juego de la formulación de problemas y soluciones: en el que se analiza la dimensión psicológica de requerimiento del usuario; se constituye un ámbito de desempeño en el que pasa de la identificación del lenguaje ordinario (del usuario) a identificar como parte de una dimensión psicológica.
- c) El juego de la definición y criterios de éxito: se seleccionan las estrategias de diagnóstico e intervención y se establecen los criterios a través de los cuales se observa el éxito o fracaso de la intervención.
- d) El juego de la intervención: el cual consiste en poner en acción las estrategias de intervención y medición para la observación de los cambios esperados.
- e) El juego de la evaluación y seguimiento: en el que los datos obtenidos durante la intervención son valorados como evidencia de cambios

significativos para establecer criterios de evolución de acuerdo a las tendencias iniciales esperadas.

- f) El juego de la investigación tecnológica: en el cual se recupera el contenido de los juegos anteriores y se evalúa como un problema en sí mismo y se evalúa en relación con modelos, teorías, métodos y datos.
- g) El juego de la transferencia: tal como su nombre se indica, se transfiere el conocimiento al usuario o a profesionales involucrados para su aplicación en situaciones específicas del problema.

El modelo ayuda a intervenir en la dimensión psicológica de un problema social, por lo que podría ser empleado en cualquier área tecnológica (clínica, educativa, organizacional, de deporte, etc.) sin alterar sus supuestos básicos.

Intervención Interconductual (Vargas, 2008).

La Intervención Interconductual (II) es una alternativa para el análisis y modificación del comportamiento en cualquier contexto de la psicología, con lo cual, basa su función tecnológica en seis puntos:

Primero, la intervención se basa en contrastar la funcionalidad del comportamiento ante situaciones criterio y ante criterios de logro de contextos específicos. Segundo, el psicólogo analiza o estima la tendencia de un individuo a comportarse de acuerdo a su historia de interacción o como resultado de una modificación a un evento específico. Tercero los procedimientos tecnológicos no modifican sus fundamentos al ser empleados para cumplir con diversos objetivos. Cuarto, el procedimiento no se ve afectado por las particularidades del contexto, lo cual puede llevar a ser aplicado en contextos educativos, deportivos u organizacionales. Quinto, el comportamiento no es representado en curvas de distribución normal o índices generales de población, el punto de comparación es la conducta propia del individuo. Sexto, la función del psicólogo es informar y orientar al usuario sobre consecuencias de modificar su interacción.

Es un proceso que se basa en el análisis, evaluación, regulación y Probabilización del comportamiento psicológico como dimensión de un problema social. El **análisis** se compone de tres procesos: 1) la identificación y delimitación de los elementos de la interacción, por lo tanto, se definen los eventos y objetos funcionales que componen el límite de campo, (función estímulo-respuesta; factores disposicionales y medio de contacto). 2) Denominación, esto se refiere a la designación de un nombre para describir funcionalmente a la interacción. 3) especificar el nivel de mediación (función contextual, suplementaria, selectora, sustitutiva referencial o sustitutiva no referencial).

La **evaluación** es la contrastación de la función (contextual, suplementaria, selectora, sustitutiva o sustitutiva no referencial) con la valoración del usuario; esta contrastación permite identificar el criterio normativo (familiar, religioso, moral, laboral, etc). La **regulación** es la modificación o preservación de la valoración o los elementos que componen la interacción, (función estímulo-respuesta; factores disposicionales y medio de contacto). La **probabilización** se refiere al pronóstico de desarrollo posterior estimado de la interacción de interés.

La aplicación tecnológica de la II, facilita la identificación de la dimensión psicológica de un problema social. Su aplicación tecnológica a los diversos contextos (educativo, deportivo, organizacional, etc.) dependerá del énfasis en alguno de los elementos; de ahí que se puedan proponer herramientas para recabar información e implementar la intervención.

CAPÍTULO 4. LA INVESTIGACIÓN EN MÉXICO SOBRE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL DE 2006 A 2016

“Es un error capital el teorizar antes de poseer datos. Insensiblemente, uno comienza a deformar los hechos para hacerlos encajar en las teorías en lugar de encajar las teorías en los hechos”
Sherlock Holmes

Haciendo referencia a la interacción que tienen los roles para el desarrollo de una disciplina, en la actualidad se observa que los problemas surgidos desde el ámbito profesional y académico son considerados y atendidos con mayor frecuencia que aquellos surgidos desde la disciplina científica. La relación entre el ámbito profesional y el académico no solo se encuentra en la función laboral que toma un psicólogo al egresar de la universidad, sino que también pueden considerarse los programas de prácticas profesionales o como parte del servicio social.

En tal sentido, también es común que se destine mayor importancia a las actividades de formación académica o profesional antes que a las actividades científicas; una muestra de ello es el estudio desarrollado en Colombia por Uribe, Aristizabal, Barona, y López (2009), en el que encontraron que las actividades como el desarrollo de propuestas de investigación científica, redacción de artículos científicos y ponencias para presentación en eventos científicos, eran considerados como “no relevantes” para una muestra de empleadores de psicólogos organizacionales. El interés que llega a tener el ámbito profesional por los productos desarrollados por el ámbito científico es en algunas ocasiones muy ligero, aun cuando de manera inicial el ámbito profesional se nutre del producto de la investigación y los avances tecnológicos.

Si bien es un panorama poco alentador, es también necesario comenzar a estudiar y desarrollar propuestas consistentes que nos ayuden a dar cuenta del estado actual y la manera en que se pueden modificar las circunstancias actuales. Al respecto, una de las soluciones al estado actual de la psicología es establecer las bases de una psicología con un lenguaje propio que sea capaz de generar aportes al ámbito académico y profesional para trabajar complementariamente con otras disciplinas sin perder su carácter de ciencia. Plantear que la psicología pueda

interrelacionarse y establecer un modelo de estudio científico, ayudará a que ante los nuevos retos y problemas del rol profesional puedan generarse también conocimientos y tecnologías que ayuden a dar una respuesta social relevante. De igual manera, el establecer una base de estudio para la ciencia, contribuirá a la formación de futuros profesionales e investigadores actualizados que integren conocimientos teóricos con aplicaciones funcionales a la sociedad.

Ahora bien, es posible resumir estos puntos de forma muy concreta; en primer lugar, existe una mayor preocupación en el ámbito académico y profesional antes que en el ámbito científico; aunado a esto, no existen suficientes estudios que muestren el desarrollo general de la investigación en psicología organizacional, por lo que resulta complejo aseverar si el principal problema es que no se realiza la suficiente investigación o si la investigación que se realiza no se sujeta a una teoría que sustente las actividades de la mayor fuente de trabajo para los psicólogos mexicanos (Aguilar & Vargas, 2010).

Por lo tanto, el objetivo general del presente trabajo fue: realizar una revisión del estado actual de la investigación en psicología organizacional en México.

Del objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Realizar una revisión bibliográfica de las investigaciones publicadas en los últimos diez años dentro de revistas de circulación en México y como parte de proyectos de titulación en las principales universidades de México.
- Identificar la contribución que la investigación hace a la psicología organizacional de acuerdo con una matriz científica general.
- Identificar propuestas de investigación, así como de intervención desde la teoría interconductual, reportadas en la literatura actual.

La presente investigación se enfocó en los avances que se han hecho en México dentro de la psicología organizacional en los últimos diez años, puesto que se considera incongruente el nulo avance en investigación comparado con la demanda laboral de psicólogos organizacionales, por lo que al profundizar en el

estado actual es posible ofrecer una mirada integral que unifique y oriente las actividades de los psicólogos organizacionales.

Método

Con la finalidad de cubrir el objetivo del presente trabajo se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica considerando dos fuentes principales:

- Las publicaciones en revistas indexadas de circulación en México.
- Las publicaciones de trabajos de grado (Tesis y tesina) de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Autónoma Metropolitana.

Los criterios de inclusión de los materiales bibliográficos fueron:

- a) Materiales con una vigencia de 10 años a la fecha.
- b) Revistas indexadas de difusión en México especializadas en psicología.
- c) Revistas con un alto índice H o cuyo impacto o publicación surja desde una institución académica cuyo aporte sea trascendental para la disciplina.
- d) Las tesis y tesinas publicadas desde las facultades de la UNAM, IPN y UAM desde 2006 a 2016, cuyo tema central sea la Psicología organizacional (de acuerdo con los criterios de Olivares y González, 2014).

CAPÍTULO 5. RESULTADOS

*"La desgracia del psicólogo es que nunca está seguro de hacer ciencia
y cuando la hace nunca está seguro de que ésta sea psicología"*

Georges Politzer

Las estadísticas acerca de la investigación en psicología colocan a México como uno de los primeros lugares a nivel Latinoamérica (de acuerdo con datos reportados para 2017, por el sitio *scimago.com*), pero es únicamente al considerar las áreas de investigación clínica, educativa, cognitiva, neuropsicológica y social; es decir la investigación en psicología organizacional no es considerada como categoría, lo cual puede deberse a varios factores como un bajo número de publicaciones.

De ahí que a pesar de que actualmente existen diversas revistas de psicología en México, no existen revistas indexadas dedicadas específicamente a la psicología organizacional, lo cual puede dar un poco de referencia acerca del trabajo que supone hacer investigación desde la psicología organizacional.

El conocimiento de los temas específicos de la psicología organizacional permite valorar las tendencias actuales de investigación y la manera en cómo son tratados los productos de la investigación científica generada desde las organizaciones a manera de contribuciones teóricas o empíricas. Tal como lo señala Martínez y Castañeda (2006), la psicología organizacional afronta el desafío de revisar sus conceptos, teorías y métodos, de manera que demuestre su compromiso y su contribución a los problemas actuales en el contexto laboral.

