

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS  
DE LA  
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

TESIS QUE PARA OBTENER EL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGÍA PRESENTAN:  
JOSE MIGUEL RAMIREZ RAMOS  
Y MIGUEL R. ZAMUDIO JUAREZ

MEXICO 1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## P R O L O G O

El actual contexto internacional, caracterizado por fuertes desequilibrios y desigualdades económicas, políticas y sociales entre países desarrollados y subdesarrollados, ha traído como consecuencia una profundización de la dependencia, así como el fracaso de los modelos imitativos y subordinados a las sociedades industrializadas, lo que hace necesario analizar las políticas científico-técnicas en su compleja relación-histórica y social.

Asimismo, la educación como producto social históricamente determinado reviste un carácter clasista; así, en nuestro país, la educación responde directamente a los intereses de los grupos que detentan el poder y es estructurada para responder a las necesidades de reproducción y reforzamiento de la ideología y del orden social dominantes. De este modo, la educación superior en los países capitalistas ha sido convertida por la burguesía en una fuente generadora de los cuadros que va necesitando para acompañar su reproducción del capital y para mantener y reproducir las relaciones de producción.

Concebimos que la psicología debe estar al servicio de las necesidades de nuestro país, encaminado al servicio público, desarrollando y cimentando las bases de una nueva psicología. Consideramos que el carácter y la función social de -

la psicología debe determinar los métodos y técnicas para la enseñanza y el aprendizaje. En ese sentido, la problemática educativa es fundamentalmente social.

Ante esta problemática, se hace necesario comprender la urgencia de analizar en base a un planteamiento, las perspectivas científicas, tecnológicas y educativas que es posible construir en los países subdesarrollados, acordes con sus particularidades socioeconómicas y culturales que permitan alcanzar el anhelo de utilizar la psicología para el servicio público.

## I N T R O D U C C I O N

El trabajo desarrollado en psicología, se puede entender en tres niveles: el teórico, el experimental y el técnico. La interacción de estos tres niveles nos proporciona la realización científica.

El primer nivel, o sea el teórico es el que corresponde a las representaciones simbólicas, aquí se requiere una labor de tipo intelectual, es decir, la imaginación, la memoria, el razonamiento y los medios destinados a incrementar la eficacia de las técnicas. Con esto se crean conceptos, generalizaciones, se proyectan actividades y se efectúan críticas (\*), -partiendo de la información disponible.

En el segundo nivel, el de experimentación, se refiere a la ejecución de determinados proyectos, formulados previamente en el nivel teórico, con el objeto de llevarse a la práctica; esto es, realizar estimaciones, mediciones, comprobaciones, registros, controles, etc. con el objeto de interpretar datos, que tengan eficacia y validez y obtener finalmente conocimientos generales verificados acerca de la conducta humana, así como crear nuevos medios de trabajo.

(\*) Por crítica se entiende, la elucidación de conceptos, su relación para extraer las implicaciones lógicas necesarias y el establecimiento de la compatibilidad o no para con los conceptos que han de formar el conjunto de los conocimientos científicos disponibles.

Por último, en el tercer nivel; el técnico, es el - de la realización de las ideas, de las actividades dirigidas - a la transformación de alguna situación, por medio de la apli - cación de los conocimientos generados en el primer nivel, jun - to con los medios de trabajo del segundo.

Aclarando vale decir, que en este último nivel, se situaría en sí, la psicología aplicada y con ella la psicolo - gía del trabajo.

Una óptima ejecución sería la conjunción de estos - tres niveles en la actividad de una sola persona o en su de - fecto un grupo de trabajo, que complieran eficazmente cada - nivel.

Una investigación puede contener, uno, dos o los - tres niveles. Asimismo entendida, la investigación puede ser; teórica, técnica o experimental, ello obedece, más que nada a la especialización implicada por el desarrollo de la ciencia - y por la división del trabajo.

Esta especialización y división es indispensable para la realización científica, pero como es improbable que una - misma persona pueda reunir todos los conocimientos requeridos y menos aún las aptitudes necesarias para desempeñar eficaz - mente los tres niveles, por ello el investigador selecciona - el nivel de trabajo, para desarrollarlo, de acuerdo a carac - terísticas específicas, tales como: preparación, facilidades -

de todo tipo, intereses, responsabilidad, recursos, etc., y -  
de esta manera, proporcionar una más cercana actividad en -  
cuanto a efectividad científica.

Como se advierte en el párrafo anterior, el nivel -  
seleccionado para esta investigación, corresponde al teórico,  
porqué es esto?.

Para responder a esta pregunta, diremos que en el -  
país, difícilmente puede pensarse en un desarrollo teórico de  
la psicología del trabajo; ello da a pensar en la justifica -  
ción inmediata de este trabajo, sin embargo, existen otras -  
dos razones que nos impulsaron a ello.

La primera se refiere, al hecho de intentar ordenar  
los datos de la psicología conocida como industrial, del tra -  
bajo y/o de las organizaciones, dentro de un esquema concep -  
tual coherente y sistemático. La segunda, consiste en buscar  
incluir la psicología del trabajo dentro de un ámbito socio -  
económico, acorde con nuestra realidad, detectando las fallas  
que pudiera haber.

De esta forma, a continuación se esboza en forma -  
general, el plan de la investigación que se presenta.

### Plan de la tesis

Las finalidades son las siguientes:

la. Revisar las publicaciones relacionadas al tema

- 2a. Proponer elementos, para una nueva teoría de la psicología del trabajo.
- 3a. Proponer a la psicología del trabajo como un servicio público.

La presente tesis, basada en un programa de investigación bibliográfica, acerca de la conducta humana en las organizaciones, describe y analiza los procesos de uso de la psicología del trabajo desplazando al antiguo concepto de psicología industrial.

Primeramente transcribimos los antecedentes de la psicología del trabajo. Después se da a conocer, las posibles relaciones que tiene esta rama de la psicología, para con la sociología, la administración y la ingeniería, haciendo énfasis en la integración de ellas para lograr una acción interdisciplinaria.

Se especifican dos métodos de aplicación, concretamente, para la investigación psicológica en las organizaciones, asimismo se describen los procedimientos que pueden usarse para la selección y la capacitación de personal. En cuanto a esta última, es importante mencionar, que se propone un Sistema General para llevar a cabo la capacitación en las organizaciones.

Posteriormente se trabaja, con la explicación, de --

una formación tipo de la estructura social, con el objeto de -  
entender el ámbito en que trabaja el psicólogo, principalmente -  
para países desarrollados para después, referirnos a nuestro -  
contexto.

El marco de referencia a que se alude, es el subdesa-  
rrollo, ya que no podemos negarlo, y de ahí se parte para analiz-  
zar el desarrollo de la psicología del trabajo en nuestro país -  
principalmente, el rol del psicólogo mismo y también su inclusión -  
en el proceso productivo.

Finalmente, se conjugan todos estos elementos, para -  
dar algunas perspectivas de desarrollo, pensando en poder contr -  
tribuir a la ruptura de la dependencia y el subdesarrollo. Prou-  
piciando a la vez poder aplicar a la psicología del trabajo con  
carácter de un servicio público.

## I N D I C E

PROLOGO	II
INTRODUCCION	IV
CAP. I ANTECEDENTES HISTORICOS	1
II METODOS Y TECNICAS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	12
Actividades que utilizan el método basado en las diferencias individuales.	14
Actividades que utilizan el método basado en los principios o características <u>generales</u> .	15
La selección de personal.	18
La capacitación de personal.	24
III RELACIONES ENTRE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y CIENCIAS AFINES	43
Interdependencia entre la Psicología y las Ciencias afines.	44
Criterio para describir y comparar las ciencias estudiadas.	45
La Psicología del Trabajo.	45
La Sociología Industrial.	52
La Administración de los Recursos Humanos.	56
La Ingeniería Industrial.	59
La Psicología del Trabajo, su integración y correlación con las ciencias afines.	67

IV	UBICACION SOCIOECONOMICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO (PRIMERA PARTE)	75
	La sociedad.	76
	Estructura social.	76
	Instituciones.	77
	Ordenes institucionales.	77
V	UBICACION SOCIOECONOMICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO (SEGUNDA PARTE)	85
	Fenómenos de dependencia.	89
	La enseñanza-aprendizaje.	93
	Fenómenos de irracionalidad y estancamiento.	94
VI	LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN EL PROCESO PRODUCTIVO. EL ROL DEL PSICOLOGO.	100
VII	UTILIZACION DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO	114
	CONCLUSIONES	121
	BIBLIOGRAFIA GENERAL	128

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

La Psicología como ciencia surge en la segunda mitad del siglo XIX, al sistematizar su estudio con la fundación del primer laboratorio psicológico por Wilhelm Wunt, en Leipzig, - en el año de 1879.

En ese tiempo, hace también su aparición la Psicología como ciencia aplicada, dedicándose principalmente a la - - educación y a la patología mental.

La aplicación de la Psicología, surgió de la preocupación de los educadores y los psiquiatras relacionada con el -- problema de los niños con retardos mentales.

En el año de 1880, J. Mckeen Catell (1860-1944), utiliza el término test mental para nombrar una serie de pruebas que en su mayoría medían funciones sensorio-motrices, que eran utilizadas en estudiantes con el fin de medir las diferencias individuales.

Alfred Binet con la colaboración de Simon elabora una escala métrica de inteligencia, partiendo de la creación que - hace el primero, de las clases especiales de retardados.

E. Kraepelin (1856-1926), psiquiatra discípulo de --

Wunt hace estudios sobre la fatiga en el campo escolar y, es -  
tablece su método experimental de la curva de trabajo determi-  
nada para la tarea intelectual.

El aspecto de prevención de la fatiga y la selección profesional, cuyos métodos en esa época, estaban ligados a la orientación vocacional, son comunes al área escolar e indus -  
trial y, es planteado en materia de organización del trabajo, -  
empezando a ocupar el primer lugar de la Psicología aplicada.

La fatiga también fué objeto de los trabajos realizada  
dos por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), que culminaron -  
en un método basado en el cronometraje analítico de los movi-  
mientos ejecutados durante una tarea y, en la medición de los  
tiempos elementales para su ejecución.

Por medio de este método, Taylor trató de elevar la  
eficiencia y la producción con un mismo gasto de energía. Este  
método cuenta con tres principios básicos:

- a) Seleccionar los hombres más adecuados para el trabajo.
- b) Instruirlos en métodos eficientes y movimientos económicos.
- c) Darles incentivos en forma de salarios.

A este método se le llamó Scientific Management cuyo  
contexto en la organización industrial es que cada factor in -  
cluido el humano, está valorado de acuerdo al patrón de costo-

rendimiento, por lo que su adopción causó gran desconfianza.

Este método se difundió gracias a Franck B. Gil --breth, sucesor de Taylor, por su aplicación en la colocación de ladrillos en 1909 y, con la publicación de sus obras "Fatigue Study", en 1916 y "Applied Motion Study", en 1917. Este método es la base de lo que ahora se conoce como el estudio de tiempos y movimientos.

Sin embargo, quien dió validez a la aplicación de la Psicología en el campo industrial con ejemplos concretos es Hugo Munsterberg (1863-1916), y podemos decir que los comienzos de la Psicología del trabajo, se pueden referir a la circulación del vocablo "psicotecnia" (1) que él utilizó: -- además de que publicó la primera obra de Psicología industrial (2). En donde declaraba el propósito de "trazar las grandes líneas de una nueva ciencia, entre la Psicología de laboratorio y los problemas de la economía política" (3). Su programa estaba enfocado en torno a tres grandes interrogantes:

1. ¿Cómo encontrar al mejor trabajador posible?
2. ¿Cómo producir el mejor trabajo posible? y,
3. ¿Cómo llegar a los mejores resultados posibles?

A Munsterberg le toca así el mérito de iniciar el exámen científico de las aptitudes individuales en las profesiones.

La Psicología aplicada ingresa a una institución oficial en 1915; al ser creado el Departamento de Psicología Aplicada en el Carnegie Institute of Technology, por Walter Van Dike Bingham, en donde estuvo ejerciendo hasta 1924.

La Psicología aplicada experimenta un gran impulso - al estallar la Primera Guerra Mundial, impulso provocado por - la necesidad de capacitar a un gran número de pilotos, debido - al desarrollo que la aviación había alcanzado y como parte im - portante de los combates. Para esto, era necesario tener en - cuenta las aptitudes de los futuros pilotos y demás integran - tes del ejército para crear especialidades y utilizar a los - reclutas en función de sus aptitudes.

Esta aplicación es llevada a cabo principalmente en Francia por Camus y Nepper; en Italia por Gemelli; en Inglaterra por Stratton; en Alemania por Henmon y en los Estados Unidos por Thorndike.

En este último país, en esa época, se realizó una gran movilización de psicólogos para formar comisiones por medio de la Asociación Psicológica Americana, presidida por Robert M. Yerkes (1876-1956), con el propósito de seleccionar a los reclutas mediante exámenes psicológicos de aptitudes e inteligencia. A raíz de esto, el uso de test se generaliza al finalizar la guerra.

Un grupo de psicólogos que habían intervenido en la selección y clasificación de reclutas durante la guerra, se empezó a preguntar sobre la posible creación de una organización dedicada a consultas sobre aspectos de personal que pudiera ofrecer a industrias y negocios, los servicios que había prestado al ejército. De esta inquietud, se crea en 1919, la Walter Dill Scott Company, primera empresa de asesoramiento psicológico (4).

En los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, la industria comienza a interesarse por la aplicación de la Psicología de este campo, surgen los estudios llevados a cabo en la Western Electric en Hawthorne, donde las investigaciones efectuadas son quizá las más importantes dentro del ámbito industrial, por los efectos que tuvieron con relación al crecimiento y desarrollo de la Psicología en la industria, ya que proporcionan los fundamentos y facilitan su expansión más allá de la selección, colocación o ubicación del personal y de las condiciones de trabajo, estudiándose a partir de entonces aspectos humanos como la motivación, la moral y las relaciones humanas.

Con estos estudios se puso de manifiesto que, las relaciones interpersonales que se desarrollan en el lugar de trabajo, afectan en mayor grado a la productividad, que algunos otros factores como el salario y las condiciones de trabajo; ya que los trabajadores no consideran al trabajo "como un

mero intercambio impersonal de dinero por trabajo" (5). Aunque los trabajos de Elton Mayo, son esencialmente considerados empíricos y prácticos, no por eso, impiden grandes avances en la Psicología del trabajo.

En el año de 1920, las aplicaciones de la Psicología en Europa se incrementan. En ese año, en Inglaterra, Charles-S. Myers (1873-1940), funda el National Institute of Industrial Psychology, dirigido posteriormente por C.B. Frisby al morir - su fundador.

En Inglaterra, la Psicología aplicada se caracteriza por su preocupación por problemas prácticos del trabajo en sus diversas formas, ocupando la Psicología profesional un segundo lugar.

En Francia, por el contrario se le dá mayor relevancia a cuestiones como la orientación y la selección profesional. En informes proporcionados por Pierón, se sabe que existían hacia 1949 en ese país, unos 200 centros de orientación profesional. destacándose entre otros el Instituto Nacional de Orientación Profesional, creado en 1928, y que por decreto, - pasó a depender del Conservatorio Nacional de Artes y Oficios - a partir de 1930.

Suiza emprende en forma científica la orientación profesional con la creación de un gabinete psicotécnico en el Instituto de Ciencias de la Educación J.J. Rousseau en Ginebra;

por Cleaparéde, en 1918. En el año de 1924, se creó la Fundación Suiza para la Psicotecnia y, en 1929, se creó la cátedra de Psicotecnia en la Universidad de Berna.

Este país fué uno de los primeros en enfocar la orientación profesional en forma científica. Es notable que para el año de 1963, existían aproximadamente 300 oficinas dedicadas a este aspecto.

La psicotecnia en Italia, se inició como un servicio de las fuerzas. En ese período se creó el Centro Psicotécnico para estudiar las formas de actividad profesional por iniciativa del Doctor Filippini Agustín Gemelli, quien fundó en Roma un Centro de Psicología Aplicada para el Ejército, que extiende sus servicios a otros centros con el nombre de Instituto Nazionale di Psicologie del Consiglio Nazionale Della Recherche. En este país, las investigaciones se ocupan de la orientación profesional y selección a escuelas e industrias, además del ejército.

En otros países, se incrementan las aplicaciones de la Psicología generalmente en la educación e industria en lo que se refiere a la orientación y selección profesional.

En Alemania decrece el interés por el uso de los tests, en los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, después de el gran uso que se les había dado.

En la U.R.S.S., al instalarse el régimen socialista, se notó un gran desarrollo en la psicotecnia, pero a partir de 1936, se atacó a los psicotécnicos que actuaban en la Psicología escolar orientación y selección profesional, argumentando que los tests, pueden convertirse fácilmente, en instrumentos de opresión de los trabajadores y se prohíbe su aplicación por "pseudo-científica y anti-marxista "(6).

Al sobrevenir la Segunda Guerra Mundial, las aplicaciones de los tests, aumentan al difundirse más ampliamente - por medio de revistas, asociaciones y por su uso creciente en las organizaciones industriales.

En los Estados Unidos, se reinicia el uso de técnicas de selección y clasificación del ejército, que había decrecido después de 1918. El que dirige esta actividad en la milicia es W. Bingham, quien hizo adoptar el Test de Clasificación General del Ejército (A.G.C.T.), al que fueron sometidos cerca de 10 millones de hombres. A partir de entonces, surgen numerosos Comités y Secciones de la Asociación Psicológica Americana, dedicados a diversos aspectos que se relacionan con la orientación profesional y la forma en que la colectividad coopera con la industria y el trabajo.

Así, la Psicología aplicada fué impulsada enormemente durante la guerra.

Es necesario señalar, por último, que en 1935, surgen

las encuestas de opinión por inventiva de Gallup en Estados Unidos de Norteamérica cuando se crea el American Institute of Public Opinion.

Apareciendo después la National Opinion Research Center, en 1937, de la Universidad de Chicago y la Office of Public Opinion Research, en 1940 de la Universidad de Princeton.

Al término de la guerra, se notó un enorme incremento en las aplicaciones psicológicas debido a la existencia del gran número de técnicos en este campo (7); a la experiencia que se había adquirido, a la preocupación por incrementar la producción, al interés que se le dió a este tipo de información y a la influencia de las agrupaciones y asociaciones existentes.

Así, durante la Segunda Guerra Mundial, se reafirmó el interés por el uso de tests de inteligencia y aptitudes, asimismo, se impulsó el desarrollo de los tests de personalidad. Esta técnica ha ido adquiriendo gran interés en países Latinoamericanos, Alemania, Italia, etc., a excepción de la U.R.S.S.

En México, en 1938, se inauguró en la Facultad de Filosofía y Letras de la U.N.A.M., la carrera de Psicología, con un atraso en sus conocimientos e información de casi 30 años.-

A partir 1958, se dividió el Colegio de Psicología en Departamentos, lo que le permitió incluir en sus programas otras áreas metodológicas fuera de las áreas de Medicina, Fisiología o Psicoanálisis.

No es hasta 1967 cuando se empezaron a actualizar los estudios de la Psicología con insistencia en aspectos metodológicos y técnicos, tanto en Psicología General y Experimental como en el área de las bases neurofisiológicas de la Psicología y, también en todas las áreas de aplicación de la Psicología, es decir, en Psicología Clínica, Industrial, Social, etc.(8).

En el campo específico de la Psicología en la industria, su aplicación se ha visto limitada entre otras cosas, por el incipiente desarrollo industrial del país; el desconocimiento de la aplicación de esta disciplina por parte de quienes contratan sus servicios; por "la confiabilidad y validez en sus procedimientos es muy baja" (9), dejando una mala impresión en cuanto a la rentabilidad de sus conocimientos, esto se debe a que antes de 1970, la formación de estos profesionistas, no se había clarificado en una forma más sistemática en relación a una especialización, que en los últimos años se ha llevado a cabo, entre otros aspectos. Aunque estos tópicos serán analizados más adelante, podemos resumir de una manera muy general que en México, la Psicología en la industria tiene mucho que hacer para poder ocupar el lugar que le corresponde como profesión.

## BIBLIOGRAFIA

## CAPITULO I

- (1) Pieron, Henri. "Tratado de Psicología Aplicada". Ed. - Kapelusz. Buenos Aires, 1961. Pág. 6. Se refiere a su - uso en 1911, aunque el autor menciona que Claparède en la primera edición de "La Psicología del Niño y Pedagogía Experimental", en 1905, usa por primera vez en francés el - término Psicotecnia, que ya había sido definido por Williams Stern en 1903.
- (2) "The Psychology of Industrial Efficiency". Editada por - Houghton Mifflin Co., en 1913.
- (3) Pieron, Henri. "Tratado de Psicología Aplicada". Ed. - Kapelusz. Buenos Aires, 1961. Pág. 7.
- (4) Korman, K. Abraham. "Psicología de la Industria y de las - Organizaciones" . Ed. Marova. Madrid, 1971. Pág. 15.
- (5) Hersey, Paul y Blanchard Kenneth, H. "La Administración y el Comportamiento Humano". Ed. Técnica, S.A. México, 1970. Págs. 57-58
- (6) Pichot, Pierre. "Los Tests Mentales". Ed. Paidós. Buenos Aires 1963. Pág. 13.
- (7) Pieron, Henri. "Tratado de Psicología Aplicada". Ed. Kapelusz. Buenos Aires, 1961. Pág. 11.
- (8) Díaz-Guerrero, Rogelio. "El Psicólogo Mexicano Ayer, Hoy - y Mañana". I Congreso Mexicano de Psicología. Memorias - U.N.A.M. México, 1974. Pág. 12-13.
- (9) Jiménez O., Alvaro. "El Análisis Experimental de la Conducta". Ed. Trillas. México, 1976. Pág. 16.

