

5  
rej.



# UNIVERSIDAD ANAHUAC

## ESCUELA DE PSICOLOGIA

Con estudios incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

VINCE IN BONO MALUM

**"Opinión de Egresados de Psicología  
Industrial acerca de algunos aspectos  
de su Formación Académica"**

# T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**  
P R E S E N T A N:  
NORMA ESTELA CASTELLANO APELLANIZ  
ADRIANA BEATRIZ JIMENEZ CERDA

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1986



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

## INDICE

	PAG.
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>1. LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL</b>	
1.1 Antecedentes Históricos Generales.....	1
1.2 Antecedentes Nacionales.....	7
1.3 Aportaciones Teóricas.....	11
1.4 El Desarrollo de la Psicología en México.....	16
1.5 Problemas de la Enseñanza y Aplicación de la Psicología Industrial en el Caso de México.....	21
1.6 El Psicólogo Industrial en el Campo de Trabajo en México.....	34
<b>2. METODOLOGIA</b>	
2.1 Objetivos de la Investigación.....	39
2.2 Importancia del Estudio.....	39
2.3 Diseño del Estudio.....	40
2.4 Universo y Muestra.....	40
2.5 Instrumento de Medición.....	41
2.6 Operacionalización y Medición de Variables.....	42
2.7 Procedimientos.....	57
2.8 Calificación del Instrumento.....	58
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>4. GRAFICAS.....</b>	<b>140</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y DISCUSION.....</b>	<b>170</b>
<b>6. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>179</b>
<b>7. ANEXO.....</b>	<b>181</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>190</b>

## INTRODUCCION

En el transcurso de la vida profesional generalmente todos los estudiantes de las diferentes carreras tienen inquietudes respecto a su actividad profesional y se hacen preguntas tales como "¿realmente tiene aplicación práctica lo que he aprendido en la universidad?". Si analizamos más profundamente el contenido de esta pregunta, notamos que en el fondo lo que realmente se quiere saber es, si todas las materias que se cursan tendrán aplicación dentro del contexto del empleo y además, si existirán habilidades que no se estén enseñando y que sean necesarias en la práctica profesional.

De cuestionamientos como los anteriores surgió la necesidad de conocer la opinión de egresados de psicología industrial acerca de la utilidad o coherencia entre los estudios realizados en dicha área y las necesidades o demandas que las organizaciones actuales requieren del psicólogo industrial, esto con el objeto de ofrecer sugerencias que sean de utilidad a quienes diseñan los programas de estudio de manera que se puedan preparar mejores profesionales cuya formación esté encaminada a satisfacer las necesidades organizacionales de un país como México, que se encuentra en vías de desarrollo y en una etapa de crecimiento industrial, etapa en la cual el psicólogo industrial juega un papel de vital importancia, ya que en un momento dado es quien se encarga de aprovechar adecuadamente los recursos humanos.

Una de las inquietudes que nos motivó a llevar a cabo este estudio es la posible existencia de una desvinculación entre la formación teórica y la aplicación de dicha formación al campo profesional, es decir, es posible que exista un divorcio pronunciado entre las escuelas de psicología en México y las organizaciones donde los psicólogos trabajan y entre lo que se enseña a los estudiantes universitarios y los problemas reales con que se pueda enfrentar posteriormente. Un ejemplo de esta falta de vinculación sería cursar una materia como tecnología educativa sin estudiar en ese mismo curso o en otras materias de apoyo, contenidos sobre como presupuestar o seleccionar desde el punto de vista costos el material educativo que habrá de apoyar un curso de capacitación, o el llevar innumerables prácticas de pruebas psicométricas extranjeras que en opinión basada en la práctica de los empresarios no se aplican al

contexto mexicano, han sido discutidos con anterioridad por autores tales - como Rodolfo Gutiérrez, Alfredo Vargas, Rogelio Díaz Guerrero, Juan Aranda López, Emilio Ribes Iñesta, José Lichtszajn, José Huerta Ibarra, Juan Lafar ga, etc., en congresos sobre la enseñanza de la psicología en México.

Dicha desvinculación unida muchas veces a la falta de iniciativa de búsqueda de nueva información y responsabilidad profesional por parte del psicólogo industrial en lo referente a la actualización y complementación - de sus estudios para desempeñar eficazmente el papel que le corresponde, puede traer como consecuencia la creación de una imagen del psicólogo industrial en las organizaciones negativa, costosa y no deseable. Esto como es lógico - lo afecta a él mismo, a los futuros psicólogos industriales, a la universidad que los formó y a la sociedad en que se desenvuelven.

Basándonos en estos supuestos se elaboró un cuestionario encaminado a recabar la opinión de egresados de psicología industrial acerca de algunos aspectos de su formación académica tales como programas de estudio, profesorado, prácticas profesionales, servicio social y actualización.

Los resultados obtenidos en esta investigación además de permitirnos - ofrecer sugerencias que sean de utilidad a quienes diseñan los programas de estudio proporcionarán al psicólogo industrial y a las empresas donde estos prestan sus servicios una visión acerca de los avances de la psicología industrial en México y del campo en el cual estos profesionistas pueden desarrollarse.

## 1. LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

### 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES:

Es demasiado difícil fijar una fecha para la fundación de cualquier disciplina; sin embargo, es probable que la psicología industrial se iniciara el 20 de diciembre de 1901. Fué ese día cuando el Dr. Walter Dill Scott, profesor adjunto de la Northwestern University, pronunció un discurso, analizando las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad, y esto logró convertirlo en el primer psicólogo industrial en los Estados Unidos. A ésto siguió la publicación de una serie de artículos de revistas que se compilaron subsecuentemente en un libro titulado "The Theory of Advertising". Sin duda el primer libro que implicaba la aplicación de la psicología al mundo de los negocios.

Cuando no se le ha atribuído a Scott el honor de ser el primer psicólogo industrial, se le ha concedido a Hugo Münsterberg que fué quien inició el estudio sobre las aptitudes individuales, estableciendo una serie de pruebas que se utilizaron en la selección de conductores de tranvías y oficiales de la marina mercante. En 1913 este último investigador publicó un texto titulado "Psychology in Industrial Efficiency". Su libro sirvió como modelo para el desarrollo industrial, e incluye temas como el aprendizaje, el ajuste de las condiciones físicas, la economía de movimientos, la monotonía, la fatiga y la compra y la venta de productos y servicios.

En 1915, Walter Dill Scott, llegó a ser el primer profesor de psicología aplicada, y en 1916 director del recién constituido departamento de investigación de ventas, primera organización cuya investigación psicológica pagaron empresas privadas.

En ese mismo año Scott, Bingham y Whipple mencionaron por primera vez la utilidad de las entrevistas en el proceso de selección, para aumentar la confiabilidad. Woods estableció la importancia de comparar los resultados de los test estadísticamente, ya que consideraba que los únicos ítems que poseen valor predictivo, son aquellos que mediante un análisis estadístico pueden demostrar con precisión diferencias entre grupos que fracasan y los que alcanzan éxito.

En 1917, se publicó el "Journal of Applied Psychology". Durante este

mismo año, Scott y sus colaboradores publicaron "Aids in the Selection of Salesmen", que fijó la pauta para la investigación y práctica de la selección de personal que siguió el ejército norteamericano. (Blum, 1976).

Durante esta época de la primera guerra mundial, los psicólogos participaron activamente en los esfuerzos bélicos. La Asociación Norteamericana de Psicología designó un comité al que se le confió la tarea de elaborar un examen adecuado para medir el nivel intelectual de grandes grupos de reclutas al mismo tiempo. Se diseñaron 2 pruebas: el Army-Alfa para hombres que sabían leer y escribir y el Army-Beta para analfabetas. Muchos de los principales campos de desarrollo psicológico de la posguerra tales como las pruebas de grupo, las pruebas profesionales y las escalas de calificación e inventarios de personalidad, tuvieron sus orígenes en dichas actividades, (Grados, 1976).

En 1919, se fundó la "Scott Company of Philadelphia", que fué la primera organización de consultoría psicológica que se creó y se orientó hacia problemas de personal en la industria. (Blum, 1976).

La Scott Company instaló y organizó departamentos de personal y al mismo tiempo, estableció la filosofía de que "el trabajador y su tarea formaban juntos una unidad integral". Consideraba, que la labor del departamento de personal era lograr unidades de trabajador-en su-trabajo integrados y armoniosos, y de esta forma reconocer el hecho que "ninguna tarea determinada puede transformar a un trabajador y ningún trabajador puede transformar su tarea".

Por lo contrario, Hugo Münsterberg no los consideraba como una unidad integral ya que tenía la noción de que por una parte, existía el trabajador y por la otra su tarea. Para él la labor del departamento de personal consistía en buscar tareas adecuadas para trabajadores apropiados.

Como indicio de su versatilidad la Scott Company vendió a la empresa Cubru-Hoadley de Boston un test de atención mental. Asimismo originó, desarrolló e instauró lo que todavía hoy podemos denominar "Point Systems" de clasificación de tareas y fijación de salarios. Este estudio entre otros fué lo que estableció la pauta de lo que hoy conocemos como Administración Moderna de Sueldos y Salarios. (Gilmer, 1971).

En ese mismo año W. Charters, profesor de educación de la Universidad de Illinois fué nombrado director permanente del Centro de Investigación para el Adiestramiento en las Ventas al Pormenor, quien junto con sus colaboradores podía

determinar los métodos más eficaces para preparar los cursos y llevar a cabo la instrucción.

Charters proponía que en el adiestramiento se deberían seguir 5 etapas: análisis, demostración, prueba, corrección y prosecución, siendo éste el origen del actual procedimiento de adiestramiento que consiste en : preparación, explicación, demostración, observación y supervisión (Gerardo y Matens 1980).

En 1920, Mayer ex-Director de psicología de Cambridge fundó en Inglaterra el "National Institute of Industrial Psychology", organización privada.

En 1921, se fundó la "Psychological Corporation" con el objeto de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como también, proporcionar servicios consultivos a todo tipo de organizaciones industriales.

En 1922, Walter Dill Scott y Clothier publicaron el texto "Personnel -- Management", el cual fué y sigue siendo una autoridad en cuestiones de personal (Siegel, 1981).

Durante este mismo año se fundó "The Life Insurance Agency Management Association" (LLAMA) que es una asociación de consultores e investigadores que fué patrocinada y fundada por compañías de industria común a fin de efectuar investigaciones para las compañías miembros sin fines lucrativos.

La industria comenzó a interesarse cada vez más por los estudios de la psicología industrial. Algunas empresas como Procter & Gumble, la Philadelphia Company y la Western Electric Company de Chicago, elaboraron sus propios programas de investigación de personal. En esta última fábrica de la planta de Hawthorne, Elton Mayo y un grupo de Harvard formado por Roethlisberger, - - Dickson, Whitehead y Hommans (1924), llevaron a cabo estudios que tenían por objeto determinar la relación entre condiciones de trabajo como la iluminación y la temperatura y la eficiencia del trabajador, expresada ésta por la incidencia de fatiga y la monotonía. Se observó que pese a diferentes condiciones de trabajo, todos los trabajadores mostraron una mayor productividad en la ejecución de sus labores.

En posteriores estudios Mayo y sus colaboradores encontraron que las variables motivación-supervisión, las cuales ellos no habían tomado en cuenta en el diseño inicial del estudio, afectaban positivamente la eficiencia del trabajador ya que, los trabajadores percibieron que la gerencia se interesaba en ellos al hacerles entrevistas y aplicárseles cuestionarios en los cuales, se les

pedía su opinión respecto a las condiciones de trabajo.

Lo significativo de estos estudios que se prolongaron por más de diez años, estriba en que abrieron una nueva era de investigación psicológica a la industria, la cual iba más allá del campo de la selección, colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones, la moral y las relaciones humanas (Bass, 1972), (Hay, 1971).

Durante la segunda guerra mundial (1939-1945) hubo un avance significativo para la psicología industrial, ya que los psicólogos al trabajar en la marina y en el ejército establecieron nuevos programas relativos al personal militar. Estos programas no sólo ayudaron al esfuerzo militar sino que también demostraron la aceptabilidad creciente de la psicología industrial en el campo de las organizaciones. Asimismo, debido al interés mostrado por los psicólogos en los problemas de la conducta desencadenados por la guerra, éste empezó a ser visto como un científico que daba soluciones a problemas de la conducta humana en las organizaciones (Stagner, 1981).

El ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante el curso de la guerra dieron lugar a la formulación de una nueva área de especialización de la psicología industrial: la psicología de la ingeniería. Dicha área se dedica al diseño de los equipos de trabajo de acuerdo con las capacidades y limitaciones de los operarios humanos potenciales, tomando siempre en cuenta el aspecto de la relación hombre-máquina.

El avance de la psicología fue reconocido formalmente al terminar la guerra (1945), con el establecimiento de la división de la psicología industrial y de los negocios de la "American Psychological Association".

En este mismo año Kurt Lewin formó el Centro de Investigación de la Dinámica de Grupo en el Instituto de Tecnología de Massachusetts, que constituyó la primera organización dedicada exclusivamente a esta actividad. Las investigaciones del centro despertaron el interés por los problemas de la motivación y de la productividad en la medida en que estas se relacionan con la estructura del grupo. Este nuevo giro proporcionó las condiciones para que la orientación psicológica no se viera dirigida únicamente al aspecto individual como se había estado haciendo hasta entonces, sino que se dirigiera también hacia los grupos, considerándosele como distinta especialidad siendo Kurt Lewin quien popularizó el término "Dinámica de Grupos", y aportó significativas contribu-

ciones a la investigación de la misma.

Investigaciones realizadas anteriormente, como son el psicodrama y la sociometría de J. L. Moreno, sirvieron de base para el desarrollo de la dinámica de grupos.

Posteriormente se fundó el National Training Laboratory en Washington, D. C., derivándose del Centro de Investigación de la Dinámica de Grupo. Actualmente a estos laboratorios se les conoce como Grupos T.

En 1947, se fundó la Educational Testing Service (ETS), institución no lucrativa fundada por la American Council of Education, la Carnegie Foundation y la College Entrance Examination Board. Sus objetivos principales eran el desarrollo e investigación de pruebas psicológicas para las escuelas y las universidades.

En 1948, se creó la Dumlap Associates, Inc; una organización de asesores encargada de proporcionar servicios de investigación y consulta en los campos de evaluación de ejecutivos, investigaciones de mercadotecnia, ingeniería humana y adiestramiento, (Gerardo y Mateos, 1980).

En ese mismo año se llevó a cabo otra publicación relevante para la psicología industrial "The Personnel Psychology" en la cual se informa de los resultados de los estudios psicológicos en campos como el adiestramiento, el análisis de puestos, la selección, la evaluación, la motivación, las actitudes, las condiciones de equipo y el diseño de equipos de trabajo. (Blum, 1976).

Se crearon también organizaciones importantes como la Human Factors Society y la Ergonomic Society. La primera, publica su propio periódico y es constituida por un grupo de psicólogos norteamericanos interesados en los problemas de la ingeniería humana.

Mc. Collum en 1959, encontró que las actividades a las que se dedicaban los psicólogos se podían agrupar dentro de las siguientes categorías:

- a) Selección de Personal - que comprendía la selección y la evaluación de empleados y ejecutivos.
- b) Desarrollo de Personal - que incluía funciones como la evaluación del desempeño y el desarrollo de ejecutivos.
- c) Ingeniería Humana - encargada del diseño de equipos y productos.
- d) Administración.
- e) Otros; tales como: accidentes, seguridad, condiciones ambientales

que producen la fatiga, etc. (Gerardo y Mateos, 1980).

Los diferentes acontecimientos históricos que han sido mencionados han contribuido al desarrollo de la psicología industrial en diversas partes del mundo, sin embargo este avance se ha observado también en nuestro país por lo que ahora se hará referencia a los antecedentes nacionales más relevantes de esta especialización.

## 1.2 ANTECEDENTES NACIONALES:

El inicio de la psicología industrial en México dentro de su campo de aplicación puede situarse en el año de 1923. Fué en ese año en el mes de febrero cuando se fundó en el Departamento del Distrito Federal el primer Departamento Psicotécnico, cuyo objetivo principal era evaluar a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito. Para tales propósitos se llevó a cabo la adaptación nacional del test de Binet.

En 1925 los Talleres Gráficos de la Nación publicaron la segunda edición de la escala "Binet-Simon-Terman" en su adaptación para México, bajo la dirección del profesor David Pablo Boder, encargado de la sección de psicología. Colaboraron con él, Luis González, María Deutchs y el Dr. Agustín Molina Reyes.

En 1941 Teléfonos de México fundó la "Escuela Tecnológica" con el fin de proporcionar una enseñanza técnica básica para trabajadores relacionados con la rama de la telefonía.

En 1941 el Banco de México incorpora la selección de personal a su organización con el fin de reducir los fraudes que según los criminalistas eran cometidos por el exceso de trabajo y los bajos sueldos. Creándose así el "Departamento de Investigaciones Especiales" bajo la dirección del Dr. Alfonso Quiroz Cuarón, conocido abogado criminalista. En ese entonces la selección se enfocaba a evitar la contratación de personal con rasgos psicopatológicos. (Hernández, 1983).

Colaboraron con el Dr. Quiroz Cuarón, Santiago Ramírez, Francisco Garza y Joaquín Rivero Borel aplicando los métodos del Dr. José Gómez Robleda, que cabe hacer destacar como uno de los investigadores que más ha contribuido al desarrollo de la psicología industrial en México. Elaboró pruebas psicológicas, realizó estudios sobre la psicología del mexicano y dió una orientación más laboral a la psicología.

En 1947, al igual que el Banco de México, el Banco de Comercio incorporó la selección de personal a su organización, a iniciativa del Dr. Germán Herrera, quien fué nombrado jefe de la oficina de admisión dependiente del departamento de personal.

El Dr. Germán Herrera utilizó la misma batería de pruebas que tenía el

Banco de México, la cual incluía los test de Sugestión-Percepción, Atención, Memoria (forma verbal) e Inteligencia de Kohs. Posteriormente se incluyó el "Inventario de Personalidad de Benreuter".

En este mismo año el Ing. David Mehel introduce la aplicación de pruebas psicométricas para admisión y promoción de empleados en la empresa de Teléfonos de México, S. A. (Grados, 1976).

En 1950 se instaló en el Distrito Federal el "Instituto de Personal, S.C." que pretendía dar servicio a las empresas que no contaban con personal o recursos que les permitieran instalar un departamento psicológico.

Los servicios que se proporcionaban iban en aumento e incluían la selección de personal, análisis y valuación de puestos, investigaciones especiales, adición de folletos de asesoría técnica sobre problemas de trabajo y organización de personal.

En 1951 el Hospital Colonia, dependiente de Ferrocarriles Nacionales fundó el departamento de "Servicio de Prevención de Riesgos, Educación, Neuropsiquiatría y Medicina Psicósomática". Los servicios que se proporcionaban incluían: selección de personal, consultoría en capacitación, tratamientos de inadaptación, investigaciones sobre métodos y ambientes de trabajo, accidentes, prevención y educación psicológica del trabajador.

La selección de personal estaba enfocada a los puestos de telegrafistas, despachadores, jefes de estación y mecánicos diesel y el procedimiento que se seguía para eliminar candidatos que fueran perjudiciales para el público y para la empresa consistía en:

- a) Exámen médico.
- b) Exámen psicológico.
- c) Pruebas fisiológicas (visión, audición y tiempos de reacción).
- d) Cronaxia de los cuatro miembros.

En el Centro Patronal bajo la dirección de Honorato Carrasco el Dr. Mario Wivrow, psicólogo de la Universidad de Chicago impartió cursos sobre psicología industrial y colaboró con la Sociedad Electromecánica en los cursos de capacitación de sus agentes vendedores, impartiendo diversas conferencias sobre la fatiga en el trabajo. (Gómez, 1955).

En 1959 se inicia el desarrollo de la psicología industrial en el sector público, a través de la realización de exámenes de selección y promoción

de personal en la Comisión Federal de Electricidad, aplicados en la oficina de encuestas y servicios sociales. El jefe de este departamento fué la señora Elena Salazar Mayén, quien contrató varios psicólogos para realizar la selección de personal y la investigación en el área de psicometría, adaptando para uso nacional las pruebas de Army-Beta, Dominós, WAIS y Barranquilla. Colaboraron con ella el Dr. Luis Lara Tapia, Sara Margarita Zendejas y el Dr. Rogelio Díaz Guerrero.

Durante la década de los 60's se empezaron a fundar diversos despachos de psicología industrial en respuesta a las necesidades de pequeñas y medianas empresas. Entre los primeros se encuentran:

- a) Aranda López y Asociados.
- b) Haro Leev Luis.
- c) Dando, S. A.
- d) Psicología Industrial Asociados.
- e) Psicólogos Asociados.
- f) Consultores en Relaciones Industriales.
- g) Asesores en Dirección.

Muchos de estos despachos lograron contratos con empresas grandes, dando así una adecuada publicidad a las técnicas de asesoría y consultoría psicológica en el área laboral. Esto conllevó a la creación de plazas para psicólogos del trabajo en empresas privadas.

En lo que se refiere al interior de la república se empezaron a instalar también despachos de consultoría psicológica como el de "Asociación de Psicólogos al Servicio de la Industria y Comercio" (APSIC) fundado en 1969 en la ciudad de Puebla por Porfirio Herriel, María del Carmen Jiménez, Elsa Balcázar y Donald A. Bermúdez Ramírez. Al igual que este despacho fueron fundados otros en Guadalajara, Monterrey y Torreón.

En mayo de 1970 se fundó la "Asociación de Psicólogos, A. C." bajo la presidencia del Dr. Carlos Gómez Robleda. Los objetivos de dicha asociación eran:

- a) Favorecer la intercomunicación e intercambio de información profesional entre psicólogos del trabajo.
- b) Unificar esfuerzos para divulgar entre las instituciones y los colegios y facultades de psicología de las diferentes universidades del país, el papel del psicólogo y de la psicología del trabajo.

c) Estudiar e investigar posibles soluciones de problemas laborales relacionados con la psicología.

d) Fomentar la ética profesional del psicólogo del trabajo.

e) Colaborar en la orientación profesional de los interesados en el área de la psicología del trabajo en los colegios y facultades de psicología de la República Mexicana.

f) Establecer programas de desarrollo y actualización para los especializados en esta área.

El primer Congreso Nacional de Psicología Industrial se llevó a cabo del 20 al 22 de julio de 1972 bajo la dirección del Lic. Rubén de los Ríos en la Unidad de Congresos del Centro Médico; auspiciado por la Asociación de Psicólogos Industriales, A. C. y el primer Congreso Internacional se llevó a cabo en Acapulco, Gro. del 14 al 17 de mayo de 1975. (Grados, 1976).

Otros congresos sobre psicología industrial que se han efectuado son el de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en Villahermosa, Tab. del 21 al 23 de enero de 1981 y el más reciente el Congreso Interamericano de Psicología del Trabajo que tuvo lugar en Oaxaca, Oax. del 13 al 17 de marzo de 1985.

Definitivamente la psicología industrial tuvo un despegue como ciencia de la conducta aplicada sin embargo, este avance se debió también a la influencia de muchos teóricos que aplicaron y crearon conceptos diversos para el análisis de la conducta en las organizaciones. Algunas de estas teorías y conceptos serán presentadas en el próximo inciso.

### 1.3 APORTACIONES TEORICAS.

Podemos considerar que uno de los primeros estudios encaminados a estudiar la conducta del obrero en la industria, fué el realizado por Frederick -- Taylor.

Las investigaciones de Taylor, así como las de su sucesor Gilbreth, consistieron en estudiar los métodos más eficaces para la realización del trabajo mediante el análisis de los movimientos que lo componían, el tiempo utilizado y las herramientas empleadas, con el objeto de poder llegar a estructurar métodos de trabajo estandarizados que llevaran a un aumento en la producción. Asimismo, consideró que no bastaba con estructurar un procedimiento, sino que se hacía forzoso el seleccionar al trabajador más adecuado para esa labor, capacitarlo y proporcionarle incentivos de acuerdo con su productividad (Ríos, 1981).

A pesar de que Taylor fué sumamente criticado por considerar al hombre como una máquina alimentada por motivaciones económicas, la importancia de su estudio no radica solamente en las aportaciones que ofrecía, sino que sentó la base para investigaciones futuras realizadas en la industria.

Otra teoría que ayudó al desarrollo de la psicología industrial, fué la de motivación humana expuesta por Abraham Maslow.

La idea básica del sistema de Maslow, consiste en que existe una serie de necesidades que actúan de manera diferente en el individuo en cada etapa de su vida. Así tenemos que cuando una necesidad es satisfecha surge otra que substituye a la anterior y así sucesivamente de acuerdo a la jerarquía.

La teoría afirma que existen cinco tipos de necesidades:

- a) Fisiológicas: son las necesidades fundamentales de la vida como el alimento, el vestido, el sueño, etc.
- b) Seguridad: puede considerarse como una necesidad de autoconservación ya que en ella suelen evitarse situaciones físicas peligrosas.
- c) Afiliación: es cuando el individuo siente la necesidad de pertenecer y ser aceptado en un grupo social.
- d) Estima: el individuo no se conforma con pertenecer a un determinado grupo sino que además lucha por tener reconocimiento y respeto ante los demás.
- e) Autorealización: es la necesidad de desarrollar al máximo el potencial de uno mismo, de llegar a ser lo que realmente se desea ser.

Una crítica de éste tipo de formulación es que no deja lugar a diferencias

individuales. (Miner, 1962).

Relacionada con la motivación surgió otra teoría denominada teoría "X" y "Y" expuesta por Douglas McGregor. Este autor considera que el concepto - que se tenía acerca de los trabajadores era que se trataba de personas irresponsables, no dignas de confianza y para las cuales el trabajo era algo desagradable que realizaban únicamente por necesidad.

De este análisis de los individuos surgió la teoría "X". Según McGregor la organización tradicional está basada en una estructura de jefe-subordinado y en una centralización de toma de decisiones, pues considera que la mayoría de las personas prefieren ser dirigidas y lo único que desean es seguridad. - Los principales motivadores de estos trabajadores son el dinero, las prestaciones y la amenaza de castigo.