Por lo cual se propone mostrar el estado actual de la investigación en psicología organizacional en los últimos 10 años, tomando como base dos fuentes: las publicaciones en revistas indexadas de circulación en México y a través de los trabajos de grado realizados en la UNAM. La psicología organizacional debe encargarse de producir conocimientos a fin de explicar, interpretar y dar sentido a la conducta en el escenario de trabajo; de ahí la necesidad de revisar los aportes que hasta el momento se han generado para contribuir al estudio del rol que las

personas tienen en el mundo de las organizaciones y el trabajo (Martínez & Castañeda, 2006).

5.1 Investigación en revistas indexadas en México

Para efectos del presente estudio, se consideraron las investigaciones realizadas en los 10 últimos años que cumplieran al menos uno de los siguientes criterios: a) revistas indexadas de difusión en México especializadas en psicología; b) revistas con un alto índice H (medición de calidad con base en la citación que tiene una revista); c) revistas pertenecientes a instituciones de educación superior en México.

Inicialmente se consideraron las revistas mencionadas por Cárdenas (2007): Revista Mexicana de Psicología; Enseñanza e Investigación en Psicología; Revista Intercontinental de Psicología y Educación; Psicología y salud, todas ellas indexadas y de circulación en México.

Adicionalmente se consideró la inclusión de las revistas: Acta Comportamental y la Revista Mexicana de Análisis de la Conducta por su índice H (Scimajor); así como las revistas Psicología Iberoamericana (Universidad Iberoamericana), Acta de investigación Psicológica (UNAM) y la Revista Electrónica de Iztacala (UNAM).

Tabla 1. Revistas y criterio de revisión.

Revistas consideradas inicialmente.	Criterio revisado
Revista Mexicana de Psicología	A
Enseñanza e investigación en Psicología	A
Revista Intercontinental de Psicología y Educación	A
Psicología y Salud	A
Acta Comportamental	B
Revista Mexicana de Análisis de la conducta	B
Psicología Iberoamericana	C
Acta de investigación psicológica	C
Revista Electrónica de Iztacala	C

Se procedió a revisar el contenido de las nueve revistas, con la finalidad de filtrar aquellas que por sus contenidos quedaran fuera de objetivo de investigación del presente estudio. Se consiguió descartar cuatro de las revistas al no contener ninguna investigación publicada enfocada a la psicología organizacional en el periodo de 2006 a 2016.

En la tabla 2 se observa la muestra final de revistas en las que se buscaron artículos de psicología organizacional, para la Revista Mexicana de Psicología editada por la Sociedad Mexicana de Psicología A.C., se revisaron los 20 números publicados en sus últimos 10 volúmenes. La revista Enseñanza e investigación en psicología, es editada por el Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A. C., de esta publicación se consideraron los 24 números publicados en los últimos 11 volúmenes. Para la Revista Intercontinental de Psicología y Educación, editada por la Universidad Intercontinental, se consideraron 20 números de 10 volúmenes, cabe mencionar que el último número publicado por esta revista fue en 2015. De la revista Psicología Iberoamericana de la Universidad Iberoamericana, se consideraron los 22 números que han sido publicados a la fecha. Por otra parte, el Acta de Investigación Psicológica se comenzó a publicar en 2011 a través de la Facultad de Psicología de la UNAM, por lo cual se revisaron los 18 números que esta revista cuatrimestral ha publicado a la fecha. Finalmente, la Revista Electrónica de Iztacala es una publicación trimestral a cargo de la FES Iztacala de la UNAM; esta revista ha tenido 44 números de 2006 a la fecha, considerando 11 volúmenes.

Tabla 2. Revistas consideradas para la investigación.

Revistas y números revisados.	
Revista Mexicana de Psicología	20
Enseñanza e investigación en Psicología	24
Revista Intercontinental de Psicología y Educación	20
Psicología Iberoamericana	22
Acta de investigación psicológica	18
Revista Electrónica de Iztacala	44

En las seis revistas se encontró un total de 43 artículos, en la revista Enseñanza e Investigación en Psicología se encontraron 13 artículos, es decir casi una tercera parte de los artículos revisados fueron publicados en dicha revista; por otra parte, en Psicología Iberoamericana se revisaron 10 artículos, equivalente al 23% del total de artículos revisados de 2006 a 2016. La Revista Electrónica de Iztacala y la Revista Mexicana de Psicología tuvieron una diferencia de solo un artículo. Las revistas en las cuales se encontró investigación en menor medida fueron Acta de investigación Psicológica con 4 artículos y la revista Psicología y Educación con apenas un artículo en el periodo que va de 2006 a 2016.

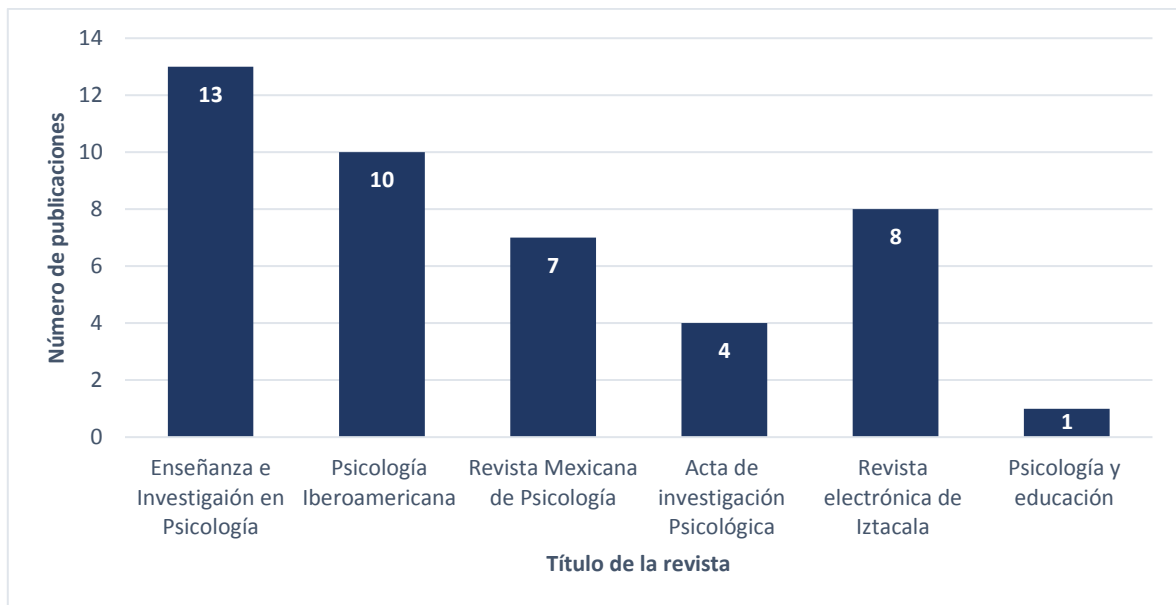


Figura 4. Total de artículos revisados por revista.

Un dato que llama la atención es la participación de autores extranjeros en las publicaciones de psicología organizacional realizadas en nuestro país. Por otra parte al hacer una comparación respecto al país de origen de las contribuciones realizadas en las revistas analizadas, se observó que poco menos de la tercera parte de los artículos publicados (30%) fueron contribuciones de España (6 artículos), Argentina (2 artículos), Portugal (1 artículo), Estados Unidos (1 artículo), Costa Rica (1 artículo), El Salvador (1 artículo) y Cuba (1 artículo); mientras que el 70% restante fueron publicaciones nacionales (30 artículos). Es importante destacar

la participación extranjera en la investigación difundida en nuestro país, por una parte, esto puede representar el destacado status de difusión que nuestro país representa a nivel de disciplina, por otra parte, las aportaciones de otros países nutren la cultura y temas de investigación siempre y cuando se consideren dentro de un marco general para el estudio de la psicología en las organizaciones.

Con respecto a los temas abordados en las publicaciones, se consideró la clasificación de Hernández (2013), denominada Matriz Científica General (MCG), en la cual clasifica las prácticas científicas en cinco categorías:

- 1) Actividad Filosófica: engloba las prácticas características de reflexión sobre un segmento de realidad. En esta actividad se representan los supuestos y creencias básicas de la disciplina, es decir, es el sistema lógico en el que se fundamenta la teoría y práctica.
- 2) Actividad teórica: hace referencia al análisis de un ambiente previamente delimitado del cual se extraen leyes y teorías producto de la investigación y abstracción sistemática. La teoría constituye un sistema de categorías bajo las cuales se selecciona, relaciona y representan los eventos de estudio.
- 3) Actividad tecnológica: Se desarrolla en ámbitos sociales en los que existe una demanda específica a resolver; dentro de sus principales objetivos se encuentra generar instrumentos y procedimientos que colaboren al control y modificación de fenómenos con base en teorías y leyes que sustentan su aplicación.
- 4) Actividad profesional: Se caracteriza por la aplicación de herramientas, instrumentos y procedimientos que se generaron en la actividad tecnológica; dicha aplicación está delimitada socialmente a manera de instituciones.
- 5) Actividad interdisciplinar y transdisciplinar: Esta categoría engloba aquellos esfuerzos realizados para coordinar diferentes disciplinas, estas disciplinas proporcionan herramientas y soluciones en coordinación de diferentes profesionales.

Tomando en cuenta la anterior clasificación, se analizaron los artículos encontrados con el objetivo de ubicarlos en alguna categoría, en este sentido ningún estudio cumplió con las características necesarias para ser ubicado dentro de la categoría de actividad filosófica.