## CAPITULO II

### METODOS Y TECNICAS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

En el campo de la investigación, el psicólogo dispone de diversas estrategias. Puede fijarse como objetivo, la verificación de una teoría previamente elaborada, puede intentar descubrir los efectos producidos por una situación concreta o dedicar sus esfuerzos a la exploración de una determinada situación, sin tener una idea preconcebida sobre ella y -- con el propósito de comprenderla mejor. En muchas ocasiones, se limita a recoger las observaciones que se presentan ante él y formular preguntas. También introduce clasificaciones -- que tienden a simplificar la realidad.

Pero, cualquiera que sea su estrategia, deberá enfrentarse con el problema de la sistematización de la investigación; ésta será obtenida, mediante la aplicación a los conceptos y nociones de un método definido e inmutable: EL METODO CIENTIFICO.

La importancia que tiene la conducta humana en las organizaciones, se manifiesta en la producción de bienes, así como en la prestación de servicios, por lo que, la psicología del trabajo, para responder a las interrogantes que se relacionan con los individuos y que se encuentran a su vez dentro de las organizaciones, lleva a cabo investigaciones de carácter científico que son aplicadas en forma práctica, a los pro

blemas que se presentan en ellas. A partir de estas investigaciones, el psicólogo ha logrado conocer la forma en que el aprendizaje es óptimo y económico, también ha descubierto -- principios acerca de una adecuada supervisión, por lo que sus conocimientos tienen gran utilidad tanto para el jefe o patrón, como para los empleados, ya que puede lograr que las -- condiciones laborales sean más agradables.

Para ello se valdrá de métodos y procedimientos para elevar al máximo el rendimiento laboral y la satisfacción personal.

Como ya se mencionó, del éxito de los programas de clasificación psicológica en el ejército, surgió el desarrollo de la aplicación de la psicología a los problemas de la industria y de las organizaciones. Es a partir de entonces, -- cuando podemos situar el desarrollo de un método para la predicción del rendimiento de una tarea en el ámbito laboral.

Podemos decir que los estudios acerca de la conducta humana en las organizaciones, han estado dirigidos bajo el enfoque de dos métodos: el de las diferencias individuales y el de los principios o características generales.

El primer método postula la existencia de diferencias entre los individuos y trata de comprender esas diferencias por medio del descubrimiento de ciertos rasgos existentes entre ellas.

El segundo método es el que busca principios generales entre los individuos, para tratar de explicar la conducta en función de diversas condiciones de control. En este método, se consideran las diferencias individuales como una fuente inevitable de error de medición, que limitan lo que puede decirse del comportamiento promedio. El objeto de este método es establecer principios generales o predicciones acerca del tiempo promedio de reacción de los individuos.

Este segundo método predominó a fines del siglo pasado, pero con la primera guerra mundial, el método de las diferencias individuales adquirió gran importancia, debido al uso de pruebas psicológicas aplicadas al ejército. En la actualidad se le da importancia a ambos métodos. Del uso de ellos, surgen las áreas de aplicación de la psicología del trabajo, las técnicas que utiliza y la forma en que se desarrollan.

Las áreas de aplicación de la psicología del trabajo en términos generales son:

- Psicología del Personal
- Psicología de la Organización
- Psicología aplicada a la Ingeniería
- Psicología del Consumidor.

ACTIVIDADES QUE UTILIZAN EL METODO BASADO EN LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES.

La psicología debido a la naturaleza de su objeto-

de estudio, ha de usar las técnicas requeridas para aplicar -- las reglas del método científico para la verificación de los supuestos consignados. El método basado en las diferencias -- individuales es el que se utiliza en lo que se conoce como -- psicología del personal y que trata sobre la selección, ubicación y capacitación del personal en el trabajo. Las técnicas usadas en estas actividades son entre otras:

- Solicitud de empleo
- Entrevista
- Tests
- Análisis y valuación de puestos
- Cuestionarios
- Calificación de méritos
- Observación, etc.

Un aspecto esencial de la técnica científica, es -- la posibilidad de estandarizarla, de tal manera que los investigadores preparados y competentes puedan aplicarla de la manera más adecuada. Esto sucede con las técnicas señaladas, -- aunque también le corresponde a otras, tales como las que se señalan en el siguiente método.

#### ACTIVIDADES QUE UTILIZAN EL METODO BASADO EN LOS PRINCIPIOS -- O CARACTERISTICAS GENERALES.

El método que se basa en los principios o caracte-- rísticas generales, es utilizado en lo que se conoce como: --

psicología aplicada a la ingeniería, psicología de la organización y psicología del consumidor. Que tratan aspectos sobre las relaciones que se establecen entre las máquinas, herramientas y el hombre. Las condiciones laborales en que se encuentran los hombres en las organizaciones industriales, comerciales o de servicios; los sistemas de comunicación existentes, son como una forma de eliminar los conflictos individuales y colectivos en las organizaciones, además de las encuestas usadas para obtener información relacionada con la efectividad de la publicidad y los pronósticos de elecciones en el consumo de productos.

Entre las técnicas utilizadas para llevar a cabo estas actividades se pueden mencionar:

- Estudio de tiempos y movimientos
- Análisis de errores
- Análisis de conexiones
- Lista checables
- Estudio estadístico de accidente
- Observaciones
- Experimentación de laboratorio
- Experimentación de campo
- Tests actitudinales
- Entrevista
- Calificación de méritos
- Incidentes críticos
- Registros de precisión

- Propaganda
- Dinámica de grupos
- Programas de incentivos
- Sociogramas
- Diseño de slogans
- Investigación de mercados.

A pesar de que el campo de acción del psicólogo del trabajo es amplio, en el país un gran porcentaje de ellos se dedican únicamente a la selección y a la capacitación de personal.

Entre los factores que limitan la aplicación de la psicología hacia estos campos podemos mencionar:

- a).- El desconocimiento por parte de quienes los --  
contratan, lo propio acerca de las actividades  
que pueden desempeñar.
- b).- El trabajo desempeñado por psicólogos de otras  
áreas de aplicación de la psicología en el - -  
área del trabajo, sin que tengan los conoci --  
mientos necesarios para ello.
- c).- Profesionales ajenos a la carrera de psicolo--  
gía, o aún peor personas sin una preparaci--  
ón adecuada.
- d).- Uso incorrecto de las técnicas.

Debido a que en el país, la selección y la capacita  
ción son las principales funciones del psicólogo del trabajo,-

se procederá a hacer una breve descripción de los procedimientos que se siguen en estas actividades.

## SELECCION DE PERSONAL

Cuando una organización necesita cubrir ciertos - - puestos, que están vacantes ya sea por bajas, transferencias, promociones o creación de nuevos puestos, se requiere adquirir el recurso humano que la empresa o institución necesita, - entonces estaremos hablando de reclutamiento. Esta función - la cumple principalmente el psicólogo, aunque hay muchas ocasiones en que otros profesionales lo efectúan.

Utilizando fuentes externas e internas se establece el procedimiento pertinente para obtener los candidatos que - se someterán a prueba y así poder determinar qué persona es - la idónea para ocupar dicha vacante, procedimiento que se denomina selección de personal.

La selección de personal se fundamenta en el hecho de hacer predicciones, acerca de los posibles resultados de - una persona en un puesto determinado. Este procedimiento se basa en el modelo propuesto por Uhrbrock (2), aunque suele tener variaciones de una empresa a otra, se le considera como - un esquema típico en la selección. Su característica más importante, es que, durante los pasos que sigue dicho procedimiento, el aspirante puede ser rechazado en cualquier momento. Los pasos de este esquema son:

- 1.- Recepción de solicitudes.
- 2.- Entrevista preliminar
- 3.- Llenar solicitud de empleo
- 4.- Aplicación de tests psicológicos
- 5.- Entrevista
- 6.- Investigación de antecedentes
- 7.- Selección preliminar
- 8.- Selección del supervisor y/o jefe inmediato
- 9.- Exámen médico
- 10.- Colocación.

A continuación haremos, en términos generales, una explicación de lo que cada paso debe considerar, mencionando lo más relevante. Es bueno mencionar que cada empresa determinará y usará el modelo más conveniente a sus necesidades.

Un buen trabajo en este ámbito se puede considerar al realizado por Jaime Grados y colaboradores (1).

### La entrevista

La entrevista es considerada como la criba preliminar de los aspirantes. Es el punto, en que la subjetividad se incorpora al proceso. Para que una entrevista sea llevada a cabo, es necesario que la influencia se mantenga constante con todos los candidatos.

La entrevista final, es la integración de toda la--

información recolectada en los tests, en la solicitud de empleo, en las referencias, etc., a fin de tomar una decisión acerca de la contratación o en contra de ella. Los juicios que se forme el entrevistador, pueden ser cuantificados como puntuaciones de un test.

### Solicitud de empleo

Una solicitud de empleo puede ser útil si el seleccionador somete a prueba ciertas hipótesis hechas por él, si resultan correctas, tendrá mayor información y mejorará la selección, si por el contrario se contradicen, no se dejará engañar, por falsos datos y estará en posibilidad de comprobarlos antecedentes del aspirante.

### Exámen de Admisión.

Aunque los tests psicológicos pueden ser de gran ayuda, la decisión final no depende de ellos, ya que solo son una parte del proceso.

Para que el uso de los tests psicológicos reporten la mayor utilidad posible, es necesario que se elabore un programa de pruebas, que considere tanto aspectos técnicos como administrativos, entre ellos se encuentran:

- Establecimiento de las políticas a seguir, que consideren métodos para la recabación de datos a-

empleados de la organización, establecimiento de líneas de autoridad sobre los programas de los tests, etc.

- Identificación de los requerimientos de personal
- Selección de baterias de tests provisionales o de pruebas.
- Validación y confiabilidad de los tests.
- Identificación del procedimiento al proceso de admisión del personal.
- Adopción de las medidas necesarias para una revisión periódica del programa.

Para elaborar una bateria o programa de tests en el procedimiento de selección, éste debe basarse en la creencia, de que en la organización, existe algo susceptible de ser mejorado, y que los tests, al mejorar la selección, puede contribuir a ello. Para ésto, es necesario hacer un diagnóstico acerca de lo que no funciona o necesita ser mejorado y establecer un criterio que ha de servir como medida de eficacia de los tests o de alguna otra técnica de selección. Cuando los tests son los adecuados, los cambios que se producen en la organización se relacionan con el rendimiento, así el criterio se puede predecir a partir de las puntuaciones que se obtienen en los tests, si no es posible hacer tales predicciones, los tests no tendrán valor alguno en la solución del problema diagnóstico, aunque puedan tener otra utilidad.

Para obtener una bateria de tests provisional se --

pueden relacionar los atributos personales de los candidatos con los criterios resultantes del análisis de las necesidades; ésto nos dará como resultado la identificación de los rasgos de personalidad, aptitudes, intereses y conocimientos necesarios para el puesto. Una vez elegidos los tests, se procederá a validarlos de la siguiente manera:

a).- Se aplica la batería a las personas cuyo comportamiento laboral haya sido calificado como eficiente o deficiente de acuerdo al criterio establecido. De acuerdo a este método, un test es válido en la medida en que correlaciona las medidas del criterio, o sea que discrimina entre eficiente y deficiente. A este tipo de validez se le conoce como concurrente.

b).- Se aplica la batería a los solicitantes y en algunas organizaciones, se archivan los tests sin calificar, en otras sí se califican, hasta que aquellos cumplen cierto tiempo trabajando. Este intervalo de tiempo varía de acuerdo al puesto de trabajo y depende del tiempo necesario para alcanzar cierta pericia en el desempeño de su tarea. Una vez que se haya recogido suficientes datos de criterio se puntúan los tests y se calcula la correlación con el criterio. A esta validez se le llama predictiva y cuando se expresa debe in-

dicarse la duración del intervalo transcurrido entre la contratación y la evaluación.

Los estudios iniciales de validación, se deben considerar siempre como exploratorios de las variables y de los métodos de predicción. De acuerdo a la psicología experimental, un estudio exploratorio tiene como fin general la formulación de hipótesis de trabajo, acerca de las relaciones detectadas y sus implicaciones en la manera de utilizar las variables en el proceso de selección. Después viene la comprobación de las hipótesis. -- Dicha comprobación no consiste en evaluar los tests por sí mismos, sino validar una forma determinada de utilizar dichos tests como instrumentos de predicción.

Por último se debe aclarar, que los tests validados no mantienen la misma validez con el paso del tiempo, debido a -- que los cambios que se producen en la población solicitante de empleo, por lo que se deben tomar medidas con el propósito de mantener su validez. Se debe dejar en claro que, los exámenes aplicados al personal son una técnica para la toma de decisiones, con -- relación al personal que se pretende contratar en una organiza--ción y que, quien se interese en ellos, debe reconocer y manejar a fondo la técnica, para poder medir los criterios y características de los diversos tipos de tareas.

Esta es pues una importante tarea a cargo del psicólogo del trabajo quien está mejor capacitado para lograr lo que se pretende -- con la selección, éste debe tener en cuenta que la decisión final

de acuerdo al esquema mencionado, dependerá del jefe inmediato y - en algunos casos del supervisor, además de los resultados obtenidos tanto en la encuesta socioeconómica como del exámen médico, - para que pueda ser aceptado el candidato. Esta responsabilidad - le incumbe en gran medida al psicólogo, completándose así el ciclo de la selección.

#### CAPACITACION DE PERSONAL

Las exigencias de las organizaciones plantean, día con día, la necesidad de contratar los servicios de personal calificado para el puesto vacante; pero, también, se requiere del óptimo desempeño en el puesto, del personal ya en servicio, necesitándose por tanto la actualización de conocimientos, y el mejoramiento del desempeño en las funciones inherentes, ésto se puede - lograr por medio de la capacitación.

Se ha tratado de encontrar diferencia entre los conceptos de capacitación y adiestramiento aduciendo que el segundo - sea utilizado en la medida en que se hace más apto al trabajador - en el desempeño de sus labores, y el primero cuando se trata de - darle esa aptitud en una actividad diferente a la que normalmente desempeña.

De acuerdo con la definición de uno y otro término - elaborado por Arias Galicia, "Adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o --

motriz". (3)

Por otro lado la capacitación significa "adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo" (4).

La unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento UCECA dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual es la rectora en esta materia, reporta estas definiciones:

Capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo, para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad.

Adiestramiento es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto del trabajo.

Para nosotros, la capacitación en el hombre, entendida inicialmente como un proceso de actualización de conocimientos, adquiere en el presente, una nueva dimensión, al concebirse también, como un proceso completo, de carácter integral, esto es como un proceso de enseñanza-aprendizaje cuyo propósito fundamental es proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes, que coadyuven en el individuo, para comprender no solo su participación dentro del proceso productivo, sino tam-

bién, entender el fenómeno de cambio social y sus efectos, tanto en la relaciones consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente que lo rodea; todo ello redundado en un mejor desempeño de sus actividades, tanto laborales como sociales, lo que conlleva al individuo a un desarrollo integral.

De esta manera se puede hablar de dos tipos de capacitación: externa e interna. Entendiendo a la primera cuando existen limitaciones en una organización y por tanto no es posible contar con un departamento propio y es cuando se acude a la ayuda de otras instituciones educativas o de asesoría para responder a sus necesidades, sin embargo, la capacitación está adquiriendo tal importancia, que se hace necesario contar con sus propios centros o departamentos en cualquier organización.

Este auge se debe a las Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Federal del Trabajo, así como a la V Etapa de la Reforma Administrativa del Gobierno Federal, referentes a la Capacitación y al Adiestramiento.

El contenido de estos documentos consisten en presentar los criterios, normas y órganos que permiten la realización y vigilancia de las acciones de capacitación y adiestramiento en las organizaciones.

Entre las principales bases legales en que se apoya y encausa la capacitación podemos mencionar:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Títulos primero, y Título Sexto, Artículo-39, Fracción I, inciso C, Artículo 123 apartado - 13 Fracción VII.
- Le Federal del Trabajo, Artículos 39, 25, 132, 159, - 180, 391, 412, 523, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, 887, - 153-A, 15-B, 153-C, 153-D, 153-E, 153-F, 153-G, 153-H, -- 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N, 153-O, 153-P, 153-Q, - 153-R, 153-T, 153-U, 153-V, 153-W, 153-X, 527-A, 539-A, - 539-B, 539-C. (5)

La capacitación interna bajo sus propios recursos, debidamente orientada y dirigida, debe responder a las demandas específicas de la organización por otro lado y las del individuo por el otro.

Con base en lo anterior y con el propósito de dar coherencia a un proceso tan importante como lo es la capacitación, se propone un nuevo modelo concebido éste como un sistema general de capacitación, aplicable en cualquier organización.

Existen ya sistemas tales como: El Sistema General de Administración y Desarrollo de Personal del Poder Ejecutivo Federal, el cual contempla los siguientes elementos como subsistemas:

- 1.- Planeación y Organización de la Institución
- 2.- Empleo
- 3.- Remuneraciones

- 4.- Relaciones Jurídico Laborales
- 5.- Prestaciones y Servicios
- 6.- Capacitación y Desarrollo
- 7.- Motivación
- 8.- Información
- 9.- Evaluación

El Centro Nacional de Capacitación del Sistema de - Crédito Rural, A.C.-CENAC RURAL- cuenta con un Sistema de Capaci- tación que consta de 5 etapas:

- Detección de Necesidades de Capacitación
- Planeación de Cursos
- Organización del Evento de Capacitación
- Ejecución del Curso, y
- Seguimiento y Evaluación en el Puesto (6)

Otro es el Sistema de Capacitación y Adiestramiento del Servicio Nacional ARMO, éste es un modelo elaborado por los - técnicos en consultoría de ARMO, para aplicarse en las empresas o instituciones.

El Sistema de Adiestramiento y Capacitación de ARMO "es un conjunto de elementos organizados e interrelacionados con- un propósito o función común" (7). El cual contiene los siguien- tes subsistemas:

#### I.- Planeación

- II.- Determinación de Necesidades
- III.- Elaboración del Programa
- IV.- Habilidad del Programa
- V.- Ejecución del Programa
- VI.- Evaluación del Programa

La diferencia entre nuestro modelo para con los demás, consiste en el tratamiento de su configuración y profundidad de cada subsistema, lo cual lo hace más sistemático, coherente y práctico, al considerar tres subsistemas que engloban todas las fases del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Este sistema se concibe como un conjunto de comunicaciones, interacciones y acciones cuyo propósito es el de contribuir a la obtención de mayor efectividad en la actuación laboral, así como lograr mayor satisfacción en el individuo. El sistema adoptará objetivos, normas, recursos, estructuras y procedimientos generados en la organización de que se trate, atendiendo a las condiciones socioeconómicas de la organización, de los instructores, de los participantes, así como sus necesidades específicas.

La capacitación comprende todo tipo de esfuerzos en cuanto a la enseñanza y al aprendizaje se refiere.

El sistema general de capacitación está integrado como ya se dijo por tres subsistemas, debidamente interrelacionados, siendo a la vez sistemas en sí mismos, éstos son:

- Planeación-Programación
- Organización-Ejecución
- Evaluación-Seguimiento.

### Descripción del Sistema

Concepto.- La Capacitación es un proceso educativo, sistemático, de desarrollo integral, tendiente a satisfacer las necesidades de realización individual y social de la persona y los requerimientos de la institución en donde desempeña su trabajo.

Subsistema de Planeación-Programación (diagrama No. 1).

Planeación.- Es una labor de previsión, consistente en señalar las metas hacia las cuales, se dirigen las actividades concretas de capacitación, estableciendo los principios orientadores, la secuencia de ejecuciones y la determinación de los recursos necesarios. Dentro de esta etapa, se consignan la detección de necesidades de capacitación.

Para la detección de necesidades, ya sea manifiestas o cubiertas, las técnicas a emplear, varían debido a que dichas necesidades pueden ser de carácter organizacional, ocupacional o individual (diagrama No. 2).

Las necesidades organizacionales son las que se refieren a deficiencias en la estructura orgánica de la empresa o

institución y que provocan mala ubicación del personal, incluyéndose las necesidades que se presentan ante la contratación de nuevo personal.

Las necesidades de carácter ocupacional son las particularidades que se les presentan a los trabajadores con respecto al perfil del puesto, concibiéndoseles a éstas como problemas de trabajo.