Mc Gregor consideró que la teoría "X", no era la mejor forma de lograr -- los fines organizacionales por lo que desarrolló una nueva teoría a la que denominó teoría "Y". En esta teoría se afirmaba que las personas no suelen ser - por naturaleza perezosas e indignas de confianza ya que el hombre puede seguir una dirección propia y ser creativo si se le motiva en forma adecuada.

En su teoría concluye que si una empresa cuenta con adecuados dirigentes capaces de diagnosticar las demandas del medio y del personal, las metas de la organización se combinarán con las diferentes variables existentes y será posible lograr una mejora laboral (McGregor, 1977).

En base a estos supuestos se han ido desarrollando diversas teorías como la de motivación-higiene de Frederick Herzberg.

Herzberg considera que el hombre posee dos tipos de necesidades: factores higiénicos o extrínsecos y motivacionales o intrínsecos que son independientes una de otra e influyen en su conducta de diferentes formas.

Los factores extrínsecos son aquellos que describen el ambiente laboral - del hombre como las condiciones de trabajo, el sueldo, etc.

Mientras que los intrínsecos son aquellos que motivan a las personas a lograr un rendimiento óptimo como el tener posibilidad de desarrollo y crecimiento en su trabajo, el realizar un trabajo que sea retador, etc.

Los factores extrínsecos son vistos como relacionados ante todo con la insatisfacción en el trabajo. Lo más que puede lograr con ellos la administración es minimizar la insatisfacción. Los factores intrínsecos, por otro lado, pueden contribuir a la satisfacción real en el trabajo. Mucho del énfasis reciente en -

el alargamiento de la tarea ha sido generado por el deseo de incorporar este tipo de motivadores a los trabajos. (Miner, 1982).

Por otra parte, se han desarrollado una serie de teorías organizacionales, cuyo propósito esencial es dar predicciones de como una organización reaccionará ante determinadas circunstancias.

Warren Bennis en su teoría sobre el cambio organizacional habla de dos tipos de estructuras o modelos:

La estructura mecánica, funciona como sistema cerrado, en donde existe una jerarquía autoritaria en la que el trabajador solo debe seguir instrucciones para permanecer en la organización y tener desarrollo en ella. Este modelo genera individualismo y falta de comunicación entre los empleados por lo que Bennis considera que es un modelo negativo que por sus características genera altos costos a la empresa.

La estructura orgánica, funciona como sistema abierto en donde se permite la comunicación y participación de la gente para el logro de objetivos de la empresa, generando así un uso productivo de los recursos humanos, técnicos y de capital.

Bennis establece varios principios que son necesarios para que se lleve a cabo el cambio organizacional: se debe identificar el problema y las causas que pueden producirlo; el cambio debe ser apoyado por la más alta autoridad de la organización y ser comunicado a los demás miembros de la misma; debe ser realizado en forma gradual y una vez llevado a cabo evaluado constantemente (Bennis, 1973).

Otra teoría organizacional importante, fue la desarrollada por Rensis Likert denominada "Sistemas de dirección".

Likert considera que en las organizaciones prevalecen cuatro sistemas de dirección que pueden representarse como un continuo a través de un proceso.

El sistema uno es el "autocrático" en donde la organización suele desconfiar de sus subordinados ya que estos difícilmente participan en la toma de decisiones de la empresa. Tales decisiones suele tomarlas la directiva y posteriormente hacerlas cumplir.

El segundo sistema denominado "autocrático benevolente" es en el que las organizaciones suelen confiar y condescender con los subordinados, sin embargo, la toma de decisiones y la fijación de objetivos las realiza la dirección.

El sistema tres denominado "consultivo" es aquel en donde la organización

confía en sus subordinados y permite que tomen algunas decisiones dentro de la organización.

Y por último plantea el sistema "participativo" en el que la organización suele tener plena confianza en sus subordinados, permitiendo que intervengan en las decisiones de toda la organización. La comunicación suele ser en todos los sentidos y hay amplia interacción superior-subordinado.

Con todo esto Likert descubrió que mientras los sistemas administrativos - se aproximen más al modelo cuatro, existe más probabilidad de que tengan un alto grado de producción (Likert, 1967).

Por otra parte Blake y Mouton desarrollaron una teoría denominada "Grid Gerencial" en donde existen cinco tipos diferentes de dirección, los cuales están basados en el interés por la producción y por las personas.

Los diferentes estilos de dirección que propone son los siguientes:

1.1 Dirección empobrecida: el trabajo se hace con un mínimo de esfuerzo y el jefe no se encuentra vinculado con la problemática de la organización.

1.9 Dirección del club campestre: se presta gran atención a las necesidades de la gente, con el fin de que las relaciones resulten satisfactorias. Esto lleva a una organización y ritmo de trabajo que son gratos y amistosos.

9.1 Dirección de tarea: existe un alto interés por obtener resultados en la organización y las relaciones humanas son tomadas muy poco en cuenta.

5.5 Dirección intermedia: el rendimiento adecuado de la organización es posible gracias al equilibrio entre la necesidad de ejecutar el trabajo y al mismo tiempo mantener la moral de las personas a un nivel satisfactorio.

9.9 Dirección de equipo: existe un alto interés por mantener relaciones humanas satisfactorias y por lograr un alto índice de productividad. Blake y Mouton consideran que éste es el estilo de dirección óptimo ya que se fomenta la formación de grupos de trabajo y se obtienen resultados satisfactorios. (Blum, 1976).

Se puede decir que estas son algunas de las teorías que han contribuido a situar a la psicología industrial en el lugar que actualmente ocupa en el contexto organizacional.

Por otra parte algunos autores han creado conceptos o definiciones de la psicología industrial tomando como marco de referencia los principios y métodos prescritos por la psicología general.

Blum define a la psicología industrial como "La aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria". Este autor consi-

dera que el aspecto mas relevante de la psicología industrial es su disciplina y reconoce claramente que las conclusiones científicas deben ser objetivas y basarse en datos reunidos como resultado de la aplicación de un procedimiento definido. (Blum, 1976).

Al igual que Blum, Siegel define a la psicología industrial como "El estudio del comportamiento humano dentro del ámbito de los negocios y de la industria". (Siegel, 1981).

Otros autores describen a la psicología industrial en base a las funciones que pueda realizar este profesionalista, comprendiendo todas las posibles formas que el hombre tiene de relacionarse o de manifestar diferente conducta en el medio y organización del trabajo.

Uno de estos autores es Von Haller Gilmer, quién considera que la psicología industrial se refiere a cuatro funciones del hombre dentro de la industria: "Se interesa por las relaciones entre persona y persona, entre persona y grupo, entre persona y objeto y en los problemas internos del hombre mismo". (Gilmer - Haller, 1971).

Autores como Tiffin y McCormick señalan que las aplicaciones de la psicología abarcan las condiciones o circunstancias posibles en que el hombre puede intervenir en un organismo.

Estos autores considera que "Las distintas aplicaciones de la psicología a la industria pueden clasificarse en tres grupos. El primero comprende las actividades de la gerencia relativas al personal. El segundo campo que es de mayor importancia todavía, se refiere a lo que se llama mecánica humana, objeto de esta rama es el perfeccionamiento y la mejora de la eficiencia en el trabajo y la facilitación del mismo. El tercer campo de trabajo en la extensa área de la psicología aplicada a la industria, es la que se relaciona con la conducta del consumidor". (Tiffin, 1966).

Considerando un contexto de las cuatro concepciones o definiciones de la psicología industrial por estos autores, se entiende que entre sí no hay contradicción y que sí unos tratan de tomar posiciones realistas de hechos y fenómenos que constituyen y caracterizan el medio industrial en nada se apartan del concepto general.

Un acontecimiento histórico de primera magnitud dentro de la psicología mexicana fué la designación de Ezequiel Chávez como fundador y primer profesor en la escuela preparatoria en 1893, curso que impartió hasta 1916, año en el cual Enrique Aragón funda el primer laboratorio de psicología en la Universidad Autónoma de México. (Colotla, 1978).

En 1937, se creó en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM un grado académico con plan de estudios diseñado por Ezequiel Chávez que incluía -- tres años de estudio para la obtención de la maestría en psicología. El plan de estudios de 1937, fué modificado en 1945, por el doctor Fernando Ocaranza, el cual creó el primer departamento autónomo de psicología. (Díaz-Guerrero, - 1980).

En 1952, una comisión de profesores del departamento de psicología encabezados por el doctor Guillermo Dávila, aumentó la duración del programa a siete semestres y propugnó por la creación de un doctorado especializado en psicología independientemente del doctorado en Filosofía. (Iara Tapia, 1983).

Posteriormente se promovió el cambio de denominación de "Departamento" a "Colegio" de psicología en 1956, y en 1958 se creó un programa completamente nuevo para obtener el título profesional de psicólogo en el nivel de licenciatura, al mismo tiempo que se estableció un programa de posgrado de maestría y doctorado dentro del mismo colegio. El consejo universitario ratificó el 7 de abril de 1970 el plan de estudios del nivel profesional de la carrera.

Otras importantes reformas académicas en el colegio de psicología de la UNAM se realizaron en 1966, 1971 y 1973. La primera reforma, constituyó una modificación de los programas y planes de estudio agrupando las asignaturas en -- cinco años. La segunda, en 1971, tuvo como consecuencia un nuevo cambio en la duración de dichos programas y planes de estudio pasando a ser ésta de cuatro y medio años. La reforma más reciente en 1973, culminó con la designación de "Facultad de Psicología" y su traslado a un edificio nuevo de la ciudad universitaria, después de haberse separado en 1968 de la Facultad de Filosofía y Letras.

La carrera de psicología en la UNAM consta actualmente de 310 créditos, - 216 básicos y 94 optativos, que pueden cumplirse en nueve semestres de los cuales los primeros seis son comunes para todos los estudiantes y los tres últimos se destinan a especialización en una de seis áreas: psicología social, educativa,

clínica, general experimental, del trabajo y psicobiología. Se requiere además de un servicio social y de una tesis, que es defendida en exámen profesional - (Colotla, 1978).

Otra universidad que tuvo sus inicios durante una época temprana respecto al desarrollo de la psicología en México fué la Universidad Iberoamericana. En dicha universidad se han ofrecido cinco planes de estudios diferentes. El primero entró en vigor en 1950 y el segundo en 1956. Ambos planes constaban de 42 créditos distribuidos en tres años y culminaban con la obtención de una maestría. En 1960 se llevó a cabo una tercera modificación en donde los créditos aumentaron a 84, y la carrera presentó consecuentemente una importante innovación en lo referente a la duración de sus estudios, ya que éstos se prolongaron a -- cuatro años y el grado profesional que se otorgaba era de "psicólogo". El cuarto plan se estableció en 1969, elevándose el número de créditos a 310 y la duración de la carrera a cinco años. Asimismo, el grado que se otorgaba era de "Licenciatura en Psicología"; una modificación de este mismo plan se llevó a cabo en 1971 señalándose cuatro áreas de especialización: clínica, educativa, experimental e industrial. (Meneses, 1976).

En junio de 1974, como consecuencia de un acuerdo dado por la Secretaría de Educación Pública se formuló el quinto plan de estudios "que se caracteriza por un currículum flexible basado en el sistema departamental de la propia institución". El número de créditos requeridos para optar por el título profesional es de 440 (Lartigue, 1981).

Otro evento importante dentro del desarrollo de la psicología mexicana fué la fundación en 1964, de un departamento de psicología en la Universidad Veracruzana en Jalapa en el cual, se incluye por primera vez la psicología experimental como núcleo central de la formación profesional, rompiendo con la orientación - clínica tradicional al enfatizar las opciones educativas e industrial (Ribes-Iñesta, 1968).

En Jalapa, Emilio Ribes creó el primer programa de posgrado en modificación de conducta en Latinoamérica, que ha influido grandemente en la estructuración - de otros programas de licenciatura en otras partes del país, sin embargo desafortunadamente éste programa dejó de existir. Asimismo fué en el Edo. de Veracruz - en 1966, donde se incluyó a la psicología en la lista estatal de profesiones, con virtiéndose de ésta manera en la primera entidad federal de éste país en dar a la psicología el reconocimiento como profesión. (Colotla, 1978).

El número de escuelas y departamentos que ofrecen la carrera de psicología a nivel de licenciatura ha ido en constante aumento en la última década. Mientras en 1964 solamente 5 universidades la ofrecían, para 1968 eran ya diez: cuatro en la ciudad de México y seis fuera de la capital (Ribes-Iñesta, 1968). En 1975, la cantidad había aumentado a 24 (Ribes-Iñesta, 1975), y en 1976 el número de instituciones que contaban con la carrera de psicología ascendió a treinta.

Las únicas instituciones que hasta 1978 ofrecían programas de posgrado son: la Universidad Nacional Autónoma de México (maestría y doctorado), la Universidad Iberoamericana (maestría y doctorado), la Universidad de las Américas (maestría).

Un acontecimiento relevante para la enseñanza de la psicología en México - fué la fundación del "Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología" (CNEIP), en noviembre de 1971. Los objetivos del CNEIP son entre otros: impulsar la enseñanza y difusión de la psicología científica; orientar la enseñanza y la investigación de la psicología a la solución de problemas sociales, técnicos y educativos; favorecer programas de intercambio de profesores alumnos e investigadores entre diversas instituciones tanto nacionales como extranjeras y desarrollar programas de becas en el país y en el extranjero.

En 1977, el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología convocó a los directores de las escuelas de psicología de diferentes universidades para un taller nacional en el que se analizaron y describieron las características básicas generalizables del perfil profesional del psicólogo mexicano. (López Sierra, 1982).

Dicho perfil fué resultado de trabajos de investigación y reflexión hechos - no sólo por el Consejo Nacional, sino también por otros organismos como el Colegio Nacional de Psicólogos, la Asociación Mexicana de Psicología, etc.

El Consejo Nacional pretendió así abrir el surco, dando los primeros pasos - hacia una formulación inicial de dicho perfil que debería ser continuamente enriquecido por las aportaciones de todos. No se trataba de imponer puntos de vista o ideologías a las escuelas o a las instituciones, sino de dar orientaciones sólidas para el entrenamiento y la actividad del psicólogo.

Los psicólogos que se reunieron para la elaboración de este trabajo pertenecían a todas las corrientes y solo tenían como denominador común la preocupación por una labor efectiva del psicólogo en los campos profesional y social, al servicio de México.

No se trató de formular un perfil ideal y utópico que únicamente dejara sa-

tisfechos a sus formuladores, sino un perfil realista que reuniera las características del psicólogo mexicano al servicio de las necesidades de nuestro país y en particular, para la satisfacción de las necesidades de justicia social en todos los ámbitos. (Lafarga, 1977).

De esta manera, en el año de 1978, sobre la base de los problemas presentes en la población mexicana y conforme al inventario de técnicas con que contaba el psicólogo mexicano, se trazó un perfil profesional que constituyó un modelo sobre el que respetando la pluralidad de los enfoques a partir de los cuales se visualiza la conducta humana, pudieron hacerse las modificaciones pertinentes a los distintos currículums (Taller de Juríca, 1978).

Los aspectos principales del perfil profesional mencionado son los siguientes:

- a) El psicólogo es un profesionista cuyas funciones son evaluar, planear, intervenir para modificar un problema, prevenir e investigar.
- b) Resuelve problemas en las áreas de educación, salud pública, producción y consumo, organización social y ecología.
- c) Las técnicas de diagnóstico empleadas por el psicólogo son entrevistas, pruebas psicométricas, encuestas, cuestionarios, técnicas sociométricas, pruebas proyectivas, observación y registro instrumental.
- d) Las técnicas de intervención para resolver problemas son dinámica de grupos, educación psicomotriz, manipulación ambiental, técnicas conductuales, publicidad y propaganda.

Por lo que respecta al enfoque teórico que ha predominado en las escuelas de psicología del país, éste se ha centrado en el área clínica en la forma de administración e interpretación de las pruebas psicológicas. Poco a poco, el psicólogo ha dejado de ser un técnico subprofesional ayudante del psiquiatra y ha ido adquiriendo una imagen propia a nivel profesional. La importancia del psicólogo en las escuelas, los hospitales, industria y los negocios ha ido en constante aumento (Colotla, 1978).

El crecimiento industrial e interés en la psicología industrial contribuyó a que se diera un auge de trabajo para quienes se dedican a esta profesión. Sin embargo, se debe señalar que éste es un auge con bases poco firmes debido a muchas irregularidades que existen en dicho campo de trabajo.

Estas irregularidades que mencionaremos en el próximo inciso tales como falta de profesorado especializado, falta de prácticas profesionales, etc.

son a veces un indicador de la posible incongruencia entre la teoría y la práctica, es decir, entre lo que una escuela enseña al psicólogo industrial y las necesidades de las organizaciones mexicanas.

## 1.5 PROBLEMAS DE LA ENSEÑANZA Y APLICACION DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN EL CASO DE MEXICO.

Los fines de la psicología como profesión, son eminentemente sociales; pretende coadyuvar con sus teorías, metodologías y técnicas a elevar el nivel de vida y bienestar social de quienes son objeto de sus servicios profesionales.

La psicología industrial se orienta hacia el estudio del comportamiento del hombre en actividad productiva; sin embargo el papel que le toca desempeñar tiene una efectividad que ha sido ampliamente discutida.

Partimos de la premisa que la efectividad de cualquier profesión se mide precisamente por sus resultados comprobados al resolver los problemas que la sociedad presente.

La psicología industrial o del trabajo se alimenta constantemente de las aportaciones de otros campos tanto psicológicos como no psicológicos. Esta situación - dice Gutiérrez (1982), inherente al ejercicio profesional del psicólogo industrial, trae consigo que la preparación de éstos sea a tal punto incompleta, difusa y deficiente, que las actividades que tradicionalmente deberían ser realizadas exclusivamente por ellos en función del pretendido conocimiento del comportamiento humano, - sean realizadas con regular o mayor éxito, como afirman los contratantes, por técnicos o profesionales que no son psicólogos.

Asimismo, afirma que su presencia y trascendencia resulta tan precaria, que - si su actividad profesional desapareciera de improviso, su ausencia apenas se notaría. (Gutiérrez, 1982).

En una encuesta realizada en 1979, por Cortés Blando, en 184 empresas del área metropolitana de la Ciudad de México, se encontró que en el porcentaje de empleados que realizaban actividades de reclutamiento, entrevistas y selección de personal, únicamente el 10.33% correspondía a psicólogos industriales.

Respecto a la aplicación de pruebas psicológicas y redacción del reporte psicológico del candidato, el porcentaje se incrementó al 11.41%. El porcentaje restante era compartido con los licenciados en administración de empresas, en relaciones industriales, secretarías, etc.

En 1973, Gutiérrez Rojas en un estudio realizado con una muestra de 120 psicólogos industriales, intentó explicar los motivos que retrasaban la participación de éste en el contexto organizacional y concluye en lo que respecta a su profesión que la preparación de los psicólogos deja mucho que desear; que la imagen del psicólogo

es negativa; que los resultados del ejercicio profesional han sido dudosos y que su contratación es económicamente improductiva, e interpreta esta situación aventurando que por ser una carrera nueva existe una falta de límites concretos y de estructura. Consecuentemente el psicólogo ve invadido su campo profesional y concluye "que su autodevaluación así como su alto nivel "teórico" y poca práctica le dificultan la conquista del mercado profesional". (Gutiérrez, 1982).

En el coloquio del CNEIP realizado en noviembre de 1981, cuando los contratadores de los servicios de los psicólogos se refirieron al psicólogo industrial, el Representante de la CANACIMERA (Cámara Nacional de la Industria de Transformación), expresó " los psicólogos no están respondiendo a nuestras demandas, los psicólogos se están quedando a la zana porque no están participando de una forma efectiva en la comprensión del medio laboral y por lo tanto están imposibilitados para intervenir técnicamente con demostrada efectividad y rentabilidad".

En 1974, Aranda hace mención de ciertas "irregularidades" que se dan dentro del campo de la psicología industrial.

1. El ejercicio profesional de no profesionales.

1.1 Existen personas y empresas del campo de la psicología industrial que no tienen los conocimientos y preparación formal que se requiere para un campo tan delicado, en el cuál van de por medio vidas de personas y de empresas.

1.2 Profesionistas ajenos a la carrera de psicología que ni siquiera tienen incluidos cursos elementales de psicometría. En opinión de Aranda, ésto puede deberse a que no existe una ley que limite a quienes pueden dedicarse a esta actividad y a que existen personas desadaptadas en las carreras que estudian originalmente que se dedican a la psicología por encontrar en ella las satisfacciones que buscan.

1.3 Estudiantes de psicología que sin haber terminado la carrera se dedican a este trabajo sin supervisión alguna.

2. El uso indebido de pruebas psicológicas.

2.1 La libre circulación y comercialización de pruebas psicológicas, poniendo en manos de personas sin la preparación correspondiente un material que pueda arrojar datos falsos por una mala aplicación o interpretación de las mismas.

2.2 La reproducción y venta de pruebas psicológicas sin respeto a los derechos de autor.

2.3 La aplicación en interpretación de pruebas psicológicas extranjeras, sin que tomen en cuenta su falta de estandarización y sin que se haga la compen-

sación necesaria.

3. Falta de ética en la forma de trabajar.

Esta se puede apreciar en diferentes formas, pero todas ellas reflejan más que todo un énfasis comercial sobre lo profesional. Hay empresas que por su afán de lucrar no solamente aceptan, sino buscan más trabajo del que están capacitadas para hacer honestamente. Se está dando un servicio cuya calidad está en proporción directa al tiempo-hombre-trabajo.

Aranda finaliza con las siguientes recomendaciones:

a) Que en la Dirección General de Profesiones se formule un reglamento de trabajo para la psicología.

b) Que se establezca una asociación de psicólogos, dedicados al campo de la psicología industrial para así establecer y exigir de sus asociados una ética de trabajo que dignifique la carrera.

c) Que se conserve un sentido profesional sobre el comercial.

Huerta Ibarra en 1974, expresa su opinión diciendo, que salvo contadas excepciones, los psicólogos recién egresados de las universidades se emplean en industrias o tienen la audacia de instalar un despacho. Se conoce una proporción grande de casos en los que el psicólogo sin previa experiencia, sin adecuada capacitación y lo que es peor sin el suficiente interés por la rama industrial de la psicología, es empleado en compañías que desean aprovechar los servicios que les puedan prestar. Naturalmente que estos servicios se ven reducidos hasta la inexistencia de -- los mismos.

Huerta Ibarra opina que la idea que tienen los ejecutivos de la labor del -- psicólogo en la empresa, ha tenido que ser asimilada en un proceso casi educativo y que lo que en primera instancia han aceptado, es la labor de selección de personal. Pero por supuesto, la idea que tienen acerca de esta labor es vaga e imprecisa.

De este modo cualquier "charlatán" puede sorprenderlos y pasar una larga temporada sin trabajar disfrutando de un sueldo y de un puesto que algún auténtico - profesionista podría ocupar. Esto se agrava más cuando se piensa que, escarmentados estos ejecutivos pueden cerrar sus puertas a la psicología pensando que algo que para ellos es "especulativo", tan incontrolable y de escaso valor, no vale lo que cuesta.

Por otra parte el autor menciona, que existe una disposición favorable para el psicólogo en los licenciados en administración de empresas. A ellos les impar-

ten principios de psicología industrial y tienen una vaga conciencia de las aportaciones que éstos pueden ofrecer. Pero es indudable, que si en lugar de respaldar esta conciencia se ofrece un espectáculo de ignorantes o charlatanes, esta experiencia los conducirá a no tomar en cuenta al psicólogo industrial como profesionista serio y competente.

Casi todos los psicólogos que inician las labores de un departamento de recursos humanos dentro de una empresa (por las necesidades y exigencias urgentes que les presentan) cuando mucho estructuran baterías de pruebas para diversos niveles, y se olvidan de toda la labor adicional que podrían realizar. Esto es, ni siquiera hacen análisis de puestos para mejorar las baterías estructurales.

Huerta Ibarra sugiere que para evitar dichos problemas la Sociedad Mexicana de Psicología:

- a) Elabore un folleto en el que se describan las posibles funciones del psicólogo en la empresa y lo difunda entre los mismos psicólogos, entre los ejecutivos que utilizan sus servicios y los que aún no lo hacen.
- b) Ofrezca supervisión a los psicólogos para la ejecución de funciones en la empresa tales como selección de personal, análisis de puestos, capacitación, etc.
- c) Imparta cursos especiales dedicados a cada área de la rama industrial de la psicología, en los que se den conocimientos básicos para el especialista.

Aranda López en 1974 plantea que en los años 50 la psicología industrial era considerada todavía como un intangible y algo cuyo valor era difícil de apreciar para personas fuera de estas disciplinas. Tuvieron que pasar muchos años para que el criterio general de ejecutivos y dirigentes cambiara. Algunos factores que contribuyeron a éste cambio fueron los siguientes:

- a) La integración del concepto máquina y sistema no podía seguir adelante sin tomar en cuenta el elemento humano.
- b) Hubo un enfoque en áreas difíciles de explorar a través de una simple entrevista, y de vital importancia para la contratación de personal en una empresa, áreas como motivaciones, aptitudes, inteligencia y personalidad. Se despertó un interés por investigar éstas por medios más objetivos y científicos.
- c) Surgieron nuevas carreras técnicas y profesionales donde se imparten nociones de psicología y relaciones humanas como un factor principal en sus

programas de estudio.

d) Los centros de capacitación de tipo privado y oficial se interesaron en hacer ver la importancia vital del hombre como clave de la producción en todos sus programas de entrenamiento industrial.

e) La dedicación y tenacidad de unos cuantos psicólogos para seguir trabajando en un campo donde era difícil conseguir trabajo y en donde no se les daba un reconocimiento profesional.

En el año de 1980, Aguilar plantea que durante los últimos años ha surgido un número grande de escuelas de psicología, impulsadas por la buena voluntad de funcionarios, universitarios y profesores, sin conocimiento de los programas de otras universidades y sin asesoría del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología, es decir, se ha provocado una improvisación de los planes de estudios y del personal académico, afectando seriamente la calidad profesional de los egresados y su penetración en los diferentes campos de trabajo.

Con respecto a los planes de estudio esta proliferación de universidades ha traído consigo que los programas de estudio varíen de un país a otro, de una ciudad a otra e, incluso de una facultad de psicología a otra, (Ardila, 1978).