En la categoría de actividad teórica, se encontraron 7 publicaciones. Se destaca que, a pesar de ser un bajo número de artículos, existen propuestas para explicar temas como las competencias laborales (Rodríguez & Posadas, 2007); el fenómeno del *Mobbing* (Arciniega, 2009; Arciniega, 2012) o describir los procesos de adaptación del Análisis Conductual Aplicado en el contexto laboral (Lattal & Porrit, 2008).

Las actividades tecnológicas revisadas en los artículos publicados (11 artículos), son en su mayoría el desarrollo de instrumentos de medición o el desarrollo de propuestas para definir, analizar y resolver problemas en situaciones concretas; por ejemplo la inclusión de variables de Deseabilidad Social en procesos de capacitación (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009); un modelo para abordar los conflictos de valores y estrés laboral (Ramos & Jordao, 2015); y desarrollo de instrumentos para evaluar habilidades gerenciales (Cruz, Serralde & Rivera, 2015) o para la evaluación de competencias en servicio a clientes (Quirós, 2015).

Por otra parte, un dato interesante fue que más de la mitad de los artículos (53%), pertenecen a la categoría de Actividad Profesional, es decir, son publicaciones que reportan un conjunto de prácticas desarrolladas (en su mayoría la aplicación de instrumentos o herramientas) desde una metodología con la finalidad de sistematizar problemas específicos. Una gran parte de los artículos dentro de esta categoría desarrollaron aplicaciones en temas como *Mobbing* y *Burnout*, encontrar tales resultados cobra sentido al considerar que uno de los principales problemas de la Psicología organizacional son las exigencias del ambiente laboral contemporáneo, ya que pueden originar tensión en los trabajadores, eliminar tales tensiones puede representar la clave para el éxito en muchas organizaciones (Luthans, 2008).

El número de artículos encontrados para en la actividad interdisciplina y transdisciplina es muy bajo, llegando a encontrar únicamente dos artículos en los

cuales se explica el rol que el psicólogo organizacional debe tener con base en la opinión de diversos empleadores en México (Cabrera, Hickman & Mares, 2010) y uno más como propuesta de valoración pericial del Mobbing (González, Delgado & García).

En la Figura 5, se observan los resultados de la revisión, los cuales coinciden con el estudio de Aguilar y Vargas (2010b) en el que encontraron que la investigación en México se concentra principalmente en aplicaciones para las organizaciones (categoría de actividad profesional); también reafirma a los autores en la medida en que, fue posible observar que la mayoría de los artículos no se desarrollan dentro de un marco conceptual específico, más bien atienden en un sentido general las necesidades de las organizaciones y en menor medida el desarrollo teórico como explicación del comportamiento en las organizaciones.

El número de artículos encontrados en la categoría de la actividad Inter y transdisciplinaria, puede significar que debe comenzar a darse mayor interés y apoyo a aquellas propuestas que busquen establecer comunicación con otras profesiones para el cumplimiento de objetivos organizacionales en común.

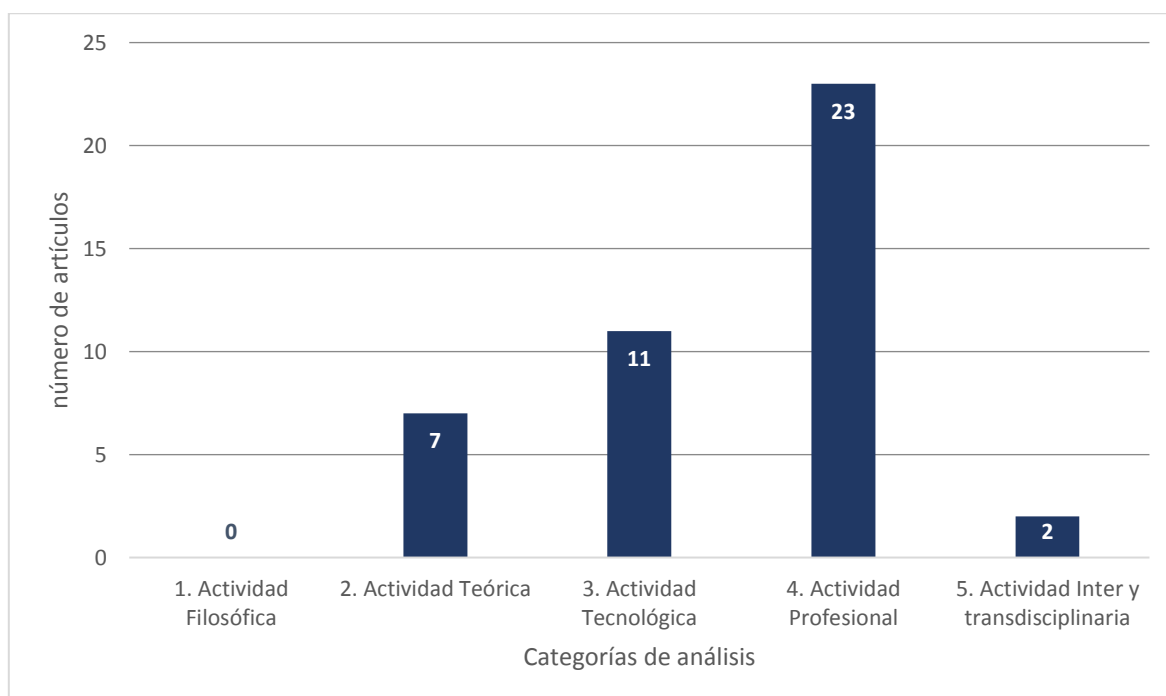


Figura 5. Artículos clasificados por categorías de acuerdo a la Matriz Científica General (MCG) (Hernández, 2013).

5.2 Investigación en proyectos de titulación de la UNAM

Hasta este punto es importante resaltar el papel que tiene la UNAM en México ya que, de acuerdo con estadísticas proporcionadas en la página de la universidad, el número de títulos expedidos ha incrementado desde 13, 553 en 2006, hasta 24,463 en 2016. Sin embargo, uno de los datos que llama la atención es el número de egresados que se titulan mediante tesis, tesina o examen profesional, ya que en 2006 el 56% de los egresados realizaban un trabajo de tesis, tesina o examen profesional, mientras que en 2016 solamente el 30% eligió este método de titulación (Portal de Estadísticas Universitarias, 2017).

Tabla 3. Comparación entre los alumnos titulados en 2006 y 2016.

Año	Total de alumnos titulados	Alumnos titulados por tesis, tesina o examen profesional	%
2006	13,553	7,392	56%
2016	24,463	7,346	30%

La disminución en el porcentaje de alumnos titulados por tesis, tesina o examen profesional, son explicados en gran medida debido a que ha aumentado el número de alumnos que se encuentran en proceso de titulación y a la difusión y de nuevos métodos de titulación. De acuerdo con el Portal de Planeación de la UNAM (2017), los métodos de titulación diferentes a la tesis, tesina o examen profesional han aumentado, cabe destacar que la investigación a manera de Tesis, tesina o examen profesional no ha dejado de ser la forma más común de titulación para los alumnos de la UNAM, sin embargo, actualmente es posible observar el auge de nuevas formas de titulación que no necesariamente incluyen a la investigación dentro de sus procesos. En la tabla 4 se observa la distribución en las formas de titulación de los alumnos titulados en 2015.

Tabla 4. Método de titulación seleccionado por alumnos de la UNAM en 2015.

Métodos de titulación en 2015	%
Tesis, tesina o examen profesional	33.8%
Ampliación y profundización de conocimientos	26.2%
Examen general de conocimientos	17.6%
Seminario de tesis o tesina	6.9%
Trabajo profesional	5.4%
Estudios de posgrado	3.5%
Créditos y alto nivel académico	2.4%
Servicio social	1.2%
Actividad de investigación	0.5%
Actividad de apoyo a la docencia	0.3%
Otras	1.7%

Hay que resaltar el impacto histórico que la investigación (tesis, tesinas, publicaciones, etc.) ha tenido en la UNAM, la investigación ha sido eje rector del surgimiento y difusión del conocimiento no solo para la psicología. De acuerdo con datos del Ranking Web de Universidades, la UNAM se encuentra dentro de las 150 mejores universidades en el mundo y es número uno a nivel nacional. El ranking es una iniciativa del Consejo Superior de Investigaciones Científicas y su finalidad es medir la actividad científica a nivel mundial y su impacto a través de internet (Reséndiz, 2017).

Al respecto la UNAM cuenta con herramientas que validan su posición e influencia en la divulgación de la investigación, se considera que la investigación a modo de tesis o tesina como método de titulación es de gran importancia, no solamente por la contribución al ahondar sobre un tema en específico, sino que también justifica la aplicación del conocimiento en los distintos escenarios posibles. De acuerdo con la Dirección General de Bibliotecas (2017-2018), la herramienta TESIUNAM, fundada en 1986 es un catálogo electrónico que contiene los registros de 320,000 trabajos y en lo sucesivo funge como fuente de información y guía para ubicar líneas de investigación poco exploradas o exploradas exhaustivamente.

El valor de los trabajos de titulación es de gran importancia para el desarrollo de nuevos conocimientos tanto teóricos y aplicados, para la psicología en general, tal como lo señala Ribes (2009b), la necesidad de aplicación (de la psicología) en diferentes ámbitos ha crecido por el surgimiento de nuevas tecnologías y nuevas necesidades; la propuesta en ese sentido es revisar el producto de la investigación generada como temas de titulación en la UNAM.