Y por último están las del individuo propiamente dicho, referidas a la adquisición de nuevos conocimientos o cambio de actitudes encaminadas a cubrirlas para lograr el desarrollo personal.

Para lograr el diagnóstico respectivo, se debe llevar a cabo una investigación de acuerdo a un diseño preestablecido (diagrama No. 3).

Las técnicas a emplear, pueden ser entre otras: inventarios de habilidades, eliminación de tarjetas, observación, entrevista, encuesta, análisis de puestos dinámica de grupos, etc.

Programación.- Es un procedimiento cuyo contenido y extensión lo determinan los objetivos que se desean alcanzar; - - identifica un número determinado de recursos a utilizar en un tiempo y un lugar preestablecido, conforme a las actividades a desarrollar. La programación carecería de sentido, si no se precisaran los objetivos a alcanzarse, como resultado de la detección-

de necesidades, el establecimiento de los niveles de eficiencia - previstos para las tareas de enseñanza-aprendizaje y definir los- conceptos y contenidos elementales indispensables para el logro - de cada objetivo.

Los pasos que se siguen para la elaboración de un - programa de capacitación pueden ser:

- a).- Redacción de objetivos
- b).- Estructuración del contenido
- c).- Establecimiento de las actividades didácticas- (selección de técnicas y materiales de instrucción).
- d).- Elaboración de los instrumentos de evaluación
- e).- Organización de la instrucción.

Subsistema de Organización-Ejecución (diagrama No. 4)

Organización.- Consiste principalmente en coordinar racionalmente las actividades en la planeación, ejecución y eva-- luación, para lograr los objetivos propuestos mediante la divi- - sión del trabajo, jerarquía de autoridad y de responsabilidad.

La organización en la instrucción es muy importan-- te, sobre todo en las técnicas a emplear, que son una serie de pa-- sos, de tal manera que se alcancen los objetivos deseados, las -- técnicas pueden ser individuales o grupales, pudiendo ser una so- la o combinadas, entre las técnicas a usar podemos mencionar:

- Simposium
- Phillips 66.
- Escenificación
- Representación de papeles
- Estudio de casos
- Instrucción programada
- Juego de negocios
- Agenda de los cuatro pasos
- Psicodrama
- Panel
- Tormenta de ideas
- Simulación
- Otras.

Las técnicas deben combinarse con materiales didácticos, que sirvan de apoyo al instructor y cuya función principal es facilitar la comunicación, dar mayor significado a la información, y relacionar los conocimientos con la realidad.

Ejecución.- Es la realización de las funciones inherentes al proceso de capacitación, incluyendo las actividades de registro, coordinación, dirección y control de todos los recursos, así como la instrucción misma.

Las actividades de enseñanza-aprendizaje se realizan precisamente en esta etapa.

## Subsistema de Evaluación-Seguimiento (diagrama (5))

Frecuentemente se usa únicamente el término evaluación, haciendo a un lado a otro íntimamente ligado, este es el seguimiento, ambos son instancias de un mismo proceso, aunque aplicadas en diferente momento, ambas consisten en determinar la efectividad del proceso de capacitación, para aclararlo mejor se emiten los conceptos respectivos.

**Evaluación.-** Es la fase del proceso educativo, en el cual se valoran los elementos involucrados en la planeación, programación, organización y ejecución; así como también el desarrollo de los cursos y eventos de capacitación de acuerdo a los objetivos y metas establecidos.

**Seguimiento.-** Es una secuencia posterior de la evaluación realizada en el centro de trabajo que permite por una parte; verificar el grado en que los participantes modifican su conducta, de acuerdo a la capacitación recibida y por la otra, la corrección de planes, programas, organización y ejecución del sistema implantado para el personal de la organización.

La evaluación es primordial, ya que con ella podemos determinar la efectividad del programa. Para ello se deben especificar, los aspectos del programa que podamos utilizar como indicadores de la efectividad: Kirpatrick (8), sugiere que dichos indicadores pueden ser:

- Reacción de los participantes
- El aprendizaje referido a principios, hechos, técnicas.
- Aptitudes que han sufrido modificación, a causa del programa.
- Resultados tangibles como costos, cantidad, calidad, etc.

Para la evaluación se puede hacer un registro individual, con los datos antecedentes de los participantes, también las actividades que forman parte del programa y en donde se hagan registros periódicos del grado de participación, actitud, aprovechamiento, etc., para que al término del programa pueda ser aplicada una prueba con la cual podamos obtener información acerca de la instrucción y que pueda servir de retroalimentación para posibles modificaciones del programa es aconsejable practicar una evaluación mediata fuera del programa como el seguimiento, para poder comprobar si los participantes, ya en su puesto de trabajo, han llevado los conocimientos adquiridos y si se han producido cambios en sus habilidades, destrezas y actitudes planteadas en el inicio del proceso.

Para el seguimiento, se pueden utilizar, entre - - otras las siguientes técnicas:

- Observación directa, con registros en el lugar de trabajo.
- Entrevistas con los jefes inmediatos de los trabajadores capacitados.

Con la evaluación podemos obtener información referente a:

- Mayor producción y calidad del trabajo
- Disminución de quejas y conflictos
- Mejores relaciones humanas
- Mayor satisfacción en el trabajo de las personas.

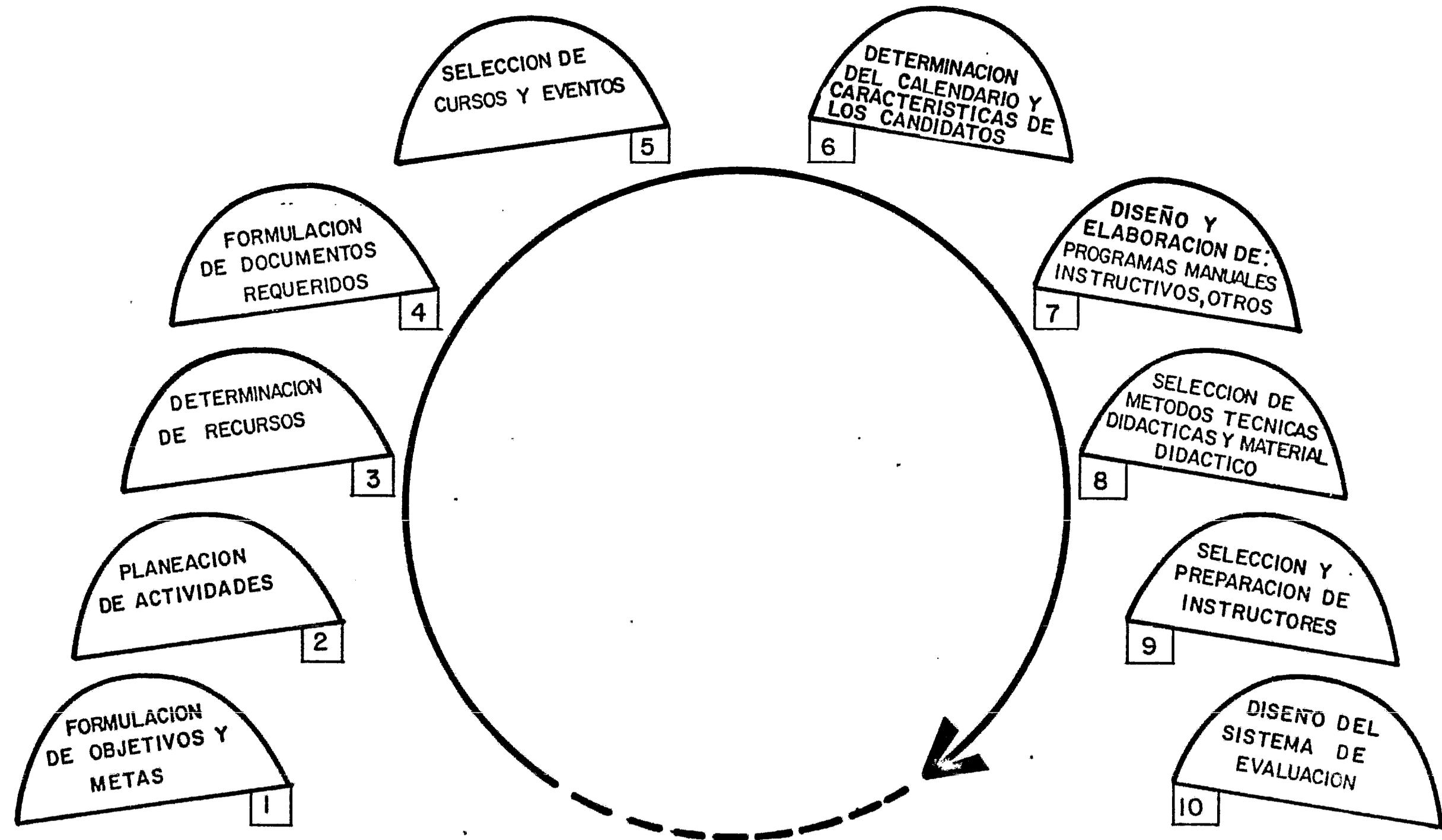
Por último mencionaremos que es importante y necesario el integrar la información disponible, en un sistema como el presentado no solamente en la capacitación, sino en las demás - - áreas del trabajo humano, a fin de ir elaborando una teoría concisa y una práctica aplicable a nuestro medio.

## BIBLIOGRAFIA CAPITULO II

- (1) GRADOS, Espinoza J. y colaboradores "Manual de Reclutamiento y Selección de Personal". UNAM. México 1980.
- (2) GUION, M. Robert. "Tests para Selección de Personal" **Rialp** .- **Madrid. 1969.**
- (3) ARIAS G. Fernando. "Administración de los Recursos Humanos" Ed. Trillas. México 1973., Pág. 319.
- (4) Ob., Cit., Pág. 320.
- (5) PONCE M. Patricia " Pedagogía para el Adiestramiento". Servicio Nacional ARMO volumen IX México, 1979 págs. 70 y 71.
- (6) CENAC-RURAL "Manual para Detección de Necesidades". Centro de Capacitación del Sistema de Crédito Rural, A.C. México. 1979, Pág. 3.
- (7) NAVA, C.F. Olvera R. y Patiño, H . "Sistema de Capacitación y Adiestramiento". Servicio Nacional ARMO. México 1979. Pág. 5.
- (8) KIRKPATRICK, D.L. "Evaluación del entrenamiento en Manual de entrenamiento y desarrollo de personal". Ed. Diana, México. 1977 págs. 108.

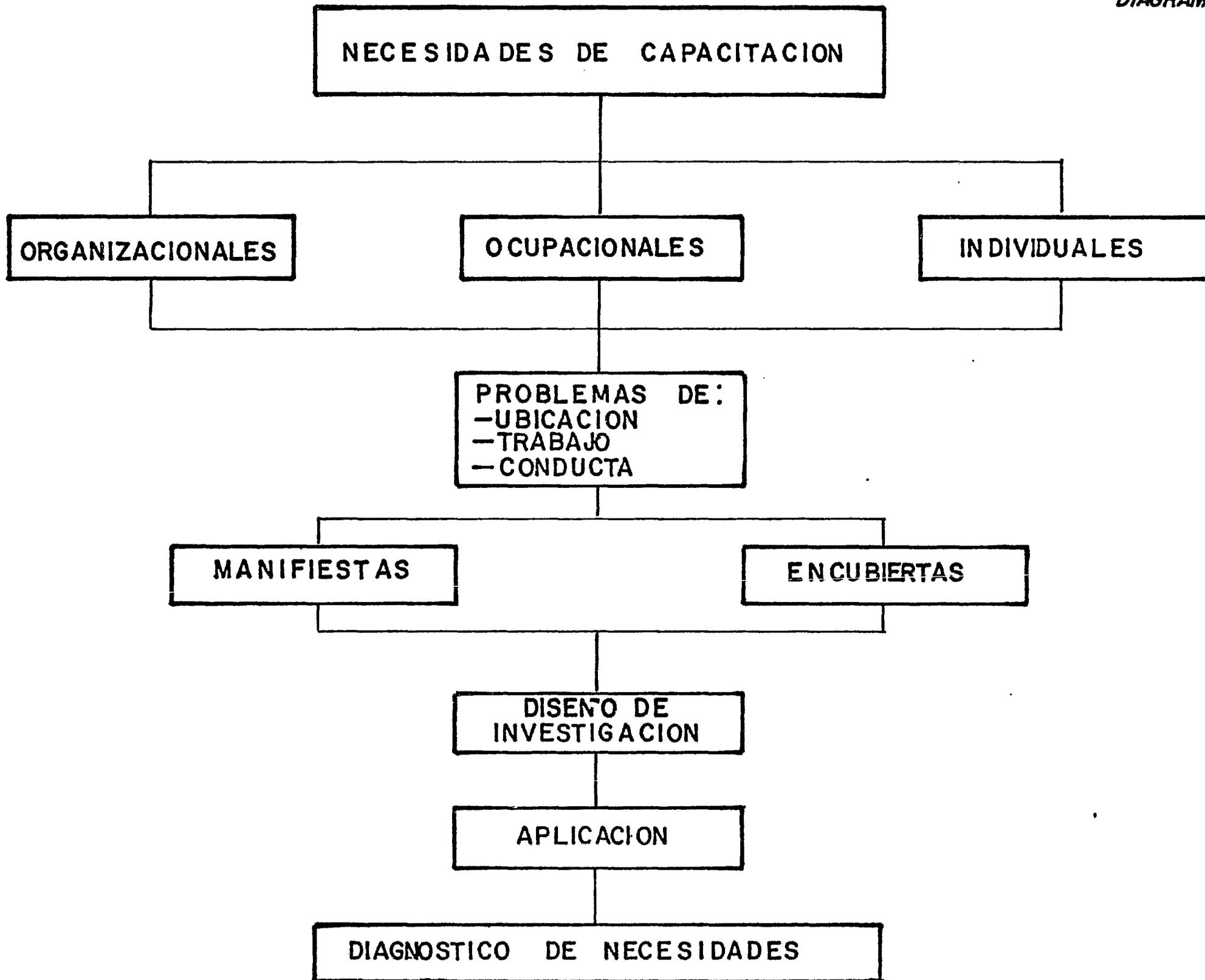
# SUBSISTEMA DE PLANEACION — PROGRAMACION

DIAGRAMA 1



# DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

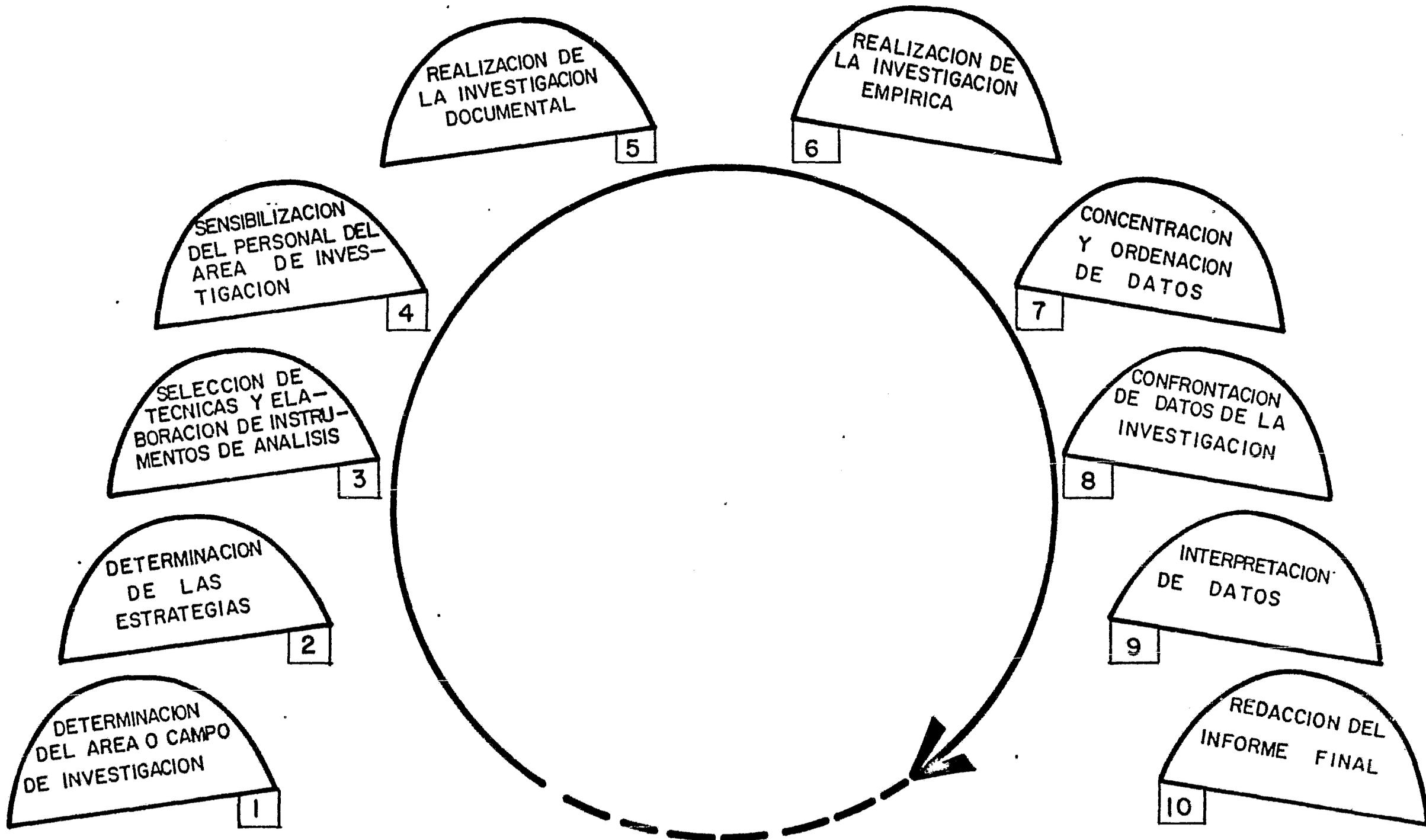
DIAGRAMA No. 2



# DISEÑO DE INVESTIGACION

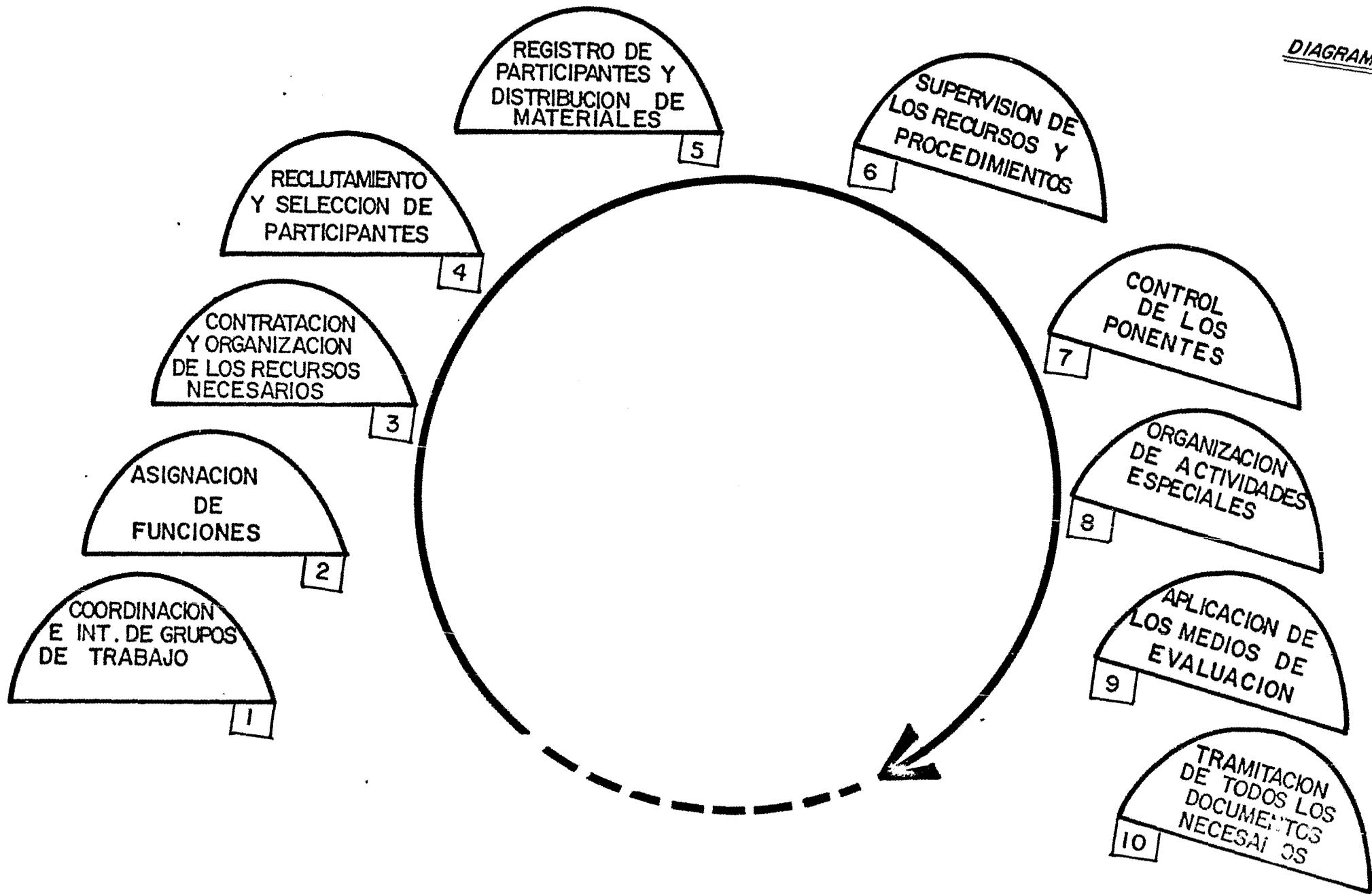
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION PARA LA DETECCION DE NECESIDADES