Velasco (1978), hace mención de tres aspectos de la enseñanza que difieren entre las universidades:

a) Políticas de Admisión.- Las escuelas de psicología, al igual que otros centros de educación superior del país, revelan una política de admisión bastante diversa y en algunos casos hasta contradictoria. Algunas universidades exigen tanto el examen de conocimientos como el psicométrico, mientras que en otras solo se exige uno de estos requisitos o bien ninguno. Esto pone de manifiesto la falta de una verdadera comunicación entre las escuelas, que permita el eventual establecimiento de normas generales que definan los requisitos de admisión más adecuados, así como de otras medidas complementarias.

b) Orientación de la Enseñanza.- En las facultades de psicología se tienen diferentes enfoques debido a la autonomía con que cuentan para definir sus propias normas de desarrollo. Existen facultades con un enfoque conductista, otras psicoanalítico, etc. Dichas orientaciones se imponen a veces con una inflexibilidad tan grande que conducen a los alumnos a actitudes dogmáticas que definen su práctica profesional.

El autor propone que se debe conocer bien esta disciplina, lo que significa conocer su historia, las diferentes teorías que la han sustentado, etc.

c) **Áreas de Enseñanza.**- La mayoría de las escuelas están organizadas para ofrecer licenciatura en diferentes áreas de la psicología, cuyo número máximo es de cinco referidas a las siguientes: clínica, social, industrial, educativa y fisiológica. Existen áreas más favorecidas que otras, sin embargo, no parece existir un criterio definido para establecer las prioridades. Lo que puede observarse en todo caso es que las áreas de estudio de la psicología en México no han sido creadas después de una investigación racional de nuestras necesidades reales, como ocurre por lo demás en otras disciplinas de nivel universitario.

El autor concluye en lo que respecta a dichos problemas que la psicología en nuestro país se encuentra en una situación tal, que amerita un sano replanteamiento en cuanto a políticas generales de su desarrollo y crecimiento. Propone la creación de barreras racionales al crecimiento injustificado y caótico de la población escolar.

Ribes (1976) dice que existe una carencia de un criterio uniforme acerca de los fundamentos y propósitos de los programas de estudio.

Los objetivos de la enseñanza no se especifican de antemano con base en las actividades que el psicólogo debe desarrollar en el campo profesional, sino que estos son una consecuencia arbitraria de una sucesión de contenidos curriculares estipulados de acuerdo a "puntos de vista representativo".

No es de extrañarse que los diversos "cursos" o áreas de contenido curricular estén desligados entre sí, que no existan criterios de evaluación uniformes, que los créditos de práctica e investigación sean meros rótulos que acompañan eventualmente la denominación de un curso y que finalmente, el producto académico sea un profesional sin solidez metodológica teóricamente confundido y con un arsenal tecnológico escaso y deficiente.

El autor menciona que una de las observaciones más comunes es que, en este tipo de programas de estudio se repiten los mismos temas en distintos cursos o dentro de un solo curso se dan concepciones diferentes sobre un tópico determinado. Mucha de la atención de los órganos académicos encargados de su elaboración se centra en la necesidad de evitar esta duplicidad y ambigüedad de conocimientos dentro de los programas.

Una estrategia opuesta y que debe llevarse a cabo es aquella en la que se requiere especificar objetivos conductuales.

Definir conductualmente las actividades del psicólogo implica especificar en

forma objetiva todas y cada una de las conductas que debe desarrollar como profesional aplicado y como investigador.

La especificación de las actividades debe ser directa y objetiva y, la secuenciación en su programa de adiestramiento, debe basarse en la complejidad relativa de cada una de ellas y su dependencia respecto a repertorios antecedentes necesarios. Los contenidos que deben cubrirse se determinan como consecuencia del tipo de actividad por establecerse y no al contrario tal como ocurre en la actualidad.

Olmedo (1976), considera que la baja productividad de los estudios se debe en gran parte al ineficiente sistema escolar, basado en planes de estudios y en modos de trabajo demasiado fragmentados, donde los cursos son fundamentalmente informativos y poco informativos, carecen de secuencia lógica y no poseen continuidad en el tiempo y en el objeto de estudio.

Este sistema de cursos aislados presenta características opuestas a la continuidad del proceso de producción de conocimientos.

a) Fragmenta la atención, el tiempo disponible y la capacidad de trabajo del estudiante en una multiplicidad de temas y no le permite dominar ninguno ni llegar a establecer un proceso de producción continuo sobre un mismo objetivo de investigación.

El resultado de lo anterior es que el estudiante obtiene una información sobre esos diversos temas pero no una formación, la cual requeriría precisamente una continuidad lógica y cronológica y no una discontinuidad temática cada semestre.

b) El estudiante no obtiene una información integrada ni logra dominar una teoría científica y un tema, se establece una diferencia tajante entre el profesor que domina el tema y emite la información y el estudiante que recibe la información y es dominado por el tema.

Este sistema hace que el profesor concentre la función activa y que los estudiantes asuman la función pasiva. El estudiante es así degradado al nivel de consumidor pasivo.

Aguilar en 1980 considera que la incomprensión de los objetivos profesionales de la carrera ha provocado una hipertrofia de los currículums en aspectos poco relevantes para el ejercicio profesional, exceso de información acerca de teorías y nociones de escasa vigencia, de reseñas y problemas de investigación que sólo in

teresan al especialista y sobrecarga de información superficial e incompleta sobre un sinnúmero de técnicas de diagnóstico e intervención.

Medina en 1976, al referirse a éste problema lo denomina "enciclopedismo". Es decir, se sobreestimula al estudiante con tantos temas como la duración del semestre le permita. El resultado no es la formación de un psicólogo, sino un -- profesional informado, e incluso mal informado, pues en ningún tema se llega a profundizar lo suficiente por carecer de tiempo, y su conocimiento entonces, resulta superficial.

Fernández en 1974, también nos habla de este problema mencionando que en las escuelas de psicología existe un bello y noble interés por proporcionar a los estudiantes la mayor cantidad posible de información, sin embargo no existe la preocupación por constituir bolsas de trabajo.

López (1978), plantea que aunque es necesario incluir materias prácticas -- dentro del curriculum estas presentan problemas como los siguientes:

a) La construcción de espacios físicos no es adecuada a los planes del curriculum académico.

b) Los recursos técnicos para llevar a cabo las prácticas, junto con el elevado número de alumnos en ciertas escuelas, ha determinado un costo excesivo de las mismas.

c) Dada la carencia de una tradición de investigación en el país, de la limitada enseñanza que recibe en las facultades y la carencia de personal especializado, no se ha contado con suficiente personal calificado de mediana competencia.

d) Siendo los sistemas de prácticas una parte incipiente e inacabada del curriculum académico, su formulización ha sido un tanto ambigua.

Lichtszajn (1976), menciona otros problemas con los cuales se enfrenta la enseñanza de la psicología en México. Estos problemas son:

a) No se cuenta con fondos suficientes para poder adquirir material para biblioteca y hemerotecas.

b) Falta de publicaciones sobre los campos de aplicación de la psicología.

Respecto a la improvisación del personal académico en 1974 Ribes nos dice que la psicología en México, desafortunadamente, ha sido dirigida y controlada por personas ajenas a una formación sólida y rigurosa dentro de los principios y técnicas de la ciencia de la conducta. Los médicos, filósofos, psiquiatras y -- otros profesionistas han sido los fundadores y primeros "seguidores" del movimiento

psicológico.

Lafarga (1976), al hacer referencia al problema anterior nos dice que se está observando una marcada tendencia a dejar las cátedras de psicología en manos de psicólogos.

Esto, nos dice Lafarga ha sido un adelanto indiscutible que ha sido impulsado por los miembros del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. Sin embargo, éstos psicólogos son en su mayoría jóvenes recientemente egresados de las escuelas y con relativa experiencia profesional que no pueden dar una solidez académica y profesional a cursos, seminarios y programas.

Se ha iniciado un proceso en el cual, los estudiantes mejores dotados - egresados de las escuelas están saliendo más capacitados para ser maestros de psicología, que profesionales de la disciplina al servicio directo de la sociedad que los necesita.

El autor considera que ninguna de las dificultades que plantea la nueva - generación de maestros en las escuelas de psicología es tan perjudicial como la improvisación que ha sido resultado de una falta de gente preparada. La mayoría de los profesores universitarios por lo general son individuos creativos, con algún grado de preparación y especialización en su disciplina, interesados en la enseñanza y con deseos de ejercer la profesión al servicio del aprendizaje de -- los demás, pero sin una preparación específica como profesores.

Lafarga finaliza diciendo que es necesaria la formulación de programas realistas y prácticos y reciclar a los actuales y futuros docentes de manera que -- los profesores no únicamente sean especialistas en su disciplina, sino sepan de elaboración de programas, diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje, evaluación de los conocimientos y más que nada, estén profundamente imbuidos en la problemática y las necesidades de la sociedad a quien van a servir.

Velasco (1978), también nos habla de la improvisación del personal académico y lo atribuye a una escasez de personal especializado que desee prestar sus servicios en docencia. En un estudio que llevó a cabo en 24 escuelas de psicología de la República Mexicana encontró que el 16.3% de los catedráticos estaba integrado por pasantes, el 61% por profesores con licenciatura y el 12.8% restante por personal docente con maestría y doctorado. Asimismo, él también plantea como solución el establecimiento de un programa racional de formación de nuevos profe

sores y de capacitación de los que actúan en docencia del nivel de licenciatura.

Lichtszajn (1976) al plantear el problema de la improvisación de personal académico lo adjudica a la sobresaturación de estudiantes que existe en varias universidades del país y que hace necesaria la contratación de personal que pueda cubrir los grupos existentes.

El autor menciona que las personas responsables del entrenamiento de los futuros profesionistas deben cuestionarse acerca de que en muchas ocasiones el entrenamiento profesional se convierte en un problema político, tratándose de resolver ya no la calidad de la enseñanza, sino de acomodar a los estudiantes para resolver el problema de conseguir un maestro para un grupo, sea quién fue re, en lugar de preparar o buscar al profesor mejor preparado posible.

En algunas universidades, el profesor de tiempo completo se ve incapacitado para ofrecer una cátedra con la calidad que hubiese deseado, puesto que tiene que repetir varias veces a la semana el mismo material; sin quedarle tiempo para preparar sus clases o realizar su investigación en caso de que ése fuese uno de sus intereses.

Por otra parte, now dice que el pago de honorarios de los profesores es inadecuado y en muchas ocasiones es ridículo y hasta insultante.

En 1981, Lafarga considera que la falta de personal calificado trae consigo el que las universidades del país no puedan ofrecer a los estudiantes prácticas profesionales supervisadas ya que no pueden ser diseñadas, implementadas y evaluadas con eficiencia.

Los jóvenes maestros de las escuelas de psicología han carecido de prácticas profesionales supervisadas, debido a los deficientes planteamientos de los programas académicos en lo que se refiere a las aplicaciones de la psicología. Por tanto, no podrá esperarse que dichos profesores diseñen prácticas de entrenamiento profesional.

Muy difícil será romper el círculo vicioso que se observa sino se deciden las escuelas a contratar, al menos de tiempo parcial, psicólogos destacados en el medio profesional capaces de organizar y llevar a cabo seminarios de práctica y supervisión.

Sánchez (1978) menciona que las diferentes universidades han reconocido la importancia de las prácticas profesionales ya que estas proporcionan venta-

jas como las siguientes:

a) Disminuyen el distanciamiento entre la universidad y los centros de trabajo. La teoría docente es diferente a la práctica laboral, por lo que debe conocerse ésta lo más profundamente posible, permitiendo una compenetración con personas, situaciones y procedimientos donde posteriormente habrán de desempeñarse.

b) Permiten el conocimiento concreto y real de lo que se enseña en las aulas. Dicho conocimiento es general y abstracto mientras que el que se utiliza es práctico y concreto. Por ejemplo, se enseña a realizar la selección meticulosamente, incluyendo análisis de puestos, evaluación, elaboración de pruebas y cuestionarios pero debido a las limitaciones de tiempo, dinero y recursos humanos, los seleccionadores se ven sometidos a simplificar mucho sus métodos. Por tanto las visitas tendrían también como objetivos: ampliar y rectificar los conocimientos que se adquieren en la universidad.

c) Ayuda a seleccionar la futura fuente de trabajo.

d) Proporcionan experiencia laboral a los estudiantes. Muchos de los estudiantes que están a punto de egresar o son recién egresados, tienen interés en adquirir práctica, porque éste es un requisito indispensable para que les otorguen trabajo, y están dispuestos a trabajar gratis o por una remuneración mínima.

e) Promueven el trabajo del psicólogo y ofrecen una nueva imagen de él.

Aguilar (1980), al referirse al diseño de un sistema de prácticas de campo en psicología menciona que éste presenta dificultades especiales, porque en general no existen vínculos de cooperación entre las escuelas y los centros de trabajo, no obstante que hay muchas razones para que los estudiantes completen su formación profesional en ellas.

El primer paso sería entonces, establecer convenios con diferentes organizaciones para realizar investigaciones tecnológicas tendientes a resolver los problemas principales mediante el concurso de profesores y estudiantes de la facultad. Es necesario hacerlo así debido a que la tecnología psicológica se ha generado en países altamente desarrollados con características sociales bastante diferentes a las de México y es preciso adaptarlas a nuestras necesidades y recursos.

Fonseca (1973), dice que hasta ese momento existía una desvinculación casi absoluta entre el currículum universitario del psicólogo y las necesidades de nuestro país.

El ambiente universitario en que se forman los psicólogos, ha propiciado una sistemática de no compromiso y de soslayamiento de la realidad.

Los psicólogos individualistas, desvinculados de la realidad mexicana, - al no ser autoconsumidos por la universidad que los produjo, tienden a emigrar por medio del sistema de becas provenientes del extranjero y en los que frecuentemente participa nuestro país como sostenedor de un becario cuyo anhelo es tratar de quedarse fuera de él, lo que implica la fuga y no devolución (en servicios) de lo gastado en su formación.

El autor dice que si este profesionista decide volver, es portador de un trasplante técnico e ideológico del país en que fué formado, lo cual además de fortalecer la dependencia intelectual y científica que es dañina al desarrollo autónomo de la psicología en México, aparta definitivamente la atención del verdadero problema del psicólogo mexicano, ya que es frecuente que este profesional se convierta en formador de psicólogos y por tal en perfecto agente de otro país y la dependencia.

Finaliza diciendo que al psicólogo mexicano, le ha faltado reflexionar sobre el verdadero alcance de sus responsabilidades.

Su práctica profesional desvinculada de la realidad requiere de un ajuste que contemple:

a) El desarrollo de la profesión del psicólogo en el marco del subdesarrollado; lo cual implica la concepción exacta del servicio social que presta la profesión a las necesidades sociales en su conjunto; el procedimiento a seguir - (métodos y técnicas) para enfrentar esas necesidades; las prioridades de los campos a cubrir con su trabajo y los grados y formas de responsabilidad.

b) La noción exacta de cuantos somos en la actualidad en la actividad profesional, quiénes somos, que estamos haciendo, dónde estamos ubicados y que - queremos hacer. Incluyendo en todo ésto, el conocimiento de logros parciales que sí existen.

Velasco (1978), al referirse al problema de la tecnología psicológica extranjera menciona que en cuanto a la ciencia y la tecnología, utilizamos lo que en otros países se crea o se inventa. Esto es explicable pero nosotros complicamos las cosas pues no solamente nos limitamos a utilizar los conocimientos científicos provenientes de otros lados, sino que nos apropiamos de las teorías tomándolas como si fueran ya hechos comprobados.

Ribes (1974) y Medina (1976), consideran que uno de los problemas más in-

portantes y críticos que es característico de la psicología en nuestro país es la desvinculación total que existe entre los conocimientos teóricos por un lado y los aspectos aplicados por el otro. Este problema se deriva de la separación tajante entre lo que se enseña a los estudiantes universitarios y los problemas reales con los que se supone que se va a enfrentar el psicólogo posteriormente. Por tal motivo la mayor parte de los problemas que aquejan a la profesión psicológica como tal, provienen de la deficiente formación metodológica que se imparte en las diferentes universidades.

Es imposible subsanar los problemas que confronta un psicólogo que ejerce de una manera u otra su especialidad, si no se adoptan medidas radicales respecto a su bajo nivel como científico.

Se propone que la única solución viable, racional y realista es la modificación de la estructura básica de la orientación que se le da el entrenamiento profesional del psicólogo. No consiste ésto en transformar el nombre de los cursos que se ofrecen sin cambiar el enfoque real y especulativo de los mismos lo cual, no conduce a ningún resultado satisfactorio.

Ribes considera que toda reforma universitaria debe implicar un planteamiento racional de la misma. Es decir, los cursos teóricos que se impartan deben obedecer a una necesidad genuína de proporcionar a los futuros psicólogos los principios experimentales básicos sobre el control, la predicción y la modificación de la conducta, de manera tal que dichos conocimientos puedan ser adecuadamente utilizados a un nivel técnico aplicado.

## 1.6 EL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN EL CAMPO DE TRABAJO EN MEXICO

El propósito de este capítulo es dar a conocer los resultados y conclusiones relevantes de algunas investigaciones realizadas en nuestro país, con el fin de poder establecer comparaciones con los obtenidos en nuestro estudio.

En el estudio realizado en 1979 por Cortés Blando en 184 empresas del área metropolitana de la ciudad de México, se encontró que el 69% de los ejecutivos entrevistados desconocen las áreas en las que el psicólogo del trabajo puede desarrollarse y el 10% opina que la preparación del psicólogo no está acorde a la realidad industrial mexicana y que por tal motivo, es necesario que se incremente la preparación teórica y práctica basada en las posibilidades y demandas del mercado laboral nacional.

Por otra parte encontró que existen profesionistas ajenos a la carrera de psicología industrial como el licenciado en administración de empresas y los licenciados en relaciones industriales que ocupan un lugar preponderante en el área de recursos humanos.

En otro estudio realizado por Muñoz del Río en 1980 acerca de las funciones de los responsables de los recursos humanos en las empresas del área metropolitana, se encontró que de un total de 63 personas entrevistadas cuyos puestos son los de más alta jerarquía en el área de personal, solo el 8% son psicólogos y los más altos porcentajes corresponden a los licenciados en administración de empresas, ingenieros y licenciados en relaciones industriales los cuales consideran tener la preparación necesaria para desempeñar puestos de esta jerarquía.

Muñoz del Río, al investigar las funciones que desempeñan estos profesionistas y compararlas con el programa de estudios de psicología industrial de la UNAM concluye que los responsables de recursos humanos realizan actividades para las que el licenciado en psicología industrial es específicamente capacitado en la universidad.

El tercer estudio que se encontró de interés para los fines de esta investigación fué el realizado en 1973 por Ruiz Alcantar acerca de los métodos y medios actuales de psicología industrial en el área metropolitana.

En este estudio se encontró que de los 165 psicólogos entrevistados el 56.4% eran mujeres mientras el 43.6 eran hombres con una media de edad de 30 años.

Por otra parte encontró que el 74% eran egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México, el 24% de la Universidad Iberoamericana y solamente el 2% de la Universidad de Monterrey. Asimismo, se encontró que de ésta muestra el 47% eran psicólogos titulados sin embargo, el 78.7% manifestaron inconformidad con la preparación recibida en la institución en que estudiaron la licenciatura.

En lo que respecta a la media de sueldos de los psicólogos que laboran en organizaciones pertenecientes al sector público se encontró que era de - \$ 4,130 mientras que la del sector privado era de \$ 5,560. En 1973 el salario mínimo era de \$ 890.00 mensuales por lo que los psicólogos industriales que trabajaban en las diferentes organizaciones ganaban 4.64 y 6.25 veces el salario mínimo.

En otro estudio realizado por Salazar Gómez en 1977 titulado "Encuesta sobre procedimientos de selección" se encontró que aunque la selección de personal es una de las técnicas más comunes y que ha tenido más desarrollo, solo empresas que cuentan con más de 1000 empleados utilizan un procedimiento técnico y específico para realizarla, sin embargo este procedimiento no se encuentra actualizado ni estandarizado al universo que se maneja.

En lo que se refiere a las empresas medianas y pequeñas encontró que existe un desconocimiento de las funciones de reclutamiento y selección de personal.

Otro estudio fue el realizado por Sotomayor Pineda y Cuesy Ramírez titulado "Recopilación de opiniones de los egresados para la elaboración de un diseño curricular de estudios de posgrado en psicología del trabajo, UNAM" efectuada en 1983. En este estudio se encontró que aunque los estudios de posgrado en nuestro país se han incrementado cada vez más la implantación de estos programas no obedece a necesidades reales debido a que no se realiza una adecuada investigación de las necesidades sociales.

En lo que respecta a las materias que consideran que deben impartirse a nivel de maestría se encuentran: métodos de investigación psicológica en la industria, capacitación y adiestramiento, desarrollo organizacional, planeación y desarrollo de recursos humanos y teoría y dinámica de grupos.

Por otra parte en el estudio realizado por Hernández Lara en 1983 titulado "Reclutamiento de psicólogos a través del periódico Excélsior durante los años de 1956, 1961, 1971, 1976 y 1981" se encontraron los siguientes resul-

tados:

a) Hasta el año de 1966 no había empresas que solicitaran los servicios profesionales de los psicólogos industriales a través de anuncios en el periódico, sin embargo a partir de 1971 el reclutamiento de psicólogos por este medio fué incrementándose cada vez más de tal manera que en 1981 el número de organizaciones que requerían de sus servicios llegó a 393.

b) Durante los años de 1971, 1976 y 1981 los requisitos que con mayor frecuencia se pedían a los psicólogos que solicitaban trabajo fueron la edad y la experiencia, teniendo mayores posibilidades para ser colocados aquellos psicólogos que contaban con mayor experiencia profesional. El requisito de edad osciló dentro de un rango que iba de los 20 años a los 40 como máximo.

c) Las funciones para las que los psicólogos eran requeridos en el campo profesional fueron clasificados en el año de 1981 en 27 entre las que podemos mencionar reclutamiento y selección, capacitación, administración de sueldos, docencia, etc., donde la selección y capacitación ocuparon durante los tres años mencionados (1971, 1976 y 1981) el primero y segundo lugar respectivamente.

d) Y por último encontró que los anuncios estaban dirigidos también a otros profesionistas como los licenciados en administración de empresas y los licenciados en relaciones industriales.

Un último estudio fué el realizado en 1983 por Rosique Cañas titulado "El quehacer del psicólogo del trabajo" en el cual se encontraron los siguientes resultados:

a) Existe gran concentración de psicólogos que se encuentran trabajando en las áreas de capacitación y selección de personal, y en esta última son contratados principalmente por su habilidad y conocimiento de las pruebas psicológicas y no por otras actividades que puedan realizar, por lo que el autor considera que la mayoría de los encargados de recursos humanos desconocen las actividades que pueden desarrollar estos profesionistas.

b) El rango de edad de los psicólogos industriales que se encuentran trabajando en las diferentes organizaciones es de 23-30 años.

c) De los 106 psicólogos industriales entrevistados el 73.6% son egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México; el 16.0% de la Universidad Iberoamericana y el porcentaje restante se encontraba distribuido en 7 diferentes universidades en donde se imparte la carrera de psicología industrial en nuestro país.

d) El 69.2% de la muestra de psicólogos industriales son egresados de las generaciones de 1976-1981.

e) El 27.4% de los psicólogos entrevistados están titulados y sólo el 4% cuenta con estudios superiores a la licenciatura. De este último porcentaje el 0.9% corresponde al grado de doctor en psicología.

f) En cuanto al tiempo transcurrido para titularse después de haber terminado sus estudios de licenciatura se encontró que durante los dos primeros años se titula el 65.2% y posteriormente las posibilidades de titularse disminuyen rápidamente. El autor considera que esto puede deberse a que el psicólogo dispone de poco tiempo para mantenerse en contacto con la universidad a causa de su horario de trabajo o que este profesionista considera que no es necesario obtener el título profesional.

g) El 54.7% de los psicólogos industriales realizaron prácticas profesionales en una organización durante su formación académica, y de éste porcentaje la mayoría de los psicólogos son egresados de universidades públicas. Rosique Cañas considera que a pesar de que estos profesionistas tienen más experiencia laboral que los psicólogos egresados de universidades privadas su desarrollo como profesionistas es limitado ya que los puestos de más alta jerarquía en el área de recursos humanos en una organización son ocupados principalmente por egresados de universidades particulares.

h) En lo que se refiere al tiempo de experiencia laboral de los psicólogos industriales el porcentaje más alto (40.5%) se encontró en el rango de uno a tres años. Esta variable fue relacionada con el sueldo percibido por los psicólogos industriales y se encontró que a medida que aumentaba el tiempo de experiencia laboral se incrementaba el sueldo de los psicólogos.

El cuadro de resultados de los porcentajes obtenidos en los rangos de sueldos es el siguiente:

Rango	Frecuencia	%
De 15,000 a 20,000	6	5.7
De 20,001 a 25,000	12	11.3
De 25,001 a 30,000	23	21.7
De 30,001 a 35,000	20	18.9
De 35,001 a 40,000	12	11.3
Más de 40,000	31	29.2

Como se puede observar el mayor número de psicólogos obtenían un sueldo

de más de \$ 40,000 mensuales lo que equivaldría a 4.76 veces el salario mínimo que era de \$ 8,403 mensuales en el año de 1982.

i) En esta tesis al igual que en las anteriores se encontró que los licenciados en administración de empresas y los licenciados en relaciones industriales ocupan un lugar preponderante en el área de recursos humanos.

j) Otro resultado importante fue que el 58.5% de la muestra tuvo necesidad de tomar cursos y/o seminarios que le ayudaran a desarrollarse profesionalmente como psicólogo industrial. Estos cursos estaban principalmente relacionados con tres aspectos:

1) Temas sobre selección de personal tales como: entrevistas y test psicométricos.

2) Temas relacionados en el área de adiestramiento y capacitación de personal tales como la elaboración de planes y programas para presentarse ante la UCECA y formación de instructores.

3) Temas enfocados a obtener conocimientos para el adecuado manejo de la administración de personal.

k) Y por último en cuanto a la preparación académica recibida por los psicólogos industriales consideran que sus principales deficiencias son la falta de prácticas de campo y la falta de conocimientos sobre administración.