Se establecieron criterios para la selección de documentos a revisar, el primer criterio fue que el documento de titulación fuera publicado en un periodo de 2006 a 2016; en segundo lugar, que el tema central del documento fuera la psicología organizacional. Se analizaron 130 registros de documentos digitales en la UNAM.

Lo primero a resaltar son los diferentes tipos de trabajos de titulación y la frecuencia en la que son elegidas; la tesis de licenciatura ha sido el método de titulación más empleado de 2006 a 2016 en temas referentes a la psicología organizacional; le siguen el método de titulación de Tesina, informe de experiencia profesional, y tesis de maestría, los trabajos que menos han sido registrados son la tesis de doctorado y los documentos de sustentación de especialización, tal como se observa en la Figura 6.

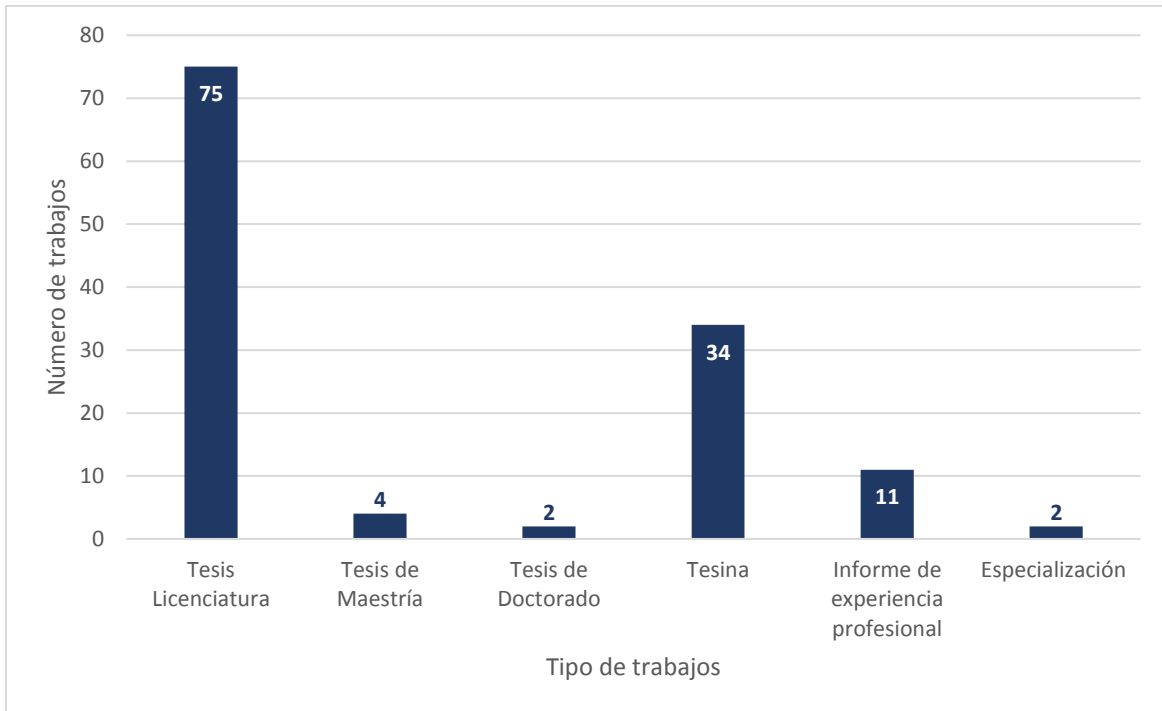


Figura 6. Tipos de trabajos de titulación publicados en la UNAM,

Los trabajos de titulación en psicología organizacional tienen una distribución diferente de acuerdo con la facultad desde la cual surgen, en el caso de la FES Zaragoza únicamente se encontraron 6 trabajos de titulación de psicología organizacional.

En la revisión se encontraron 29 trabajos de titulación generados desde la FES Iztacala, es decir, alrededor de la quinta parte de los trabajos revisados en este estudio fueron generados por parte de la FES Iztacala, desde cuyo plan de estudios se muestra una marcada influencia a la investigación, pero que no incluye a la psicología organizacional como contenido específico de una materia o curso, sino como una parte optativa de formación profesional.

Es desde la Facultad de Psicología de la UNAM, de donde se han generado mayores propuestas de titulación, en total se revisaron 80 trabajos, lo que representa el 61.5% de los trabajos revisados en el presente estudio.

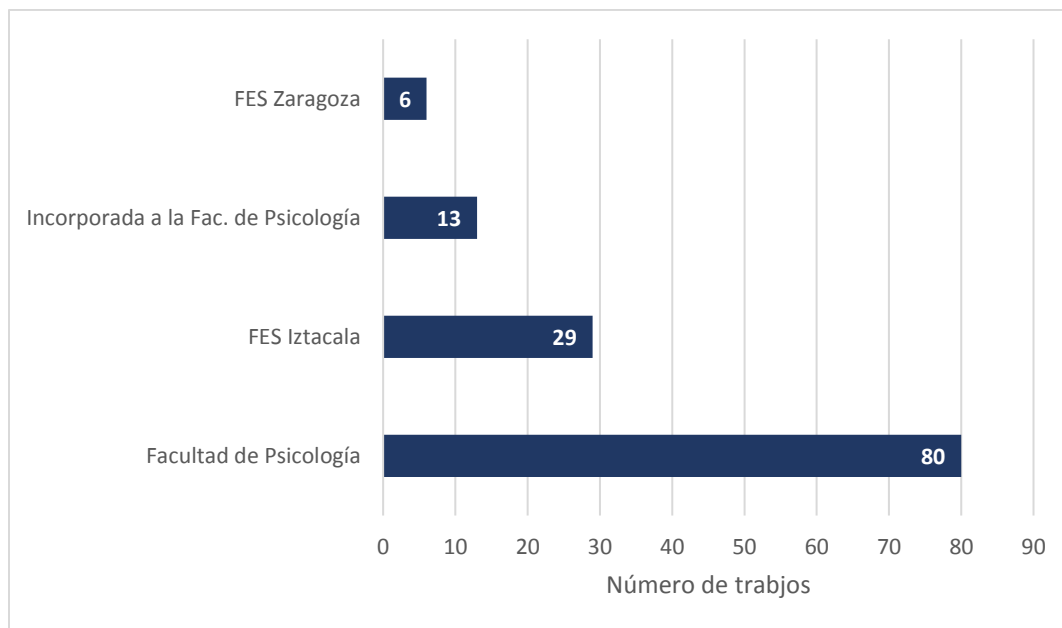


Figura 7. Muestra el número de trabajos de titulación relacionados con la Psicología Organizacional, desarrollados por cada una de las entidades académicas de la UNAM

Por otra parte, se encontró una serie de trabajos enfocados a la aplicación de la psicología organizacional publicados desde escuelas incorporadas a la UNAM, por ejemplo: la Universidad Salesiana, la Universidad de Sotavento o la Universidad Tepeyac; estas universidades no se encuentran bajo los planes de estudio de la UNAM, sin embargo, se consideran dentro de las estadísticas y generan propuestas de aplicación.

Ahora bien, los proyectos de titulación encontrados abordan como parte de su análisis una amplia gama de temas, por lo que al igual que con los artículos publicados en revistas especializadas, se decidió clasificarlos de acuerdo a la Matriz de Ciencia General de Hernández (2013), donde se encontró que ningún trabajo de titulación pudo ubicarse en la categoría de actividad filosófica, mientras que en la categorías de actividad teórica y tecnológica fueron ubicados el 18.7% y 23.4% de los escritos respectivamente; este porcentaje de trabajos de titulación es semejante al reportado respecto a los artículos de investigación ubicados dentro de las mismas categorías, es decir artículos de actividad teórica y tecnológica (16.2% y 25.5%).

También fue posible observar que la actividad profesional sigue representando la mayor parte de los trabajos reportados (43.7%), sin embargo, en este caso representa poco menos de la mitad de los trabajos revisados.

Dentro de los trabajos de titulación revisados, destaca el aumento de proyectos de actividad inter y transdisciplinar, lo que podría indicar dentro de este tipo de proyectos existe un mayor número de psicólogos que se encuentran en la práctica técnica y están en contacto directo con usuarios, grupos de referencia y organizaciones en las cuales su intervención se desarrolla a la par de otros profesionistas.

En la Figura 8, se observa la distribución de los trabajos de titulación de la UNAM en función de la MCG, la cantidad de trabajos que se observan en cada una de las categorías pone de manifiesto la importancia de realizar con mayor frecuencia trabajos de este tipo ya que al hacer esto se contribuye en mayor medida a los roles académico, científico y profesional involucrados en esta área de la psicología, sobre todo nivel académico, dada su relevancia al considerarse como el último paso en el proceso de educación superior en México, así como el eslabón hacia la práctica profesional.

Las cifras en México señalan que 5 de cada 10 egresados obtienen el título universitario (Hernández, 2015). En el caso de la psicología organizacional, es probable que contar con un título universitario o no, puede significar una diferencia al momento de buscar oportunidades laborales.