DIAGRAMA 3



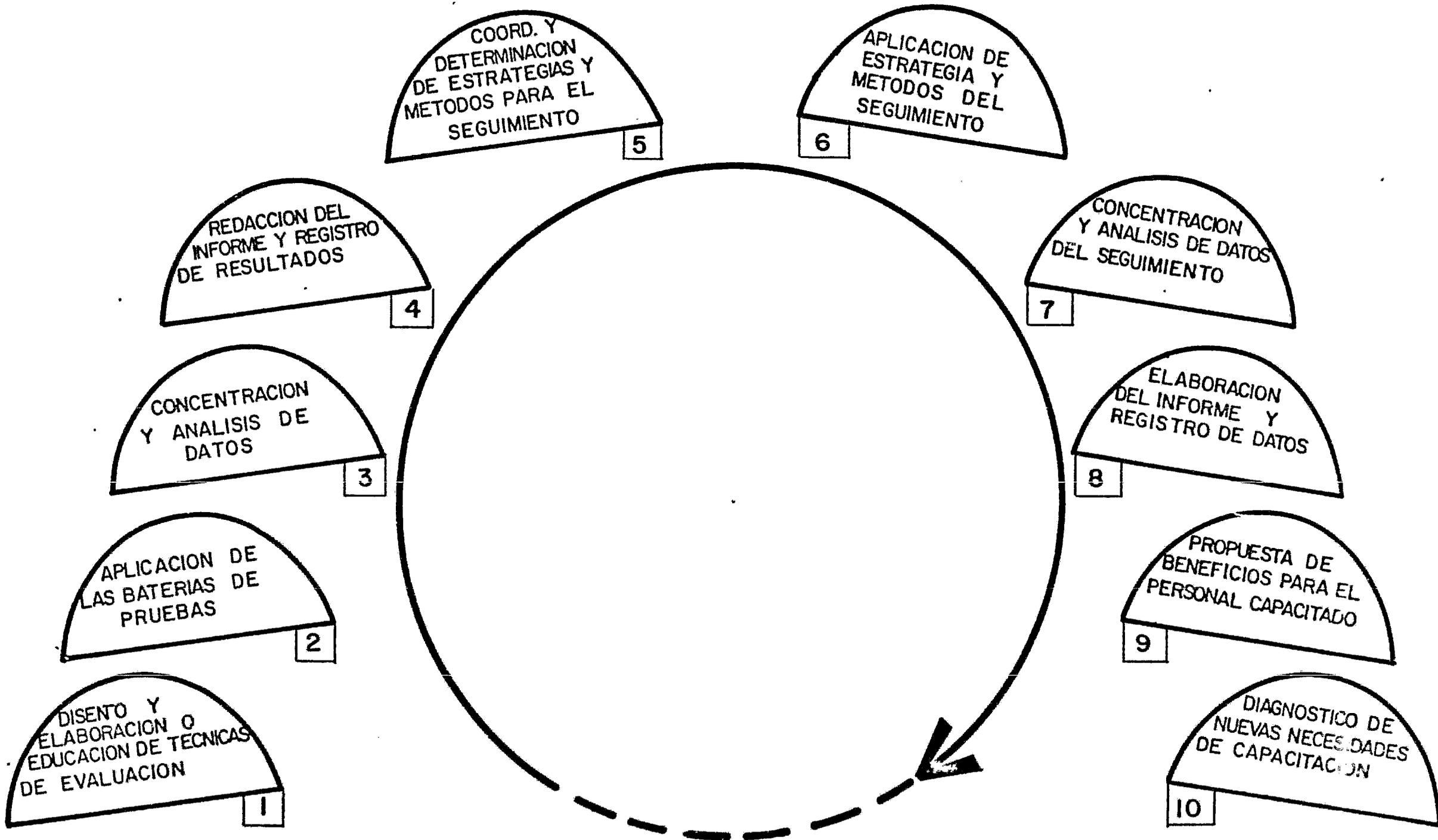
# SUBSISTEMA DE ORGANIZACION — EJECUCION

DIAGRAMA 4



# SUBSISTEMA DE EVALUACION — SEGUIMIENTO

DIAGRAMA 5



### CAPITULO III

#### RELACIONES ENTRE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y CIENCIAS AFINES.

Las organizaciones son estudiadas por las ciencias--sociales, administrativas y del comportamiento, por consiguiente, surge el problema de ver en que grado se relaciona y diferencia la Psicología del Trabajo con la Sociología Industrial, la Administración, la Economía, la Ingeniería y demás ciencias que estudian la conducta humana dentro del contexto de las organizaciones.

Aunque en estricto sentido todas las disciplinas - científicas constituyen la Ciencia, para fines prácticos, la división de las disciplinas, requieren de una especialización de y dentro de cada una de ellas. Así, la Psicología del Trabajo, difiere de la Psicología Social, y estas a su vez, de la Psicología Educativa, a pesar de que las líneas limítrofes entre ellas son relativas e indecisas. De igual forma, la diferencia entre la Psicología y otras disciplinas afines, es también relativa, no obstante ser tan distintas entre sí.

Dentro del conjunto de las disciplinas sociales, médicas y humanistas que tratan del estudio de la conducta, la Psicología, posee una misión específica y cumple sus funciones de una manera diferente a las otras de ese mismo conjunto.

En sentido general, podemos decir que la Psicología-

se ha desarrollado entre la Física, la Fisiología y las Ciencias Sociales. Sus orígenes y desarrollo como ciencia están ligados al de otras disciplinas: la Filosofía, la Medicina, la Fisiología entre otras.

#### INTERDEPENDENCIA ENTRE LA PSICOLOGIA Y CIENCIAS AFINES.

La Psicología depende de sus funciones generalizadoras de los descubrimientos de otras ciencias especiales, pero toda ciencia depende de otras y, las ciencias especiales no dependen menos de las generalizadoras.

El nacimiento de cualquier sistema psicológico importante ha influido invariablemente en una serie de disciplinas especiales en sus inicios, interpretaciones, problemas estudiados, métodos y técnicas de investigación.

La dependencia entre la Psicología del Trabajo y otras ciencias del comportamiento es mutua, sin embargo, se trata de una interdependencia y no de una dependencia unilateral con respecto a las otras disciplinas. Por esta razón, se tratará de esta interdependencia de la Psicología del Trabajo con la Sociología, la Ingeniería (en el caso específico de la Ingeniería Humana) y la Administración de los Recursos Humanos (1). Aún cuando tenga que ver con otras ciencias como la Historia, la Economía, la Pedagogía, la Antropología, etc., no se tratarán aquí por resultar muy extenso.

## CRITERIOS PARA DESCRIBIR Y COMPARAR LAS CIENCIAS ESTUDIADAS.

En este capítulo, nos proponemos explorar el carácter propio de la Psicología del Trabajo y sus relaciones con las ciencias afines, ésto, se hará tratando sucesivamente cuatro temas:

- 1.- Su definición
- 2.- Sus orígenes
- 3.- Sus técnicas
- 4.- Sus campos o áreas de interés
- 5.- Algunas posibilidades de articulación teórica y empírica.

Lo que en este caso nos interesa, es el modo en que la teoría y la investigación corresponden a las diferentes disciplinas de tal manera que, puedan relacionarse o utilizarse en forma recíproca. Nos ocuparemos de los usos analíticos más que de los aplicados debido a la inexperiencia de la práctica profesional de todos los campos.

## LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

El desarrollo de la civilización industrial ha acelerado la urbanización, aumentado el poder destructivo de las armas militares, ocasionado nuevas formas de lucha de clases y afectado de diferentes maneras las formas de vida existente. También ha traído grandes ventajas como el aumento de suminis-

tro de mercancías y la rapidez de las comunicaciones. Todas estas consecuencias han creado problemas a los que la Psicología puede aportar posibles soluciones.

El psicólogo aborda los problemas de la civilización industrial en dos niveles. En el primero, se ocupa de las relaciones humanas, se interesa en problemas organizativos más amplios en tanto que las ordenaciones económicas afectan a la dignidad humana y a la satisfacción en el vivir. El problema industrial en este primer nivel precisa ser estudiado en relación con otras disciplinas. Preguntas como las siguientes necesitan ser contestadas y afrontadas en forma interdisciplinaria: ¿Qué han hecho las fábricas a la comunidad; a la vida hogareña; a la sociedad; a la salud y seguridad personal? ¿Qué cambios pueden proponerse para un mayor desarrollo personal y mejorar las relaciones colectivas de acuerdo con los ideales democráticos?.

En un segundo nivel, el psicólogo está interesado - en el hombre como factor de la producción y se ocupa de la investigación de los factores humanos, porque se esfuerza para mejorar la eficiencia en el trabajo mediante el desarrollo de mejoras prácticas de empleo; encontrando métodos para prevenir accidentes adecuando al hombre al trabajo y descubriendo el medio ambiente laboral más favorable. Actualmente la mayor parte del trabajo del psicólogo corresponde al segundo nivel, el cual es facilitar la producción y distribución de mercancías, el psicólogo mexicano está justamente, empezando a -

encontrar métodos para enfrentarse con los amplios problemas de las organizaciones, parece ser que se empiezan a dar cuenta -- que la tecnología importada no es la adecuada a nuestras condiciones sociales.

En realidad los dos niveles de actividad no son completamente diferentes, cuando el psicólogo ve por ejemplo, que las condiciones de trabajo y métodos de supervisión conducen a una elevada o baja moral en las fábricas locales, adquiere información relacionada con aspectos más amplios de la estructura económica referentes a las relaciones de producción y al -- bienestar humano.

#### CONTENIDO Y LIMITES DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

La Psicología del Trabajo se puede entender en un -- sentido amplio como la rama de la Psicología que estudia los -- fenómenos de la conducta humana que se manifiestan en el medio laboral y, así la definen diferentes autores:

"Ciencia de la conducta humana en la industria"

Dunnette y Kirchner (2).

"Ciencia psicológica aplicada que tiene por objeto-- el estudio del comportamiento humano en el trabajo"

Norman Maier (3).

Lo difícil de esta correlación radica en establecer-

qué tanto y de qué modo corresponde estudiar a la Psicología-- en cuanto a otras disciplinas, eso es lo que se intentará en el presente capítulo, desde luego, en ningún momento se pretende que sea un estudio exhaustivo ni completamente acertado.

La intervención psicológica en el trabajo comienza con un problema. El planteamiento de un problema significa-- identificar cierta variación del comportamiento humano en el trabajo y formular una pregunta que atienda el por qué de esta variación de la conducta, dicha variación es conocida -- específicamente como variable dependiente y eso es lo que se pretende estudiar.

De manera general, esta variable se estudia en varias formas:

PRIMERO.- Cuando se pretende conocer rasgos de conducta de un sujeto con el propósito de incorporarlo al trabajo-- como es el caso del reclutamiento y selección de -- personal, rasgos conocidos como aptitudes, o bien, -- para formarlos en el trabajo, ésto es, capacitarlos -- atendiendo a los requerimientos del puesto y al análisis del trabajo, aunque generalmente se atiende -- únicamente el primer enunciado, por último a las influencias ambientales y a la fatiga.

SEGUNDO.- Cuando se investigan problemas de organización, re-

laciones laborales, de integración, dirección, supervisión, etc., estando implicadas las relaciones formales e informales.

TERCERO.- Cuando se estudian los problemas del consumo conocidas mejor como la Psicología del Consumidor.

CUARTA.- Cuando se hacen estudios para facilitar el intercambio de movimientos en un sistema hombre-máquina.

Después de identificar el problema a tratar, el psicólogo especifica los requisitos necesarios o las unidades concretas que afectan la variable dependiente. Así, el cambio o modificación de conducta requerido en base a los estándares o medidas adoptadas por las organizaciones conocidas como perfiles y tipos, así como en base a las políticas internas de cada empresa o institución, se formula el problema a afrontar. Ya que se tiene, se investigan las variables independientes, las cuales nos proporcionan las hipótesis que permitan explicar esos rasgos de conducta y poder determinar la adecuación de la misma; la variación para el cambio de conducta o para la adquisición y mantenimiento de una nueva. Este planteamiento se complementa con un esquema preciso para un plan experimental consistente en 15 pasos básicos que son:

- 1.- Denominación del trabajo.- El título debe ser especificado claramente, así como la fecha y la localidad del mismo.

- 2.- Revisión de literatura.- Todos los trabajos anteriores que estén relacionados, deberán ser revisados por las siguientes razones:
  - a).- Ayuda a la formulación adecuada del problema.
  - b).- La vaga noción que se tenga se torna más completa.
  - c).- O, se puede modificar en plan o programa a seguir:
- 3.- Planteamiento del problema. El enunciado real debe ser planteado sin ambigüedades y en forma concisa.
- 4.- Planteamiento de la hipótesis
- 5.- Definición de variables. Las variables dependientes e independientes deben ser definidas e identificadas de manera clara y exenta de ambigüedades.
- 6.- Determinación de la técnica o método de recolección de datos.
- 7.- Control de variables. Planeación del programa tomando en consideración las variables extrañas.
- 8.- Selección del diseño a utilizar
- 9.- Selección y asignación de sujetos a grupos, muestra población.
- 10.- Procedimiento formal del programa
- 11.- Tratamiento estadístico de los datos. Análisis

sis estadístico de tal manera que deba ser -  
 evaluada la confiabilidad de los resultados.

12.- Estructuración del reporte formal

13.- Elaboración de inferencias desde el reporte-  
 formal hasta la hipótesis.

14.- Generalización de los descubrimientos

15.- Discusión

O bien, cuando se va a realizar una investiga- -  
 ción más amplia, por ejemplo, una detección de necesidades de-  
 capacitación o un análisis de la organización se puede enton--  
 ces adoptar un esquema como el que a continuación se transcri-  
 be:

#### ESQUEMA DE INVESTIGACION

- Selección del tema de investigación
- Definición del problema de investigación
- Justificación del estudio
- Estructuración de un cronograma
- Planteamiento del problema
- Delimitación y ubicación del problema y del --  
 campo de investigación.
- Formulación de los objetivos de estudio
- Estructuración del marco teórico y conceptual-  
 de referencia.
- Formulación de hipótesis

- Preparación de las técnicas para recopilar información.
- Diseño de la muestra
- Estrategia del trabajo de campo
- Realización del trabajo de campo
- Procesamiento de la información
- Análisis e interpretación de datos
- Presentación de los resultados

## LA SOCIOLOGIA INDUSTRIAL

En términos generales, la Sociología se ocupa de la estructura de la organización, de las formas del lenguaje, de los grupos y de sus relaciones en la vida social; se dedica además, a problemas como la organización de las familias, de las comunidades y de los sistemas políticos.

El campo de la Sociología es muy amplio, ya que estudia los fenómenos y los sistemas organizados de interacción, tales como grupos e instituciones, estructuras y dinámica de los procesos sociales, culturales y de la personalidad.

Por su gran ingerencia en las organizaciones es considerada como una ciencia que estudia los grupos formales e informales en su función de producción de bienes y servicios, esto no solo en su fase actual, sino en su evolución histórica; y no aisladamente como fenómenos positivos, sino proyectados en la repercusión que ejercen éstos en las asociaciones or

ganizadas y con trascendencia en la vida colectiva. Como estos fenómenos han de tener causas, crearán problemas y suscitarán soluciones, todo esto, incumbe a la Sociología aplicada en la industria y en general en el trabajo humano.

Sus orígenes como sociología aplicada a las organizaciones lo señalan Pfiffner y Sherwood: "parece que el año de 1920 constituye una fecha de importancia, aunque quizá esté señalada arbitrariamente, que marca el comienzo de la revolución ideológica de la Teoría de la Organización" (4).

Aunque el origen propiamente dicho de la Sociología Industrial se forjó en los estudios Hawthorne, ya que fueron el precipitante definitivo de una reorientación de la administración de sus cursos tradicionales a lo nuevo, en cuanto a la corriente sociológica, efectuados por el Consejo Nacional de Investigadores de la Western Electric, entre quienes estuvieron G.A. Pennock, M.L. Patman, H.A. Wright y W.C. Dickson. Además del valioso aporte del Departamento de Investigaciones Industriales de la Universidad de Harvard, todo ello dirigido por Elton Mayo y F.J. Roethlisberger.

Con esas investigaciones se inició el desarrollo del estudio de las Relaciones Humanas. Desde entonces se nota la relación de dichos estudios dentro de la Sociología y la Psicología.

La corriente sociológica toma como uno de sus --

problemas más importantes la construcción de teorías aceptables de la motivación en el trabajo.

Es preocupación de todos los involucrados, el considerar las posibilidades y limitaciones de las teorías psicológicas y sociológicas, de ahí la importancia de relacionar la -- perspectiva sociológica con el estudio de las organizaciones.

Las relaciones más significativas de la Sociolo--gía Industrial con la Psicología se encuentran en las actividades ejercidas en las siguientes áreas de trabajo:

- a).- Todas las investigaciones que se refieran al estudio de los grupos formales e informales--dentro de las organizaciones.
- b).- La aplicación de técnicas sociométricas y --psicométricas para integrar buenos equipos -de trabajo, incluyendo las dinámicas de grupo.
- c).- Las relaciones de los trabajadores con los -ejecutivos y funcionarios.
- d).- Análisis de la autoridad, burocracia, movilidad social, etc.
- e).- Relaciones de los trabajadores con los sindicatos.
- f).- Motivación
- g).- Relaciones Humanas
- h).- Actitudes.

Parte de las elaboraciones de la Sociología Industrial, así como de la misma Psicología provienen de la investigación científica pura, planificada y organizada en el marco de las organizaciones, universidades e institutos de investigación.

La Sociología Industrial plantea la necesidad de fragmentar las necesidades y superar las parcialidades en que se ha venido desarrollando el análisis del trabajo. El trabajo humano debe considerarse un complejo fenómeno que será comprensible si se analiza cada una de sus facetas, sin excluir a ninguna de ellas y a la vez, ir construyendo una síntesis integradora de los resultados. Así, desde este punto de vista, la Sociología Industrial se propone estudiar el fenómeno del trabajo investigando una serie de dimensiones de análisis como son: tecnológica, fisiológica, psicológica, sociológica, económica, histórica, geográfica, antropológica, demográfica y jurídica.

En Sociología Industrial se sostiene que debe usarse este amplio marco de categorías de análisis, aún cuando el fenómeno sea uno solo y todas estas dimensiones conformen una sola interactuando entre sí.

Los métodos de investigación sociológica comprenden:

El Método Experimental que "implica la manipula-

ción directa de situaciones para crear parámetros y variables, encuentra amplio uso en la experimentación psicológico-social- y de pequeños grupos" (5).

El Método Estadístico que aplica técnicas matemáticas a las poblaciones y muestras de acontecimientos que contiene gran número de casos, trata de lograr la misma manifestación de manipulación de los parámetros y las condiciones actuantes que el método experimental (6).

El Método Comparativo y el de Estudio de Caso en el cual se toma una unidad social particular como centro de -- una descripción y un análisis intensivo respecto a ciertas variables.

El Método de la Suposición Heurística usado para la transformación de las variables potenciales actuantes en parámetros.

En la Sociología Industrial no existe un predominio de ninguno de los métodos mencionados, ya que se utilizan de acuerdo al problema a investigar, además, de tener en cuenta que al igual que la Psicología del Trabajo no puede aplicar todos los métodos al existir escasa aplicación.

LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La Administración Científica, interviene en cua-

tro grandes campos de trabajo:

- Finanzas
- Ventas
- Producción
- Recursos Humanos

En el aspecto de los recursos humanos es donde - mayor interrelación existe con la Psicología del Trabajo, al - grado que muchas veces se han perdido los límites entre cada - disciplina y su aplicación la han efectuado indistintamente ad ministradores, contadores, ingenieros, psicólogos, licenciados en relaciones industriales y algunos otros profesionistas, - - amén de otras personas sin preparación profesional que inter-- vienen en las siguientes áreas:

- Reclutamiento y selección de personal
- Inducción
- Relaciones Humanas
- Capacitación y Desarrollo
- Medición del desempeño
- Salario (distribución, análisis y asignación)
- Desarrollo de Gerentes
- Desarrollo de Supervisores
- Higiene y Seguridad Industrial
- Servicios y Prestaciones
- Comunicación (relación con el Sindicato y Au- toridades).