Como se puede observar, los resultados obtenidos a través de los diversos estudios que se han realizado sobre el tema nos muestran la situación en que se encontraba el psicólogo industrial dentro de su ámbito de acción. Asimismo, nos permiten conocer la evolución y desarrollo que ha tenido este profesionista en nuestro país, mediante un análisis comparativo con los resultados obtenidos en nuestro estudio.

## 2 METODOLOGIA

### 2.1 Objetivos de la investigación.

En el desarrollo de la presente investigación, el objetivo primordial es conocer la opinión de egresados de psicología industrial que se encuentran laborando en empresas pertenecientes al sector público y/o sector privado acerca de algunos aspectos de su formación académica tales como:

- a) Percepción global de los programas de estudio
- b) Profesorado
- c) Prácticas profesionales y servicio social

Asimismo, se pretende obtener datos referentes a la actualización y aportaciones que hacen estos profesionistas al desarrollo de la psicología industrial. Un segundo objetivo es el descubrir y comprobar la posible asociación entre variables con el fin de plantear hipótesis a partir de los resultados obtenidos para la realización de investigaciones futuras.

### 2.2 Importancia del estudio:

La importancia de esta investigación radica en aumentar el conocimiento que se tiene acerca de la preparación académica del psicólogo industrial, con el fin de beneficiar a las universidades que imparten esta especialización; a las empresas en donde prestan sus servicios estos profesionistas y a los futuros psicólogos industriales. Específicamente a las universidades les proporcionará una visión acerca de las opiniones y sugerencias que puedan aportar los psicólogos industriales que cuentan con cierta experiencia en el ejercicio profesional, para que posteriormente se puedan llevar a cabo posibles modificaciones al programa de estudios.

En cuanto a las empresas podemos decir que se beneficiaran al conocer el grado de aplicación que en ella pueden tener los conocimientos psicológicos y de esta manera poder aprovechar al psicólogo industrial para cubrir determinados puestos en la empresa al ser éste la persona indicada para desarrollarlos.

Por último en cuanto al psicólogo industrial, le proporcionará información sobre el avance que ha tenido la enseñanza y la aplicación de la psicología industrial en México. Asimismo, le ayudará a identificar el campo en el cual puede desarrollarse como profesionista y situarse en él de acuerdo a las necesidades percibidas.

### 2.3 Diseño del estudio:

Cada estudio tiene su propio objetivo, pero puede clasificarse dentro de algún esquema metodológico, según sean los intereses generales de la investigación. En este trabajo se pretende llegar a describir las características de una población determinada, es decir, la opinión de egresados de psicología industrial acerca de algunos aspectos de su formación académica.

Asimismo, se pretende encontrar la posible asociación posterior entre las variables, como por ejemplo, la percepción de la aplicabilidad de los conocimientos de acuerdo al tipo de empresa en que labora el psicólogo industrial.

Con estas consideraciones nuestra tesis puede situarse dentro de un esquema de investigación propio de los estudios descriptivos. Este tipo de estudios como señala Sellitz (1976), tiene como objetivo obtener información completa y exacta sobre el fenómeno que se va a investigar.

### 2.4 Universo y muestra:

De acuerdo con Sellitz (1976), una población es definida en un estudio descriptivo como el conjunto de todos los casos del que van a ser descritos características, opiniones o actitudes y una muestra es considerada como el segmento de la población que va a ser estudiada. Dicha muestra debe ser seleccionada de forma que los resultados basados en ella suelen corresponder muy estrechamente con los que se obtendrían si fuera estudiada la población.

Para propósitos de nuestra investigación, la población fueron todos los egresados de psicología industrial que se encontraron trabajando en empresas del sector público y/o sector privado.

Para la realización de este estudio no se llevó a cabo un muestreo probabilístico debido a que no fué posible obtener un listado de los psicólogos industriales egresados de las diferentes universidades en nuestro país. Asimismo, se pensó en la posibilidad de realizar un muestreo por empresas, sin embargo no en todas las organizaciones son utilizados los servicios de estos profesionistas, por lo que se vería afectado el número de psicólogos que participaran en la investigación.

Por consideraciones como las anteriores conjuntamente con el director de la investigación se convino en que la muestra fuera de 170 psicólogos. De éste número 11 no cumplieron con los parámetros muestrales sin embargo, participaron en la investigación por considerárseles profesionistas cuya experiencia en la industria -

sería un aspecto importante en lo referente a las sugerencias y aportaciones que pudieran proporcionar al campo de la psicología industrial.

Los parámetros muestrales fueron los siguientes:

- a) Haber terminado la carrera de psicología con especialización en el área industrial
- b) Haber estudiado la licenciatura de psicología en México
- c) Estar trabajando en una organización en el momento de su participación en el estudio.

Cabe mencionar que debido a la naturaleza de nuestra investigación los resultados no podrán generalizarse, sin embargo pueden ser considerados como un punto de partida para futuras investigaciones.

## 2.5 Instrumento de medición

Una vez formulado el problema de investigación de manera lo suficientemente específica para indicar que datos son requeridos, deben ser seleccionados los métodos por los que los datos se van a obtener. Los estudios descriptivos no están limitados a un método específico de recolección de datos, sin embargo la elaboración del instrumento que ayude a recoger la información, deberá planearse adecuadamente para evitar ambigüedad, complejidad o simplemente que la información que se obtenga sea estéril, ya que esta etapa es una de las principales en toda investigación (Blalock, 1971).

Debido a que el cuestionario presentaba varias ventajas para nuestro esquema de investigación, nos decidimos por este método. Selltiz (1976), menciona que este instrumento de medición permite un mayor grado de estandarización en los datos, es decir los sujetos se enfrentan con mayor facilidad a situaciones semejantes, puede por otra parte, ser administrado a un gran número de individuos simultáneamente y cubrir un área más extensa de información que la entrevista personal.

Para propósitos de la investigación se elaboró un cuestionario previo que fue administrado de la siguiente manera:

Se visitaron ocho empresas (no incluidas en la muestra) en las que se aplicó un total de 20 cuestionarios a los psicólogos industriales que se encontraban trabajando en las diferentes organizaciones.

El cuestionario fue administrado a algunos psicólogos industriales en forma oral y a otros en forma escrita, esto con el fin de establecer diferencias entre

los grupos en lo referente a la calidad de las respuestas dadas y decidir en base a éstas la forma final de administrarlo. Una vez terminada la aplicación se explicaba a los participantes que se trataba de un cuestionario previo y se les pedía que hicieran comentarios y sugerencias para mejorarlo. Dichas sugerencias fueron de gran ayuda para la elaboración final del mismo.

Una vez realizada la aplicación del cuestionario previo y vaciado su contenido procedimos a hacer unas modificaciones al mismo que esclarecieran el significado de las preguntas.

La forma final del cuestionario se presentará en el anexo.

## 2.6 Operacionalización y medición de variables:

Se ha pretendido a lo largo del estudio, expresar de que trata esta investigación y cuáles son sus objetivos, lo siguiente será hablar sobre la operacionalización y medición de variables.

La operacionalización consiste según Kerlinger (1975), en describir como se medirá una variable, y el procedimiento de medida (Seltiz, 1976) consiste en una técnica de recogida de datos, más una serie de normas para la utilización de estos datos. En resumen, en ésta fase metodológica de nuestro estudio, se especificará que variables se midieron y como fueron medidas.

Una variable puede ser definida como una propiedad que adquiere distintos valores. La variable dependiente es la situación que intentamos explicar o predecir, mientras que la variable independiente es aquella a partir de la cual se predice y que es manipulada por el experimentador (Kerlinger, 1975).

En nuestra investigación la variable dependiente es la opinión de egresados de psicología industrial acerca de algunos aspectos de su formación académica, y la variable independiente es la formación académica que recibieron dichos psicólogos industriales.

En toda investigación se debe describir y comunicar explícitamente lo que se observa y una manera de lograrlo es empleando medidas. La medición puede ser considerada como un método refinado de la objetividad y consiste en términos generales en asignar un número para representar un atributo. Su objetivo es permitir el empleo del análisis matemático aplicado al objeto de estudio, así la medición en psicología se interesa preponderantemente en las operaciones planeadas a fin de proporcionar descripciones cuantitativas respecto al grado en el cual las per

personas poseen o manifiestan rasgos cuya definición ha sido expresada previamente.

Al medir, un fenómeno o un individuo son colocados en alguna categoría o en algún punto a lo largo de un continuo, es decir, dentro de una escala cuyas diferencias se encuentran en el nivel de información aportado. (Arias Galicia, 1982).

Con relación a lo anterior, la presente investigación maneja tres tipos de escala de medición.

a) Escala Nominal: consiste en clasificar a los sujetos en términos de una característica en dos o más categorías. La única relación específica entre las categorías es que son distintas unas de otras; no hay implicación entre que representen "mas" o "menos" de la característica que se está midiendo.

b) Escala ordinal: esta escala define la posición relativa de objetos o individuos con respecto a una característica, sin implicación alguna en cuanto a la distancia entre posiciones.

c) Escala de intervalos: en esta escala no solamente se ordenan las posiciones en términos de mayor, igual o menor, sino que la distancia entre las diferentes posiciones es la misma.

A continuación presentaremos el cuadro referente a la operacionalización y medición de variables.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	ESCALA	MEDICION
1. Edad	- Edad cronológica del sujeto	- Intervalo	- Edad _____
2. Nombre de la organización en la que trabaja	- Nombre de la organización en la que labora actualmente el psicólogo industrial	- Nominal	- Nombre de la organización en la que se encuentra trabajando actualmente _____
3. Tipo de organización en la que trabaja	- Tipo de organización en la que labora el psicólogo industrial en el momento de su participación en el estudio	- Nominal	- La organización en que trabaja pertenece al: ( ) Sector Público ( ) Sector Privado
4. Área o departamento de la organización en la que trabaja	- Área o departamento de la organización en la que el psicólogo industrial presta sus servicios profesionales: capacitación de personal, reclutamiento y selección de personal, etc.	- Nominal	- Área o departamento de la organización en la que se encuentra trabajando (especifique tipo de actividad) _____
5. Sueldo	- Remuneración que percibe mensualmente el psicólogo industrial	- Intervalo	- Sueldo promedio que percibe mensualmente _____
6. Nombre de la universidad o escuela	- Nombre de la universidad o escuela en donde el psicólogo industrial realizó sus estudios de licenciatura	- Nominal	- Nombre de la universidad o escuela en la que realizó sus estudios de psicología industrial _____

- |  |  |             |  |
|--|--|-------------|--|
| 7. Tipo de universidad                 | - Tipo de universidad en la que el psicólogo realizó sus estudios según la fuente de su <u>f</u> nauciamiento                        | - Nominal   | - La universidad o escuela don de realizó sus estudios es:<br>( ) Pública<br>( ) Privada   |
| 8. Año en que terminó la carrera       | - Generación en que el psicólogo industrial finalizó sus estudios de licenciatura  | - Intervalo | - Año en que terminó la carrera<br>-----   |
| 9. Titulado                            | - Grado académico que adquiere el estudiante después de haber cumplido con los requisitos de la universidad donde cursó sus estudios | - Nominal   | - Titulado:<br>( ) No<br>( ) Sí  |
| 10. Estudios además de la licenciatura | - Estudios realizados por el psicólogo industrial después de la licenciatura: curso de especialización, maestría o doctorado         | - Nominal   | - ¿Realizó usted otros estudios además de la licenciatura?<br>( ) Curso de especialización<br>( ) Maestría<br>( ) Doctorado<br>( ) Ninguno de los anteriores |
| 11. Tiempo de experiencia laboral      | - Tiempo en meses que tiene trabajando el psicólogo después de haber finalizado sus estudios de psicología industrial                | - Intervalo | - ¿Cuánto tiempo tiene trabajando después de haber finalizado sus estudios de licenciatura de psicología industrial?<br>-----<br>( en meses )                |

12. Experiencia del psicólogo industrial de acuerdo al tipo de organización	- Tipos de organización en los que el psicólogo industrial ha laborado durante su ejercicio profesional	- Nominal	- Este tiempo que tiene laborando ha sido en: ( ) Empresas del sector público ( ) Empresas del sector privado ( ) En ambas
13. Área de mayor experiencia laboral	- Área de la organización en la que el psicólogo industrial ha prestado por más tiempo sus servicios profesionales	- Nominal	- ¿Cuál es el área de la organización en la que usted ha tenido mayor experiencia laboral? (especifique tipo de actividad)
14. Secuencia de las materias	- El orden en que le fueron impartidas al estudiante las materias de psicología industrial	- Ordinal	- El orden en que le fueron impartidas las diferentes materias que cursó de psicología industrial fue: (5) (4) (3) (2) (1) muy adecuado - más o poco inadecuado - menos adecuado - adecuado cuando
15. Repetición de los temas	- Se refiere a que los temas que se dan en las diferentes materias de psicología industrial sean redundantes o no	- Ordinal	- Los temas que se daban en las diferentes materias de psicología industrial eran: (5) (4) (3) (2) (1) Muy repetitivos - Más o Poco Nada repetitivos - menos repetitivos - repetitivos

16. Número de materias impartidas

- Se refiere a la cantidad de materias impartidas al estudiante en el transcurso de sus estudios de psicología industrial

- Ordinal

- Durante su carrera el número de materias impartido fué:  
(5) (4) (3) (2) (1)  
Hay Adecua Mas o Poco n- Inade-  
ade- do maso decaudo cuado  
cuado adecua  
do

17. Calidad del entrenamiento

- Se refiere a que tan completo fue el entrenamiento que el psicólogo industrial obtuvo durante su formación universitaria

- Ordinal

- De las materias que usted cursó durante su formación universitaria ¿Cómo considera que -  
fué el entrenamiento que recibió en el grupo de materias relacionadas con:  
a. El reclutamiento y la selección de personal  
b. Capacitación, entrenamiento y desarrollo de recursos humanos  
c. Administración de empresas y de personal  
d. Ergonomía o sistemas hombre máquina  
e. Investigación del mercado y de la conducta del consumidor  
f. Análisis y descripción de puestos  
g. Valuación de puestos  
h. Derecho laboral (ley federal del trabajo)

18. Aplicabilidad  
de los conoci-  
mientos

- Se refiere al grado en que el  
psicólogo utiliza en la prácti-  
ca sus conocimientos de psico-  
logía industrial

- Ordinal

i. Teoría y/o conducta de la or-  
ganización

j. Sociología industrial

k. Seminario de investigación y  
de tesis

Nota: Cada uno de los incisos se-  
rá evaluado por el psicólogo de  
la siguiente manera:

(5) (4) (3) (2) (1) (0)

Exce- Bue- Regular Malo De- No la  
lente no                   ficien cursó  
te

- De las materias que usted cursó  
durante su formación universita-  
ria ¿Qué tanta aplicabilidad en  
la práctica ha tenido para usted  
el grupo de materias relacionados  
con:

- a. El reclutamiento y la selec-  
ción de personal
- b. Capacitación, entrenamiento y  
desarrollo de recursos humanos
- c. Administración de empresas y  
de personal
- d. Ergonomía o sistemas hombre-má-  
quina
- e. Investigación de mercado y de  
la conducta del consumidor

19. El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión

- Se refiere a si el entrenamiento que tuvo el psicólogo industrial durante su formación universitaria le fué necesario y suficiente para practicar su profesión

- Nominal

20. Necesidad de tomar  cursos adicionales para ejercer su profesión

- Cursos requeridos por el psicólogo industrial de acuerdo a las exigencias en el desempeño de su trabajo

- Nominal

- f. Análisis y descripción de -  
puestos
- g. Valuación de puestos
- h. Derecho laboral (ley federal del trabajo)
- i. Teoría y/o conducta de la organización
- j. Sociología industrial
- k. Seminario de investigación y de tesis

- ¿Considera usted que el entrenamiento que recibió durante sus estudios le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión?

( ) No

( ) Si

- ¿Necesita o necesitó usted tomar cursos adicionales para mejorar su preparación de acuerdo a los requerimientos y necesidades en el desempeño de su trabajo?

( ) No

( ) Si

21. Obstáculos con los que se encuentra el psicólogo industrial
- Impedimentos percibidos por el psicólogo industrial al ejercer su profesión
- Nominal
- ¿Cuáles considera usted que son los tres principales obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial en su trabajo?
1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
22. Área de preferencia laboral
- Área o departamento de la organización en la que el psicólogo industrial desea prestar sus servicios profesionales
- Nominal
- ¿Cuál es el área o departamento de la organización, en la que usted prefiere o preferiría trabajar? (especifique tipo de actividad) \_\_\_\_\_
23. Deficiencias de la formación académica del psicólogo industrial
- Opinión del psicólogo industrial acerca de las deficiencias o carencias que tuvo su formación académica
- Nominal
- Nombre usted tres aspectos en los que considera que su formación académica fué deficiente
1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
24. Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología industrial
- De acuerdo al tiempo que tiene laborando el psicólogo que materias considera que deberían ser incluidas en el programa de psicología industrial
- Nominal
- De acuerdo a su experiencia enumere tres materias o cursos en orden de importancia que considere usted que no se estén enseñando y que deberían de ser contemplados en el programa de

gía Industrial

estudios de psicología Industrial \_\_\_\_\_

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

25. Preparación del profesorado

- Percepción del psicólogo Industrial con respecto a la preparación académica que demostraron los distintos profesores en el transcurso de su carrera.

- Ordinal

- En general la preparación que los profesores demostraban en sus clases le pareció:

(5) (4) (3) (2) (1)  
Excelente Buena Regular Deficiente Mala

26. Aportaciones de experiencias personales del profesorado

- Grado en que los profesores complementaban y aportaban experiencias a los psicólogos industriales para que estos pudieran ver la aplicabilidad de lo visto en su carrera.

- Ordinal

- En general para complementar los conocimientos que se enseñaban en las diferentes materias, los profesores aportaban sus experiencias personales a fin de que usted pudiera tener una visión de como podrían ser aplicables dichos conocimientos.

(5) (4) (3) (2) (1)

Siempre La mayoría Alguna Poca Nunca  
nunca casi de algunas pocas veces  
las veces

27. Trabajos de investigación exigidos por el profesorado - Frecuencia con la que el profesorado pedía al psicólogo industrial que realizara trabajos de investigación en diferentes organizaciones de manera que pudiera practicar sus conocimientos
- Ordinal
- Los profesores le pedían que realizara trabajos de investigación en diferentes organizaciones en las que pudiera aplicar sus conocimientos
- (5) (4) (3) (2) (1)
- Siem pre de las veces La mayoría de las veces Algu nas veces Pocas veces Nunca
28. Utilidad de realizar trabajos de investigación - Utilidad percibida por el psicólogo industrial de realizar trabajos de investigación en diferentes organizaciones.
- Ordinal
- ¿Cómo considera usted este tipo de trabajos de investigación fuera de la escuela o universidad?
- (5) (4) (3) (2) (1)
- Siem pre la ma- Algu Pocas Nunca es yoría nas veces es útil de las veces es útil veces es útil es útil útil
29. Realización de prácticas profesionales - Si el psicólogo industrial realizó prácticas profesionales en una organización determinada durante su formación universitaria
- Nominal
- ¿Durante el transcurso de su carrera realizó usted prácticas profesionales en una organización además del servicio social?
- ( ) No
- ( ) Si

30. Motivo de realización de las prácticas profesionales
- Razón por la cual el psicólogo industrial llevó a cabo sus -- prácticas profesionales en una organización
- Nominal
- Si realizó dichas prácticas profesionales estas obedecieron a:
- ( ) Su propia iniciativa
- ( ) Requisito de la universidad
- ( ) Otros. Especifique \_\_\_\_\_
- 
31. Utilidad de realizar prácticas profesionales además del servicio social
- Utilidad percibida por el psicólogo industrial de llevar a cabo prácticas profesionales además del servicio social en una organización determinada
- Ordinal
- ¿Considera que el llevar a cabo prácticas profesionales en una organización además del servicio social
- (5) (4) (3) (2) (1)
- Siempre la mayoría de las veces es útil
- Algunas veces es útil
- Nunca es útil
- Pocas veces es útil
- Nunca es útil
- 
32. Semestre (s) en que realizó el servicio social y las prácticas profesionales
- Semestre (s) de la carrera en el que el psicólogo industrial llevó a cabo el servicio social y las prácticas profesionales
- Intervalo
- Durante qué semestre de su carrera llevó a cabo:
- a. El servicio social \_\_\_\_\_
- b. Las prácticas profesionales \_\_\_\_\_



36. Mejor desempeño en el trabajo - debido a la participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones
- Se refiere al beneficio percibido por el psicólogo industrial al participar en seminarios y convenciones para lograr un mejor desempeño en su trabajo
- Nominal
- ¿Considera usted que el asistir a dichos seminarios y convenciones le ayudaría a tener un mejor desempeño en su trabajo?
- ( ) No  
( ) Si
37. Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión
- Se refiere a si el psicólogo industrial está registrado actualmente en alguna revista relacionada con su profesión
- Nominal
- ¿Está usted actualmente inscrito en alguna revista especializada en su profesión?
- ( ) No  
( ) Si  
¿Cuál?
38. Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial
- Si el psicólogo industrial ha realizado publicaciones después de haber finalizado sus estudios universitarios
- Nominal
- ¿Ha realizado usted publicaciones después de haber finalizado la licenciatura de psicología industrial?
- ( ) No  
( ) Si  
Nombre y fecha de la publicación

39. Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial

- Si el psicólogo industrial ha realizado estudios o investigaciones después de haber terminado su carrera universitaria

- Nominal

- Ha realizado usted investigaciones después de haber finalizado la licenciatura de psicología industrial?

( ) No

( ) Si

Nombre y fecha de la investigación. \_\_\_\_\_

40. Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial

- Inscripción del psicólogo industrial en alguna sociedad o asociación de psicólogos

- Nominal

¿Pertenece usted a alguna asociación de psicólogos?

( ) No

( ) Si

¿Cuál? \_\_\_\_\_

## 2.7 PROCEDIMIENTOS

Tras elaborar el cuestionario final y definir la muestra, el siguiente paso fue realizar la investigación de campo.

### A. Citas:

Como punto de partida del estudio la primera cita que se efectuó fue con la persona encargada de proporcionar información en la sociedad mexicana de psicología, a fin de saber si dicha asociación podría proporcionarnos un listado o directorio de los psicólogos pertenecientes a la misma. Una vez obtenido el listado se realizaron llamadas telefónicas a los psicólogos con los siguientes propósitos:

- a) Que conocieran el objetivo de la investigación.
- b) Verificar que los psicólogos cumplieran con los parámetros muestrales establecidos.
- c) En el caso de que no fueran psicólogos industriales se les decía que si no conocían o tenían contacto con alguno de ellos, y se les pedía que nos proporcionaran la información respectiva.
- d) Para finalizar se les preguntaba si deseaban participar en la investigación y de ser así se procedía a establecer una cita.

Es importante mencionar, que del listado que se nos proporcionó solamente un número muy reducido eran psicólogos egresados del área industrial, sin embargo, las recomendaciones proporcionadas por los psicólogos no industriales nos fueron de gran utilidad para realizar citas en diferentes organizaciones.

Una vez concertada la cita con el psicólogo, se procedía a realizar la aplicación del cuestionario en el lugar y en la fecha señalada por el entrevistado.

### B. Entrevistas:

Al iniciar las entrevistas se procedía a llevar a cabo una introducción antes de aplicar el cuestionario, en dicha presentación se trato de seguir un patrón común con el fin de evitar la posible influencia sobre la persona entrevistada.

La introducción fue la siguiente: "Buenos días (tarde) soy...estudiante de la Universidad Anahuac y actualmente estoy haciendo mi tesis sobre las opiniones de egresados de psicología del área industrial, acerca de algunos aspectos de su formación académica y para recabar la información se elaboró un cuestionario que nos gustaría que usted contestara". Esta forma fue lo que se trato de seguir, sin embargo en algunas ocasiones varió debido a la actitud de los entrevistados. Algu-

nas personas querían más datos y trató de contestarseles a todos.

La aplicación del cuestionario era llevada a cabo en la organización en donde se encontraba trabajando el psicólogo y con el fin de contestar a alguna pregunta que tuviera el entrevistado en el momento de responder el cuestionario, permanecíamos presentes hasta que finalizara.

El tiempo aproximado que tardaba el psicólogo en contestar el cuestionario era de 25 minutos, y cuando terminaba se le pedía que nos proporcionara nombres de otros psicólogos industriales con los que tuviera contacto dentro o fuera de la empresa.

En algunas ocasiones a pesar de haberse concertado una cita con el entrevistado no le era posible responder el cuestionario en ese momento debido a cuestiones imprevistas, por lo que en esos casos se les daba solamente la introducción y se les recogía posteriormente.

Algunas veces al hablar por teléfono con las personas indicadas para concertar la cita, nos comunicaban que sí cumplían con los parámetros muestrales, sin embargo en el momento de la entrevista nos percatábamos de que no eran psicólogos egresados del área industrial, sino que por tener experiencia en el campo organizacional se consideraban profesionistas con ésta especialización.

Por situaciones como la anterior se veía afectado el número de posibles entrevistas con psicólogos que nos habían recomendado, por lo que se pensó en no solamente basarnos en el listado de recomendaciones sino también ir directamente a diferentes empresas y entrevistar a todos los posibles.

Las entrevistas se efectuaron en el periodo de abril a septiembre de 1984.

## 2.8 CALIFICACION DEL INSTRUMENTO.

### A. Categorización y tabulación de datos:

Una vez obtenida la información deseada se procedió a establecer categorías de respuesta en aquellas preguntas en donde el psicólogo podía tener dos opciones para contestar, por ejemplo: cuando se le preguntaba al psicólogo el motivo de realización de las prácticas profesionales, éste podía tener las siguientes 3 opciones de respuesta:

- a) Su propia iniciativa
- b) Requisito de la universidad
- c) Otros, (especifique)

Se encontró que había psicólogos que podrían haberlas realizado por su pro-

pía iniciativa y por requisito de la universidad, por lo que se estableció una nueva categoría que incluyera los dos criterios de respuesta.

Otra categorización que se llevó a cabo fué en aquellas preguntas consideradas como "abiertas" en donde se obtuvo una serie de respuestas semejantes que podían ser agrupadas en un número limitado de categorías.