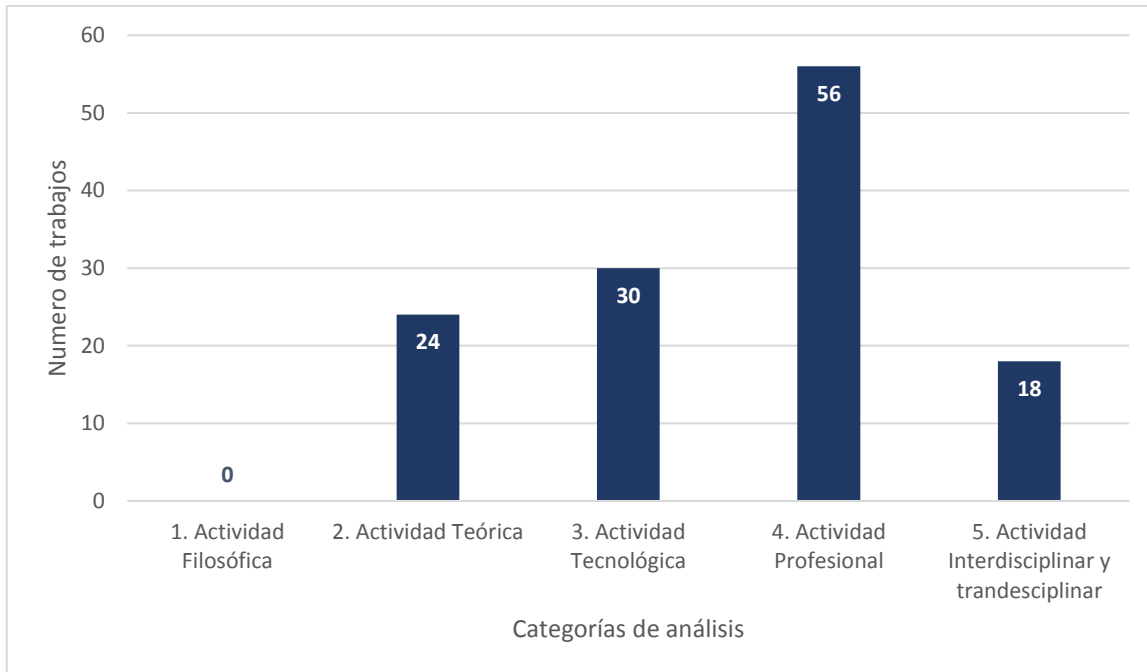


Figura 8. Muestra la clasificación de los trabajos de titulación en la UNAM con base en la Matriz Científica General (MCG) (Hernández, 2013).

Por otra parte, en los casos en los que los reportes de investigación implican el análisis o la aplicación de alguna estrategia de intervención en un contexto laboral real, sirven para tener una visión de los problemas concretos a los que profesionalmente se enfrentan los psicólogos organizacionales.

Finalmente, las investigaciones realizadas como trabajos de titulación también son una contribución directa al universo de conocimientos que integra la psicología organizacional. Hacer investigación brinda claridad a las diferencias entre el conocimiento del cual se dispone y el que se aplica. Para la psicología organizacional funciona como guía al momento de analizar en qué aspectos se debe hacer énfasis y responder con una base teórica y metodológica que sustente sus explicaciones.

5.3 La Matriz Científica General (MCG) y la investigación en psicología organizacional

Como se comentó en un inicio, la propuesta de Hernández (2013), contribuye a la clasificación de las aportaciones en diversos ámbitos de una disciplina, en este caso se analizaron dos tipos de materiales, artículos publicados y proyectos de titulación; si bien la actividad científica no consiste en un único tipo de práctica aislada, entender las prácticas y su nivel de influencia, ayuda a organizar y relacionar las diferentes contribuciones a la psicología organizacional (Reyna, Sánchez, Reyes & Hernández, 2017).

Práctica filosófica.

La práctica filosófica se refiere al estudio conceptual de los postulados filosóficos que fundamentan un sistema de conocimientos, en psicología se hace referencia a conceptos que dan cuenta de la pertenencia y validez a la construcción de teorías, por lo que la actividad filosófica en psicología se enfoca al análisis de la lógica, proposiciones y supuestos de un sistema de conocimiento. Tomando como base esta definición, no se encontraron artículos ni trabajos de publicación que se enfocaran a la reflexión de los usos y expresiones de los conceptos, criterios o métodos de la psicología organizacional.

Práctica teórica.

La práctica teórica tiene como producto final el establecimiento de leyes generales para comprender y explicar los eventos de una ciencia en particular, en el caso de la psicología se relaciona con la comprensión del comportamiento y puede incluir la comprensión de los procesos conductuales, la investigación de la conducta humana derivada de teorías o a través de modelos psicológicos donde se delimite la dimensión psicológica (educativa, laboral, del deporte, etc.)

Para esta categoría se identificaron 8 artículos y 24 trabajos de titulación, de los cuales se comentan algunos a manera de ejemplo: Ávila (2014) destaca el papel que tienen las modificaciones en el comportamiento, creencias, valores y cultura en una empresa. Su estudio gira en torno al Desarrollo Organizacional como

herramienta para el desarrollo y transición de una empresa. Se define el Desarrollo organizacional como la estrategia para implementar cambios en la estructura, tecnología y medio de interacción que tiene la gente en una organización.

La función del psicólogo en ese sentido es aportar herramientas conceptuales metodológicas y estratégicas para lograr un cambio en desarrollo organizacional. Lara (2011) por ejemplo, analiza las modificaciones que se han presentado desde las demandas tradicionales y las nuevas exigencias a nivel empresarial. Dentro de los nuevos retos se pueden mencionar la innovación en herramientas que evalúen habilidades y competencias y el reto de su aplicación e interpretación. De igual manera la Responsabilidad Social Empresarial está siendo delegada a profesionales psicólogos que se encargan de generar comunicación con la sociedad. Las nuevas necesidades requieren promover nuevas maneras de comunicación para atender las actividades tradicionales y novedosas que surgen para los profesionales.

Estos trabajos son una muestra del análisis de los factores propios del contexto organizacional, en los cuales la característica principal es la comprensión de la dimensión psicológica de los problemas sociales y la investigación del desarrollo psicológico en ámbitos sociales.

Práctica tecnológica.

La práctica tecnológica consiste en el manejo de condiciones específicas para producir un efecto en una situación social específica, por ello en la psicología organizacional se caracteriza por la construcción de técnicas, procedimientos o instrumentos para modificar las condiciones de un contexto laboral.

Se identificaron 12 artículos y 30 trabajos de titulación de esta categoría, los cuales se enfocan en la modificación o evaluación de procedimientos para modificar el comportamiento, por ejemplo, Martínez (2014), realizó un estudio de los factores y componentes de la cultura organizacional para construir un instrumento que evaluara los diferentes aspectos de la vida organizacional.

Al inicio se planteó un instrumento que contara con 108 reactivos, 16 dimensiones y 4 opciones de respuesta. Esta primera propuesta fue aplicada a 429

empleados de 6 empresas privadas; por lo que a partir del análisis estadístico se determinó que estaría compuesto por 53 reactivos acomodados en las categorías “Planeación y liderazgo” y “Orientación estratégica”.

Este tipo de instrumentos ayuda a establecer un perfil cultural del individuo como parte de la organización. El aporte de este tipo de instrumentos es que evalúa comportamientos e ideas que son aprendidas y mantenidas dentro de la interacción entre personas y los elementos de su entorno.

De igual manera, se encontraron trabajos enfocados a revisar el conocimiento teórico y generar propuestas como en el caso de García (2015), en el que se estudia el proceso de comunicación como un proceso clave en el logro de objetivos de una empresa y como parte de las mejoras que puede implementar un psicólogo organizacional. La propuesta busca dotar de herramientas de comunicación eficaz al participante para generar en la empresa una interacción dinámica de necesidades, conflictos y procesos del ambiente organizacional. El valor de la propuesta es porque se elaboran todos los elementos para implementar el taller; entre formatos, procedimiento, anexos y extras.

Práctica profesional.

En esta categoría se identificaron 24 artículos y 56 trabajos de titulación que están enfocados en la intervención en la dimensión psicológica de los problemas sociales, aquí sirve remarcar que una de las principales diferencias entre la tecnología y la actividad profesional es la aplicación de las herramientas desarrolladas por el ámbito tecnológico con la finalidad de cumplir criterios previos para evaluar o modificar las condiciones de un problema psicológico.

Algunos ejemplos de este tipo de investigación son los estudios de López (2013) en donde reportó la experiencia como consultor organizacional en un contexto hospitalario, enfocado a la cultura de calidad para asegurar una mejora en el servicio, esto a través de un proceso de auditorías, programas de difusión, evaluaciones, inducción, etc. La evaluación de la calidad en la atención médica es un requerimiento indispensable en nuestro país; la importancia de la participación

del psicólogo organizacional es al momento de llevar procesos de evaluación y medición.

Los conocimientos evaluados se dividieron en 4 categorías: Metas internacionales, Residuos peligrosos-biológico-infecciosos, prevención de riesgo de caídas y clasificación de urgencias. A partir de los resultados se sugiere un programa de capacitación en la prevención de riesgo de caídas y en la comunicación con los directivos para implementar programas de evaluación permanentes que ayuden tomar decisiones y orientar el cambio.

Otro ejemplo es la investigación de Vara (2016), en la que analiza la variabilidad de factores psicosociales que afectan la salud de trabajadores en distintos tipos de empresas. Se enfoca en reportar el caso de una Organización Civil. El objetivo de su trabajo fue analizar el nivel de estrés en una muestra de trabajadores de una organización civil y la relación que tiene con los factores psicosociales a los cuales los trabajadores están expuestos. La propuesta de análisis hace que se generen una serie de resultados y recomendaciones de utilidad para la organización, por ejemplo, en temas de flexibilidad, compensación, carga de trabajo y comunicación interna.

En resumen, la práctica profesional busca puentes entre el conocimiento teórico y la resolución de un problema práctico haciendo uso de herramientas y propuestas acorde a las metas de la organización.