- Desarrollo Organizacional.

Su origen como administración científica se debe a los estudios de Taylor y de Henri Fayol principalmente.

La administración de Recursos Humanos está basada en la psicología, la sociología, la antropología, la ingeniería, el derecho, la economía y las matemáticas entre otras, por lo que, su cuerpo teórico está conformado en la teoría de los sistemas y en general, a las teorías de las ciencias del comportamiento. La consideración del hombre como una entidad biopsicosocial, toma la teoría de la personalidad y del carácter, la sensopercepción, la motivación, el aprendizaje, el conflicto, la frustración, la cultura, la estratificación y movilidad social, las actitudes, las opiniones, los grupos sociales, la dinámica de grupos, las organizaciones informales y formales, etc.

La administración de los recursos humanos, se vale de métodos científicos, principalmente de los métodos lógicos generales manifestados en:

- Observación naturalista: en la cual el observador no interviene en la producción del fenómeno, ni trata de medir característica alguna, simplemente lo percibe.

- Observación controlada: en la cual se registra y se mide.

- Experimentación: usando grupos control y experimental.

- Otros como la introspección y extropección.

Entre las técnicas utilizadas por los administradores se encuentran:

-Las entrevistas en sus modalidad libre, dirigida y estandarizada.

- Los cuestionarios compuestos por reactivos de tipo dicotómico, tricotómico, de alternativas múltiples y las escalas de Likert, de Thurstone, de Guttman.

- Los tests de personalidad, aptitudes, inteligencia, etc.

Su proceso de investigación consiste en:

- Planteamiento del problema
- Obtención de datos
- Procesamiento de datos
- Referencia de datos
- Reporte

## LA INGENIERIA INDUSTRIAL

En términos generales, la Ingeniería Industrial-

es la aplicación de las ciencias fisicomatemáticas a la invención, perfeccionamiento y utilización de la técnica industrial.

- Estudios del trabajo entre los que se hallan los de comercialización y mercadotecnia.
- Ergonomía o Sistema Hombre-Máquina
- Selección, distribución y mantenimiento de equipo.
- Servicios a plantas industriales
- Investigación y desarrollo del producto
- Ingeniería del producto y de manufactura.
- Costos y compras
- Administración del personal (selección de personal, capacitación, evaluación del puesto, evaluación de desempeño, administración de sueldos, incentivos, problemas laborales, aspectos legales de la empresa).

Las actividades que se refieren a los campos de estudios del trabajo, ergonomía y administración de personal y que es donde se relaciona con la Psicología del Trabajo, están incluidos dentro de los planes de estudio y aplicación de la Ingeniería Industrial, y que se ejerce sin un cuestionamiento de su papel y preparación profesional, por lo que haremos una referencia a estos campos.

En los estudios del trabajo, la Ingeniería parte del hecho de que el trabajador es una máquina no muy perfecta a la que hay que ayudar para que consiga una mayor producción,

negándole toda capacidad de autonomía y creación.

Para lograr esto, se valen de las técnicas de me di da, valuación de puestos de trabajo, sistemas de primas e in centivos.

El cronometraje es la técnica fundamental de medida, aunque no la única existente para precisar los tiempos - tipo; en esta técnica se incluye el Work Samplin o muestreo de trabajo que consiste en realizar observaciones inmediatas en - el trabajador o la máquina, anotando lo que hacen en el momento de cada observación. Las tablas predeterminadas y el M.T.M o procedimiento de tiempos predeterminados que es menos usado, pero tiene la ventaja de poder determinar a priori el tiempo, - tipo de trabajo nunca realizado por la empresa.

En concreto, se utilizan los llamados tiempos y- movimientos; el objetivo esencial de estas técnicas es obtener mayores ganancias reduciendo los costos de producción y el modo de lograrlo, es haciendo que los trabajadores produzcan más por día ordinario de trabajo, prometiéndoles una recompensa en efectivo.

Indudablemente, este campo pertenece más concretamente a la ergonomía o sistema hombre-máquina, y con ello, - a la Psicología del Trabajo.

Así, para estudiar el trabajo, el psicólogo, el-

ingeniero industrial y cualquier otro profesional implicado en ello, deberán atender a las condiciones del trabajo, las exigencias de cada puesto, el análisis de las conductas para poder establecer el diagnóstico inherente y los mecanismos de mejoramiento del hombre en el trabajo.

En lo que se refiere a la administración de personal su aportación es más bien nula, por lo que dejaremos de mencionar este aspecto, ya que corresponde exactamente lo mismo que la administración de recursos humanos tratado anteriormente.

Por último, en lo que se refiere a la ergonomía o sistema hombre-máquina; nos remitiremos a la definición que da Chapanis y que dice:

" La ingeniería de factores humanos o ingeniería humana esta relacionada con la forma de diseñar máquinas, operaciones y medios de trabajo en tal forma que se tomen en cuenta las capacidades y las limitaciones humanas" (7).

De aquí, surgen dos campos: la ingeniería de máquinas para el uso del hombre y la ingeniería de las tareas -- del hombre para operar máquinas.

Los objetivos que persigue la ingeniería humana son: encontrar los errores y problemas que ocasionan los accidentes tomando en cuenta el diseño de equipo que las personas-

utilizan, las máquinas y los procedimientos para el trabajo, y poder así eliminarlos. Por lo que busca principalmente:

- Aumentar la seguridad y disminuir los accidentes.
- Aumentar la eficiencia para operar las máquinas.
- Aumentar la productividad en las operaciones industriales.
- Disminuir la cantidad del esfuerzo requerido al operar las máquinas.
- Aumentar la comodidad humana en los sistemas hombre-máquina.

El origen de la Ingeniería Humana tuvo lugar al final de el siglo XIX, cuando se realizaron investigaciones -- sistemáticas sobre las formas en que la capacidad del hombre - para trabajar se vió influida por su puesto y herramientas.

En 1888, Taylor efectuó estudios empíricos para - descubrir los mejores diseños de palas y el peso óptimo de cada paletada para manejar productos tales como arena, carbón, - etc. El interés de Taylor se centraba principalmente en las -- tarifas de trabajo, en los efectos que los incentivos y la motivación del trabajador tenían sobre esas tarifas. Tocó a - - Frank B. Gilbreth el establecer un modelo en este campo. Es -- tos estudios iniciales de Taylor y Gilbreth, fueron el principio de la rama de la ingeniería industrial conocida como estudio de tiempos y movimientos.

Los ingenieros dedicados a los tiempos y movimientos son predecesores de la ingeniería de factores humanos puesto que estuvieron relacionados con:

- a).- El rediseño de la tarea
- b).- El rediseño de la máquina
- c).- El rediseño del medio del trabajo

El campo de acción de la ingeniería humana fue determinado por el desarrollo y complejidad de las máquinas de la sociedad industrial quien creó su necesidad y ha sostenido el campo de la ingeniería de los factores humanos en la rama militar, la aviación, la electrónica, la industria automotriz, las organizaciones independientes de investigación y asesoría, las comunicaciones, entre otras.

La ingeniería humana surgió como una disciplina especial con la intervención de científicos del comportamiento tales como: psicólogos, fisiólogos, antropometristas y médicos.

Su unidad teórica proviene de todas las ciencias sociales y de la conducta, tomando en cuenta para sus estudios:

- Dimensiones del cuerpo
- Reacciones fisiológicas a las inclemencias del medio.
- Capacidades sensoriales

- Habilidad para tomar decisiones
- Habilidad para controlar los movimientos del cuerpo.
- El aprendizaje
- El entrenamiento
- Las necesidades
- La fatiga, las emociones, el aislamiento.

Por lo que, la constitución de la Ingeniería Humana tiene como integrantes:

- La Psicología aplicada a la Ingeniería
- La Fisiología aplicada a la Ingeniería
- La Antropología aplicada a la Ingeniería
- La Medicina aplicada a la Ingeniería
- La Ingeniería de Sistemas.

A la Psicología aplicada a la Ingeniería se le llama también Psicología experimental aplicada, Psicofísica -- aplicada y Psicotecnología y se le define como la rama de la Psicología del Trabajo que se ocupa de los problemas relacionados al sistema hombre-máquina. Si se tiene en cuenta que es "un sistema de equipo en el cual, al menos uno de sus componentes, es un ser humano que se interacciona con o interviene, de tiempo en tiempo, en la operación de los componentes mecánicos del sistema" (8)

Los métodos que utiliza son:

- Encuestas
- Manuales e investigación documental
- Técnicas de pruebas de articulación para medir la efectividad de los dispositivos y sistemas de comunicación hablada.
- La técnica de incidentes críticos para localizar puntos graves de dificultad en los sistemas hombre-máquina.
- Técnicas de observación directa como muestreo de actividades, análisis de procesos y de micromovimientos.

Aplicadas en sus campos de acción que son:

EL HERRAJE.- Consiste en afrontar los problemas relacionados con el diseño del sistema y sus componentes mecánicos, de tal manera que se complementen mejor con la capacidad y limitaciones de los seres humanos que trabajarán en el sistema (diseño de equipo).

EL PERSONAL.- Relacionado con el procuramiento, selección, clasificación, capacitación y promoción de las personas que trabajarán en el sistema.

LA COMUNICACION.- En este campo, se incluyen las investigaciones relacionadas con:

- a).- Las representaciones visuales y el conocimiento exacto del ojo.

- b).- Los sistemas de comunicación auditiva
- c).- El conocimientos de la amplitud de la memoria humana.
- d).- Todo lo que el hombre utiliza
- e).- Las formas en las cuales la gente trabaja, descansa y duerme.

Dentro de las modalidades señaladas entra el diseño de material impreso, problemas de los rayos catódicos, señalamientos tonales, etc.

LOS EFECTOS DEL MEDIO.- Relacionados con el movimiento, la temperatura, la humedad, la ventilación, el ruido, la vibración, los gases nocivos y las sustancias contaminantes.

LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y SU INTEGRACION Y CORRELACION CON LAS CIENCIAS AFINES.

En este apartado, se intentará resumir los intercambios que pudieran existir entre las tres disciplinas tratadas en este capítulo. Este resumen pretende proporcionar solamente una indicación acerca de los usos que la Psicología -- del Trabajo tiene para con las otras ciencias que le son afines.

PRIMERO.- En la medida en que la Psicología y las disciplinas afines se interesen por el mismo cuerpo de datos, cada una de ellas, ha de estar en condi--

ciones de proporcionar una explicación o un acercamiento parcial de los problemas originados en la industria, o más aún, en el trabajo, de ahí - su carácter de multidisciplinariedad. Así en lo que toca a la conducta laboral, la investigación psicológica se centrará en las variables que - - afectan al trabajador como ente individual atendiendo a toda la estructura de la personalidad - en relación con su medio ambiente; la investigación sociológica puede proporcionar información - en cuanto a las «estructuras internas y externas» de la organización, y, los tipos de organización formal e informal; la administración científica - intervendrá en las cuestiones administrativas de papeles y documentación en función con la legalidad y vigencia de derechos, así como la organización y conducción de las jerarquías humanas con los trabajadores y empleados; y la ingeniería humana, cuando haya que estudiar y analizar el trabajo en sí y su relación con el ser humano para determinar métodos y procedimientos en un sistema hombre-máquina.

Estas relaciones no deben ser competitivas ni dupliciarias, o sea, que ejecuten la misma -- función, sino que han de ser complementarias y - recíprocamente auxiliares, en complemento con -- otras disciplinas como la Historia, la Economía,

la Antropología. Una vez identificado el papel de cada una de ellas dentro de las organizaciones para evitar lo mencionado y lograr con ello una auténtica aplicación.

SEGUNDO.- En la medida en que cada disciplina limite su campo de acción de acuerdo a su estudio, estará en posición de efectuar observaciones con respecto a las áreas que estén fuera de su campo de investigación y así, complementar y auxiliar en los problemas laborales interdisciplinariamente.

TERCERO.- Cuando las diferentes disciplinas tratando determinados problemas laborales y colaborando racionalmente, en lugar de utilizar los métodos propios, podrán recomendarse el uso de un solo método y técnica para problemas específicos ajenos a una sola disciplina.

CUARTO.- El problema principal que afronta la Psicología del Trabajo respecto a las otras tres disciplinas mencionadas es en cuanto a su campo de estudio ya que, como vimos la administración y la ingeniería humana intervienen principalmente en campos que son específicos de la Psicología del trabajo, tal es el caso de gran parte de la administración de los recursos humanos (selección, inducción, relaciones humanas, capacitación, mo-

tivación, análisis del trabajo, etc., ésto ha --  
traído como consecuencia el enfrentamiento entre  
los profesionales de dichas disciplinas, y lo po  
demos ver en la oferta y demanda d del trabajo,-  
generalmente, se solicitan administradores de em  
presas e ingenieros industriales u otros profe--  
sionistas para cubrir los puestos que realizan -  
dichas funciones, quedando rezagados los psicólo  
gos, y de esta manera, la misma utilización de -  
la Psicología del Trabajo.

La integración de las disciplinas mencionadas se  
ría una labor difícil, ya que el marco de referencia difiere -  
en dos de ellas, la administración y la ingeniería, ya que es-  
tas no atienden al marco ideológico y comprensivo de la exis--  
tencia humana, incluso se podrá decir, estrictamente hablando,  
que son técnicas aplicadas sin nivel de análisis, sino que es-  
tán dirigidas únicamente a la eficiencia.

Cosa que no sucede con la Sociología, la Histo--  
ria, la Economía, etc., en virtud de que al ser consideradas -  
ciencias sociales, contienen una serie de escuelas tales como-  
el funcionalismo, el conductismo, el humanismo, etc., y por --  
tanto, diferentes enfoques conceptuales, entre los cuales pue-  
den existir desacuerdos entre sí, pero se enriquecerán asimis-  
mo, como una ciencia no unidireccional.

Esto obedece a su mismo objeto de estudio: el -- ser humano.

Sin embargo, ha surgido una especie de integra-- ción entre todas ellas, -aunque desconocemos si interviene la- ingeniería humana- para crear lo que se conoce como Desarrollo Organizacional.

El desarrollo organizacional es un conjunto de - proposiciones, conceptos, técnicas, etc. que ayudan a definir- a la organización, su estructura, su interrelación e integra-- ción, lo que se pretende con esta nueva teoría es analizar la- situación actual de las organizaciones con el fin de detectar- como y en que aspectos es conveniente intervenir y modificar - políticas, procedimientos y enfoques para conseguir el óptimo- funcionamiento de las mismas. Tomando en cuenta los objetivos de la organización y los motivos de las personas.

En una asepción más general se puede considerar- al desarrollo organizacional como un cambio social planeado en las organizaciones.

Como ya se sabe el desarrollo organizacional se- originó a raíz de los estudios de Max Weber, Taylor y Elton -- Mayo, y continuados por Mc. Gregor, Likert, Argyris, Blake y - Bemis principalmente; dando lugar a nuevas concepciones como - son:

- a).- El enfoque multidisciplinario del estudio de las organizaciones.
- b).- El aumento del interés por parte de los científicos de la conducta y de las ciencias sociales hacia las organizaciones.
- c).- Nuevos criterios respecto a la problemática de las organizaciones.
- d).- El considerar la naturaleza humana del trabajador en el desarrollo de sus funciones.

Entre uno de los trabajos que se conocen realizados por psicólogos mexicanos en este campo se encuentra el de Darvelio Castaño, Graciela Sánchez y Esther Wicab, los cuales enfocan en los aspectos psicosociales y culturales acerca del comportamiento humano en las organizaciones.

En su trabajo "Desarrollo Social y Organización", nos proporcionan ensayos acerca de las organizaciones formales y su problemática, bajo el enfoque de la teoría de la organización. Asimismo es de mencionar el estudio de la función del psicólogo social como agente de cambio en las organizaciones.

En su conjunto la obra mencionada elabora estudios de los grupos dentro de las organizaciones, proporcionando instrumentos de investigación para el trabajo del psicólogo, administrador, sociólogo entre otros.

Se encuentra en esta obra cierta similitudes con

nuestro enfoque, ya que nuestra preocupación consiste en manifestar lo inapropiado que resultan las teorías y técnicas en nuestro contexto, el caso aquí sería referente al desarrollo organizacional "tan de moda en nuestro ambiente y cuya transferencia de los Estados Unidos a Latinoamérica ha venido incrementándose sin ninguna visión crítica y de adaptación, sino simplemente como una adopción que viene a incrementar la dependencia tecnológica de nuestros países junto con otros renglones" (9)

Después de revisar las diversas teorías, nos parece que sería adecuado tomar en cuenta los factores económicos, sociales y culturales a fin de poder intervenir en las organizaciones y en los trabajadores, a fin de construir modelos congruentes con nuestras características.

Respecto a estas ideas, se tratará más ampliamente en los capítulos siguientes.

## BIBLIOGRAFIA CAPITULO III.

- (1).- Término propuesto por Arias Galicia F. y colaboradores en 1973 para referirse a la Dirección de Personal dentro de la Administración.
- (2).- DUNNETTE, Marvin D. y Kirchner, Wayne K. "Psicología - Industrial", Ed. Trillas. México, 1974. Pág. 16.
- (3).- MAIER, Norman R.F. "Psicología Industrial". Ed. Rialp, S.A. Madrid. 1974. Pág. 9
- (4).- PFIFFNER, John M. y Sherwood, F.P. "Organización Administrativa". Ed. Herrero Hnos. México. 1973. Pág. 139.
- (5).- LAZARDSFELD, Senell, Wilensky (compiladores) "La Sociología de las Profesiones". Ed. Paidós. Buenos Aires, - 1971. Pág. 53.
- (6).- Ob. Cit. Pág. 53.
- (7).- CHAPANIS, Alphonse. "Ingeniería Hombre-Máquina". Ed. - C.E.C.S.A. México. 1974. Pág. 19.
- (8).- Ob. Cit. Pág. 29.
- (9).- CASTAÑO, Darvelio, Sánchez B. Graciela y Wicab G. Esther. " Desarrollo Social y Organización. Problemas y perspectivas del mejoramiento deliberado". Ed. IEESA, México, 1981. Pág. 23.

## CAPITULO IV

### UBICACION SOCIOECONOMICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

#### PRIMERA PARTE

La ciencia como un elemento de la cultura, existe dentro de un contexto social y no puede ser desligado del mismo, para comprender el objeto de estudio que se trate. Lo mismo sucede con cualquier rama de la ciencia, como en este caso sería la psicología del trabajo, tema que nos ocupa.

En el presente capítulo, se pretende enmarcar a esta rama de la psicología, dentro de un contexto social para poder comprender la ubicación del profesional que la ejerce y el papel que juega en el proceso productivo. Para ello nos avocaremos, primero en el presente capítulo a detectar la estructura social en la cual juega el psicólogo su papel funcional y productivo, desde un punto de vista de la estructura social emanada en los Estados Unidos de América, y después, en el siguiente capítulo, llegar a nuestro esquema que nos corresponde intrínsecamente, el subdesarrollo y la dependencia, para posteriormente saber el uso de la psicología del trabajo y proponer alternativas.

Para nuestro primer propósito, nos avocaremos a describir conceptos tales como sociedad, estructura social, como se compone ésta, el grupo y la organización. Después se expon

drá como el psicólogo del trabajo, queda integrado, o mejor dicho debería quedar integrado en el proceso productivo y en el ámbito de las instituciones que son las que norman la conducta laboral en la cual ha de intervenir el psicólogo.

### La Sociedad

La sociedad no se limita a ser una entidad abstracta, desligada de las personas que la componen, sino que es el total de las relaciones que se dan entre sus elementos que la conforman.

En la sociedad, se pone de manifiesto el conjunto de interacciones humanas; éstas son, la manera en que los hombres hacen cosas en común, los antagonismos y conflictos que se dan entre ellos, así como las instituciones y normas de conducta que se establecen para regular sus propias conductas.

Con el fin de ubicar a la psicología del trabajo desde un punto de vista sociológico, a continuación se expondrá brevemente como se conforma una estructura social de acuerdo al esquema propuesto por Gert y Mills (1), para analizar cualquier tipo de sociedad humana.

### Estructura Social

Una estructura social, está compuesta por instituciones y esferas institucionales, en donde las primeras, de acuerdo a los fines que persiguen se agrupan en órdenes institucio-

nales. Mientras que las segundas, son aspectos de conducta social comunes, que caracterizan a los órdenes institucionales.

### Instituciones

La institución, es la unidad de la estructura social que en su conjunto constituyen su armazón.

La institución es un conjunto de roles que van a desempeñar los miembros de un grupo social y que van a estar organizados (instituidos) y garantizados por una autoridad. Por lo que el rol o papel es la unidad de la estructura social.

Las instituciones pueden ser clasificadas por su tamaño, por la manera de reclutar a sus miembros y por su función objetiva, o sea, los fines que se persiguen. Esta última clasificación es la que usaremos. Las instituciones pueden diferenciarse en el tamaño, reclutamiento y composición de sus integrantes, en las formas de control dar roles permanentes o transitorios, pero siempre pueden distinguirse cinco órdenes diferentes.