Posteriormente para realizar el análisis estadístico de los datos se llevó a cabo la tabulación de los mismos de la siguiente manera:

1. Se enumeraron los cuestionarios con el propósito de tener un mayor control sobre los datos y mayor facilidad de manejo en las tabulaciones cruzadas, es decir en las relaciones de las variables que se efectuaron.
2. Se elaboraron hojas de tabulación poniendo en las columnas la pregunta con sus diferentes criterios de respuesta, y colocando el número de cuestionario en la opción que le correspondía.
3. Se sumaron las frecuencias de cada una de las respuestas categorizadas para cada pregunta.

#### B. Cuantificación de datos:

Después de haber efectuado la categorización y tabulación de datos, el siguiente paso consistió en convertir las frecuencias de cada una de las respuestas a porcentajes, con el fin de poder igualar y comparar los datos que se obtuvieron.

En nuestro estudio los porcentajes fueron obtenidos de un total de 156 psicólogos industriales, ya que de los 170 cuestionarios que se distribuyeron en las 85 empresas visitadas 3 fueron invalidados por falta de seriedad en las respuestas, y los once restantes como se explicó anteriormente no cumplían con nuestros parámetros muestrales, por lo que sus porcentajes fueron obtenidos en forma aislada.

En las preguntas 21, 23 y 24 en donde se pedía al psicólogo que diera más de una respuesta, los porcentajes fueron obtenidos del total de respuestas categorizadas y no del número total de psicólogos. Otras operaciones estadísticas de tipo descriptivo que empleamos en nuestro estudio fueron el rango, la media, la mediana y la desviación estándar

El rango es la diferencia entre los valores de la calificación mas grande y la calificación mas pequeña en una distribución. (Young y Veldman, 1975).

La media y la mediana son medidas de tendencia central y sirven para determinar lo que es típico en un grupo (Selltiz, 1976). La mediana se define como "a-

quel punto de una escala debajo del cual queda el 50% de los casos" y la media se define como "la suma de todas las calificaciones de la distribución, dividida entre el número total de calificaciones" (Young y Veldman, 1975).

La desviación estándar es la medida de variabilidad que permite obtener - diferencias de las características del grupo con respecto a su promedio aritmético y en donde se puede apreciar la homogeneidad o heterogeneidad del grupo con respecto a una variable (Kerlinger, 1975).

### 3 . RESULTADOS

Con el propósito de dar a conocer en este capítulo los resultados de la investigación en forma clara y sencilla, éstos serán presentados en dos etapas. En principio describiremos aquellos que se obtuvieron de cada una de las preguntas del cuestionario en su orden correspondiente y posteriormente se analizarán únicamente los cuadros de resultados de las relaciones entre variables que consideramos serían de interés para los propósitos de nuestro estudio.

CUADRO No. 1  
EDAD

---

Años	Frecuencia	Porcentaje	Años	Frecuencia	Porcentaje
36-37	2	1.2%	28-29	22	14.2%
34-35	7	4.5%	26-27	38	24.4%
32-33	10	6.4%	24-25	44	28.2%
30-31	19	12.2%	22-23	14	8.9%

Rango = 15

Media = 21.21

Mediana = 26.55

Desviación estándar = 3.33

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

En general se puede observar que los porcentajes más altos se encuentran entre los 24 y 31 años de edad con una media de 27 años, por lo que podemos decir que de la muestra obtenida de psicólogos industriales que se encuentran laborando en las diferentes organizaciones, la mayoría son jóvenes.

CUADRO No. 2

NOMBRE DE LA ORGANIZACION EN LA QUE SE ENCUENTRA  
TRABAJANDO

---

- 1.- Aeroméxico, S. A.
- 2.- Algodonera Comercial Mexicana, S. A.
- 3.- Aseguradora Hidalgo, S. A.
- 4.- Asesoría Psicológica Humana
- 5.- Aurrera
- 6.- Azúcar, S. A. de C.V.
- 7.- Banca Serfin, S.N.C.
- 8.- Banco Crédito Mexicano, S.N.C.
- 9.- Banco de Crédito y Servicio, S. A.
- 10.- Banco de México, S. A.
- 11.- Bancomer, S. N. C.
- 12.- Banco Mexicano Somex, S.N.C.
- 13.- Banco Nacional de Comercio Exterior, S.A.
- 14.- Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.A.
- 15.- Banpais, S.N.C.
- 16.- Beecham de México, S. A. de C.V.
- 17.- Beról, S.A. de C.V.
- 18.- Bulnes, S. A.
- 19.- Cannon Mills, S. A. de C.V.
- 20.- Capyme, S. A. de C.V.
- 21.- Carnet
- 22.- Carton y Papel de México, S. A.
- 23.- Casa Aries, S. A. de C.V.
- 24.- C.B.S. Columbia Internacional, S. A.
- 25.- Celanese Mexicana, S. A.
- 26.- Centro Industrial de Adiestramiento
- 27.- Colegio Banden Powell
- 28.- Colegio Nacional de Educación Profesional (Conalep)
- 29.- Compañía Hulera Euzkadi, S. A.

- 30.- Compañía Mexicana de Aviación. S.A.
- 31.- Compañía Nestlé, S.A.
- 32.- Cryoinfra, S.A. de C.V.
- 33.- Cyanamid de México, S.A. de C.V.
- 34.- Chicles Adams, S.A.
- 35.- Danone de México, S.A.
- 36.- Despacho de Consultoría (Deo)
- 37.- Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica.
- 38.- Distribuidora Conasupo, S.A. de C.V.
- 39.- División Construcción Industrial del Grupo ICA
- 40.- El Palacio de Hierro, S.A.
- 41.- Fertilizantes Mexicanos, S.A.
- 42.- Fester de México, S.A.
- 43.- Fideicomiso Fondo de Habitaciones Populares
- 44.- Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores (FONACOT)
- 45.- Ford Motor Company, S.A. de C.V.
- 46.- Grupo Aroquin, S.A.
- 47.- Industrias Negromex, S.A. de C.V.
- 48.- Industrias Resistol, S.A.
- 49.- Industrias Vinícolas Domecq, S.A. de C.V.
- 50.- Industrias Yopez, S.A.
- 51.- Infra del Centro, S.A.
- 52.- Instituto Nacional de Bellas Artes
- 53.- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
- 54.- Kimberly Clark de México, S.A.
- 55.- Leche Industrializada Conasupo, S.A. de C.V.
- 56.- Liverpool México, S.A. de C.V.
- 57.- Mennen de México, S.A.
- 58.- Merck-México, S.A.
- 59.- Moore Business Forms de México, S.A. de C.V.
- 60.- Nacional de Drogas, S.A.
- 61.- Nacional Financiera, S.A.
- 62.- Organización Técnica Asesora, S.A.

- 63.- Plásticos Laminados, S.A.
- 64.- Postgraduados y Especialistas, S.A. de C.V.
- 65.- Rines y Conversiones, S.A.
- 66.- Sears Roebuck, S.A. de C.V.
- 67.- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos
- 68.- Secretaría de Gobernación.
- 69.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 70.- Secretaría de Programación y Presupuesto.
- 71.- Secretaría de Salubridad y Asistencia
- 72.- Seguros del Atlantico, S.A.
- 73.- Seguros la Comercial, S.A.
- 74.- Square'd de México, S.A. de C.V.
- 75.- Sunbeam Mexicana, S.A. de C.V.
- 76.- Teléfonos de México, S.A.
- 77.- Teleindustria Ericsson, S.A.
- 78.- Televisa, S.A.
- 79.-Thompson, Tazon, Fojo y Asociados, S.A. de C.V.
- 80.- Tubos Flexibles, S.A. de C.V.
- 81.- Unidad de reclutamiento, selección e inducción
- 82.- Universidad Femenina de México.
- 83.- Universidad Nacional Autónoma de México.
- 84.- Vips, S.A. de C.V.
- 85.- Xerox de México, S.A.

---

En este cuadro se presentaron en orden alfabético los nombres de las empresas que fueron visitadas durante la investigación de campo con el fin de recabar la información requerida para los propósitos del estudio.

CUADRO No. 3

A. TIPO DE ORGANIZACION EN LA QUE SE TRABAJA

---

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Sector Público	31	36.5%
Sector Privado	54	63.5%

frecuencias: 85 empresas  
porcentaje : 100%

---

En este cuadro se observa que durante el trabajo de campo se visitó un número mayor de empresas pertenecientes al Sector Privado.

B. Número de psicólogos por tipo de organización.

---

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Sector Público	83	53%
Sector Privado	73	47%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

Observamos que de la muestra total se obtuvo un mayor número de psicólogos - que se encontraban trabajando en empresas del sector público, a pesar de haberse visitado mayor número de organizaciones pertenecientes al sector privado.

CUADRO No. 4

AREA O DEPARTAMENTO DE LA ORGANIZACION EN LA QUE TRABAJA

---

<u>Areas</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
A. Reclutamiento, Selección y Contratación de personal	60	38.5%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	58	37.2%
C. Docencia	10	6.5%
D. Recursos humanos (gerencia)	7	4.5%
E. Valuación de puestos	6	3.8%
F. Desarrollo organizacional	6	3.8%
G. Actividades no relacionadas con psicología	5	3.2%
H. Mercadotecnia	2	1.3%
I. Seguridad e higiene industrial	1	.6%
J. Departamento de quejas	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

---

En general se observa que las áreas de la organización en las que se encuentran trabajando la mayoría de los psicólogos industriales son selección y capacitación de personal.

CUADRO No. 5

SUELDO

Sueldo	frecuencia	porcentaje	sueldo	frecuencia	porcentaje
146,600 a mas	10	6.4%	66,100 -77,500	23	14.7%
135,100 -146,500	3	1.9%	54,000 -66,000	30	19.2%
123,100 -135,000	1	.6%	43,100 -54,500	17	10.9%
112,100 -123,000	6	3.8%	31,600 -43,000	9	5.8%
100,600 -112,000	5	3.2%	20,100 -31,500	4	2.6%
89,100 -100,500	25	16.1%	No contestaron	4	2.6%
77,600 - 89,000	19	12.2%			

Rango = \$ 20,100 - 250,000

frecuencias: 156 psicólogos industriales

Media = \$ 80,576.31

porcentaje : 100%

Mediana \$ 73,980

Desviación estándar = \$ 36,069.64

En este cuadro se observa que los sueldos que tienen los psicólogos industriales fluctúan en su mayoría entre los rangos de 54,600 a 100,500 pesos, siendo la media de la muestra de \$80,576.31. Asimismo, es importante hacer notar que la desviación estándar obtenida fué de \$36,069.64 lo cual implica que existen profesionistas que perciben sueldos muy altos en comparación a la media.

CUADRO No. 6

NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD O ESCUELA

Nombre de la universidad o escuela	frecuencia-porcentaje	
A. Universidad Nacional Autónoma de México	104	66.7%
B. Universidad Anáhuac	21	13.5%
C. Universidad Iberoamericana	12	7.7%
D. Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Monterrey	12	7.7%
E. Universidad Intercontinental	2	1.3%
F. Universidad Salesiana	2	1.3%
G. Universidad del Valle de México	1	.6%
H. Universidad Femenina de México	1	.6%
I. Universidad de las Américas	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En general se puede observar que el mayor número de psicólogos industriales a los que se les aplicó el cuestionario, pertenecen a la Universidad Nacional Autónoma de México, mientras que el porcentaje restante se distribuye en otras universidades en donde se imparte la carrera de psicología industrial.

CUADRO No. 7

TIPO DE UNIVERSIDAD

Tipo de Universidad	frecuencia	porcentaje
Universidad Pública	104	66.7%
Universidad Privada	51	33.3%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar que el porcentaje mayor de psicólogos industriales son egresados de una universidad pública y solamente el 33.3% del total de la muestra corresponde a psicólogos egresados de universidades privadas.

CUADRO No. 8

AÑO EN QUE TERMINO LA CARRERA

Año en que termino la carrera		Año en que termino la carrera			
	frecuencia-porcentaje		frecuencia-porcentaje		
1983-1984	34	21.8%	1975-1976	8	5.1%
1981-1982	51	32.7%	1973-1974	4	2.6%
1979-1980	34	21.8%	1971-1972	3	1.9%
1977-1978	22	14.1%			

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En general se puede observar que el mayor número de psicólogos industriales de la muestra son egresados de las generaciones de 1977-1984.

La poca concentración de psicólogos en las generaciones de 1971-1976 puede deberse a que estos años la especialización de psicología industrial empezaba a desarrollarse en nuestro país.

CUADRO No. 9

Titulado

Titulado	Frecuencia-Porcentaje	
No	110	70.5%
Si	46	29.5%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede apreciar que solo el 29.5% de la muestra de psicólogos industriales a los que se les aplicó el cuestionario son titulados. Es importante mencionar que de este porcentaje el 7.7% son psicólogos egresados del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad en la cual no se requiere de una tesis para obtener el título de licenciado en psicología.

CUADRO No. 10

Estudios además de la licenciatura

Estudios además de la licenciatura	Frecuencia-porcentaje	
A. Curso de especialización	28	17.9%
B. Maestría	14	9.0%
C. Curso de especialización y maestría	3	1.9%
C. Ninguno de los anteriores	111	71.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

Este cuadro nos muestra que el 71.2% de los psicólogos entrevistados no realizaron otros estudios al terminar la carrera de psicología industrial. Asimismo, se aprecia que de los psicólogos que han realizado otros estudios el porcentaje mayor se encuentra en los cursos de especialización.

CUADRO No. 11  
Tiempo de experiencia laboral

Tiempo de experiencia laboral	Frecuencia-Porcentaje	Tiempo de experiencia laboral	Frecuencia-Porcentaje
89 o más	14 9.0%	41 - 48	14 9.0%
81 - 88	3 1.9%	33 - 40	20 12.8%
73 - 80	3 1.9%	25 - 32	8 5.1%
65 - 72	11 7.1%	17 - 24	20 12.8%
57 - 64	14 9.0%	9 - 16	22 14.1%
49 - 56	9 5.8%	1 - 8	18 11.5%

Media = 41.26

Mediana = 36

Desviación estándar = 30.73

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Observamos que el tiempo de experiencia laboral que tienen los psicólogos industriales fluctúa en su mayoría entre los rangos 1-40 meses con una media de 41, es decir 3 años 5 meses, por lo que se podría concluir que estos profesionistas tienen poco tiempo en el ejercicio profesional.

CUADRO No. 12  
Experiencia del psicólogo industrial de acuerdo al tipo  
de organización

Experiencia del psicólogo industrial de acuerdo al tipo de organización	Frecuencia- Porcentaje	
A. Empresas del sector público	45	28.8%
B. Empresas del sector privado	40	32.1%
C. En ambas	61	39.1%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se nos muestra que la experiencia laboral que ha tenido el psicólogo industrial ha sido tanto en empresas pertenecientes al sector público - como al sector privado, ya que casi no se observan diferencias entre los porcentajes.

CUADRO No. 13  
 Área de mayor experiencia laboral

Área de mayor experiencia laboral	Frecuencia-porcentaje	
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	60	38.4%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	58	37.2%
C. Selección y capacitación de personal	21	13.5%
D. Docencia	8	5.1%
E. Desarrollo organizacional	4	2.6%
F. Mercadotecnia	2	1.3%
G. Valuación de puestos	2	1.3%
H. Selección, capacitación y desarrollo organizacional	1	.6%

frecuencias : 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En general se puede observar que a pesar de que el psicólogo industrial tiene mayor experiencia laboral en las áreas de selección y capacitación de personal, ha empezado también a incursionar en otras áreas de trabajo.

CUADRO No. 14  
Secuencia de las materias

---

Secuencia de las materias	Frecuencia- Porcentaje	
(5) Muy adecuado	9	5.7%
(4) Adecuado	109	69.9%
(3) Más o menos adecuado	31	19.9%
(2) Poco adecuado	7	4.5%
(1) Inadecuado	0	0 %

---

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

En este cuadro se observa un alto porcentaje de psicólogos que consideran que el orden en que le fueron impartidas las diferentes materias que cursó durante su formación académica es adecuado.

CUADRO No. 15  
Repetición de los temas

Repetición de los temas	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Muy repetitivos	1	.6%
(4) Repetitivos	18	11.5%
(3) Más o menos repetitivos	57	36.6%
(2) Poco repetitivos	72	46.2%
(1) Nada repetitivos	8	5.1%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Observamos que existe un porcentaje alto de psicólogos que consideran que los temas que se imparten en la carrera de psicología industrial, son poco más o menos repetitivos.

CUADRO No. 16

Número de materias impartidas

Número de materias impartidas	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Muy adecuado	5	3.2%
(4) Adecuado	27	17.3%
(3) Mas o menos adecuado	104	66.7%
(2) Poco adecuado	15	9.6%
(1) Inadecuado	5	3.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

Este cuadro nos muestra un alto porcentaje de psicólogos que opinan que la cantidad de materias impartidas durante su formación académica es más o menos adecuada.

CUADRO No. 17  
Calidad del entrenamiento

Calidad del entrenamiento	Existente		Bueno		Regular		Malo		Deficiente		No la cursó	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje								
A. Prelectante y aplicación de las aulas.	15	22.4	26	50.07	41	39.97	7	6.57	4	2.69	1	.61
B. Capacitación, entrenamiento y desarrollo de recursos humanos.	65	35.3	65	41.73	27	17.17	6	5.12	1	.67	0	0.0
C. Administración de empresas y de personal.	7	4.57	51	31.9	68	51.67	25	15.85	2	1.35	2	1.31
D. Ergonomía o sistemas humanos.	13	8.3	42	26.92	48	30.87	22	14.12	17	7.72	19	12.72
E. Investigación del mercado y la conducta del consumidor.	7	4.57	17	23.72	18	24.45	23	16.72	7	4.52	44	28.72
F. Análisis y descripción de puestos.	10	19.31	74	47.42	38	24.42	10	6.42	1	.67	3	1.91
G. Valuación de puestos.	21	13.57	57	36.52	42	26.92	27	16.12	7	4.57	7	4.51
H. Derecho laboral (ley federal del trabajo)	8	5.17	25	16.07	51	32.77	30	19.37	8	5.17	34	21.83
I. Teoría y/o conducta de la organización.	15	9.67	53	34.02	56	35.92	13	8.32	5	3.27	14	9.02
J. Sociología Industrial.	8	5.17	45	28.92	46	29.92	17	10.97	5	3.27	35	22.42
K. Seminario de Investigación y de tesis.	19	12.12	30	19.37	28	17.97	13	8.37	11	7.12	55	35.37
Total frecuencias: 156 psicólogos Industriales en cada inciso												
Total porcentajes: 100% en cada inciso												

En este cuadro se puede observar la opinión que tienen los psicólogos Industriales con respecto al entrenamiento que recibieron en los diferentes grupos de materias.

En lo que se refiere a la selección, capacitación, análisis y descripción de puestos y valuación de puestos, consideramos que el entrenamiento fue bueno.

En cuanto al grupo de materias relacionadas con la administración de empresas, ergonomía, derecho laboral, teoría y/o conducta de la organización y sociología Industrial opinan que el entrenamiento recibido fue regular.

Y por último en los grupos de materias relacionadas con investigación del mercado y la conducta del consumidor y análisis de investigación y de tesis, a pesar de existir un alto índice de psicólogos Industriales que no cursaron estos grupos de materias, se puede decir, que los porcentajes que ellos se encuentran entre los criterios de bueno y regular.

ESTA TESIS  
 SAUR DE LA  
 BIBLIOTECA  
 NO DEBE

CUADRO No. 16  
Aplicabilidad de los conocimientos

Aplicabilidad de los conocimientos	Muy aplicable		Aplicable		Bás o poco aplicable		Poco aplicable		Nada aplicable		No la cursó	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A. Reclutamiento y selección de personal	80	53.97	47	30.90	10	6.47	11	7.13	9	5.81	0	0.00
B. Capacitación, entrenamiento y desarrollo de recursos humanos.	83	53.27	45	28.89	19	12.22	2	1.31	7	4.53	0	0.00
C. Administración de empresas y de personal.	45	28.97	58	37.25	32	20.57	12	7.75	8	5.13	1	.63
D. Ergonomía o sistema hombre-máquina	4	2.67	16	10.37	47	30.17	44	28.22	27	17.33	18	11.53
E. Investigación del mercado y la conducta del consumidor.	4	2.67	15	9.62	38	24.42	43	27.67	23	14.72	33	21.13
F. Análisis y descripción de puestos.	47	30.17	60	38.57	30	19.22	10	6.47	6	3.92	3	1.93
G. Valoración de puestos.	32	20.57	57	36.52	32	20.57	19	12.22	12	7.72	4	2.63
H. Derecho laboral - (ley federal de trabajo)	28	17.97	41	26.33	28	17.97	17	11.07	23	14.72	19	12.22
I. Teoría y/o conducta de la organización.	29	18.67	40	25.62	46	29.52	23	14.72	7	4.52	11	7.13
J. Sociología Industrial.	11	7.13	26	16.71	45	28.87	32	20.52	15	9.63	27	17.33
K. Seminario de investigación y de tesis	14	9.02	20	12.81	19	12.22	25	16.02	25	16.02	53	34.02
Total frecuencia total 156 psicólogos industriales en cada inciso												
Total porcentajes 100% en cada inciso.												

En este cuadro se puede apreciar la opinión que tienen los psicólogos industriales acerca de la aplicabilidad que han tenido las diferentes materias que cursó durante su formación académica.

En cuanto al grupo de materias relacionado con la selección y capacitación de personal consideran que son muy aplicables.

En lo que se refiere a la administración de empresas y de personal, análisis y descripción de puestos, valoración de puestos, derecho laboral, consideran que son aplicables.

En lo que respecta a la ergonomía, teoría y/o conducta de la organización y sociología industrial, opinan que son más o menos aplicables.

Y por último en la referente a la investigación del mercado y la conducta del consumidor y seminario de investigación y de tesis, a pesar de existir un alto índice de psicólogos industriales que no cursaron estos grupos de materias, se puede decir que los porcentajes más altos se encuentran en el caso de la investigación del mercado y la conducta del consumidor, en el criterio de poco aplicable y en el caso de seminario de investigación y de tesis entre los criterios de poco aplicable y nada aplicable.

CUADRO No. 19

El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión

El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer - su profesión	Frecuencia-Porcentaje	
No	52	33.3%
Si	104	66.7%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar que el 66.7% de la muestra de psicólogos industriales entrevistados, consideran que si recibieron el entrenamiento necesario para ejercer su profesión durante su formación académica.

CUADRO No. 20  
 Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su  
 profesión

Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su profesión	Frecuencia- Porcentaje	
--	------------------------	--

No.	35	22.4%
Si	121	77.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En general se observa que existe un alto porcentaje de psicólogos industriales que tuvieron la necesidad de tomar cursos adicionales para mejorar su de semp ño laboral.

CUADRO No. 21  
 Obstáculos con que se encuentra el psicólogo  
 industrial

Obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial	Frecuencia	Porcentaje
A. Desconocimiento y resistencia por parte de las empresas a la utilización de técnicas psicológicas.	87	31.9%
B. Competencia y desprestigio de la carrera de psicología industrial originada por - profesionistas de diferentes carreras.	51	18.7%
C. Dificultad por parte del psicólogo industrial para obtener proyección profesional dentro de la organización.	37	13.5%
D. Falta de preparación académica	34	12.5%
E. Falta de experiencia en la dinámica de las empresas	32	11.7%
F. Falta de actualización de conocimientos por parte del psicólogo industrial y comunicación con profesionistas de su misma área.	14	5.1%
G. El psicólogo industrial subestima la remuneración de sus servicios profesionales.	8	2.9%
H. Competencia con psicólogos no especializados en el área industrial.	7	2.6%
I. Excesiva demanda y poca oferta originada por el desempleo.	3	1.1%

frecuencias: 273 respuestas dadas por psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se observa un porcentaje alto de psicólogos que consideran que el principal obstáculo al que se han enfrentado durante su experiencia laboral es el desconocimiento y resistencia que tienen las empresas hacia la utilización de técnicas psicológicas.

CUADRO No. 22  
 Área de preferencia laboral

Área de preferencia laboral	Frecuencia	Porcentaje
A. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	73	46.8%
B. Recursos humanos (cualquier área)	23	14.8%
C. Reclutamiento, selección y contratación de personal.	19	12.2%
D. Desarrollo organizacional	17	10.9%
E. Selección y capacitación de personal	15	9.6%
F. Mercadotecnia	5	3.2%
G. Valuación de puestos	3	1.9%
H. Seguridad e higiene industrial	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede apreciar un alto porcentaje de psicólogos industriales que prefieren ejercer su profesión en el área de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal.

CUADRO No. 23  
Deficiencias de la formación académica del psicólogo  
industrial

Deficiencias de la formación académica del psicólogo industrial	Frecuencia-	Porcentaje
A. Falta de prácticas de campo.	69	18.0%
B. Administración de empresas y de personal	59	15.4%
C. Limitación en el conocimiento de nuevos exámenes psicológicos (elaboración, estandarización, aplicación e interpretación).	35	9.1%
D. Derecho laboral (ley federal del trabajo)	35	9.1%
E. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	30	7.8%
F. Los programas académicos deben de ser acordes con las necesidades de las empresas	27	7.1%
G. Profundizar las materias que se cursan.	22	5.7%
H. Ergonomía o sistemas hombre-máquina.	16	4.2%
I. Valuación de puestos.	15	3.9%
J. Mala preparación de los maestros o irresponsabilidad.	14	3.6%
K. Teoría y/o conducta de la organización.	14	3.6%
L. Reclutamiento, selección y contratación de personal.	12	3.1%
M. Metodología de la investigación.	12	3.1%
N. Investigación del mercado y la conducta del consumidor.	10	2.6%
N. Sociología industrial.	5	1.3%
O. Análisis y descripción de puestos.	3	.8%
P. Mala distribución del horario de clases.	3	.8%
Q. Excesivo número de semestres en tronco común y poca especialización en el área.	2	.5%
R. Bibliografía deficiente y obsoleta.	1	.3%

frecuencias: 384 respuestas dadas por los  
psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

Observamos que las dos principales deficiencias que percibieron los psicólogos al finalizar sus estudios de psicología industrial, fueron el no haber realizado suficientes prácticas de campo, y el necesitar mas conocimientos sobre administración de empresas y de personal.