Práctica Transdisciplinar

La práctica transdisciplinar requiere de los profesionales involucrados en un sistema aplicado que pueda aportar métodos, datos y técnicas para encarar un problema social desde su dimensión específica. La práctica transdisciplinar busca no solo operar en un ambiente para solucionarlo, sino a su vez coordinar con diferentes disciplinas que también contribuyan con herramientas y conocimientos que coadyuven a solucionar el ámbito que requiere su actuar.

En la investigación fue posible encontrar 3 artículos y 18 trabajos publicados que se dedican a la organización y cooperación con otras disciplinas.

Sánchez (2008) reporta la participación del psicólogo como consultor en un proceso de certificación de normas ISO en una empresa de transportes. Las normas ISO son una importante certificación en gestión de calidad para las empresas; esta certificación implica modificaciones en el comportamiento, estructura y cultura de la gente que trabaja en las empresas. De acuerdo con el autor, las principales funciones del psicólogo son la conciliación entre las distintas áreas de la empresa en este caso las áreas de dirección, operaciones, comercial y recursos humanos; la capacitación interna y externa de la certificación; la formación de auditores internos y la asesoría en el proceso de certificación. De acuerdo con su trabajo, los procesos de Desarrollo Organizacional permiten la comunicación entre profesionistas de una empresa que tienen una meta en común.

Por otra parte, Borja (2006) señala la participación que el psicólogo organizacional tiene en una empresa del ramo financiero. Una de las principales actividades llevadas a cabo fue un programa de tres etapas para formalizar el área de recursos humanos. En las etapas planteadas se llevó una comunicación cercana con la Dirección General, el contralor normativo y el responsable de nómina para ajustar las modificaciones a los objetivos de la compañía.

En el proceso se logró hacer la detección, diagnóstico y planeación de estrategias para el área de recursos humanos; el cambio ha generado un esquema de "investigación" que basa la toma de decisiones a través de reportes específicos como indicadores de Retorno sobre inversión (ROI) para el desarrollo de talento, índice de rotación, estadística de horas/hombre en capacitación, etc.

Cabe aclarar que, las categorías incluidas en la matriz de conocimientos son bosquejos iniciales que pueden modificarse o ampliarse considerando la relevancia de los trabajos, sin embargo, la propuesta de usar este tipo de clasificación ayuda a relacionar la investigación en un conjunto que vincula el conocimiento y la práctica psicológica.

Conjuntamente ayuda a contextualizar la práctica científica dentro de una dimensión particular dando una visión en la que la investigación en psicología no se limita a un solo tipo de práctica.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y APORTES DE LA INVESTIGACIÓN INTERCONDUCTUAL.

¿Para qué repetir los errores antiguos habiendo tantos errores nuevos que cometer?

Bertrand Russell

Actualmente una de las formas en las que puede observarse directamente el avance de la ciencia y la tecnología en psicología, es a través de la producción y divulgación de sus contenidos a manera de publicaciones en libros, revistas, trabajos de grado y documentos de divulgación científica. De acuerdo con Ribes (2016), la investigación científica solamente se puede sustentar en preguntas enmarcadas dentro de una teoría general y a su vez, toda metodología depende de una teoría general. En el caso concreto de la psicología organizacional, tener una idea clara de qué tipo de conocimiento, así como el avance tecnológico que se está desarrollando, ayuda a disminuir el desfase que existe entre la explicación científica de cómo funcionan las organizaciones (los procesos y eventos que en ella ocurren) y los conocimientos que en ella se aplican (Mateu, 1994).

Retomando el segundo punto de la propuesta de Millan (1982), para establecer el inicio de una disciplina, el cual se avoca al análisis del desarrollo de las aplicaciones relacionadas, se puede considerar que en el caso de la psicología organizacional, esta surge como una herramienta vinculada a la incorporación de profesionales capacitados, dentro de diversas organizaciones, con el objetivo de diseñar alternativas de solución a diversos problemas que enfrenta la sociedad en un momento específico, y es del éxito o fracaso de esas intervenciones lo que da valor social a los resultados de las intervenciones.

De forma concreta, la psicología organizacional surgió ante la necesidad de incorporar a profesionales que estudiaran fenómenos como el aprendizaje, la fatiga o la productividad en actividades cotidianas, por ejemplo, las que se realizan en el contexto laboral. Aunque no solo fueron las demandas en el plano laboral las que influyeron en el desarrollo de esta disciplina, también se conjugaron las demandas en otros contextos como el social, siendo un claro ejemplo la Primera Guerra Mundial, donde los psicólogos se encargaron de evaluar y seleccionar al personal

asignado a las diferentes compañías militares durante este suceso bélico (Vargas & Velasco, 2002).

A pesar de que en un inicio las principales actividades de los psicólogos en este ámbito se centraron en aplicar pruebas de inteligencia, habilidad o personalidad, poco a poco el interés por el comportamiento en un contexto laboral y su relación con la eficacia se fue extendiendo a otras organizaciones, además del ejército, principalmente a los sectores productivos como a las industrias (Mateu, 1994).

Con base en lo anterior, es posible destacar tres puntos en la presente discusión, los que hacen referencia en primer lugar a los roles de la psicología organizacional, a la investigación que actualmente se hace y finalmente una de las propuestas para la investigación y aplicación de la psicología organizacional.

Como se mencionó, es posible observar que la psicología tiene un campo científico, profesional y académico; también es posible observar que los contenidos y actividades de cada uno de los roles se van modificando de acuerdo con las necesidades de la vida cotidiana y conforme se presentan las condiciones propicias para su desarrollo. De acuerdo con lo señalado, el estado actual de la psicología es complejo por múltiples factores y actualmente es labor del psicólogo investigar y entender la composición de los campos de aplicación y sus adecuaciones con base en su contexto.

El psicólogo organizacional enfrenta una serie de desafíos y futuras oportunidades, actualmente el perfil se complementa con competencias de otras disciplinas y profesiones, aunado al cambio conductual de las generaciones que actualmente conviven en las organizaciones y el avance tecnológico (Patiño, 2012).

Entender el contexto de México significa dar un breve vistazo a las instituciones que regulan la operación de los ámbitos, así como también reconocer algunas limitantes; a saber: la diversidad en los planes de estudio y lo que se enseña por psicología; la falta de rigor científico en las aplicaciones profesionales y la falta de instituciones que regulen la investigación en psicología organizacional. No es una tarea sencilla, pero vale la pena analizar los aportes y limitaciones que tiene ya

sea desde su formación académica, en su desarrollo profesional, o como agente partícipe de la investigación.

Con respecto al segundo punto, relacionado con la investigación que se realiza en el campo de la psicología, es posible concluir que el desarrollo de la investigación tiene un arduo camino por recorrer, en el caso de la psicología organizacional es un excelente momento para generar conciencia acerca de la identidad que tiene el psicólogo dentro de esta área, específicamente en tareas de investigación. El desarrollo limitado de investigaciones es general para todas las áreas aplicadas de la psicología, sin embargo, para el área organizacional existe un desaliento incluso por parte de las mismas organizaciones (Uribe, Aristizábal & Barona, 2009).

Considerando esta situación se analizó y clasificó la investigación referente a la psicología organizacional que fue publicada en artículos y trabajos de titulación de 2006 a 2016; la publicación de artículos de psicología organizacional pudo clasificarse en 5 categorías con base en cuanto a objetivo, desarrollo y conclusiones del artículo. Las categorías eran las descritas en la Matriz Científica General de Hernández (2013), es decir la actividad filosófica, actividad teórica, actividad tecnológica, actividad profesional y actividad inter y transdisciplinar.

Cabe señalar que la mayor parte de los artículos cumplieron con características de la actividad profesional; esto puede representar que la investigación actualmente se encuentra en un estadio en que se enfoca más en la descripción y reporte de sus actividades (aplicación de instrumentos o herramientas), mientras que el desarrollo de postulados, creación de tecnologías o comunicación entre profesionales es un tanto menor.

Por otra parte, los trabajos de investigación generados desde la universidad han disminuido, cabe recordar que, en 2006 el 56% de alumnos se titulaban mediante tesis o tesina; mientras que para 2016 se contó con apenas el 30%. A pesar de esa disminución, el trabajo de investigación sigue siendo la opción más seleccionada entre alumnos que se titulan. Para llevar a cabo la clasificación y análisis de los trabajos encontrados en este rubro, también se utilizó la Matriz Científica General (Hernández,2013), en este sentido cabe señalar que al igual que

en el análisis de los artículos publicados, se encontró que la categoría de actividad profesional fue en la que se encontraron el mayor número de aportes. Sin embargo, también destaca el número de aportes generados para la actividad teórica, actividad tecnológica y la actividad interdisciplinar y transdisciplinar. Una posible explicación a este hallazgo es debido a que una investigación generada desde la universidad no requiere estar enfocada a un problema específico y hay una mayor aceptación por el estudio teórico, la creación o diseño de métodos y para mantener una comunicación con otras profesiones.

No es fortuito observar que la actividad profesional es la principal fuente de investigación, sin embargo esta circunstancia requiere al menos tres puntos: en primer lugar, revisar que las aplicaciones al menos en cuanto a instrumentos y herramientas, están sustentadas en datos que garanticen su confiabilidad, validez y rigor científico; por otra parte, buscar espacios de difusión científica, para informar de los resultados a los potenciales interesados de este desarrollo, es decir a las organizaciones. Finalmente, la actividad del psicólogo organizacional no debe estancarse en el reporte de aplicaciones de instrumentos, es posible pugnar por la creación de tecnologías y comunicación con otras áreas y que mejor si se tiene un contacto directo entre las universidades y las organizaciones.