### Ordenes Institucionales

El orden institucional es el conjunto de instituciones que en una estructura social persiguen fines similares o sirven para el logro de ellos.

En una clasificación que se hiciera acerca de los fines de las instituciones, a primera vista podríamos observar los siguientes: poder, bienes y servicios, violencia, religión y procreación.

De acuerdo a lo anterior, se establecen cinco órdenes institucionales que forman "el esqueleto estructural de toda sociedad" (2) y que, nos va a permitir el análisis y comparación de cualquier estructura social.

Los órdenes institucionales se pueden clasificar de acuerdo a los fines que persiguen en:

- "1) El orden político, se compone de las instituciones en las cuales los hombres adquieren, ejercen o influyen en la distribución del poder y autoridad dentro de las estructuras sociales.
- 2) El orden económico se compone de los establecimientos mediante los cuales los hombres organizan el trabajo, los recursos y los instrumentos técnicos, con el objeto de producir y distribuir bienes y servicios.
- 3) El orden militar se compone de las instituciones en las cuales los hombres organizan la violencia legítima y supervisan su aplicación.
- 4) El orden familiar se compone de las instituciones

que regulan y facilitan el comercio sexual legít<sup>u</sup> -  
 timo, la procreación y la primera educación de -  
 los hijos.

- 5) El orden religioso se compone de las institucio -  
 nes en las cuales los hombres organizan y supervis  
 san el culto colectivo de Dios o deidades, por lo  
 general en ocasiones regulares y lugares fijos".-  
 (3).

Se aclara, que en este esquema, de la estructura so -  
 cial, los órdenes institucionales están relacionados entre si,  
 aunque han alcanzado un alto grado de autonomía entre ellos y  
 que son separados con fines puramente analíticos, ya que ninu -  
 guna estructura social se compone de una manera tan mecánica.

Esta clasificación de los órdenes institucionales, -  
 es de acuerdo a su finalidad principal, sin que ésto quiera dee  
 cir, que no se realicen actividades de los demás órdenes, sir -  
 viendo los fines de unos como medios para los otros.

La clasificación de instituciones en órdenes está en  
 términos de los fines objetivos sociales que se persiguen, no  
 de los significados subjetivos de sus miembros o líderes. Es  
 decir, que no importa que los miembros de un orden al desempe -  
 ñar sus respectivos roles piensen o no en los fines que se pers  
 siguen, su conducta está orientada en ese sentido.

En base al esquema citado, ubicaremos a la psicología del trabajo en el orden económico, ya que es ahí donde los hombres organizan el trabajo para la producción y distribución de bienes y servicios y en el cual se desenvuelve el psicólogo.

Quienes ejercen esta profesión tienen como fuente de actividad, poner al servicio de los dueños de las organizaciones, sus conocimientos, en forma de psicología aplicada, lo que los coloca como asalariados y, como tales dependen también de quienes contratan sus servicios para asegurar su trabajo.

Como todo asalariado, depende de lo que otros poseen y recibe salarios por el tiempo que emplean en el trabajo o por el trabajo desempeñado. En términos de propiedad, se encuentran en la misma posición de clase que los otros trabajadores en una organización, aunque posiblemente con mejor salario y status.

La época en que los dueños de los medios de producción organizaban y dirigían el proceso productivo, ha quedado desplazado por el engrandecimiento y complejidad de las empresas; lo que ha originado que se contraten un número de trabajadores, tales como, directivos, administradores, especialistas en diversos campos, entre los que podemos incluir a los psicólogos, que en su conjunto, son quienes dirigen y organizan las diversas actividades de las organizaciones.

Los directivos y especialistas trabajan para la clase dominante, para que ésta, pueda aumentar sus beneficios, - ampliando sus propiedades y poder, pero no se pueden considerar como pertenecientes a esta clase, ya que no pueden transmitir su posición y privilegios sociales y económicos a sus - descendientes. Como trabajadores que son, viven de un trabajo determinado por lo que se sienten cerca de los obreros, - pero como ocupan un lugar en la escala que lleva directamente a los directivos, también, se sienten cerca de la clase privilegiada. De esta manera, sirven de eslabón que une a los estratos bajos con otros mas altos de la sociedad. Sirven de - puente de transmisión de las influencias culturales de arriba hacia abajo, ejerciendo una función ideológica que exalta sobre todo la superioridad de la organización sobre el trabajador y, cuya misión es la de servir de agente ideológico para reproducir las relaciones de producción existentes mediante - la adaptación del trabajador a la organización. (4).

El escenario real donde se ha de aplicar la psicología del trabajo es en las organizaciones, ya sea en la fábrica, banco, oficinas del gobierno, paraestatales, etc., que - tienen como objetivo la producción de bienes y la prestación de servicios y, cuyo funcionamiento está determinado por el - proceso general de producción de la sociedad a la que pertenecen, es por esto que, el psicólogo no puede estar desligado - de su contexto social.

El psicólogo del trabajo, considerándolo en su am -

biente de trabajo debe tener presente:

- a) La Cultura originada por el proceso social de -  
producción de bienes y servicios
- b) La Estructura de Clases que condiciona las posi-  
bilidades de su existencia.
- c) La Ciencia que le orienta y dirige en su ambien-  
te natural y artificial (laboratorio) y consigue  
a veces, hacerle consciente de su existencia y -  
de sus interrelaciones.
- d) La Economía, es decir, el mecanismo social de -  
producción de bienes, que permiten al individuo-  
satisfacer sus necesidades
- e) La Política que impone su cuadro de intereses -  
generales, perturbando la realización del interés  
particular
- f) La Ideología que le indica su puesto y sus tareas,  
así como la manera de conducirse de acuerdo a -  
una inconsciencia.
- g) El Grupo que es la inmediata realidad social del  
individuo
- h) La Organización que es donde actua

Lo anteriormente expuesto, se refiere a los elementos y condiciones en que ha de transcurrir la función del psicólogo dentro del sistema en que ha de actuar, y que debe tener presente para el desempeño de sus actividades profesionales.

Por último, para estudiar la conducta humana en su ambiente laboral, es necesario preocuparse por el hombre que se forma de un modo determinado en la historia social de la colectividad a la que pertenece. También hay que tener en cuenta que generalmente al pedirsele al psicólogo su intervención, los que lo contratan, muchas veces son los que deciden qué es, o que debe ser éste, decidiendo el contenido de su papel, la forma de su actuación, hasta donde debe intervenir qué tipos de relaciones sociales deben ligarlo, su status y la ingerencia que tienen en su educación elemental y profesional, en una palabra se le determina.

Con esto, damos por terminado, esta primera parte, y así pasar a examinar más minuciosamente en nuestro contexto social, así como las deficiencias y factores que afectan enormemente la función del psicólogo del trabajo.

## BIBLIOGRAFIA CAPITULO IV

- (1) Gerth, Hans y Mills C. Wright. "Carácter y estructura social" Ed. Paidós. Buenos Aires, 1963. Págs. 42-52 y 191-217.
- (2) Ob. cit. Pág. 49.
- (3) Ob. cit. Pág. 194.
- (4) Bauman, Zygmunt. "fundamentos de Sociología Marxista". Ed. Alberto Corazón. Madrid, 1975. Págs. 170 y sigs.

## CAPITULO V

### UBICACION SOCIOECONOMICA DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

#### SEGUNDA PARTE

En el capítulo anterior, se describió brevemente los componentes de una estructura social en un país como los Estados Unidos de América, ello obedece a que puede aplicarse ese modelo para con nuestro país, en cuanto a una explicación de la sociedad desde un punto de vista estructural, pero no así en su desarrollo. Esto más bien se indentifica con las sociedades lationamericanas.

La identificación de las características de los países de Latinoamérica, en cuanto a ciencia y tecnología corresponden a la cultura, así para comprender el desarrollo de la psicología del trabajo en una sociedad como la nuestra, tenemos que enfrentar las condiciones que se dan en cuanto al subdesarrollo y a la dependencia tecnológica.

Para cumplir con esta finalidad se ha constituido un plan de trabajo desarrollado en cuatro etapas sucesivas.

En la primera parte se formulará un diagnóstico de la situación de la psicología del trabajo en México, dada la poca existencia de evidencia empírica al respecto, lógicamente el diagnóstico se limita a trazar algunos de los rasgos más

prominentes y visibles de la situación.

En la segunda parte, ejemplificaremos la cuestión de la ilegitimidad de los trasplantes en psicología, con el estudio de un área concreta: la selección y la capacitación de personal, ya que es donde más trabaja el psicólogo del trabajo en nuestro país, procurando demostrar mediante el análisis de las peculiaridades de los marcos subdesarrollados latinoamericanos, respecto a los desarrollados y la inaplicabilidad de ciertas - importaciones tecnológicas.

En la tercera parte, abordamos, el problema de la puntualización de las peculiaridades de los problemas psicológicos en un país como el nuestro.

Finalmente, se formulan algunas reflexiones que intentan introducir a la cuestión de las causas de la situación vigente en materia de psicología del trabajo en este contexto. - Para ello incursionaremos en un marco más amplio de la problemática global que rige a la producción de conocimientos científicos en latinoamérica.

El trabajo padece de una serie de limitaciones que - corresponde indicar:

Las pretensiones son restringidas, ya que solo sería-

una breve introducción al problema. No se podrá agotar ninguno de los temas abordados, escapa al objetivo del trabajo y a las posibilidades de nuestra investigación examinar en detalle la realidad mexicana y menos aún la latinoamericana; ello implicaría un análisis exhaustivo de cada país y con el auxilio de especialistas en la materia, además de contar con cierto presupuesto.

El objetivo concreto se reduce a tratar de presentar grandes núcleos conceptuales de la problemática de la psicología del trabajo en México, intentando conformar una visión global utilizable en las declaraciones presentadas.

Las elaboraciones presentadas tienen además, limitaciones de alcance, a pesar de que el concepto de subdesarrollos aplicable a casi toda el área latinoamericana, existen grandes diferencias de importancia entre cada país.

Por último, corresponde señalar, que la notable ausencia de evidencias empíricas disponibles, impide que muchas de las afirmaciones enunciadas tengan un orden fáctico de corroboración deseado. Una de nuestras intenciones es precisamente denunciar esa pobreza como un síntoma de la problemática de carencias en que se debate la psicología del trabajo.

Para comenzar nuestra exposición, diremos que existe el criterio de la creación o importación de la tecnología para explicar la situación de desarrollo o subdesarrollo de un país

"esta coincidencia se respalda en una nutrida evidencia empírica que demuestra por un lado el peso decisivo que ha cabido y - cabe a la tecnología en el progreso económico de los países - desarrollados, y por otro el rol que el estancamiento y la de - pendencia tecnológica jugó y juega en la perpetuación del sub - desarrollo y la subordinación de las naciones del tercer mundo"-  
(1)

La tecnología, por tanto, constituye un aspecto impor - tante para el desarrollo.

El desproporcionado desnivel tecnológico entre países desarrollados y subdesarrollados, genera muchos efectos sobre el subdesarrollo y la dependencia.

Entre las distintas ramas de la ciencia que integran - el cuadro de tecnologías importadas, se encuentra la psicología del trabajo con sus teorías y técnicas de uso.

Si se toma como objeto de estudio el aspecto humano - en el trabajo, y como finalidad el incremento de las satisfac - ciones del trabajador así como el mejoramiento de sus activida - des, redundando todo ello en una optimización de los recursos - humanos; correspondería entonces que los países en los cuales - existe esta disciplina se interesaran en proporcionar los ele - mentos necesarios para que se desarrollara, de tal manera que se impulsara por todos los medios posibles, la investigación en la materia, la formación de especialistas, la ampliación de la fun -

ción docente y el asesoramiento psicológico.

La realidad no ofrece un panorama distinto, debido a las políticas dictadas por el gobierno, el sistema educativo, - las organizaciones y la situación real de lo que acontece en - el medio, situación que se detecta al considerar los problemas persistentes mal detectados generalmente, y la presentación de diagnósticos no tan auténticos. A este respecto corresponden - dos fenómenos que tienen que ver con la situación del país y - de la psicología del trabajo. Estos fenómenos son:

- Dependencia
- Irracionalidad y estancamiento.

#### FENOMENOS DE DEPENDENCIA

Se traducen estos fenómenos cuando se toman los mo - delos, teorías, técnicas e incluso los procedimientos generaa - dos en los países desarrollados, principalmente de los Estados Unidos de América y aplicarlos en nuestro medio, sin detenerse a cuestionar si son o no adecuados, dadas nuestras caracterís - ticas inherentes. Al transmitir estos contenidos por medio de la educación, se les dá un crédito incondicionado de superaa - ción, validez, confiabilidad, etc.

Esta actitud implica la práctica sistemática del - acriticismo, tanto a la validez en sí de las construcciones -

formuladas en países desarrollados, como en lo referente a la legitimidad de su trabajo. Entre las formas en que se traducen estos fenómenos de dependencia se encuentran:

a) La teoría psicológica

Con esto nos referimos a la adopción del cuerpo teórico por parte de los psicólogos del país, creado en los países desarrollados, lo cual lo enseñamos y aplicamos en las organizaciones dejando de lado la incidencia del contexto, ya sea totalmente o en sus aspectos básicos.

Este tipo de formulaciones teóricas sostiene, una concepción de la ocupación del psicólogo del trabajo ajeno a la realidad del país, por lo que se propone que la actividad de este profesional puede esquematizarse del siguiente modo:

1º El comportamiento de los individuos en el trabajo va a estar determinado por:

- El tipo de trabajo de que se trate
- La organización de que se trate
- El contexto socioeconómico en cuestión
- La estructura organizacional
- La personalidad del individuo

2º La conducta de los trabajadores están determinados también por las relaciones interorganizativas.

- 3º La relación de la organización con el medio es restringida y muchas veces irracional, entendida ésta última como una discordancia entre lo planeado y lo realizado.
- 4º Los problemas del trabajo del hombre en los países subdesarrollados, no pueden ser abordados, de una manera satisfactoria sin tomar en cuenta el contexto social.
- 5º En la práctica profesional existen un sin número de problemas de psicología aplicada, propias de los países subdesarrollados, que negarlos implicaría aceptar no poder manejarlos y afrontarlos.
- 6º Los problemas de relaciones humanas, motivación, comunicación, adaptación, etc., son problemas que deben ser atendidos y concebidos para poder intervenir en el trabajo mismo.
- 7º Los objetivos y metas de las organizaciones están influenciados y muchas veces determinados por la acción de grupos y organismos externos.
- 8º Las diferencias de los objetivos entre la organización y los trabajadores implica una posición de intereses que nunca se podrán conciliar en nuestro contexto.
- 9º La aceptación por parte de la literatura de la psicología del trabajo, y por la práctica docente aplicada e investigación de los mecanismos y teorías, y que suponen a la problemática del país como algo independiente del sistema eco

nómico, político y social, constituyen además, de un error técnico, una concepción aceptada de la dependencia.

b) La importación de tecnología

Es considerable la tendencia a la importación de tecnología, esta importación se convierte rápidamente en la única fuente de asesoramiento y asistencia técnica, significando esto un alto costo de divisas que mina la situación económica de un país subdesarrollado como el nuestro, dado que éstas constituyen uno de los recursos más escasos.

c) Formación del psicólogo

La importación inadecuada del conocimiento en el área de la psicología se traduce también en la relación que guarda el número de estudiantes a nivel profesional que se producen en las universidades y la aplicación o aprovechamiento de éstos en el mercado de trabajo, siendo muy reducido esto último.

Además de la inadecuación de lo aprendido a lo directamente aplicable, ya que generalmente se trata de copias de lo obtenido en los países avanzados.

d) La producción bibliográfica del país

La producción bibliográfica del país, en materia de psi

ciología del trabajo, es mínima, ya que ésta se limita a la traducción y además la mayor parte de ellas son también - extranjeras, de obras centradas en la problemática del - país de origen y con ejemplos tomados de ahí mismo, dejando las aplicaciones universales. La escasez de estudios - propios y la adaptación de estudios extranjeros refuerza - la dependencia. Aunado a esto, se encuentra la situación - de las obras hechas en el seno del país que se dedican a - repetir y/o difundir lo realizado en el extranjero confi - riéndole un papel de útil y exitoso en todo momento.

e) Las compañías de asesoría

El predominio de la consultoría psicológica la la cons - tituyen o bien filiales extranjeras, o mexicanas con -- formas igualmente extranjeras, lo mismo que su metodolo gía.

f) La enseñanza-aprendizaje

Por último, una forma determinante en la dependencia, - es la forma en que se administra la pedagogía esto es, - el proceso de enseñanza-aprendizaje, incertada en el me dio educativo, en la universidad, así como los cursos - de educación continua y de extensión, adoptando las - teorías y modelos elaborados en los países desarrollados.

Influye también el desentendimiento en los programas de estudio (curriculum), del estudiante, en los cuales se

incluyen guías de los materiales que se imparten. Los problemas que se plantean dentro de las clases son de índole - extranjera, referidos principalmente al país del norte.

La formulación del psicólogo en su contenido pedagógico, se basa en la nula imitación de lo realizado en los países desarrollados, no partiendo así, de las necesidades reales del alumno en las condiciones del país.

Todos los fenómenos descritos acerca de la dependencia, convergen para que exista una desfavorable situación, - para el desarrollo de la psicología del trabajo.

#### FENOMENOS DE IRRACIONALIDAD Y ESTANCAMIENTO

El desarrollo económico es quien va a determinar en gran medida, la situación de la ciencia, por tanto, de la psicología. Sin avances en este ámbito, no existen posibilidades de éxito en el campo del desarrollo referido a la psicología - del trabajo en el país.

La importancia prioritaria de la tecnología y lógicamente de la ciencia, no está bien establecida en latinoamérica. Como expresiones de los fenómenos de irracionalidad y - estancamiento podemos mencionar:

##### a) Poca inversión destinada a la investigación

Las inversiones que se destinan a la investigación de la -

psicología, en sus aspectos científicos y tecnológicos son mínimas. La atención a este aspecto nos permite mencionarlo respecto al estancamiento. Parece ser que no existe alguna fuente que permita estimar el presupuesto en inversión de la psicología en México, y su relación para con los países desarrollados. Aunque se pueden mencionar algunos índices que diagnostican indirectamente esta conjetura, como la escasez de institutos de investigación, la mínima cantidad de proyectos y planes, las pocas referencias bibliográficas y el poco presupuesto destinado en el país para la investigación.

b) El déficit de investigadores

La situación antes descrita nos lleva a otro grave problema, el déficit de investigadores. "En el año de 1970, con 48 millones de habitantes, solo se disponía de 600 investigadores, y tenía 0.7 investigadores por cada 10 mil habitantes, esto en todas las ramas de la ciencia en su conjunto. En contraposición, en los países desarrollados, se tienen aproximadamente 3000 técnicos e investigadores por cada un millón de habitantes. (2)". Situación que alude también a los psicólogos.

c) El desinterés de las organizaciones

A pesar de la posible ventaja que representa tanto para las empresas privadas, como en el sector público, la inversión en investigación, testimoniada por su influencia decisiva en la posición de los países desarrollados en cuanto al

predominio de las grandes empresas por producto de ello, invierten solo una mínima parte de presupuesto o bien no hay investigación, con esto se ocasiona que:

- a) Las organizaciones del país tiendan a aprovisionarse de la tecnología extranjera por medio de la importación de ésta.
- b) Las filiales extranjeras reciben de su central la tecnología, siendo escasa o nula la producción de conocimientos científicos y tecnológicos en el país de origen.

En su conjunto, el aporte de las empresas mexicanas a la inversión, en los aspectos tanto en el campo de la ciencia en general como de la psicología en particular es escaso, siendo esto muy importante en el estancamiento económico, social y cultural.

La subinversión pública por parte del gobierno, afecta considerablemente a la investigación y al desarrollo de la psicología. La ausencia en México de institutos de investigación dotados de recursos, impide investigar en profundidad, los problemas de la organización. Así, la casi total ausencia de inversiones en investigación por parte de las empresas privadas y la escasa inversión estatal son factores esenciales para que se dé el estancamiento tecnológico global y de producción de conocimientos científicos.

La posibilidad de desempeñar la docencia o la inves

tigación de la psicología, situación necesaria de apoyo, es limitada. Las limitaciones presupuestarias inciden por las diferentes vías enumeradas en la producción de un bajo rendimiento escolar y extraescolar en los estudios de psicología.

También inciden los problemas de desaprovechamiento, en la que se refiere a la utilización de los recursos en forma desviada o mal intencionada y no a los reales requerimientos del país en materia de capacitación, asesoría, selección, etc. Por un lado tenemos la centralización de los recursos en programas que no son los prioritarios, los auténticos o bien la postergación de ellos a largo plazo. Ahora bien, se forma un cúmulo de psicólogos en diferentes áreas, a sabiendas de la poca oferta de trabajo y lo mal remunerados que se encuentran en su mayoría los contratados.