CUADRO No. 24

Materias o cursos no contemplados en el programa de  
psicología industrial

Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología industrial	Frecuencia-Porcentaje	
A. Desarrollo organizacional	32	16.2%
B. Técnicas de entrevista	20	10.1%
C. Valuación de puestos	18	9.1%
D. Informática (computación)	17	8.6%
E. Contabilidad	14	7.1%
F. Presupuestos	12	6.1%
G. Matemáticas, Probabilidad y estadística	11	5.5%
H. Derecho laboral (ley federal del trabajo)	11	5.5%
I. Mercadotecnia	10	5.1%
J. Dinámica de grupos	10	5.1%
K. Formación de instructores	8	4.1%
L. Impuestos (nominas, ISPT, IMSS, INFONAVIT)	7	3.5%
M. Finanzas	6	3.0%
N. Administración por objetivos	4	2.0%
N. Metodología de la investigación	4	2.0%
O. Seguridad e higiene industrial	2	1.0%
P. Aseessment Center	2	1.0%
Q. Conocimientos de idioma (inglés)		
R. Reclutamiento, selección y contratación de personal	1	.5%
S. Cursos sobre ética profesional	1	.5%
T. Administración de empresas y de personal	1	.5%
U. Solución de problemas y toma de dicisiones	1	.5%
V. Economía	1	.5%
W. Ergonomía o sistemas hombre-máquina	1	.5%
X. Redacción	1	.5%

Y. Sociología industrial	1	.5%
Z. Análisis transaccional	1	.5%

frecuencias: 198 respuestas dadas por los psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

---

En este cuadro se puede observar una gran variabilidad entre las opiniones de los psicólogos industriales en lo referente a las materias o cursos que deberían ser contemplados en el programa de psicología industrial, sin embargo, los psicólogos coinciden en considerar al desarrollo organizacional como una materia que debería ser incorporada en el curriculum académico.

CUADRO No. 25  
Preparación del profesorado

Preparación del profesorado	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Excelente	10	6.4%
(4) Buena	102	64.4%
(3) Regular	39	25.0%
(2) Mala	5	3.2%
(1) Deficiente	0	0 %

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Este cuadro nos muestra un alto porcentaje de psicólogos industriales que consideran que la preparación que demostraron sus profesores durante su formación académica fué buena.

CUADRO No. 26  
Aportaciones de experiencias personales del  
profesorado

Aportaciones de experiencias personales del profesorado	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Siempre	13	8.3%
(4) La mayoría de las veces	72	46.2%
(3) Algunas veces	51	32.7%
(2) Pocas veces	20	12.8%
(1) Nunca	0	0 %
frecuencias: 156 psicólogos industriales porcentaje : 100%		

En general se observa que la mayoría de las veces, los profesores aportaban - sus experiencias personales para complementar los conocimientos que se enseñan en las diferentes materias de psicología industrial.

CUADRO No. 27  
 Trabajos de investigación exigidos por el  
 profesorado

Trabajos de investigación exigidos por el profesorado	Frecuencia -Porcentaje	
(5) Siempre	4	2.6%
(4) La mayoría de las veces	33	21.2%
(3) Algunas veces	76	48.7%
(2) Pocas veces	40	25.6%
(1) Nunca	3	1.9%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar un alto porcentaje de psicólogos industriales que consideran que solamente en algunas ocasiones los profesores les piden - que realizaran trabajos de investigación en diferentes empresas.

CUADRO No. 28

Utilidad de realizar trabajos de investigación

Utilidad de realizar trabajos de investigación	Frecuencia	Porcentaje
(5) Siempre es útil	105	67.3%
(4) La mayoría de las veces es útil	27	17.3%
(3) Algunas veces es útil	20	12.9%
(2) Pocas veces es útil	3	1.9%
(1) Nunca es útil	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar un alto porcentaje de psicólogos industriales que opinan que siempre es útil realizar trabajos de investigación fuera de la universidad.

CUADRO No. 29  
Realización de prácticas profesionales

Realización de prácticas profesionales	Frecuencia- Porcentaje	
No	73	46.8%
Si	83	53.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar que a pesar de que se encontró un número mayor de psicólogos industriales que si realizaron prácticas profesionales en una organización, la diferencia entre ambos porcentajes no es muy grande.

CUADRO No. 30

Motivo de realización de prácticas profesionales

Motivo de realización de prácticas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
( ) Su propia iniciativa	24	15.3%
( ) Requisito de la universidad	46	29.5%
( ) Propia iniciativa y requisito de la universidad	11	7.1%
( ) Otros (especifique) - realización de tesis	2	1.3%
( ) No realizaron	73	46.8%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En relación con el cuadro anterior, se puede observar que del número de psicólogos industriales que si realizaron prácticas profesionales en una organización, el mayor porcentaje las efectuó como requisito de la universidad.

CUADRO No. 31

Utilidad de realizar prácticas profesionales además del  
servicio social

Utilidad de realizar prácticas profesionales además del servicio social	Frecuencia-	Porcentaje
(5) Siempre es útil	124	79.5%
(4) La mayoría de las veces es útil	25	16.0%
(3) Algunas veces es útil	4	3.9%
(2) Pocas veces es útil		0 %
(1) Nunca es útil		.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En general se puede observar que la mayoría de los psicólogos industriales consideran que siempre es útil realizar prácticas profesionales en una organización además del servicio social.

CUADRO No. 32

Semestre (s) en que realizó el servicio social y prácticas profesionales

A. Semestre (s) en que realizó el servicio social			B. Semestre (s) en que realizó prácticas profesionales		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
9° Semestre	23	14.8%	9° Semestre	10	6.4%
8° Semestre	42	26.9%	8° Semestre	14	9.1%
7° Semestre	37	23.8%	7° Semestre	10	6.4%
6° Semestre	9	5.8%	6° Semestre	4	2.6%
5° Semestre	1	.6%	5° Semestre	3	1.9%
4° Semestre	3	1.9%	4° Semestre	1	.6%
6° y 7° Semestres	2	1.3%	3° Semestre	1	.6%
7° y 8° Semestres	8	5.1%	2° Semestre	1	.6%
Los últimos dos semestres	3	1.9%	6° y 7° Semestres	3	1.9%
Los últimos cuatro semestres	1	.6%	7° y 8° Semestres	6	3.8%
Al terminar la carrera	22	14.1%	7° y 9° Semestres	4	2.6%
No lo han realizado	5	3.2%	Los últimos dos semestres	12	7.7%
			Los últimos tres semestres	10	6.4%
			Los últimos cuatro semestres	4	2.6%
			No las realizaron	73	46.8%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
por cada inciso  
porcentaje : 100%

En referencia a la realización del servicio social, se puede decir que la mayoría de los psicólogos cumplen con este requisito en los semestres séptimo y octavo de la carrera. Asimismo, se puede observar que las prácticas profesionales las llevan a cabo durante los últimos tres semestres de sus estudios.

CUADRO No. 33

Aplicabilidad de los conocimientos en el servicio  
social y prácticas profesionales

Aplicabilidad de los conocimientos en el servicio social	Frecuencia- Porcentaje	
No	33	21.2%
Si	118	75.6%
No lo realizaron	5	3.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Aplicabilidad de los conocimientos en las prácticas profesionales	Frecuencia- Porcentaje	
No	5	3.2%
Si	78	50%
No las realizaron	73	46.8%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Como se observa la mayoría de los psicólogos industriales consideran que aplicaron sus conocimientos al prestar sus servicios en las diferentes organizaciones tanto en la realización del servicio social como en las prácticas profesionales.

CUADRO No. 34

Tiempo semanal asignado al servicio social

Tiempo semanal asignado al servicio social	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Muy adecuado	39	25.0%
(4) Adecuado	84	53.9%
(3) Más o menos adecuado	24	15.4%
(2) Poco adecuado	1	.6%
(1) Inadecuado	3	1.9%
No lo realizaron	3	3.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar un alto porcentaje de psicólogos que con sideran que el tiempo semanal dedicado a la realización del servicio social es adecuado.

CUADRO No. 35  
Participación del psicólogo industrial en seminarios  
y convenciones

---

Participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones	Frecuencia-Porcentaje	
No	72	46.2%
Si	84	53.8%

---

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

En este cuadro se puede observar que aunque es mayor el número de psicólogos industriales que participan en seminarios y convenciones, la diferencia entre ambos porcentajes no es muy grande.

CUADRO No. 36

Mejor desempeño en el trabajo debido a la participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones

Mejor desempeño en el trabajo debido a la participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones	Frecuencia-Porcentaje	
No	7	4.5%
Si	149	95.5%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En general se puede observar que la mayoría de los psicólogos considera que el asistir a seminarios y convenciones relacionados con su profesión, le ayudarían a tener un mejor desempeño laboral

CUADRO No. 37  
Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión.

---

Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión	Frecuencia- Porcentaje	
No	121	77.6%
Si	35	22.4%

---

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

En este cuadro se puede apreciar un alto porcentaje de psicólogos industriales que no están inscritos en revistas especializadas en su profesión.

Nombre de las revistas a las que se encuentra inscrito  
el psicólogo industrial

---

1. Análisis Experimental de la Conducta.
  2. Asociación Latinoamericana de Psicología Social (ALAPSO).
  3. Asociación Mexicana de Capacitación (AMECAP)
  4. California Department of Mental Health.
  5. Cambio Organizacional.
  6. Capacitación Coparmex.
  7. Comercio.
  8. Educational Technology.
  9. Ejecutivo Actualizado.
  10. Ejecutivo de Finanzas.
  11. Enseñanza e Investigación en Psicología (CENAIP).
  12. Entorno Laboral.
  13. Expansión.
  14. Guía de Capacitación "Gamer"
  15. Intecap.
  16. Journal of Industrial Psychology.
  17. Management Today.
  18. Perfiles Educativos y Desarrollo Humano.
  19. Psicología.
  20. Psicología Industrial.
  21. Psychology Today
  22. Reflejos.
  23. Science Techniques ..
  24. Training & Development.
- 

En este cuadro se presentaron en orden alfabético el nombre de la revista - o (s) a la que están inscritos los psicólogos industriales, sin embargo, po demos observar que la mayor parte éstas son de divulgación comercial más que científicas.

CUADRO No. 38

Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial

Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial	Frecuencia-Porcentaje	
No	148	94.9%
Sí	8	5.1%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

Observamos un alto porcentaje de psicólogos que no han realizado publicaciones después de haber finalizado sus estudios de psicología industrial.

Nombre y fecha de las publicaciones realizadas  
por los psicólogos industriales

---

1. Colaboración en el libro de los diez años de la Facultad de Psicología de la UNAM
  2. Determinación de necesidades de entrenamiento y capacitación (Armo, 1978)
  3. La entrevista como técnica objetiva en la selección de personal. (1980).
  4. La experiencia estructurada en los grupos laborales de entrenamiento. (Memorias del II Congreso de Psicología, 1979).
  5. Mecanograma para implantar un programa de instrucción programada en adiestramiento, (1984).
  6. Mecanograma para la detección de necesidades (1983).
  7. Reclutamiento de líderes. (1er. encuentro de psicología del trabajo, 1981).
  8. Sistema de Capacitación. (CENAPRO, 1981).
- 

En este cuadro se presentaron en orden alfabético el nombre y fecha de las diferentes publicaciones realizadas por los psicólogos industriales.

CI'ADRO No. 39  
Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial

---

Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial	Frecuencia- Porcentaje	
No	139	89.1%
Si	17	10.9%

---

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

Este cuadro nos muestra que la mayoría de los psicólogos no han realizado in-  
vestigaciones al finalizar sus estudios de psicología industrial

Nombre y fecha de las investigaciones realizadas por los  
psicólogos industriales

---

1. Clima organizacional. (1982).
2. Comparación de dos técnicas de instrucción y de dos diseños de investigación en los cursos especializados de adiestramiento.
3. Comparación de dos técnicas instruccionales sujetas bajo dos diseños experimentales.
4. Criterios de éxito y características personales en investigadores químicos.
5. Detección de necesidades de capacitación. (1983)
6. Diagnóstico diferencial de detección de necesidades
7. Diagnóstico y estudio de clima organizacional, (1984).
8. Efecto de las prestaciones en la rotación de personal, (1981).
9. El alcoholismo y su relación con anuncios de televisión.
10. Estudio comparativo de motivaciones en ejecutivos y académicos mexicanos en sector público y privado, (1980)
11. Investigación de actitudes con personal sindicalizado. (C.F.E,1981)
12. Instrucción referida a criterios, un modelo de simulación. (1982)
13. La influencia del líder sobre la productividad del grupo (1982)
14. La participación en un curso de formación de equipos de trabajo (1980).
15. Perfil del investigador, criterios al éxito. (1984).
16. Programa de entrevista, base para la valuación de la conducta laboral, (1983).
17. Propuesta para la formación de estudiantes del área de psicología del trabajo. (1983)
18. Proyecto de baterías psicométricas para el sistema conasupo.
19. Trabajo y jubilación en el caso de México, (1984).
20. Un modelo de calificación de méritos (1982).

---

En este cuadro se dieron a conocer en orden alfabético el nombre de la investigación o (es) que han realizado los psicólogos industriales.

CUADRO No. 40

Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial

Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial	Frecuencia- Porcentaje	
No	125	80.1%
Si	31	19.9%
frecuencias: 156 psicólogos industriales		
porcentaje : 100%		

En general se puede observar que existe un porcentaje mayor de psicólogos - que no estan inscritos en alguna asociación relacionada con su profesión.

Nombre de la asociación a la que pertenece el  
psicólogo industrial

---

1. Anapsi
  2. Asociación de Capacitadores del Sector Público
  3. Asociación de Ejecutivos Especializados.
  4. Asociación de Psicólogos de la UNAM
  5. Asociación de Psicólogos Industriales (API)
  6. Asociación Latinoamericana de Psicología Social (ALAPSO)
  7. Asociación Mexicana de Capacitación (AMECAP)
  8. Profesionales de Desarrollo Organizacional (PRO-DO)
  9. Sociedad Mexicana de Psicología.
- 

En este cuadro se presentaron en orden alfabético el nombre de la asociación o (es) a la que pertenecen los psicólogos industriales.

Después de haber dado a conocer los resultados de las preguntas de la investigación en su orden correspondiente, el siguiente paso consistirá en presentar solamente aquellos resultados que sobresalieron y que consideramos importante mencionar al efectuar las diferentes relaciones entre las variables.

CUADRO No. 4 A

Área o departamento de la organización en la que trabaja/año en que terminó la carrera

Área o departamento de la organización en la que trabaja	Año en que terminó la carrera													
	1983 - 1984		1981-1982		1979 - 1980		1977 - 1978		1975 - 1976		1973 - 1974		1971- 1972	
	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	15	9.7%	17	10.9%	17	10.9%	10	6.5%	1	.6%	0	0%	0	0%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	11	7.1%	24	15.15%	9	5.8%	7	4.5%	5	3.2%	0	0%	2	1.3%
C. Potencia	4	2.6%	1	.6%	2	1.3%	0	0%	1	.6%	2	1.3%	0	0%
D. Recursos humanos (jerencia)	2	1.3%	0	0%	0	0%	2	1.3%	1	.6%	1	.6%	1	.6%
E. Valoración de puestos	1	.6%	5	3.2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
F. Desarrollo organizacional	0	0%	0	0%	3	1.9%	2	1.3%	0	0%	1	.6%	0	0%
G. Actividades no relacionadas con psicología	1	.6%	2	1.3%	1	.6%	1	.6%	0	0%	0	0%	0	0%
H. Mercadotecnia	0	0%	2	1.3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
I. Seguridad e higiene industrial	0	0%	0	0%	1	.6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
J. Departamento de quejas	0	0%	0	0%	1	.6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total frecuencias: 156 psicólogos industriales														
Total porcentajes: 100%														

En este cuadro se observa que de las generaciones del 77 en adelante los porcentajes más altos de psicólogos se encuentran en las áreas de selección y capacitación de personal. Los psicólogos que se dedican a las áreas de mercadotecnia y valoración de puestos pertenecen a las generaciones del 82 en adelante, sin embargo, en esos mismos años no existe ningún psicólogo trabajando en el área de desarrollo organizacional.

En cuanto a los psicólogos que ocupan puestos gerenciales en el área de Recursos Humanos se puede decir que pertenecen en su mayoría a las generaciones del 71 al 78.

Por último cabe mencionar que los psicólogos que no se dedican a las áreas relacionadas con psicología, pertenecen a las generaciones del 78 en adelante.

CUADRO 4. B

Area o departamento de la organización en la que trabaja/Titulado

Area o departamento de la organización en la que trabaja	No		Si	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	49	31.4%	11	7.1%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	39	25.0%	11	12.2%
C. Docencia	4	2.6%	6	3.8%
D. Recursos humanos (gerencia)	3	1.9%	4	2.6%
E. Valuación de puestos	4	2.6%	2	1.3%
F. Desarrollo organizacional	5	3.2%	1	.6%
G. Actividades no relacionadas con psicología.	3	1.9%	2	1.3%
H. Mercadotecnia	2	1.3%	0	0%
I. Seguridad e higiene industrial	1	.6%	0	0%
J. Departamento de cajas	0	0%	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se puede apreciar como independientemente del área de la organización en la que trabajan los psicólogos, existe un porcentaje mayor de ellos que no están titulados, a excepción de las áreas de docencia y gerencia de recursos humanos.

Al comparar las áreas de selección y capacitación de personal en donde se encuentran laborando el mayor número de psicólogos industriales, se puede decir que en esta última hay un porcentaje más alto de titulados.

CUADRO 4.C.

Area o departamento de la organización en la que trabaja/ estudios además de la licenciatura

Area o departamento de la organización en la que trabaja	Estudios además de la licenciatura			
	Sí		No	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	9	5.8%	51	32.7%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	19	12.2%	39	25.0%
C. Docencia	6	3.9%	4	2.6%
D. Recursos humanos (gerencia)	2	1.3%	5	3.2%
E. Valuación de puestos	1	.6%	5	3.2%
F. Desarrollo organizacional	4	2.6%	2	1.3%
G. Actividades no relacionadas con psicología	2	1.3%	3	1.9%
H. Mercadotecnia	1	.6%	1	.6%
I. Seguridad e higiene industrial	1	.6%	0	0 %
J. Departamento de quejas	0	0 %	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se muestra como independientemente del área de trabajo existe un porcentaje mayor de psicólogos industriales que no tienen estudios además de la licenciatura, a excepción de las áreas de docencia y desarrollo organizacional.

En cuanto a las áreas de selección y capacitación de personal podemos decir que en esta última área hay un mayor número de psicólogos que realizaron otros estudios al finalizar su carrera.

CUADRO No. 4 D

Area o departamento de la organización en la que trabaja/Área de mayor experiencia laboral

Área o departamento de la organización en la que trabaja	Área de mayor experiencia laboral															
	Reclutamiento, selección y contratación de personal		Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal		Selección y capacitación de personal		Docencia		Desarrollo organizacional		Mercadotecnia		Valuación de puestos		Selección, capacitación y desarrollo organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A. Reclutamiento, Selección y contratación de personal	51	32,7%	3	1,9%	6	3,8%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	5	3,2%	43	27,8%	8	5,1%	0	0%	2	1,3%	0	0%	0	0%	0	0%
C. Docencia	0	0%	1	,6%	1	,6%	8	5,1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
D. Recursos humanos (personal)	0	0%	3	1,9%	4	2,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
E. Valuación de puestos	3	1,9%	1	,6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1,3%	0	0%
F. Desarrollo organizacional	0	0%	3	1,9%	0	0%	0	0%	2	1,3%	0	0%	0	0%	1	,6%
G. Actividades no relacionadas con psicología	0	0%	3	1,9%	2	1,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
H. Mercadotecnia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1,3%	0	0%	0	0%
I. Seguridad e higiene	1	,6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
J. Departamento de quejas	0	0%	1	,6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Total Frecuencias: 156 psicólogos industriales

Total porcentajes: 100%

En este cuadro se puede observar que los psicólogos industriales que trabajan en las diferentes áreas de la organización, han tenido mayor experiencia laboral en selección y capacitación de personal a excepción de aquellos psicólogos que trabajan en las áreas de docencia y mercadotecnia.

CUADRO 4.E.

Area o departamento de la organización en la que trabaja/ el entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión.

Area o departamento de la organización en la que trabaja	El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión			
	No		Si	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	15	9.6%	45	28.8%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	28	17.9%	30	19.2%
C. Docencia	1	.6%	9	5.8%
D. Recursos humanos (gerencia)	1	.6%	6	3.8%
E. Valuación de puestos	1	.6%	5	3.2%
F. Desarrollo organizacional	2	1.4%	4	2.6%
G. Actividades no relacionadas con psicología	2	1.4%	3	1.9%
H. Mercadotecnia	2	1.4%	0	0 %
I. Seguridad e higiene industrial	0	0 %	1	.6%
J. Departamento de quejas	0	0 %	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Observamos que en la mayoría de las áreas de la organización en las que se encuentran trabajando los psicólogos industriales, existe un número mayor de los mismos que considera que recibieron el entrenamiento necesario para ejercer su profesión.

Es importante mencionar que en el área de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal se encuentra el mayor porcentaje de psicólogos que consideran que no recibieron dicho entrenamiento.

CUADRO No. 4 F

Area o departamento de la organización en la que trabaja/díes de preferencia laboral

Area o departamento de la organización en la que trabaja	Area de preferencia laboral															
	Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal		Recursos humanos (cualquier área)		Reclutamiento, selección y contratación de personal		Desarrollo organizacional		Selección y capacitación de personal		Metodología		Valuación de puestos		Seguridad e higiene Industrial	
	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje	Frecuen- cia	Porcen- taje
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	16	10.1%	9	5.8%	17	10.9%	4	2.6%	14	9.0%	0	0%	0	0%	0	0%
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	17	21.8%	8	5.2%	2	1.3%	6	3.9%	1	.6%	3	1.9%	1	.6%	0	0%
C. Docencia	7	4.5%	0	0%	0	0%	2	1.3%	0	0%	0	0%	0	0%	1	.6%
D. Recursos humanos (perención)	3	1.9%	4	2.6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
E. Valuación de puestos	2	1.3%	1	.6%	0	0%	1	.6%	0	0%	0	0%	2	1.3%	0	0%
F. Desarrollo organizacional	0	0%	1	.6%	0	0%	4	2.6%	0	0%	1	.6%	0	0%	0	0%
G. Actividades no relacionadas con psicología	5	3.2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
H. Metodología	1	.6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	.6%	0	0%	0	0%
I. Seguridad e higiene	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
J. Departamento de quejas	1	.6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total frecuencias: 156 psicólogos Industriales																
Total porcentajes: 100%																

En general se observa que la mayoría de los psicólogos Industriales se encuentran trabajando en el área de la organización, en donde les gustaría o preferirían trabajar a excepción de aquellos que laboran en áreas tales como docencia, seguridad industrial, departamento de quejas y actividades no relacionadas con psicología que desearían trabajar en el área de adiestramiento, capacitación, y desarrollo de personal. Asimismo, se observa que en el área de selección de personal no existe gran diferencia entre trabajar en esa misma área o en el área de capacitación.

CUADRO No. 5.A  
Sueldo/ tipo de organización en la que trabaja

Sueldo	Tipo de organización en la que trabaja			
	Público		Privado	
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje
146,600 o más	1	.6%	9	5.8%
135,100 - 146,500	2	1.3%	1	.6%
123,100 - 135,000	0	0%	1	.6%
112,100 - 123,000	2	1.3%	4	2.6%
100,600 - 112,000	3	1.9%	2	1.3%
89,100 - 100,500	9	5.8%	16	10.3%
77,600 - 89,000	12	7.7%	7	4.5%
66,100 - 77,500	14	8.9%	9	5.8%
54,600 - 66,000	20	12.7%	10	6.4%
43,100 - 54,500	10	6.4%	7	4.5%
31,600 - 43,000	5	3.2%	4	2.6%
20,100 - 31,500	4	2.6%	0	0%
No contestaron	2	1.3%	2	1.3%

Media de pública:	\$71,098.78	
Mediana de pública:	\$67,678.57	
Desviación estándar		
de pública	\$25,449.76	frecuencias: 156 psicólogos industriales
Media de privada:	\$91,678.57	porcentaje: 100%
Mediana de privada:	\$85,692.85	
Desviación estándar		
de privada	\$41,070.08	

En este cuadro se puede observar que el porcentaje más alto de psicólogos industriales que trabajan en organizaciones privadas, se encuentra en el rango de 89,100 -100,500, mientras que el de públicas se localiza en el rango de 54,600 - 66,000 lo cual nos muestra que existe una gran diferencia en lo referente a los sueldos entre los dos tipos de organizaciones. Esto puede observarse también, en las medias obtenidas en donde existe una diferencia de -- \$ 20,579.79'

CUADRO 5.B.

Sueldo/ Área o departamento de la organización en la que trabaja

Área o departamento de la organización en la que trabaja	Medias de Sueldo
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	\$ 72,989.65
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	\$ 84,326.78
C. Docencia	\$ 69,500.00
D. Recursos humanos (gerencia)	\$114,514.28
E. Valuación de puestos	\$ 79,466.66
F. Desarrollo organizacional	\$133,133.33
G. Actividades no relacionadas con psicología	\$ 55,700.00
H. Mercadotecnia	\$ 66,050.00
I. Seguridad e higiene industrial	\$ 48,800.00
J. Departamento de quejas	\$ 60,300.00

Frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar las diferencias de sueldos que existen entre las distintas áreas en donde se encuentra trabajando el psicólogo industrial. Las medias más altas de sueldos pertenecen a los psicólogos que laboran en áreas de desarrollo organizacional y gerencia de recursos humanos, mientras que las más bajas se encuentran en las áreas de seguridad e higiene industrial y actividades no relacionadas con psicología.

Es importante mencionar que en este cuadro no se dieron a conocer las frecuencias ni los porcentajes obtenidos, debido a que como estos se encontraban muy distribuidos entre los rangos no nos proporcionaban una visión clara de las diferencias entre las áreas.