Si consideramos la falta de producción de investigación implica entonces, que se requiere hacer un llamado a las universidades, ya que desde la formación media superior y superior se debe incentivar y reconocer la actividad científica, como lo señala Uribe, et al. (2009), los psicólogos que buscan desarrollarse en el área organizacional deben enfocarse en mejorar sus competencias laborales desde su formación académica.

Por otra parte, el tercer punto a destacar se relaciona con las propuestas para la investigación y aplicación de la psicología organizacional, en este sentido se ha señalado la importancia de tener claridad en el objeto de estudio y emplear una fuerza teórica que respalde la aplicación. López y Veloz (1990), señalan que con la aplicación de procedimientos conductuales en los procesos de la empresa puede considerarse al psicólogo como un investigador aplicado, más que un tecnólogo o administrador de conductas; en ese sentido la propuesta reside en la aplicación del

interconductismo, debido al aporte realizado al estudio experimental de la conducta y su potencial para reportar sus resultados en los diferentes contextos.

Las ventajas de incorporar teorías como el interconductismo al estudio de los problemas en la organización, son entre otras, que desde un inicio se tiene la meta clara en lo que se busca estudiar: el comportamiento entendido como *interconducta*, de un organismo con objetos, eventos y otros organismos (Ribes & López, 1985). Adicionalmente se presentaron modelos de aplicación tecnológica, estos modelos representan la adaptación de los conceptos de la investigación básica para su uso práctico en diversos contextos.

La aplicación al contexto organizacional requiere de la concentración de esfuerzos de académicos e investigadores, los frutos de esa investigación servirán directamente para la actividad al sector profesional y para la definición de actividades y alcances de los propios psicólogos.

Es probable que las condiciones actuales no mejoren mientras no se abandone una serie de supuestos culturales e interdisciplinarios y mientras se siga postergando el desarrollo de una lógica propia para la psicología organizacional. De igual manera, definir lo psicológico como lenguaje ordinario atribuido como propiedades nominales de formas específicas de interacción ayuda en la eliminación de términos que suelen usarse de manera indiscriminada para nombrar una serie de eventos que en ocasiones pueden formar parte del universo de estudio de otra disciplina y no precisamente de la psicología.

Considerar el futuro de la psicología organizacional desde el enfoque interconductual implica la construcción de una psicología científica, efectiva en su uso, coherente con sus planteamientos y como disciplina bien delimitada que fomente en su intervención una cooperación interdisciplinaria. Las actividades de los psicólogos organizacionales deben modificarse de un rol operativo a un rol estratégico que genere valor real a la organización a través de la implementación de la aplicación de sus habilidades y competencias (Rodríguez & Zarco, 2002).

Debe considerarse a futuro, promover una centrada comunicación entre las academias y las empresas para motivar la investigación y los proyectos innovadores (Correa 2013). Este tipo de comunicación genera que, al momento de identificar las

necesidades de investigación, se haga dentro de ambientes en los que es posible marcar cambios y proponer soluciones apegadas a la disciplina, cuyo resultado podrá ser evidenciado en la calidad, rigor y el alcance de las investigaciones.

El contexto particular en México es un reflejo de la separación y el poco diálogo que existe entre academia y empresas, si bien es cierto existen algunos esfuerzos para iniciar la comunicación y formación de los jóvenes a través de servicio social o de prácticas profesionales (González, Olivares, Orozco & González, 2014), estas actividades son poco comparado con el potencial de actividades que podrían realizarse. Este trabajo pretende mostrar únicamente uno de los caminos que queda por recorrer, a través de indagar y revisar las propuestas para generar conocimiento, aplicaciones y un sistema de reportes del desarrollo de la actividad de investigación dentro de un marco científico con objetivos claros. Revisar el estado actual de la psicología organizacional es en primer lugar una tarea compleja que requiere la participación de diversos sectores y que debe ser de interés a los psicólogos en formación, que buscan desarrollarse en este ámbito.

REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Aguilar, J. (2010). Teorías del comportamiento Organizacional. *Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Recuperado de: http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/teorias_comportamieto_organizacional.html
- Aguilar, J. & Vargas, J. (2010). La investigación en psicología organizacional en México: Una revisión histórica. *Boletín electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología*, 6 (1), 89-126. Recuperado de: www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/78_la_investigacion_en_psicologia_organizacional_en_mexico.pdf
- Aguilar, J. & Vargas, J. (2010b). Las funciones profesionales del psicólogo. *Boletín electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.*, 6 (1), 23-26. Recuperado de: http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/72_funciones_profesionales_psicologo.pdf
- Arciniega, R. (2009). El acoso moral (Mobbing) en las organizaciones laborales. *Psicología Iberoamericana*, 17 (2), 13-23. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609003>
- Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales en la comprensión del mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 20 (1), 80-90. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133924623009>
- Ardila, R. (1986). *La psicología en América Latina: pasado, presente y futuro*. México: Siglo XXI.
- Ardila, R. (1988). *Condicionamiento clásico. Psicología del aprendizaje*. México: Siglo XXI.
- Ávila, V. (2014). *El papel del psicólogo en el proceso de Desarrollo Organizacional* (Tesis de pregrado). UNAM FES Iztacala, México.

- Blum, M. & Naylor, J. (1979). *Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. Trillas: México.
- Borja, N. (2006). *El psicólogo organizacional en una empresa de servicios financieros: el caso de un egresado de la FES Iztacala* (Tesis de pregrado). UNAM FES Iztacala, México.
- Borja, J. (2009). Reflexiones sobre la taxonomía conductual de Ribes y López. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14 (2), 363-376. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211992011>
- Bueno, R. (2005). Una contribución teórica de la psicología latinoamericana: La taxonomía funcional de la conducta de Ribes & López. *Cultura*, 23 (19), 80-104. Recuperado de: <http://www.revistacultura.com.pe/portfolio-item/cultura->
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. México: Siglo XXI.
- Cabrera, R., & Hickman, H., & Mares, G. (2010). Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15 (2), 257-271. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29215980002>
- Cárdenas, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en Psicología*, 10, 25 - 38.
- Caparrós, A. (1989). Notas para una reflexión sobre las relaciones entre la psicología académica y la psicología profesional. *Anuario de Psicología*, 41, (2), 21-30. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/64600/88626>
- Carpio, C.; Pacheco, V.; Canales, C. & Flores, C. (1998). Comportamiento inteligente y juegos del lenguaje en la enseñanza en psicología. *Acta Comportamental*, (6), 1, 47-60. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/54901/48767>
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias. (2017). *¿Qué es el sistema nacional de competencias?*. Recuperado de: <http://www.conocer.gob.mx>

- Correa, E. (2014). Evolución del concepto de Recursos Humanos desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos. *Suma de negocios*, 4 (1), 109-119. Recuperado de: <http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/SumaDeNegocios/article/view/1508>
- Díaz, E., Landa, P., & Rodríguez, M. (2002). El análisis Contingencial: un sistema Interconductual para el campo aplicado. En. Mares, G & Guevara, Y. (Eds), *Psicología Interconductual avances en la Investigación tecnológica* (pp. 1-40). México: Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Del Cerro, S. (2003). Psicología de las organizaciones retos actuales y futuros. *Revista de Psicología Aloma*, 31 (2), 9-10. Recuperado de: www.raco.cat/index.php/Aloma/article/download/271329/358966
- Dirección General de Bibliotecas. (2017-2018). Tesiunam. CDMX, México: *Dirección General de Bibliotecas, UNAM*. Recuperado de: <http://dgb.unam.mx/index.php/catalogos/tesiunam>
- Dunnette, M. D. & Kirchner, W. K. (2005). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Druker, R. (1 de julio de 2015). Una reflexión sobre la ciencia en México. *La jornada*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2015/06/01/opinion/020a1pol>
- Enciso, E. F. & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 1 (11), 5-22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801102>
- García, E. (2015). *Comunicación Organizacional Efectiva: una propuesta taller* (Tesis de pregrado). UNAM Facultad de Psicología, México.
- Gómez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7 (1), 131-153. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>
- González, D., Delgado, S., & García, E. (2010). Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18 (2), 8-18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>

- González, M., Olivares, S., González, N., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos Humanos*. México: Grupo Editorial Patria
- Hart, C. W. (2012). Los experimentos de Hawthorne, *Revista Cubana de Salud Pública*, 38 (1), 156- 167. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000100015
- Harrell, T. (1992). Some history of the Army General Classification Test, *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 875-878. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/buy/1993-12073-001>
- Hernández, M. (2013). *¿qué es esa cosa llamada método? Tesis de Maestría*. México: Centro de Investigaciones Económicas Administrativas y Sociales. Instituto Politécnico Nacional.
- Hernández, L. (2015, enero, 01). Solo 5 universitarios de cada 10 se titulan. *Excelsior*. Recuperado de: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/01/07/1001285>
- Holden, J. (2006). *Cultural value. Cultural Value and the Crisis of legitimacy*. London: Demos.
- Hildgard, E & Marquis D. (1978). *Condicionamiento y aprendizaje*. México:Trillas.
- Kantor, J.R. (1956). W.L. Bryan, Scientist, Philosopher, Educator. *Science*, 123 (3189), 214-215. Recuperado de <http://science.sciencemag.org/content/123/3189/214>
- Kantor, J. R. (1990). *La evolución científica de la psicología*. México: Trillas.
- Kantor, J. R. & Smith, N. (2016). *La ciencia de la psicología. Un estudio interconductual*. México: Universidad de Guadalajara.
- Lagge, K. (1995). *Human Resource Management: Rhetorics and realities*. UK: Macmillian Education.
- Lara, C. (2011). *Psicología Organizacional: Actividades tradicionales y nuevas demandas* (Tesis de pregrado). UNAM, FES Iztacala, México.
- Lattal, D. & Porritt, M. (2008). Translating the science of behavior analysis to the work place one company's 30 year effort. *Revista Mexicana de Psicología*, 25 (1), 27-44. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016300002>