Por otro lado, tenemos que se da una serie de recursos que se destinan a programas de investigación, cuando así ocurre, basados y dirigidos a temas y contenidos propios de los países desarrollados, cayendo en error de que imitar lo anterior equivale a un avance y desarrollo.

Además, del subaprovechamiento de los psicólogos. - Existe otra situación adversa; hay una alta tasa de psicólogos haciendo trabajos que no le corresponden, encontrándose mal ubicados, otros profesionistas desempeñan el trabajo del psicólogo, impidiéndole desarrollarse.

Entre las evidencias que destacan para explicar la - falta de interés para quienes contratan a los psicólogos, así como para los demás profesionistas. Resaltan tres muy importantes ya señaladas por Alvaro Jiménez (3).

- La ausencia de datos empíricos que determinen la situación- actual y las posibles alternativas.
- La ausencia de una planeación y coordinación en lo que respecta a los trabajos de investigación y aplicación de la - psicología.
- La interrelación que puede darse entre las diferentes áreas de la psicología y las disciplinas afines. A este respecto, resalta el aspecto de sectarismo que se está produciendo en el seno de la psicología, al actuar por separado, cada área de la psicología. La organización para una investigación - requiere estudiarse desde diferentes aspectos: social, polí- tico, económico, etc. Además de su carácter estrictamente- psicológico, obteniéndose así conclusiones válidas desde - esas diferentes perspectivas y la integración de conclusio- nes.

El resultado último de los fenómenos de irracionali- dad y estancamiento antes descritos, se refleja en las ya men- cionadas insuficiencias, que contiene la psicología tanto - teórica como práctica en el medio del trabajo.

## BIBLIOGRAFIA CAPITULO V

- (1) Kliksberg, Bernardo. "Administración, subdesarrollo y estrangulamiento tecnológico. Introducción al caso latinoamericano". Ed. Paidós. Buenos Aires, 1973. - Pág. 21.
- (2) Ob. cit. Pág. 49
- (3) Jiménez O., Alvaro. "El Análisis experimental de la conducta. Aplicado al escenario industrial". Ed. - Trillas. México, 1976. Pág. 14.

## CAPITULO VI

### LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN EL PROCESO PRODUCTIVO

#### EL ROL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

Todas las organizaciones, se encuentran inmersas en un contexto, que constituye la cultura y la estructura social de una sociedad determinada. Las relaciones que se dan entre sí - por parte de las organizaciones, ya sean de beneficio mutuo, - firmas comerciales, empresas de servicios o de bienestar común- (1), y también, la relación existente entre las anteriores, los grupos de personas que pueden ser propietarios (dueños de los - medios de producción), directivos-ejecutivos-funcionarios, empleados, obreros, cleintes o público en general.

Cualquier organización, tiene y debe cumplir sus funciones generales útiles, de tal manera que engrane con la sociedad, contribuya al proceso productivo y proporcionalmente crezca y permanezca sobreviviendo. Dichas funciones estarán de - - acuerdo al tipo y tamaño de organización. En términos generales y para nuestro propósito, podemos decir que, las organizaciones cumplen o deben cumplir dos funciones básicas:

- Producir bienes y servicios; y,
- El mantenimiento del sistema

En nuestro país, estas funciones se realizan a través de las empresas u organismos del sector privado, las instituciones gubernamentales y los organismos paraestatales. En el primer grupo, se incluyen la industria, los bancos, el comercio en general y los talleres de todo tipo; en el segundo grupo, se encuentran las dependencias del sector público incluyendo escuelas y universidades; y, en el tercer grupo, se insertan organismos tales como el I.M.S.S., C.F.E., PEMEX, etc.

La acción de la Psicología del Trabajo debería de acometerse en todas las organizaciones mencionadas, además de otras áreas, siendo en realidad mínima su intervención. Ya que desde nuestro punto de vista, esta disciplina, debe abarcar aspectos laborales más amplios y no limitarse, al área industrial exclusivamente. A este respecto, es necesario aclarar el uso indiscriminado que se le dá a esta terminología, por lo que volveremos más adelante sobre esto, pero antes, es necesario exponer ciertas ideas concernientes a la intervención del psicólogo en el proceso productivo.

"En nuestro país el desarrollo económico para un avance en la capacidad de negociación nacional, implica una política detallada, coordinada y vigorosa en tres renglones principales: industria de bienes de capital; producción en gran escala de alimentos y artículos de consumo popular y una política de servicios públicos, que replantee las inversiones en transporte, distribución y comercialización de productos, así como la

protección del ambiente urbano y rural (2). A este respecto, el avance no logrado se debe principalmente a causas de índole es -  
tructural del sistema, que contempla el estancamiento productivo,  
la inflación y la dependencia exterior.

La intervención de la Psicología en el desarrollo econó -  
mico ha sido mínima, debido a que los psicólogos se enfrentan a  
la desocupación o al mal empleo como su principal problema; ca -  
recen de una ocupación adecuada y suficiente para aplicar sus co -  
nocimientos y habilidades. Las actividades profesionales no in -  
dustriales en que pudiera intervenir, tampoco ofrecen alternati -  
vas sustanciales, en virtud de la competencia con otros profe -  
sionales o subprofesionales en muchos casos, ocasionado princi -  
palmente por el desconocimiento total o parcial de su actuación,  
o los prejuicios mal formados del psicólogo por parte de las -  
demás personas, limitando su actuación o su no insertación en -  
las organizaciones.

El desarrollo del psicólogo en este ambiente de trabajo,  
no puede desligarse de un sistema de control político capaz de -  
absorber o incluso nulificar las múltiples contribuciones que -  
puede realizar directa o indirectamente la Psicología dentro del  
proceso productivo.

Todo esto provoca una disfunción en la formación del -  
psicólogo que se traduce en ineficiencia, apatía y fuertes des -  
viaciones profesionales en su actuación práctica. Por lo que es

urgente, el diseño y la puesta en práctica de una política a favor del desarrollo del psicólogo que enfrente de manera seria y decidida el apoyo auténtico a este profesional.

#### EL ROL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO

El psicólogo en las organizaciones desempeña un papel - que él no ha escrito y su libertad de acción se encuentra limitada por el mismo rol que adopte: el de psicólogo industrial.

La acción colectiva en la sociedad se ejerce por medio de las organizaciones e instituciones. La diferencia esencial - entre ambas radica en el criterio según el cual son juzgados por el sistema más general del cual forman parte. Las organizaciones son juzgadas en terminos de rendimiento, lo que significa - que estas deben alcanzar su finalidad reduciendo al máximo los costos. A las instituciones en cambio, no se les pide que sean eficientes, ya que a menudo es puramente verbal-ideológico; el sistema espera de las instituciones que cumplan funciones bien - determinadas que difieren casi por completo de la finalidad declarada, o que a menudo, se sitúan en el extremo y que ningún representante oficial de el sistema consentirían en admitir funciones latentes.

La forma en que cada institución se halla estructurada, asegura la ejecución de estas funciones, lo que el sistema en general pide a la institución, es el mantenimiento del modelo -

original de la intangibilidad de las fronteras, de las relaciones internas entre los sistemas, de la distribución inmutable de los recursos, del trabajo y del poder. Esto nos dá una idea del medio en el cual se tienen que mover los profesionales y trabajadores en general, concibiendo las relaciones interpersonales, entre las cuales se encuentran las labores mediatizadas y controladas, cumpliendo así el principio de cada uno a su lugar, desempeñando un rol asignado, o mejor dicho, designado.

Numerosos hechos revelan que el sistema capitalista avanzado que otorga un premio a la eficiencia, no así en las instituciones, al menos bajo su forma tradicional, estan mal vistas, lo mismo ocurre en nuestro país, aunque a menor escala, el ejemplo más contundente, viene dado por la serie de reformas destinadas a reorganizar a la administración pública según criterios nuevos de eficiencia-eficacia; tal es el caso de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos.

Si el material sobre el cual trabaja la burocracia está formado principalmente por las informaciones, el recurso de las organizaciones son los individuos, el capital humano, más que cualquier otro recurso, financiero o material y exige de éste grandes inversiones iniciales y un costo elevado de mantención. Los servicios que solicitan del psicólogo del trabajo, se deben a que el empresario considera como fuerza-trabajo a todos aquellos que vienen y vivirán en una área determinada y en un trabajo específico, por lo que debe mostrarse más selectivo, más cuidadoso con -

respecto a la buena conservación del recurso humano.

Estas consideraciones explican brevemente la necesidad de la intervención de la Psicología en el proceso productivo. - La Psicología como rama de la ciencia, interviene con su tecnología y dirigida a superar con los menores costos posibles el - rendimiento, la productividad y a la vez una mayor adaptación - de los individuos a las organizaciones e instituciones.

Evidentemente, esta investigación en las organizaciones requiere de inversiones en investigación, equipos e instrumentos de medición para que el psicólogo tienda a cumplir más - acertadamente sus funciones, entre las que se encontrarían: La redefinición de la estructura interna de las organizaciones y la formulación de nuevos esquemas de relaciones humanas que - sean más funcionales y mejor adaptadas a las políticas y objetivos de las organizaciones e instituciones concebidos en términos de rendimiento, productividad, eficiencia y eficacia.

Esta intervención ha de realizarla sin desaprovechar - el aporte de las ciencias que trabajan desde otros enfoques, tales como la neurofisiología, la antropología, la historia, la - economía, entre otras.

En el caso concreto de México, la intervención de la - Psicología en el proceso productivo se efectúa en un nivel muy-bajo en cantidad de organizaciones, y en cuanto a su funcionali

dad, podemos decir que la capacitación y desarrollo de personal, el reclutamiento y selección, y actualmente, la psicología organizacional, son principalmente los ámbitos en los cuales ha trabajado el psicólogo más proporcionalmente. Es a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, y a la promulgación de la V etapa de la Reforma Administrativa cuando más se ha desarrollado la Psicología del Trabajo, con el objeto de solventar la demanda de servicios de educación para adultos, y ya se puede apreciar que un cierto número de empresas privadas y dependencias del gobierno, han empleado psicólogos para esas actividades, ello obedece a que se ha hecho indispensable que las organizaciones deban seleccionar los cursos y eventos de capacitación de acuerdo a la programación realizada, que resulten favorables en el proceso enseñanza-aprendizaje, intentando lograr un cambio positivo en cuanto a: Las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes que redunden en el mejoramiento de la actuación de los trabajadores y empleados, en sus funciones inherentes y en un crecimiento o desarrollo por parte de éstos.

En estos cursos y eventos de capacitación, se cree que es relativamente fácil detectar las necesidades, ya que los resultados que se obtienen de la investigación - diagnóstico -- ha de ser observable y cuantificable, siendo esto confiable para el capacitador. Para realizar esta investigación quien mejor que un psicólogo; como decíamos, últimamente se han contratado más psicólogos que en cualquier otra época para trabajar en esta área y de esta forma, ayuden a minimizar los problemas-

inherentes, contribuyan a el aumento de la productividad y se cumpla con la ley. Podría decirse que es la mejor época para el desenvolvimiento de la Psicología del Trabajo en México.

Pero no hay que olvidar que esta etapa conlleva un fondo político, y por esta razón, no se permite la intervención ampliamente considerada por parte del psicólogo, por lo que es necesario que se trabaje en los demás campos del trabajo humano y no abocarse únicamente a la selección y capacitación.

Es por ello necesario orientar adecuadamente a los estudiantes y a los egresados de Psicología, a través de una educación que respete las necesidades de cada quien, pero que se exija así mismo su capacidad de rendimiento positivo con el objeto de formar profesionales útiles para sí mismo y para el país, con conciencia política y ubicados socioeconómicamente; solo así se logrará, atender a las necesidades individuales y colectivas, auxiliando en la transformación de la sociedad para un crecimiento económico, político, social y cultural.

Actualmente, ocurre que el psicólogo da la espalda a los problemas y tareas fundamentales que tiene planteados frente a la realidad del país. Las especificaciones propias del trabajo y las relaciones laborales nos indican que al tratar de aplicar las teorías propias de la Psicología a la situación concreta de el trabajo, no son determinantes, sino que serían un conjunto de variables que cualquier psicólogo denominaría como-

no psicológicas, esto hace que el psicólogo, se enfrasque mu -  
chas veces en problemas ajenos o los trate superficialmente, de  
ahí viene la expresión de 'todólogo'. Creemos que esto afecta-  
a la imagen que se debería de tener cuando se contrata un psicó-  
logo, esta inquietud viene dada a raíz de la preocupación de la  
utilización de la Psicología, que se tratará en el siguiente ca-  
pítulo, sin embargo, esta observación nos deja ver que ocurre -  
cuando se realizan las prácticas escolares. Se cree que ha de  
ser bien fácil encontrar trabajo al terminar la carrera, que se  
va a obtener éxito, cuando en realidad se encuentra muchas ve -  
ces con el desempleo, bajos ingresos, control social y un marca-  
do distanciamiento entre lo aprendido en la escuela y la reali-  
dad laboral, porque esta Psicología propende al conocimiento y-  
a la comprensión de la conducta del hombre universalmente consi-  
derado, y no a las condiciones enmarcadas dentro de situaciones  
concretas en los centros de trabajo, con una organización for -  
mal estricta e inmutable. Diferente situación a la acondiciona-  
da en un laboratorio o en el mundo de las ideas, en donde se -  
puede fragmentar al sujeto para su estudio, no así en otras si-  
tuaciones. Cuando se apliquen hallazgos resultantes de investi-  
gaciones de la conducta considerando al hombre en su totalidad,  
la especificidad no podrá servir de pretexto para ignorar las -  
variables no psicológicas.

Para los psicólogos mexicanos, existe una situación de  
desafío, ya que además de tener que hacer una psicología cientí-  
fica y verdadera, tienen que tomar en cuenta las condiciones -  
del subdesarrollo y de esta forma ver en que medida pueden ser

agentes de cambio. La Psicología del trabajo para solventar - esta dificultad deberá trabajar en tres niveles, estos son a - los que se refiere Edmundo Chirinos (3), y que son:

Primero, a un nivel macrosociológico que incluye la investigación de la estructura social del grupo humano con quien se trabaja y se tome conciencia de la realidad.

Segundo, a un nivel microsociológico o psicosocial que incluya el estudio de las organizaciones en general y sus relaciones de producción de bienes y servicios.

Tercero, a un nivel estrictamente psicológico en el - cual se investigan y apliquen los principios y métodos del comportamiento, debidamente ubicados dentro de un contexto socio - económico reportado y analizado por los niveles anteriores, tra - bajando en todo tipo de empresa y no exclusivamente para la industria; beneficiando de esta forma a la mayor parte de la gente con un nuevo tipo de Psicología del Trabajo, dirigida y - orientada como un servicio público.

Una Psicología de esta naturaleza quizá sea difícil de lograr, debido a que es una Psicología de denuncia y toda denun - cia implica lesionar determinados intereses. Pero la Psicolo - gía como toda ciencia que trabaja con el hombre, es una cien - cia parcializada; esto último no disminuye en absoluto el rigor científico de una disciplina, simplemente alude a que existen -

intereses en pugna en la realidad social y laboral, por lo que, la verdad suele estar parcializada.

Hacer una Psicología de fundamentación y proyección social, independiente de los problemas metodológicos que ella confronta, es sumamente difícil en nuestro país, puesto que al ser denunciadora despierta resistencias frente a sus hallazgos y conclusiones, ello explica el precario desarrollo que tiene la Psicología en comparación con la administración o ingeniería, no en cuanto a sus teorías, sino en relación a su aplicación y utilización.

Otro factor que detiene su aplicación, se debe a las fuentes de financiamiento, y siendo éstas restringidas, no permiten la investigación formal y necesaria.

A pesar de todas estas dificultades, y otras no enunciadas debe existir una manifiesta determinación por parte de los Psicólogos de ser científicos de la conducta y profesionales útiles para transformar el uso actual de la Psicología del Trabajo y ponerla al servicio público.

Al hablar nosotros de la Psicología y más aún, de la Psicología del trabajo, aparecen la cuestión conjunta de la existencia del psicólogo, ya que directa o indirectamente, al hablar de Psicología u otra área del conocimiento, se habla también de la persona contenida, pero más intrínsecamente del rol

de dicha persona. Esto es, lo que se espera que el profesional realice sobre todo en la sociedad, puesto que está en relación-directa en cuanto a la práctica y el enfoque con los individuos, el grupo, la fábrica, la oficina, la organización, la institución o la sociedad. Intimamente relacionado con este aspecto se encuentra el status o posición (puesto o lugar) que viene a ocupar una persona en la estructura social. La función del status es servir a los fines u objetivos del grupo.

A este respecto, el status del psicólogo será primero-el de profesional, en el sentido de ser egresado de estudios universitarios y, el de técnico en un sentido laboral, siendo ambos complementarios; así el de profesional indica que desempeñará un papel atendiendo a su formación educativa en la universidad, cuyos planes, objetivos y características serán acordes con dicha formación atendiendo al sistema sociopolítico del cual surge. El de técnico, como un profesionista que utiliza un conjunto de procedimientos y recursos necesarios para obtener un producto determinado, como ya lo menciona Gloria Benedito al referirse a la práctica técnica del psicólogo, ya que se vale de instrumentos tales como tests, dinámica de grupos, técnicas-psicoterapéuticas, etc., para actuar sobre los discursos, conductas del sujeto y relaciones sociales entre los hombres para la "obtención de discursos y conductas adaptados e integrados al lugar asignado al sujeto en la estructura" (4), de esta manera, queda enmarcado el psicólogo como un técnico. Aunque la autora mencionada, lo ubica también como un "agente de cambio", nosotros para no apartarnos de nuestro objeto de estudio, lo enmarcamos como un técnico ampliando un poco esta concepción, y

posteriormente, pasaremos al rol propiamente dicho del psicólogo.

Decimos que el psicólogo es un técnico, porque el técnico es el hombre idóneo de quien se tiene necesidad para un determinado trabajo. El técnico es el especialista al cual se llama para resolver un problema práctico cuya solución queremos conocer y que no podemos solucionar por nuestra incompetencia, aunque conozcamos los datos. En esta forma, el psicólogo ha de estar presente en la industria, el comercio, la banca, la universidad, el gobierno, etc. también los técnicos son considerados "profesionales que debido a sus conocimientos teóricos y a su experiencia práctica, son capaces de asumir funciones especializadas importantes en las empresas" (5), tales conocimientos son adquiridos en la Universidad y la experiencia empieza desde las prácticas escolares, el servicio social y las prácticas profesionales de trabajo. Lo propio de la técnica es la puesta en práctica de los conocimientos y resultados de las investigaciones de la ciencia. El técnico en su trabajo profesional "no hace descubrimiento científico, pero si los pone en práctica y manipula sus resultados en beneficio del hombre y para su utilidad" (6); el mundo de los técnicos es un mundo de especialistas. Por otro lado, en el ámbito de los roles, podemos manifestar que el óptimo funcionamiento de las empresas, se basa en la especificación de un amplio ámbito de roles, cada uno de los cuales lleva consigo un conjunto de restricciones.

## BIBLIOGRAFIA CAPITULO VI.

- (1) Schein, Edgard H. "Psicología de la Organización". Ed. del castillo, S.A. Madrid, 1972. Pág. 47.
- (2) González Casanova y Florescano. "México hoy". Ed. Siglo XXI México, 1979. Pág. 10.
- (3) Chirinos, Edmundo. "La Contribución de las ciencias psicológicas y del comportamiento al desarrollo social y económico de los pueblos". Memorias del XI Congreso Interamericano de Psicología. Ed. Sociedad Interamericana de Psicología y U.N.A.M. México 1969.
- (4) Larere, Philippe. "Los técnicos: nueva clase media". Ed.-Zero. Madrid, 1971. Pág. 15.
- (5) Ob. Cit. Pág. 16.
- (6) Ob. Cit. Pág. 20.

## UTILIZACION DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Partiendo del hecho, de que utilización se refiere al aprovechamiento que se obtiene de una persona o cosa, nos referimos entonces al aprovechamiento que se obtiene acerca del uso de la psicología del trabajo.

Para iniciar, plantearemos la tesis sustentada por Nick Heather, quien nos señala: "la psicología industrial sirve siempre los intereses gerenciales e invariablemente está calculada para aumentar las utilidades a largo plazo" ( 1 ), el autor nos reporta que la psicología industrial se utiliza, con el objeto de aumentar la producción, es indudable que tiene razón, sin embargo, sostenemos que toda la ciencia o rama determinada, cuando es aplicada persigue el mismo objetivo u otro de carácter pragmático, si se toma en cuenta que el sistema educativo va al parejo con el sistema político-económico y que, como nos reporta Dunnette acerca del interés que tiene el psicólogo que se ocupa de la conducta en el medio industrial, es la productividad humana, la ejecución del trabajo, el aprendizaje humano y la adquisición de destreza, la motivación y el efecto de los incentivos, la seguridad física y mental y la interacción entre las necesidades y objetivos de la industria y las necesidades de los empleados.