CUADRO 5.C  
Sueldo/ titulado

Sueldo	Titulado			
	No		Si	
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje
146,600 o más	5	3.2%	5	3.2%
135,100 - 146,500	2	1.3%	1	.6%
123,600 - 135,000	1	.6%	0	0%
112,100 - 123,500	4	2.6%	2	1.3%
100,600 - 112,000	3	1.9%	2	1.3%
89,100 - 100,500	13	8.3%	12	7.8%
77,600 - 89,000	11	7.1%	8	5.1%
66,100 - 77,500	20	12.8%	3	1.9%
54,600 - 66,000	20	12.8%	10	6.4%
43,100 - 54,500	15	9.6%	2	1.3%
31,600 - 43,000	8	5.1%	1	.6%
20,100 - 31,500	4	2.6%	0	0%
No contestaron	4	2.6%	0	0%

Media no titulados: \$ 75,630.18

Mediana no titulados: \$ 69,520.00

Desviación estándar no titulados \$34,009.56

Media titulados: \$ 92,517.39

Mediana titulados: \$ 87,575.00

Desviación estándar titulados \$ 38,568.28

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En general se puede observar que en los rangos de 77,600 en adelante no existen diferencias entre los porcentajes de los psicólogos titulados y no titulados, sin embargo si comparamos los porcentajes en los rangos de 20,100 - 77,500 se puede apreciar que existe una mayor concentración de psicólogos que no estan titulados que -- tienen sueldos bajos.

Al analizar las medias obtenidas se observa que la diferencia de sueldos entre los dos grupos es de \$ 16,887.21

**CUADRO 5. D.**  
**Sueldo/ estudios además de la licenciatura**

Sueldo	Estudios además de la licenciatura			
	Si		No	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
146,600 o más	5	3.2%	5	5.2%
135,100 - 146,500	2	1.3%	1	.6%
123,600 - 135,000	1	.6%	0	0 %
112,100 - 123,500	2	1.3%	4	2.6%
100,600 - 112,000	3	1.9%	2	1.3%
89,100 - 100,500	11	7.1%	14	9.1%
77,600 - 89,000	6	3.8%	13	8.3%
66,100 - 77,500	5	3.2%	18	11.5%
54,600 - 66,000	5	3.2%	25	16.0%
43,100 - 54,500	3	1.9%	14	9.1%
31,600 - 43,000	1	.6%	8	5.1%
20,100 - 31,500	0	0 %	4	2.6%
No contestaron	1	.6%	3	1.9%
Media de psicólogos que tienen estudios además de la licenciatura	\$ 98,197.73			
Mediana de psicólogos que tienen estudios además de la licenciatura	\$ 91,172.72			
Desviación estándar de psicólogos que tienen estudios además de la licenciatura	\$ 43,486.23			
Media de psicólogos que no tienen estudios además de la licenciatura	\$ 73,397.22			
Mediana de psicólogos que no tienen estudios además de la licenciatura	\$ 68,000.00			
Desviación estándar de psicólogos que no tienen otros estudios además de la licenciatura	\$ 30,178.82			

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede decir, que los psicólogos que no han realizado otros estudios después de haber finalizado la carrera de psicología industrial, tienden a obtener sueldos más bajos. Esto se puede apreciar mas claramente si observamos las diferencias de porcentajes que existen entre ambos grupos en los rangos de 20,000-89,000 y la diferencia entre las medias obtenidas.

CUADRO No. 7.A

Tipo de universidad/tipo de organización en la que  
trabaja

Tipo de universidad	Tipo de organización en la que trabaja			
	Pública		Privada	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Universidad pública	73	46.8%	31	19.9%
Universidad privada	11	7.0%	41	26.3%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

Este cuadro nos muestra como los psicólogos industriales que egresan de universidades públicas, tienden a laborar en empresas del sector público y los egresados de universidades privadas en organizaciones pertenecientes al sector privado.

CUADRO No. 8.A  
 Año en que terminó la carrera/titulado

Año en que terminó la carrera	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1983 - 1984	26	16.7%	8	5.1%
1981 - 1982	40	25.6%	11	7.1%
1979 - 1980	25	16.0%	9	5.8%
1977 - 1978	15	9.6%	7	4.5%
1975 - 1976	5	3.2%	3	1.9%
1973 - 1974	0	0.7%	4	2.6%
1971 - 1972	1	.6%	2	1.3%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En general se puede observar que a partir de las generaciones de 1979 existe un mayor número de psicólogos que no están titulados.

Cabe mencionar que de la generación 1973 - 1974 todos los psicólogos son titulados.

CUADRO No. 8. B.

Año en que terminó la carrera/realización de prácticas profesionales

Año en que terminó la carrera	Realización de prácticas profesionales			
	No		Si	
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje
1983 - 1984	16	10.3%	18	11.5%
1981 - 1982	18	11.5%	33	21.2%
1979 - 1980	15	9.6%	19	12.2%
1977 - 1978	13	8.3%	9	5.8%
1975 - 1976	6	3.9%	2	1.3%
1973 - 1974	3	1.9%	1	.6%
1971 - 1972	2	1.3%	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales

porcentaje : 100%

En este cuadro se observa que en las generaciones de 1971 - 1973 los porcentajes de psicólogos que realizaron prácticas profesionales en una organización son bajos, mientras que en las generaciones de 1979 - 1984 existe un porcentaje mayor de psicólogos que si llevaron a cabo prácticas profesionales en las diferentes empresas.

CUADRO No. 9. A  
 Titulado/ asociación a la que pertenece el psicólogo industrial

Titulado	Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial			
	No		Si	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	95	60.9%	15	9.6%
Si	16	10.3%	30	19.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar que de los psicólogos que no están titulados hay un número mayor de ellos que no pertenecen a ninguna asociación, mientras que de los psicólogos titulados existe un porcentaje más alto que están inscritos a alguna sociedad de psicología.

CUADRO No. 11.A.

Tiempo de experiencia laboral/ área o departamento en la que se encuentra trabajando

Área o departamento en la que se encuentra trabajando	Medias de tiempo de experiencia laboral obtenidas (en meses)
A. Reclutamiento, selección y contratación de personal	35.4
B. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	42.9
C. Docencia	45.3
D. Recursos humanos (gerencia)	77.6
E. Valuación de puestos	19.1
F. Desarrollo organizacional	69.8
G. Actividades no relacionadas con psicología	36.5
H. Mercadotecnia	12.5
I. Seguridad e higiene industrial	36.5
J. Departamento de quejas	60.5

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se observa las diferencias que existen entre las distintas áreas en donde se encuentra trabajando el psicólogo industrial en lo referente al tiempo de experiencia laboral. Las medias más altas las encontramos en las áreas de gerencia de recursos humanos y desarrollo organizacional, mientras que las más bajas se localizan en las áreas de valuación de puestos y mercadotecnia.

Es importante mencionar que en este cuadro no se dieron a conocer las frecuencias ni los porcentajes obtenidos debido a que como estos se encontraban muy distribuidos entre los rangos no nos proporcionaban una visión clara de las diferencias entre las áreas.

CUADRO No. 12.A

Experiencia del psicólogo industrial de acuerdo al tipo de organización/  
Tipo de organización en la que trabaja

Experiencia del psicólogo industrial de acuerdo al tipo de organización	Tipo de organización en la que trabaja			
	Pública		Privada	
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje
A. Empresas del Sector Público	40	25.6%	5	3.2%
B. Empresas del Sector Privado	2	1.3%	48	30.8%
C. En ambas	42	26.9%	19	12.2%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se puede apreciar que los psicólogos industriales se encuentran trabajando en el tipo de organización en donde han tenido mayor experiencia laboral. Asimismo, se observa que de los psicólogos que han tenido experiencia en ambas organizaciones, existe un porcentaje más alto que trabajan en empresas del sector público.

CUADRO No. 17 A.  
Calidad del entrenamiento/Tipo de universidad

Calidad del entrenamiento	Tipo de universidad							
	D. Ergonomía o sistemas hombre-máquina				N. Derecho laboral (ley federal del trabajo)			
	Universidad Pública		Universidad Privada		Universidad Pública		Universidad Privada	
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Excelente	9	5.8%	4	2.5%	4	2.6%	4	2.6%
(4) Bueno	34	21.8%	8	5.1%	15	9.6%	10	6.4%
(3) Regular	29	18.6%	19	12.2%	26	16.7%	25	16.0%
(2) Malo	12	7.7%	10	6.1%	23	14.7%	7	4.5%
(1) Deficiente	3	1.9%	0	0%	5	3.2%	3	1.9%
(0) No la cursó	17	10.9%	2	1.3%	31	19.9%	3	1.9%

K. Seminario de investigación y de tesis

	Universidad Pública		Universidad Privada		
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	
(5) Excelente	10	6.4%	9	5.8%	Frecuencias: 156 psicólogos industriales en cada inciso. porcentaje: 100% en cada inciso.
(4) Bueno	13	8.3%	17	10.9%	
(3) Regular	17	10.9%	11	7.1%	
(2) Malo	7	4.5%	6	3.8%	
(1) Deficiente	8	5.1%	9	5.8%	
(0) No la cursó	49	31.4%	0	0%	

En este cuadro se puede observar que en los tres grupos de materias, existe un mayor número de psicólogos industriales egresados de las Universidades Públicas que no las cursaron.

CUADRO No. 22 A.  
 Área de preferencia laboral/tipo de organización en la que  
 trabaja

Área de preferencia laboral	Tipo de organización en la que trabaja			
		Pública Frecuencia-Porcentaje	Privada Frecuencia-Porcentaje	
A. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	43	27.6%	30	19.3%
B. Recursos humanos (cualquier área)	11	7.0%	12	7.7%
C. Reclutamiento, selección y contratación de personal	10	6.4%	9	5.8%
D. Desarrollo organizacional	4	2.6%	13	8.3%
E. Selección y capacitación de personal	11	7.0%	4	2.6%
F. Mercadotecnia	1	.6%	4	2.6%
G. Valuación de puestos	3	1.9%	0	0%
H. Seguridad e higiene industrial	1	.6%	0	0%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
 porcentaje : 100%

En este cuadro observamos un alto porcentaje de psicólogos industriales que prefieren trabajar en el área de capacitación de personal, tanto en las organizaciones privadas como en las públicas, sin embargo, en esta última el porcentaje es mayor.

En lo que respecta al área de desarrollo organizacional se puede observar que hay una mayor tendencia a trabajar en ella en las empresas pertenecientes al sector privado.

CUADRO no. 22. B

Área de preferencia laboral/ tipo de universidad

Área de preferencia laboral	Tipo de universidad			
A. Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	51	32.7%	22	14.1%
B. Recursos humanos (cualquier área)	15	9.6%	8	5.1%
C. Reclutamiento, selección y contratación de personal	12	7.7%	7	4.5%
D. Desarrollo organizacional	8	5.1%	9	5.8%
E. Selección y capacitación de personal	13	8.4%	2	1.3%
F. Mercadotecnia	1	.6%	4	2.6%
G. Valuación de puestos	3	1.9%	0	0%
H. Seguridad e higiene industrial	1	.6%	0	0%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En relación con el cuadro anterior se puede observar que en las áreas de capacitación de personal y recursos humanos, hay un mayor número de psicólogos industriales egresados de universidades públicas que prefieren trabajar en ellas, mientras que en las áreas de desarrollo organizacional y mercadotecnia, los porcentajes más altos corresponden a los psicólogos egresados de universidades privadas.

CUADRO No. 29. A.  
Realización de prácticas profesionales/tipo de universidad

---

	Universidad Pública		Universidad-Privada	
	Frecuencia-Porcentaje		Frecuencia-Porcentaje	
No	60	38.5%	13	8.3%
Sí	44	28.2%	39	25.0%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

---

Como se puede observar en este cuadro el porcentaje de psicólogos egresados de universidades públicas que no realizaron prácticas profesionales es considerablemente mayor que el de los egresados de universidades privadas.

CUADRO No. 32. A

Semestre (s) en que realizó el servicio social y prácticas profesionales/ tipo de universidad

Semestre (s) en que realizó el servicio social	Tipo de universidad			
	Universidad Pública Frecuencia-Porcentaje		Universidad Privada Frecuencia-Porcentaje	
9° Semestre	20	12.9%	3	1.9%
8° Semestre	29	18.6%	13	8.3%
7° Semestre	23	14.7%	14	9.0%
6° Semestre	4	2.6%	5	3.2%
5° Semestre	1	.6%	0	0 %
4° Semestre	1	.6%	2	1.3%
6° y 7° Semestres	0	0 %	2	1.3%
7° y 8° Semestres	1	.6%	7	4.5%
Los últimos dos semestres	1	.6%	2	1.3%
Los últimos cuatro semestres	0	0 %	1	.6%
-Al terminar la carrera	20	12.9%	2	1.3%
-No lo ha realizado	4	2.6%	1	.6%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se observa que los psicólogos industriales egresados de una universidad pública tienden a realizar su servicio social al terminar la carrera y en los semestres de séptimo, octavo y noveno, mientras que los psicólogos egresados de las universidades privadas realizan el servicio social durante los semestres de séptimo y octavo o en el transcurso de sus estudios.

Cabe mencionar que en este cuadro no se mostraron los porcentajes correspondientes a la relación de prácticas profesionales con tipo de universidad, debido a que estos se distribuyeron igualmente entre los criterios de ambos grupos.

CUADRO No. 35 A.

Participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones/ tipo de organización en la que trabaja

Participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones	Tipo de organización en la que trabaja			
	Pública Frecuencia-Porcentaje		Privada Frecuencia-Porcentaje	
No	35	22.4%	37	23.8%
SI	49	31.4%	35	22.4%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se nos muestra que en las organizaciones pertenecientes al sector público existe un número mayor de psicólogos que participan en seminarios y convenciones relacionados con la psicología industrial.

CUADRO No. 35.B

Participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones/ tipo de universidad

Participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones	Tipo de Universidad			
	Universidad Pública	Universidad Privada		
	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje	Frecuencia-Porcentaje
No	40	25.7%	32	20.5%
Si	64	41.0%	20	12.8%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar que el porcentaje más alto de psicólogos que participan en seminarios y convenciones corresponde a los egresados de universidades públicas.

CUADRO No. 38.A  
Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial/tipo  
de universidad

Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial	Tipo de Universidad			
	Universidad Pública Frecuencia-Porcentaje		Universidad Privada Frecuencia-Porcentaje	
No	96	61.6%	52	33.3%
Sí	8	5.1%	0	0%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro se puede observar que solo los psicólogos industriales egresados de universidades públicas han realizado publicaciones relacionadas con su profesión.

CUADRO No. 40 A.

Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial/tipo  
de universidad

Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial	Tipo de Universidad			
	Universidad Pública Frecuencia-Porcentaje		Universidad Privada Frecuencia-Porcentaje	
No	76	48.7%	49	31.4%
Si	28	18.0%	3	1.9%

frecuencias: 156 psicólogos industriales  
porcentaje : 100%

En este cuadro podemos observar, que la mayoría de los psicólogos industriales que pertenecen a alguna asociación son egresados de universidades públicas.

A continuación se presentara la lista de las relaciones entre variables que se realizaron pero que no fueron incluidas en el análisis de resultados debido a que no se pudieron establecer diferencias entre sus porcentajes.

1. Edad:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tiempo de experiencia laboral
  
4. Area o departamento de la organización en la que trabaja:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
  - c) Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su profesión
  - d) Obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial
  - e) Deficiencias en la formación académica del psicólogo industrial
  - f) Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología
  
5. Sueldo:
  - a) Edad
  - b) Tipo de universidad
  - c) Año en que terminó la carrera
  - d) Tiempo de experiencia laboral
  - e) Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - f) Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - g) Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial
  
8. Año en que terminó la carrera
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Secuencia de las materias
  - c) Repetición de los temas
  - d) Número de materias impartidas
  - e) Calidad del entrenamiento
  - f) Aplicabilidad de los conocimientos

- r) El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión.
  - h) Necesidad de tomar curso adicionales para ejercer su profesión
  - i) Obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial
  - j) Deficiencias en la formación académica del psicólogo industrial
  - k) Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología industrial
  - l) Preparación del profesorado
  - m) Aportaciones de experiencias personales del profesorado
  - n) Trabajos de investigación exigidos por el profesorado
  - ñ) Motivo de realización de prácticas profesionales
  - o) Utilidad de realizar prácticas profesionales además del servicio social
  - p) Aplicabilidad de los conocimientos en el servicio social y prácticas profesionales
  - q) Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión
  - r) Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - s) Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - t) Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial
9. Titulado
- a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
  - c) Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión
  - d) Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - e) Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial
10. Estudios además de la licenciatura:
- a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
11. Tiempo de experiencia laboral:
- a) Tipo de organización en la que trabaja

13. Area de mayor experiencia laboral:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
14. Secuencia de las materias:
  - a) Tipo de universidad
15. Repetición de los temas:
  - a) Tipo de universidad
16. Número de materias impartidas:
  - a) Tipo de universidad
18. Aplicabilidad de los conocimientos:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Area o departamento de la organización en la que trabaja
19. Entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
  - c) Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su profesión
  - d) Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas
  - e) Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - f) Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial
  - g) Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial
20. Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su profesión:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
- 21.- Obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial
  - a) Tipo de organización en la que trabaja

23. Deficiencias de la formación académica del psicólogo industrial
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
  
24. Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología industrial:
  - a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
  
25. Preparación del profesorado:
  - a) Tipo de universidad
  
26. Aportaciones de experiencias personales del profesorado:
  - a) Tipo de universidad
  
27. Trabajos de investigación exigidos por el profesorado:
  - a) Tipo de universidad
  - b) Utilidad de realizar trabajos de investigación.
  
28. Utilidad de realizar trabajos de investigación
  - a) Tipo de universidad
  
29. Realización de prácticas profesionales:
  - a) Utilidad de realizar prácticas profesionales además del servicio social
  
30. Motivo de realización de prácticas profesionales:
  - a) Tipo de universidad
  
31. Utilidad de realizar prácticas profesionales además del servicio social
  - a) Tipo de universidad
  
33. Aplicabilidad de los conocimientos en el servicio social y en las prácticas profesionales
  - a) Tipo de universidad
  
34. Tiempo semanal asignado al servicio social:

a) Tipo de universidad

36. Mejor desempeño en el trabajo debido a la participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones:
- a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
37. Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión
- a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
38. Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial:
- a) Tipo de organización en la que trabaja
39. Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial
- a) Tipo de organización en la que trabaja
  - b) Tipo de universidad
40. Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial:
- a) Tipo de organización en la que trabaja.

Cabe señalar que a pesar de que la variable sexo no fué incluida en el cuestionario se consideró que podría ser de interés e importancia relacionarla con las variables preestablecidas por lo que en base al control que se llevaba de los cuestionarios se obtuvieron los siguientes porcentajes: 64.7% correspondieron al sexo femenino y 35.3% al sexo masculino.

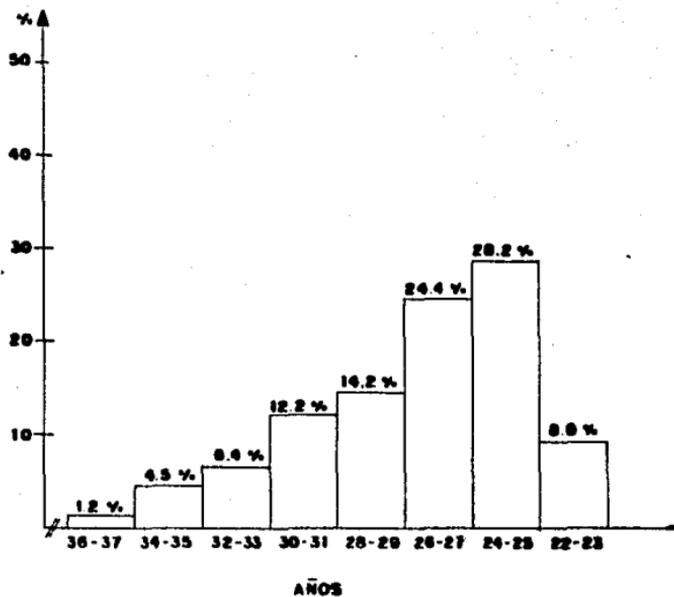
Las relaciones que se efectuaron y que no fueron incluidas en el análisis de resultados por los motivos antes mencionados son:

- a) Tipo de organización en la que trabaja
- b) Area o departamento de la organización en la que trabaja
- c) Sueldo
- d) Tipo de universidad
- e) Titulado

- f) Estudios además de la licenciatura
- g) Tiempo de experiencia laboral
- h) Experiencia del psicólogo industrial de acuerdo al tipo de organización.
- i) Area de mayor experiencia laboral
- j) Calidad del entrenamiento
- k) Aplicabilidad de los conocimientos
- l) El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión.
- m) Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su profesión
- n) Obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial
- ñ) Area de preferencia laboral
- o) Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología industrial.
- p) Realización de prácticas profesionales
- q) Motivo de realización de prácticas profesionales.
- r) Participación del psicólogo industrial en seminarios y convenciones
- s) Inscripción del psicólogo industrial en revistas especializadas en su profesión.
- t) Publicaciones realizadas por el psicólogo industrial
- u) Investigaciones realizadas por el psicólogo industrial
- v) Asociación a la que pertenece el psicólogo industrial.

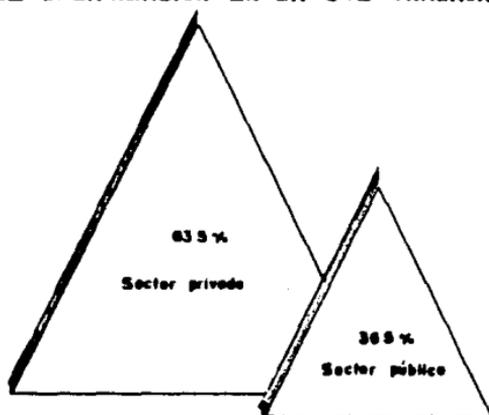
# GRAFICA No 1

## EDAD



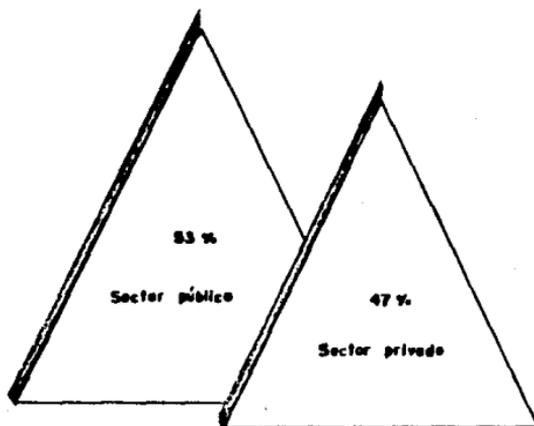
**GRAFICA No 2**

**TIPO DE ORGANIZACION EN LA QUE TRABAJA**



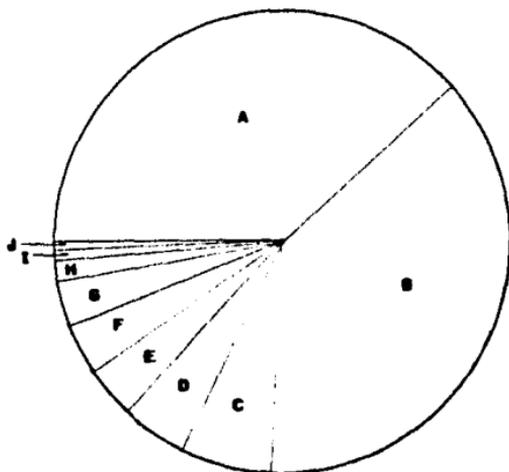
**GRAFICA No. 3**

**NUMERO DE PSICOLOGOS POR TIPO DE ORGANIZACION**



GRAFICA No. 4

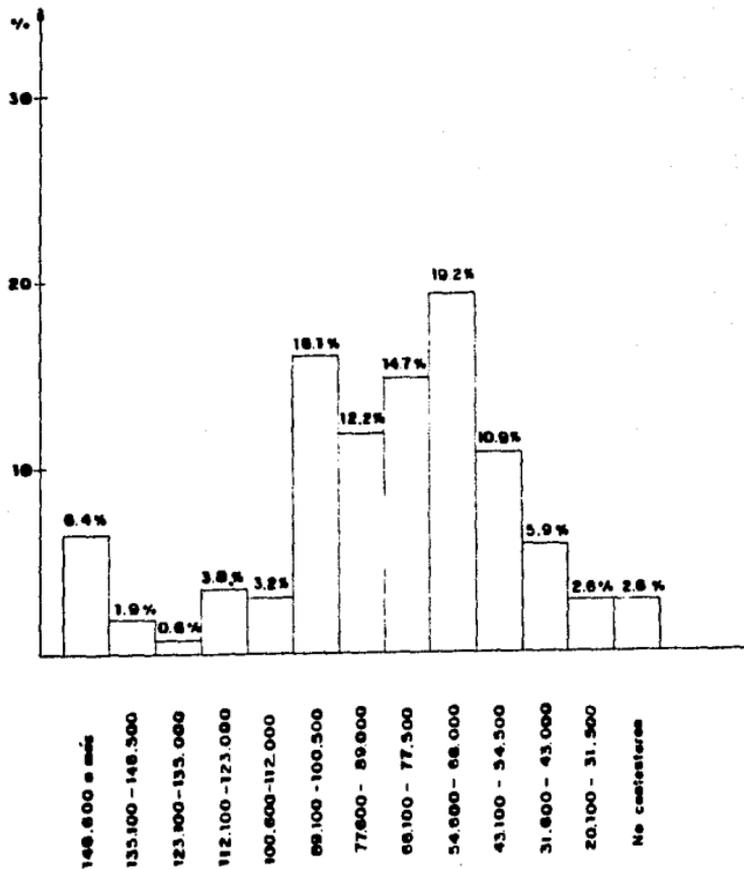
AREA O DEPARTAMENTO DE LA ORGANIZACION EN LA QUE TRABAJA



	%
A Reclutamiento, selección y contratación de personal.	38.5
B Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal.	37.2
C Deserción.	6.6
D Recursos humanos (Gerencia)	4.5
E Valoración de puestos.	3.6
F Desarrollo organizacional	3.0
G Actividades no relacionadas con psicología	3.2
H Inspección	1.3
I Seguridad e higiene Industrial	0.6
J Departamento de quejas	0.6