- López, N. (2013). *La evaluación de conocimientos como función del consultor organizacional: una experiencia en enfermería* (Tesis de Maestría). UNAM FES Iztacala, México.
- López, S. & Flores, M. (2007). La ambivalencia del término "competencias comunicativas". *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 5, (9). Recuperado de: www.odiseo.com.mx/2007/07/lopez.flores-ambivalenciacompetencias.html
- López, L. & Veloz, J. (1990). Aplicaciones del refuerzo positivo a la reducción de accidentes en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22 (3), 357-371. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80522302>
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. United States: McGraw-Hill Irwin.
- Martínez, A. & Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación psicología organizacional y del trabajo en Colombia, *Acta Colombiana de Psicología*, 9 (1), 77-85. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79890107>
- Martínez, A. (2014). *Construcción y validación de un instrumento de cultura organizacional* (Tesis de Maestría). UNAM FES Iztacala, México.
- Mateu, M. (1994). El psicólogo en la empresa. *Anuario de Psicología*, 1 (63), 219-233. Recuperado de: www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/download/61249/88939
- Mayer, R. (2008). *Aprendizaje e instrucción*. España: Alianza Editorial.
- Mazabel, C. (2000). *Diccionario de Recursos Humanos*. Litho-Caribe: Caracas.
- Millan, P. (1982). La psicología mexicana: una profesión en crisis. *Revista de la educación superior*, 11 (43), 1-25.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.
- Olivares, S. & González, M. (2014). *Psicología del Trabajo*. México: Grupo Editorial Patria.
- Patiño, H. (2012). Tendencias en el mundo de la psicología organizacional. En R. Oropeza, XX Congreso Mexicano de Psicología y III Congreso Iberoamericano de Psicología. Sociedad Mexicana de Psicología, México.

- Portal de Estadísticas Universitarias. (2017). *La UNAM en números*. México: Estadística UNAM. Recuperado de: www.estadistica.unam.mx/numeralia/
- Quirós, D. (2015). Desarrollo de una herramienta de medición conductual para la valoración de competencias asociadas al servicio al cliente en Costa Rica. *Revista Electrónica de Psicología de Iztacala*, 18 (1), 417-450. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/48208/43338>
- Ramos, V., & Jordão, F. (2015). Relación entre el conflicto de valores, el sector y el estrés laboral: un modelo descriptivo. *Psicología Iberoamericana*, 23 (1), 16-27. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133944230003>
- Reséndiz, Y. (20 de febrero de 2017). UNAM la segunda más reconocida de AL en ranking mundial. *Excelsior*. Recuperado de: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/02/20/1147491>
- Reyna, W., Sánchez, J., Reyes, R. & Hernández, M. (2017). Organización y caracterización de las distintas prácticas en Psicología: Matriz Científica Interconductual. En J. Irigoyen, K. Acuña & M. Jiménez (Edit.), *Aportes conceptuales y derivaciones tecnológicas en Psicología y educación* (17-41). México: Qartuppi.
- Ribes, E. (1982). Los eventos privados ¿un problema para la teoría de la conducta? *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 8 (1), 11-29.
- Ribes, E. (1993). La práctica de la investigación científica y la noción de juego del lenguaje. *Acta Comportamental*. 1 (1), 63-82.
- Ribes, E. (1995). John B. Watson: El conductismo y la fundación de una psicología científica. *Acta comportamental*, 3 (1), 66-78. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/18327/17408>
- Ribes, E. (2009). La psicología como ciencia básica ¿cuál es su universo de investigación? *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 1 (2), 7-19. Recuperado de: www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2009/mip092b.pdf
- Ribes, E. (2009b). Reflexiones sobre la aplicación del conocimiento psicológico: ¿qué aplicar o cómo aplicar? *Revista Mexicana de Análisis de la conducta*, 1 (35), 3-17. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=59311416001

- Ribes, E. (2016). La psicología: ¿qué investigar? *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 8 (1), 85-95. Recuperado de: http://www.academia.edu/26727618/La_psicolog%C3%ADa_qu%C3%A9_investigiar_2016_
- Ribes, E. & Galindo, E. (1974). El estudio experimental de la conducta. México: Secretaría de Educación Pública.
- Ribes, E. & López, F. (1985). *Teoría de la conducta*. México: Trillas.
- Ribes, E., Díaz, E., Rodríguez, M., & Landa, P. (1986). El análisis contingencial: una alternativa a las aproximaciones terapéuticas del comportamiento. *Cuadernos de psicología*, 8 (1), 27-52.
- Roca, J. (2006). *Psicología: una introducción teórica*. España: Documenta Universitaria.
- Rodríguez, M. L. (2003). La inserción del psicólogo en el campo aplicado. *Psicología y Ciencia Social*, 5 (1), 11-19. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/314/31411284002.pdf
- Rodríguez, M. L. (2005). *Análisis Contingencial: un sistema psicológico interconductual para el campo aplicado*. México: Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, M. L. & Díaz, E. (1999). El análisis contingencial y su aplicación a un problema psicológico. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 2 (2). Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/22843/21568>
- Rodríguez, M. L. & Landa, P. (1996). El análisis contingencial: una nueva orientación para la psicología aplicable. En J. Sánchez, C. Carpio, & E. Díaz, (Eds.) *Aplicaciones del conocimiento psicológico*. México: UNAM Sociedad Mexicana de Psicología.
- Rodríguez, M. L. & Posadas, A. (2005). La psicología en el escenario del trabajo: una revisión. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 8 (2), 60-80. Recuperado de: www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art4vol8no2.pdf
- Rodríguez, M. L. & Posadas, A. (2007). Competencias Laborales: algunas propuestas. *Enseñanza e investigación en psicología*, 12 (1), 93-112. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29212107>

- Rodríguez, A., & Zarco, V. (2002). El papel de los recursos humanos en los nuevos escenarios de las organizaciones. *Revista Iberoamericana de Relaciones laborales*, 11 (1), 11-34. Recuperado de: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/167/276>
- Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo?. *Papeles del Psicólogo*, 24 (86), 1-12. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808601.pdf>
- Sánchez, E. (2008). *El psicólogo como consultor externo en un proceso de cambio organizacional: certificación ISO 9000* (Tesis de pregrado). UNAM, FES Iztacala, México.
- Santana, S. C. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en Psicología*, 10 25-36. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Soraya_Santana_Cardenas/publication/309417860_Psicologia_del_trabajo_y_de_las_organizaciones_estado_del_arte_retos_y_desafios_en_America_Latina/links/580f93c408aee15d49120f28/Psicologia-del-trabajo-y-de-las-organizaciones-estado-del-arte-retos-y-desafios-en-America-Latina.pdf
- Secretaría de Educación Pública. (2017). *Educación sin fronteras*. México: Subsecretaría de Educación Superior. Recuperado de: <http://www.ses.sep.gob.mx/educacionsinfronteras/>
- Silva, H., Ruiz, D., Aguilar, F., Canales, C., & Guerrero, J. (2016). Enseñanza de la ciencia, la tecnología y la técnica interconductual: hacia una distinción entre prácticas psicológicas. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 19, (1), 220-247. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/54901>
- Uribe, A., Aristizábal, A., Barona, A., & López, C. (2009). Competencias laborales del psicólogo Javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, 23, 21-45. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=21311917003
- Vara, R. (2016). *Factores Psicosociales característicos de organización de la sociedad civil (OSC) y prevalencia de estrés laboral* (Tesis de pregrado). UNAM, Facultad de Psicología, México.
- Varela, J. (2014). ¿Maldita-mente? Mitos y realidades de la mente y sus sinónimos. *Conductual*, 2 (2); 6-25. Recuperado de: <http://conductual.com/comment/751>

- Vargas, J. A. (2002). Tecnología psicológica: el momento de la transición. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 5 (2). Recuperado de: <http://campus.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol5num2/TecnologiaPsicologica.htm>
- Vargas, J. & Aguilar, J. (2007). La psicología en México: Organización, poder, control, ¿para qué? *Boletín electrónico de investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología*, 3 (1), 5- 24. Recuperado de: http://www.conductitlan.net/historia_psicologia_mexico.html
- Vargas, J. A. & Velasco, M. V. (2002). *Psicología Organizacional: consideraciones generales*. En G. Mares & B. Guevara (Eds.) *Avances en psicología Interconductual Vol. II Tecnología*. México: Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM.
- Vargas, J. A. (2008). Tecnología psicológica: Intervención Interconductual (II). *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 11 (1), Recuperado de: www.journals.unam.mx/index.php/repi/article/view/18542
- Vargas, J. A. (2011). Estado Actual de la psicología: opiniones en el 2011. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14 (4), 373-383. Recuperado de: www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol14num4/Vol14No4Art20.pdf
- Vargas, J. E. (2007). *El conductismo en la historia de la Psicología*. Asociación Oaxaqueña de Psicología, México.
- Velásquez, O. (2002). Ideas griegas sobre el alma y la divinidad un análisis a la teoría aristotélica. *Ars Médica*, 4 (6). Facultad de Medicina. PUC. Santiago. Recuperado de: http://www.diadokhe.cl/media/aristotelica/ideas_griegas.pdf
- Zanatta, E., & Camarena, T. (2012). La formación profesional del Psicólogo en México: Trayecto de la construcción de su identidad disciplinar. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 17 (1), 151-170. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29223246010>
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.