Obviamente, la utilización que se detecta es: aplicar la investigación psicológica con sus técnicas inherentes para obtener una ejecución eficiente en el trabajo asignado al trabajador, esto está en relación directa con el aumento de la producción, debido a esto, podemos preguntarnos si la psicología es reguladora de tensiones - con el uso de las Relaciones Humanas y otras técnicas -, y al mismo tiempo reveladora de contradicciones; puesto que el propósito de sus aplicaciones, es aumentar las ganancias, manipulando las condiciones físicas y modificando conductas que permitan mayor producción, y al mismo tiempo provoca la resistencia por parte de los trabajadores y muchas veces su rechazo hacia la psicología del trabajo.

En el primer caso, al hacer uso de las relaciones y mejorar la comunicación entre los trabajadores y empleados con los patrones funcionarios y ejecutivos, se pretende resolver los conflictos emanados de las relaciones de trabajo, creando la ilusión de que la organización es un grupo homogéneo y que todo va bien, siendo que los intereses de ambos bandos son contrarios e irreconciliables.

El uso de la psicología puede ser efectuado en dos niveles: el primero, en base a los objetivos individuales, es decir del trabajador, el segundo, en base a los objetivos del grupo, la organización y la sociedad.

Es innegable que la ciencia es utilizada para beneficio de la clase dominante.

A partir de las investigaciones de Elton Mayo", las relaciones humanas en la empresa serán la piedra angular de todo el sistema" (2), con esto se quiere decir, que esta técnica se aprovecha como un instrumento para inculcar en los trabajadores y empleados actitudes funcionales al sistema social en varios niveles: primero, para las adecuadas relaciones laborales (comunicaciones); segundo, conformismos y sometimiento a la organización y al sistema; tercero, hacia el consumo de bienes en forma indiscriminada; cuarto, a la adaptación al sistema. Todo esto, auxiliándose de otros instrumentos mediadores.

La política principal de las relaciones humanas está - en hacer creer que todos los miembros de la organización participen de una misma comunidad de intereses, así "los dirigentes de la empresa, desde el director al capataz, deben ser, por lo tanto, dirigentes democráticos de la empresa y no autocráticos. En una forma más general es preciso que de la cumbre a la base y de la base a la cumbre haya un intercambio leal y franco de - informaciones que asegure la vida del organismo y su eficacia - en la producción" (3).

Pero, acerquémonos, un poco más a la situación misma - del uso de la psicología del trabajo, refiriéndonos a quien la utiliza, el psicólogo.

Mencionaremos primero que el psicólogo utiliza técnicas, métodos y procedimientos apoyados en un cuerpo teórico y un marco de referencia determinado, para reclutar, seleccionar, capacitar, orientar, modificar, motivar, organizar, comunicar, dirigir y adaptar al personal ya sea trabajador operario, empleado, funcionario o ejecutivo. Con el propósito de que cada hombre esté en su lugar, ya que sostiene que es posible "conocer perfectamente a cualquiera, ya que todo hombre posee un número limitado de aptitudes permanentemente" (4).

De esta forma el psicólogo debe poder ver en la personalidad, si el individuo, posee o no la inteligencia, aptitudes, intereses motivación y adaptación necesarias para desempeñar eficiente y eficazmente su trabajo, soportarlo, aceptarlo y, en general estar acorde con las políticas de la organización: y va más allá, fuera del trabajo, el trabajador debe estar feliz por la suerte de tener ese trabajo, aunque sea el más monótono y alienante, puesto que de otra forma se le clasificaría como inadaptado, inepto, marginal o anormal, no encuadrando con el resto de sus compañeros y por lo tanto, aparentemente fuera del sistema, de la sociedad.

Es así como el psicólogo, muchas veces se olvida que está trabajando con hombres y no con cosas o máquinas, por lo que debe atender a la salud mental del individuo, sin que sea necesariamente psicólogo clínico para interesarle este aspecto, o sociólogo para saber que el trabajo llega a enajenar y enfermar, o ser economista para fijarse en la estructura económica -

de la sociedad a que pertenece, sino que como hombre, como ser humano, y como profesional del estudio de la conducta humana, - debe atender a la salud mental de sus semejantes.

No debe perder de vista, que como técnico y pertene -  
ciente a una clase social determinada (que no es la que domina) o estrato social en su carácter de asalariado, debe darse cuen -  
ta de su papel tomar conciencia de él, ya que es el único res -  
ponsable de su actuación dentro de las organizaciones y no sea  
otro quien le diga cual será la función concerniente a todos -  
los psicólogos en su conjunto.

Con estas consideraciones, se quiere proponer, que la  
psicología pueda ser considerada como un servicio público, ya -  
que debe interesarnos las clases trabajadoras a las que perte -  
necemos como asalariados, como una forma de hacer llegar el --  
servicio de la psicología a todos.

Para esto, debemos conocer el contexto social en el -  
cual nos encontramos, determinar el papel que debemos desempe -  
ñar como psicólogos, cuestionar si la actuación desarrollada -  
ha sido la mejor, detectar nuestras deficiencias, para buscar -  
su solución, efectuar la debida correspondencia entre los in -  
tereses de la organización, donde laboremos con nuestro propio  
interés, perspectivas y posibles logros como una forma de com -  
prender a la psicología como una formación profesional y por -  
lo tanto, debe servir a la sociedad en que se encuentre. Para

poder determinar en el marco laboral:

- a) Si las técnicas, métodos y procedimientos son los adecuados, obsoletos o bien necesitan modificaciones.
- b) Si es necesario iniciar, la construcción de otras técnicas, acordes con nuestro medio y lograr así - crear nuestra propia tecnología.

De esta manera, podremos darnos cuenta, y darnos a - conocer en todo el medio laboral, propiciando así, la acepta - ción del servicio del psicólogo del trabajo, para posteriormente, brindar una psicología como servicio público, que benefici - cie a los más posibles realmente, logrando dos cosas principalmente:

- 1a. El reconocimiento profesional dela psicología y
- 2a. El acercamiento a una socialización de la misma, ya que solo así podremos decir que somos auténticamente profesionales, indicando para qué y a quién servimos.

## BIBLIOGRAFIA CAPITULO VII

- (1) Heather, Mick. "Perspectivas radicales en Psicología" - Ed. Continental, S.A. México, 1978. Pág. 95.
- (2) Fraisse, Paul. "Las Relaciones Humanas: ¿Progreso o mistificación? en "Cuestionando en Administración" varios - autores. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1973. Pág. 110.
- (3) Ob. cit. Pág. 108.
- (4) Montmollin, Maurice. "Los psicofarsantes" Ed. Siglo XXI, Col. Mínima. México, 1975. Pág. 32.

## CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

La Psicología del Trabajo, Industrial y/o de las organizaciones es concebida como la aplicación de la Psicología en el ambiente laboral, llámese iniciativa privada, empresas públicas, para estatales, la banca y el comercio, todo ello puede generalizarse en organización. La organización es el lugar donde se congregan grupos de personas con el objeto de realizar un trabajo, el cual se manifiesta producir bienes y servicios, que proporcionen beneficios a la sociedad donde se encuentran.

Para que una organización funcione, ésta debe de tener -- una estructura formal e informal, es decir, contar con políticas y procedimientos establecidos, de tal manera que puedan regular el comportamiento de los individuos que la conforman.

Este es el marco donde actúa el psicólogo del trabajo. -- Sin embargo, muchas veces se cae en el error de no atender a otro marco mayor que es la sociedad en la cual se encuentran incertadas las organizaciones, perdiendo de vista factores sociales, económicos y sociales que son de vital importancia para el papel del psicólogo en el trabajo.

Estos factores inciden para que exista el problema de la tecnología inadecuada a nuestro contexto al adoptar una tecnología que no surgió de la investigación de nuestros propios proble-

mas nacionales, la tecnología comprende en psicología además de - las máquinas y equipo que utiliza, métodos técnicas y procedimientos; esto es el saber, la habilidad, la experiencia, el adiestramiento y las formas de organización.

En este sentido, la innovación parece ser necesaria y ligada a los procesos sociales y culturales, mediante los cuales se podrá reconstruir la propia teoría que hasta la fecha corresponde a los países desarrollados.

Visto desde esta perspectiva, el movimiento de tecnología adecuada tiene una importante función que cumplir. No solo para - desarrollar y difundir nuevas y más adecuadas tecnologías, sino - también para reforzar el propio respeto y la confianza en sí mismos de los psicólogos de nuestro país.

Una de las bases para lograr ésto puede ser los muchos -- trabajos realizados por los psicólogos existentes ignorados en su mayor parte. Estos trabajos rara vez son brillantes, su visibilidad social y política es pobre y quiénes los realizaron no gozan del prestigio social que tienen los autores de países avanzados; - sin embargo esta tecnología es un recurso latente y una de las metas básicas de una estrategia que ayude a salir de la dependencia y el estancamiento.

La investigación psicológica tiene un valor fundamental, - pero su práctica aún no es considerable.

Puede parecer exagerado, pero el poco desarrollo de la --  
Psicología en nuestro país y de otras ciencias nos corrobora esta  
declaración.

Para poder partir de situaciones reales debe tenerse en -  
cuenta la estructura económico-social que impera en el país y que  
es determinante de la actuación de la ciencia.

En un aspecto más cercano, el psicólogo debe tener en - -  
cuenta a la organización en las tres metas principales que esta -  
persigue:

- 1.- Las metas de producción que constituyen lo que se pretende lo  
grar en un tiempo determinado, tratase de un bien o un servi-  
cio.
- 2.- Las metas de integración, es decir, la unión de la organiza--  
ción y la conservación de su unidad.
- 3.- Las metas de satisfacción, relacionadas al interés, atractivo,  
estimulación del personal de una organización para realizar-  
su trabajo..

De esta manera, el psicólogo debe de conocer el contexto-  
social y las metas que persigue la organización para poder dedu--  
cir criterios para medir la realización del desempeño personal, -  
detectar los problemas inherentes al trabajo que se realiza y pro

poner alternativas de solución.

La situación actual consiste en un mercado de trabajo limitado, personas ajenas a la Psicología haciendo el trabajo que corresponde a los psicólogos, ausencia de investigaciones ambiciosas, uso de técnicas importadas, bajos salarios, poca proyección de desarrollo, diferencias en cuanto a las metas organizacionales y las buscadas por el psicólogo.

Aunado a esto, se encuentra la pésima situación económica por la que atravieza nuestro país.

La Psicología del trabajo en nuestro país lleva consigo tres implicaciones:

La primera es que, la aplicación de la Psicología surge de su importación, en cuanto a técnicas surgidas de necesidades específicas de los países de las cuales surgen, y no como una simple copia.

La segunda consiste en notar la relación existente entre el trabajo en general, y la labor industrial en particular, entre la teoría y la práctica, entre la investigación y la aplicación.

la tercera implicación que no se desliga de las anteriores, surge del campo de la investigación y concierne a la importancia que tienen los aspectos socioeconómicos en el desarrollo -

de las disciplinas científicas.

Todo ello conforma la importancia que se debe de dar a és tos últimos aspectos porque de ellos se derivan los nexos entre la teoría y la práctica, los conflictos de intereses relacionados al trabajo que desempeña el psicólogo, y a la aplicación de la -- Psicología en las organizaciones ya que en éstos no se efectúan -- acciones de laboratorio que puedan ser objetivas, pero distantes -- del ambiente laboral; la aplicación de la Psicología en las orga -- nizaciones, es un trabajo de ejecución real que implica un compro -- miso con los trabajadores y tendiente a la realización científica.

El papel que desempeña el psicólogo dentro de las organi -- zaciones, tiene como finalidad aumentar la productividad, incre -- mentando el rendimiento laboral y colaborando a la adaptación de -- los individuos a las organizaciones. Papel que tiene que desempe -- ñar ya que la organización como institución, basa su funcionamien -- to en el desarrollo de un conjunto de roles, donde cada uno de -- ellos debe enlazarse con los demás mediante ciertas normas esta -- blecidas.

Se ha ubicado al psicólogo del trabajo como un técnico -- porque es un profesional que se vale de instrumentos y conocimien -- tos teóricos apoyados en un marco de referencia que le permiten -- desempeñar funciones especializadas mediante su aplicación para -- resolver problemas de carácter práctico.

El hecho de considerar el contexto social donde ha de actuar el psicólogo, le hará notar una contradicción de acuerdo al papel que juega, ya que por una parte, puede intervenir en la toma de decisiones en una organización, y por otra, su status dentro de ella, le indicará que es un asalariado más, quizá con mayores privilegios que otros, pero asalariado al fin. Contradicción que se manifiesta al sentirse vinculado con la parte patronal que lo contrata y defender sus intereses y, a la vez, sentirse unido a los trabajadores por su calidad de asalariado.

Por lo que se hace necesario que el psicólogo del trabajo tenga presente el contexto social, las relaciones de producción-- que en él se dan, el papel que juega en la organización donde - - ejerce su profesión para poder proponer nuevas alternativas que - le ayuden a ser reconocido y con esto ampliar el mercado laboral-- donde pretende ser insertado.

El hecho de contar con una mejor visión de la ubicación y papel que desempeña la Psicología del Trabajo, nos hace considerar como una posible perspectiva, el proponer a ésta como un servicio público, es decir, que pueda ser contratada por la parte -- trabajadora y no sólo por la parte patronal.

Lo anterior podría hacerse estableciendo un lugar donde - un grupo de psicólogos pudiera ser consultado dentro de la Facultad de Psicología, estableciendo una coordinación entre la Universidad y los sindicatos que solicitarán los servicios de psicólogo--

gos que se avocarán a solucionar problemas relacionados a necesidades de los trabajadores. Con esto, se lograría que se reconociera al psicólogo, como un profesional que sirva a la sociedad en -- que se encuentra, que busca ampliar, afirmar su reconocimiento con el fin de ampliar alternativas de contratación y contribuir en el proceso productivo del país.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

- \* ACKERMANN, A. "Psicología Industrial".Ed.,Ateneo, Buenos Aires. 1976.
- \* AI-LI-CHIN,Robert "La Psicología en China Popular".Ed.,Pluma Bogotá,1980.
- \* ARIAS GALICIA F. (coordinador)."Administración de los Recursos humanos".Ed. trillas, México, 1973.
- \* ARDILA, Rubén "La profesión del psicólogo".Ed.,Trillas., México, 1978.
- \* ARDILA, Rubén "La psicología contemporánea. El panorama internacional".Ed.,Paidós.,Buenos Aires. 1972.
- \* BAUMAN Zigmunt "Fundamentos de Sociología Marxista". Alberto Corazón Editor Madrid. 1975.
- \* BELLOWS, Roger M. "Psicología del Personal en la Industria y los negocios". Ed.,Diana, México. 1972.
- \* BETANCOURT, R.S. "Principios fundamentales de la Administración de Empresas". Ed. I.E.E.S.A.,México 1977.
- \* BLUM, Milton L., Y TAYLOR, James C. "Psicología Industrial". Ed., Trillas, México. 1977.
- \* BRAUNSTEIN, Nestor A., PASTERMAC, Marcela y otros "Psicología, ideología y ciencia". Siglo XXI Editores., México 1975.
- \* BROWN, J.A.C. "La Psicología Social en la Industria". Fondo de Cultura Económica., México. 1975.
- \* CAREAGA, V. Juan A. "La investigación tecnológica en el desarrollo industrial de México.Políticas y perspectivas" Ed., - U.N.A.M., México 1980.
- \* CASTAÑO, A.D.SANCHEZ B.G. y WICAB G.E. "Desarrollo Social y Organización. Problemas y perspectivas del mejoramiento deliberado".Ed. IEESA.México 1981.
- \* CENAC-RURAL "Manual para detección de necesidades". Centro - Nacional de Capacitación del Sistema de Crédito Rural.A.C.-- México. 1979.

- \* CRAIG, Robert L., y BITTEL, Lester L. "Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal". Ed. Diana, México 1977.
- \* CHAPANIS, Alphonse "Ingeniería Hombre-Máquina". C.E.C.S.A., México. 1974
- \* DIAZ-GUERRERO, Rogelio "El psicólogo mexicano, ayer, hoy y mañana". I Congreso mexicano de Psicología. Memoria. Ed. U.N.A.M. México., 1974.
- \* FINGERMANN, Gregorio "Psicotecnia y orientación profesional". Ed. Ateneo., Buenos Aires. 1974.
- \* GERTH, H., y MILLS C., Wright "Carácter y Estructura Social". Ed. Paidós., Buenos Aires. 1971.
- \* GRADOS, E.J. y colaboradores. "Manual de Reclutamiento y Selección de Personal". U.N.A.M. México. 1980
- \* GUION, M. Robert "Tests para selección de personal". Ed., - - Rialp., Madrid 1969.
- \* HEATHER, Nick "Perspectivas radicales en psicología". C.E.C.-- S.A., México. 1978.
- \* HILGARD. E.R. "Introducción a la Psicología". Ed. Morata, Madrid. 1966.
- \* HOWELL, Williams "Psicología Industrial y Organizacional. Ed. manual moderno, México. 1979.
- \* HYMAN, Ray "Carácter de la Investigación Psicológica". Ed., -- UTHEA, S.A. México. 1979.
- \* INIZAN, André "Psicología, Servicio Público". Pablo del Río - Editor, . Madrid. 1976.
- \* JIMENEZ O.A. "El Análisis Experimental de la Conducta aplicado al escenario industrial". Ed. Trillas. México. 1976.
- \* JONES, Graham "Ciencia y Tecnología en los países en desarrollo". Fondo de Cultura Económica., México. 1973.
- \* KATZ, Daniel y KAHN, Robert "Psicología Social de las Organizaciones". Ed., Trillas, México. 1979.
- \* KATZ, David y KATZ Rosa "Manual de Psicología". Ed. Morata, Madrid. 1963.
- \* KORMAN, Abraham K. "Psicología de la Industria y de las Organizaciones". Ed. Marova., Madrid. 1978.

- \* KLIKSBERG, Bernardo "Administración, Subdesarrollo y Estrangulamiento Tecnológico". Ed. Paidós., Buenos Aires. 1973.
- \* LARERE, Philippe " Los técnicos. Nueva clase media". Zero S.-A. Serie. P, No. 39 Madrid. 1971.
- \* LAZARSFELD. Paul F., y otros "La Sociología en las profesiones". Ed., Paidós. Buenos Aires. 1971.
- \* LEAL, Juan Felipe "La burguesía y el Estado Mexicano". Ed., El caballito, México. 1972.
- \* MACOTELA, Silvia y Espinoza, A. "Un estudio exploratorio sobre la imagen del psicólogo en la opinión pública". II Congreso Nacional de Psicología. Ed. U.N.A.M. México. 1979.
- \* MAIER, Norman R.G. "Psicología Industrial". Ed. Rialp S.A., - Madrid, 1964.
- \* MINER, J.B. "Psicología aplicada a la Organización humana de la Empresa". Ed. Paidós. Buenos Aires. 1977.
- \* MUSSO, J., Ricardo "Problemas y mitos metodológicos de la Psicología y la Psicoterapia". Ed. Psique, Buenos Aires. 1970.
- \* NAVA, C.F. OLVERA. R. y PATIÑO H. "Sistema de Capacitación y Adiestramiento". Servicio Nacional ARMO, México. 1979.
- \* NADEL, Siegfried F. "Teoría de la estructura social". Ed. Guadarrama. Madrid. 1966.
- \* NEFF, Walter S. "El trabajo, el hombre y la sociedad". Ed. -- Paidós., Buenos Aires 1972.
- \* PEATMAN, J.G. y otros "Psicología aplicada y el psicólogo". - Ed. Paidós. Buenos Aires. 1967.
- \* PICHOT, Pierre "Los tests mentales". Ed., Paidós., Buenos Aires. 1973.
- \* PIERON, Henri "Tratado de Psicología aplicada". Ed. Kapeluz, - Buenos Aires. 1961.
- \* PFIFFNER, John M., y SHERWOOD, Frank P. "Organización Administrativa". Ed. Herrero., México. 1973.
- \* PONCE. M.P. " Pedagogía para el Adiestramiento". Servicio Nacional ARMO. Vol. IX. México. 1979.
- \* RUSSELL, A. "Psicología del Trabajo". Ediciones Morata., Madrid 1976.
- \* SCHEIN, Edgard H. "Psicología de la Organización". Ed. del -- Castillo S.A. Madrid. 1972.

- \* SIEGEL Laurence "Psicología Industrial". C.E.C.S.A., México - 1976.
- \* SMITH. Henry, C., WAKELEY John H. "Psicología de la conducta industrial". Mc.Graw-Hill de México, S.A. de C.V. México 1977.
- \* Sociedad Interamericana de Psicología "La contribución de las ciencias psicológicas y del comportamiento al desarrollo social y económico de los pueblos". Memorias del XI Congreso Interamericano de Psicología. México Dic., 17-22 UNAM. 1969. II tomo.
- \* TIFFIN, J., y McCORMICK, E.J. "Psicología Industrial". Ed. -- Diana. México. 1971.
- \* TRUEBA, D.J. "Sociología de la empresa. Estructura y procesos" I.M.E.S. México 1976.
- \* VELLINGA, Menno "Industrialización, burguesía y clase obrera en México". Ed. Siglo XXI. México. 1979.