**GRAFICA No. 5**

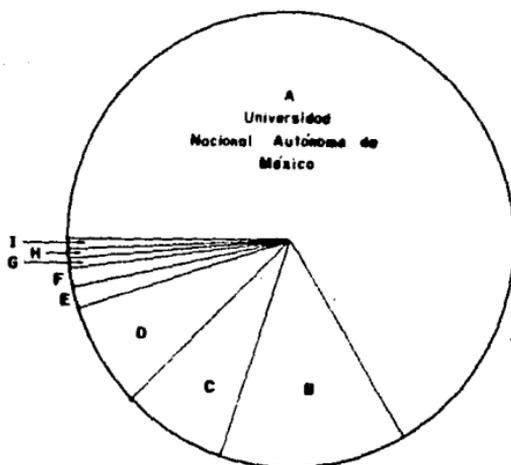
**SUELDO**



**SUELDO**

GRAFICA No 6

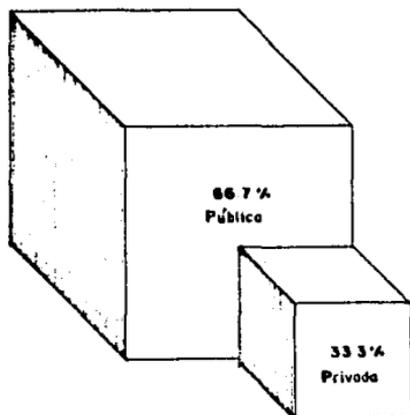
NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD O ESCUELA



	%
A Universidad Nacional Autónoma de México	66.7
B Universidad Anahuac	13.8
C Universidad Iberoamericana	7.7
D Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	7.7
E Universidad Intercontinental	1.3
F Universidad Salesiana	1.3
G Universidad del Valle de México	0.8
H Universidad Femenina de México	0.8
I Universidad de las Américas	0.8

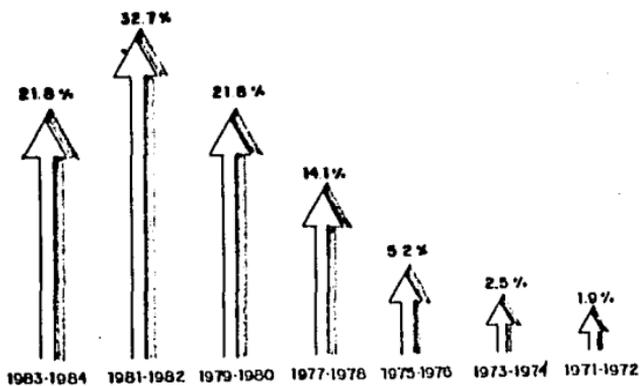
GRAFICA No 7

TIPO DE UNIVERSIDAD



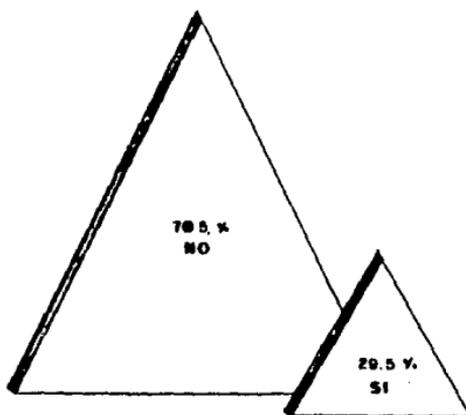
GRAFICA No 8

AÑO EN QUE TERMINO LA CARRERA



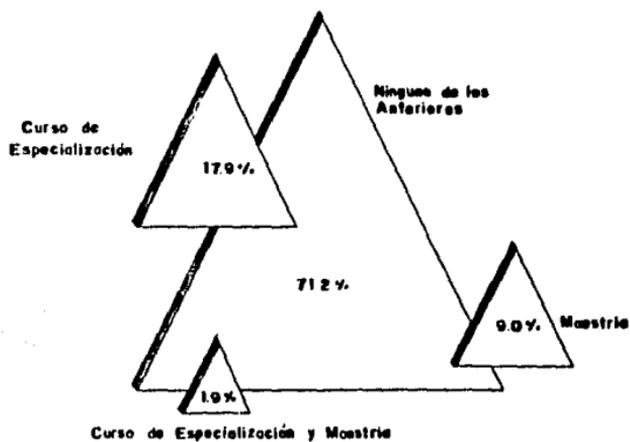
**GRAFICA No 9**

**TITULADO**

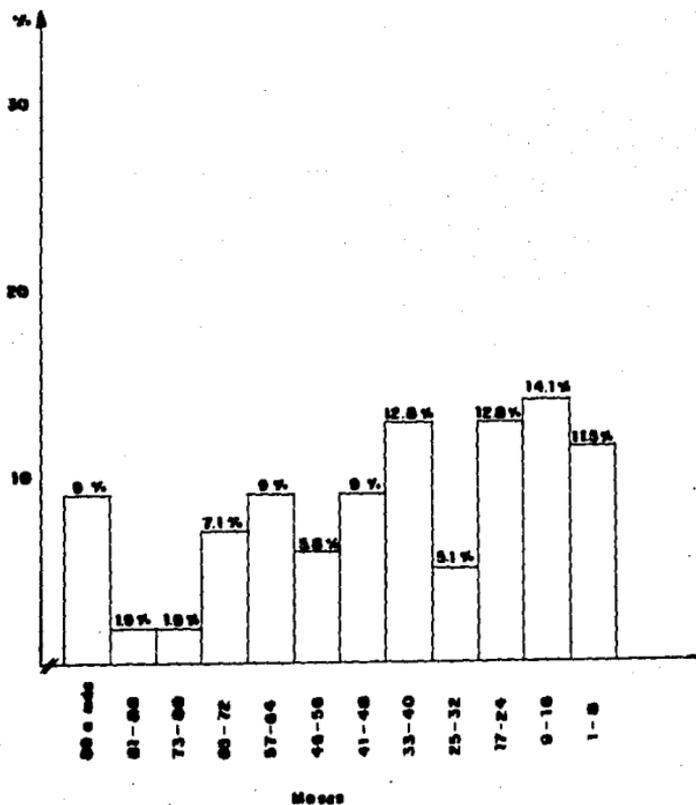


**GRAFICA No 10**

**ESTUDIOS ADEMAS DE LA LICENCIATURA**

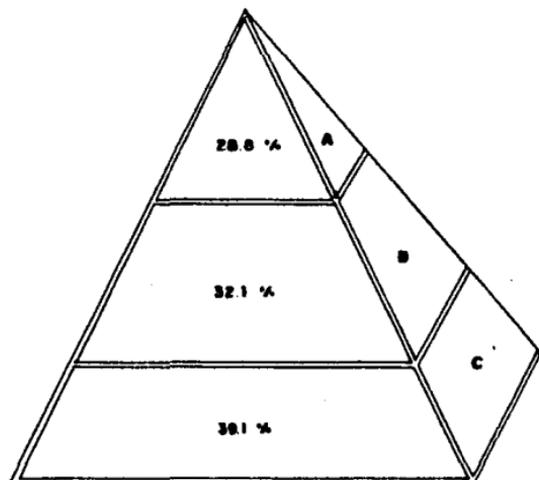


**GRAFICA No 11**  
**TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL**



**GRAFICA No 12**

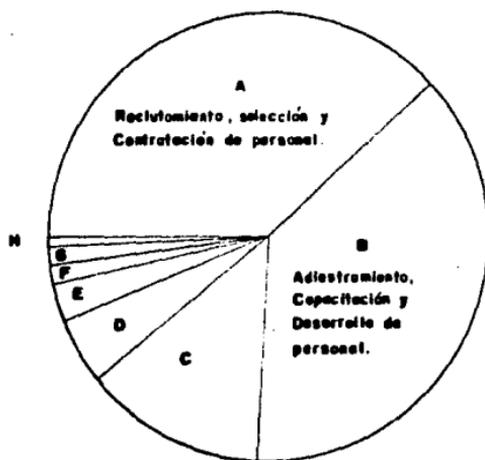
**EXPERIENCIA DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL DE ACUERDO AL TIPO DE ORGANIZACION**



- A** Empresas del sector público
- B** Empresas del sector privado
- C** Ambos.

**GRAFICA No. 13**

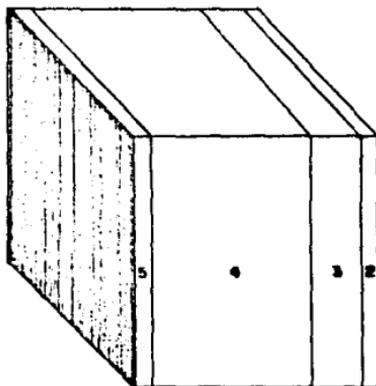
**AREA DE MAYOR EXPERIENCIA LABORAL**



	%
A Reclutamiento, selección y contratación de personal	38.4
B Adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal	37.2
C Selección y capacitación de personal	13.5
D Decreción	5.1
E Desarrollo organizacional	2.6
F Mercadotecnia	1.3
G Valuación de puestos	1.3
H Selección, capacitación y desarrollo organizacional	0.6

GRAFICA No. 14

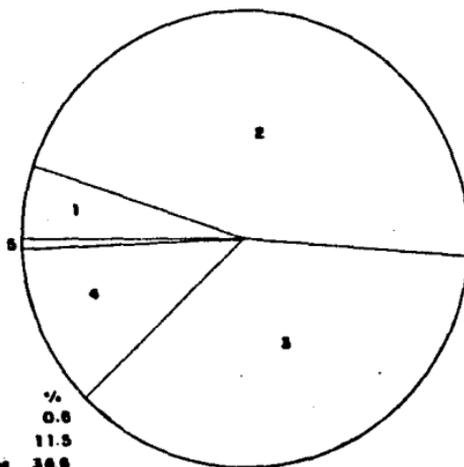
SECUENCIA DE LAS MATERIAS



	%.
5 Muy adecuada	5.7
4 Adecuada	89.9
3 Mas o menos adecuada	19.9
2 Poco adecuada	4.5
1 Inadecuada	0.0

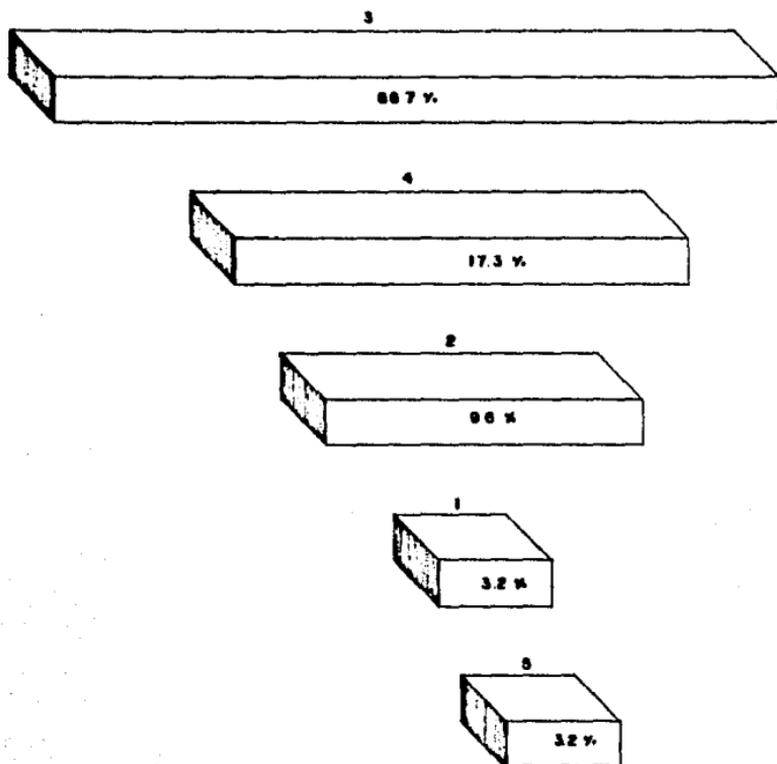
GRAFICA No. 15

REPETICION DE LOS TEMAS



	%.
5 Muy repetitivos	0.6
4 Repetitivos	11.5
3 Mas o menos repetitivos	38.9
2 Poco repetitivos	46.2
1 Nada repetitivos	5.1

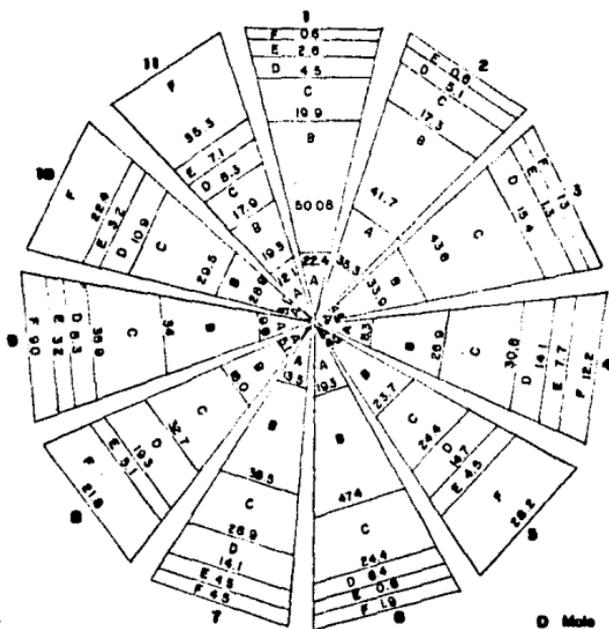
**GRAFICA No 16**  
**NUMERO DE MATERIAS IMPARTIDAS**



- 5 Muy adecuado.
- 4 Adecuado
- 3 Más o menos adecuado.
- 2 Poco adecuado.
- 1 Inadecuado.

## GRAFICA No 17

### CALIDAD DEL ENTRENAMIENTO



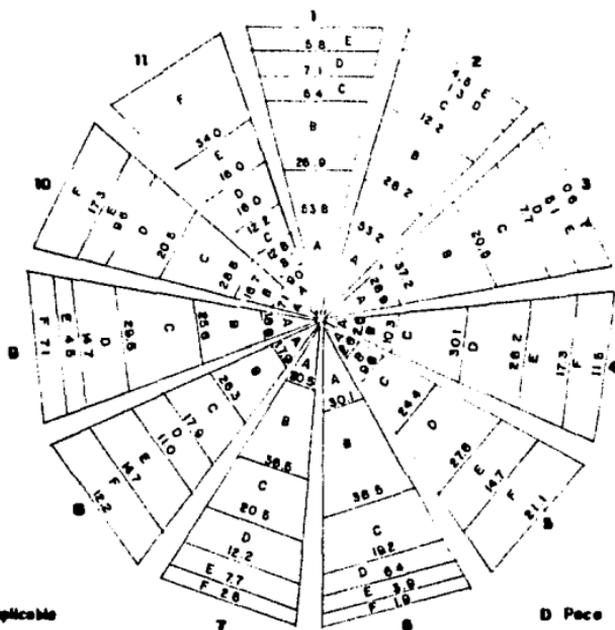
A Excelente  
B Bueno  
C Regular

D Malo  
E Deficiente  
F No lo cursó

- 1 Reclutamiento y selección de personal
- 2 Capacitación, entrenamiento y desarrollo de recursos humanos
- 3 Administración de empresas y de personal
- 4 Ergonomía e sistemas Hombre-Máquina
- 5 Investigación del mercado y la conducta del consumidor
- 6 Análisis y Descripción de puestos
- 7 Valoración de puestos
- 8 Derecho laboral (Ley Federal del trabajo)
- 9 Teoría y/o conducta de la organización
- 10 Sociología Industrial
- 11 Seminario de Investigación y de tesis

# GRAFICA No 18

## APLICABILIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS



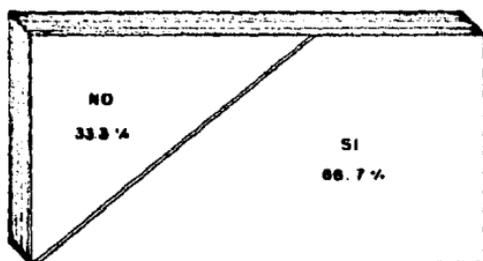
A Muy aplicable  
 B Aplicable  
 C Mas o menos aplicable

D Poco aplicable  
 E Nada aplicable  
 F No lo cursó

- 1 Reclutamiento y selección de personal
- 2 Capacitación, entrenamiento y Desarrollo de recursos humanos
- 3 Administración de empresas y de personal
- 4 Ergonomía o sistemas Hombre-Máquina
- 5 Investigación del mercado y la conducta del consumidor
- 6 Análisis y descripción de puestos
- 7 Valuación de puestos
- 8 Derecho laboral (Ley federal del trabajo)
- 9 Teoría y/o conducta de la organización
- 10 Sociología Industrial.
- 11 Seminario de Investigación y de Tesis

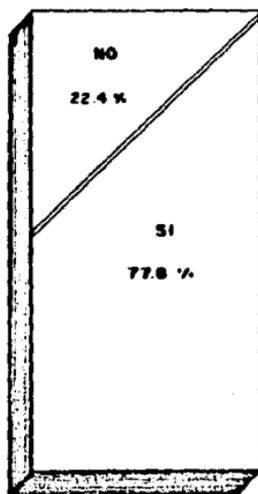
**GRAFICA No 19**

**EL ENTRENAMIENTO RECIBIDO LE DIO LA PREPARACION  
NECESARIA PARA EJERCER SU  
PROFESION**



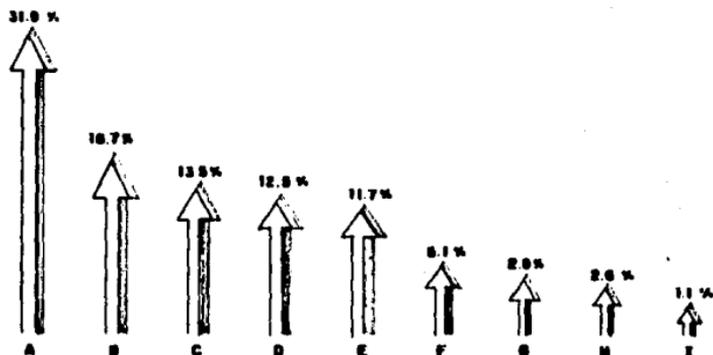
**GRAFICA No 20**

**NECESIDAD DE TOMAR CURSOS ADICIONALES PARA EJERCER  
SU PROFESION**



GRAFICA No 21

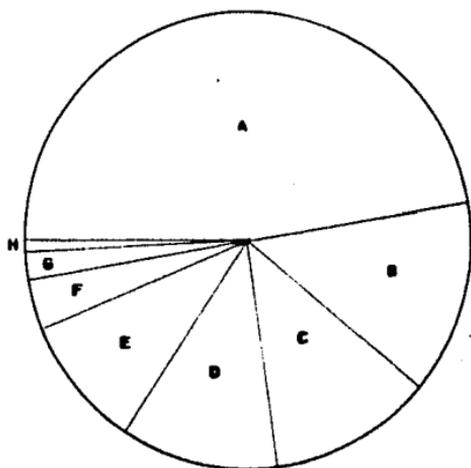
OBSTACULOS CON QUE SE ENCUENTRA EL PSICOLOGO INDUSTRIAL



- A Desconocimiento y resistencia por parte de las Empresas a la utilización de técnicas psicológicas
- B Competencia y desprestigio de la carrera de Psicología Industrial originado por profesionales de diferentes carreras.
- C Dificultad por parte del psicólogo Industrial para obtener proyección profesional dentro de la organización.
- D Falta de preparación académica
- E Falta de experiencia en la dinámica de las empresas.
- F Falta de actualización de conocimientos por parte del psicólogo Industrial y comunicación con profesionales de su misma área
- G El psicólogo Industrial subestima la remuneración de sus servicios profesionales
- H Competencia con psicólogos no especializados en el área Industrial
- I Excesiva demanda y poca oferta originado por el desempleo

GRAFICA No 22

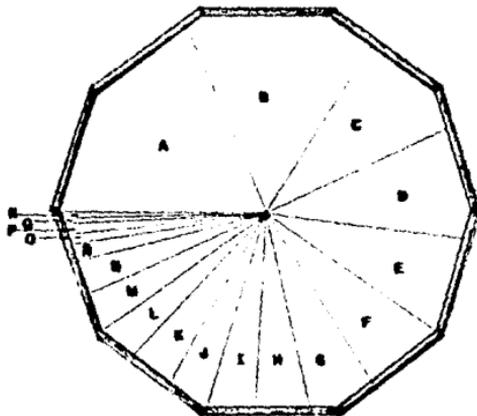
AREA DE PREFERENCIA LABORAL



A	Adiestramiento, capacitación y desarrollo pnal.	40.8
B	Recursos humanos (cualquier área)	14.8
C	Reclutamiento, selección y contratación de pnal.	12.2
D	Desarrollo organizacional.	10.8
E	Selección y capacitación de personal	9.8
F	Mercadotecnia	3.2
G	Valoración de puestos.	1.8
N	Seguridad e higiene industrial.	0.8

GRAFICA N° 23

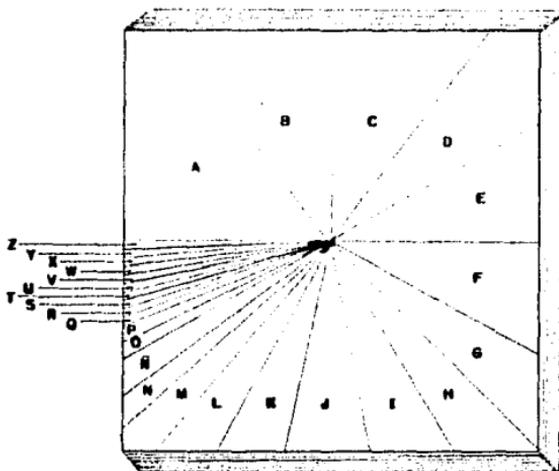
DEFICIENCIAS DE LA FORMACION ACADÉMICA DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL



	%
A Falta de prácticas de campo	18.0
B Administración de Empresas y de Personal	15.4
C Limitación en el conocimiento de nuevos axiomas psicológicos (Elaboración, Estandarización, Aplicación e Interpretación)	6.1
D Derecho laboral (Ley Federal del trabajo)	6.1
E Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de personal	7.0
F Los programas académicos deben de ser acordes con las necesidades de las empresas.	7.1
G Profundizar los materias que se cursan	6.7
H Ergonomía o sistemas Hombre - Máquina	4.2
I Valoración de puestos	3.0
J Mala preparación de los maestros e irresponsabilidad	3.0
K Teoría y/o conducta de la Organización	3.0
L Reclutamiento, selección y contratación de personal	3.1
M Metodología de la Investigación	3.1
N Investigación del mercado y la conducta del consumidor	2.0
Ñ Sociología Industrial	1.3
O Análisis y descripción de puestos	0.8
P Mala distribución del horario de clases	0.8
Q Excesivo número de materias en tronco común y poca especialización en el área	0.6
R Bibliografía deficiente y obsoleta	0.3

GRAFICA No 24

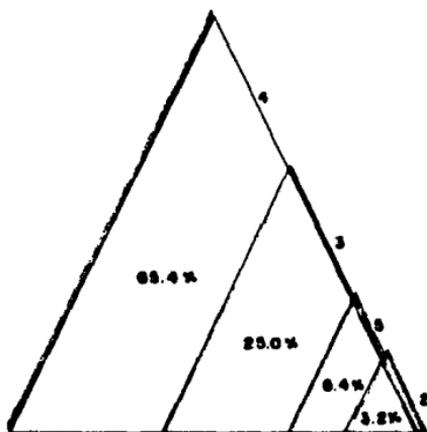
MATERIAS O CURSOS NO CONTEMPLADOS EN EL PROGRAMA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL



	%		%
A Desarrollo organizacional	16.2	Ñ Metodología de la investigación	2.0
B Técnicas de la entrevista	10.1	O Seguridad e higiene industrial	1.0
C Valoración de puestos	9.1	P Assessment center	1.0
D Informática (computación)	8.0	Q Conocimientos de idiomas (inglés)	0.5
E Contabilidad	7.1	R Reclutamiento, selección y contratación de personal	0.5
F Presupuestos	6.1	S Cursos sobre ética profesional	0.5
G Matemáticas Probabilidad y Estadística	5.5	T Administración de empresas y de personal	0.5
H Derecho laboral (Ley federal del trabajo)	5.5	U Solución de problemas y toma de decisiones.	0.5
I Mercadotecnia	5.1	V Economía	0.5
J Dinámica de grupos	5.1	W Ergonomía o sistemas hombre-máquina	0.5
K Formación de instructores	4.1	X Reducción	0.5
L Impuestos (Normas lept. IMSS Informativa)	3.5	Y Sociología industrial	0.5
M Finanzas	3.0	Z Análisis transaccional	0.5
N Administración por objetivos	2.0		

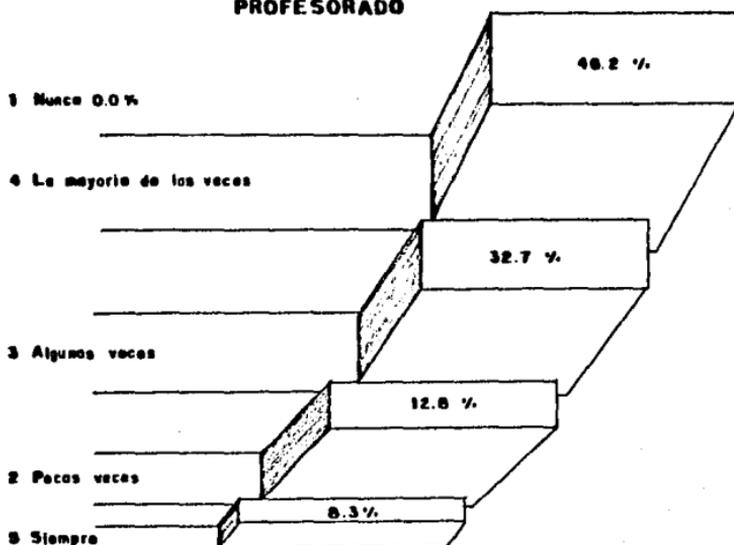
**GRAFICA No 25**  
**PREPARACION DEL PROFESORADO**

- 5 Excelente
- 4 Bueno
- 3 Regular
- 2 Malo
- 1 Deficiente 0.0%



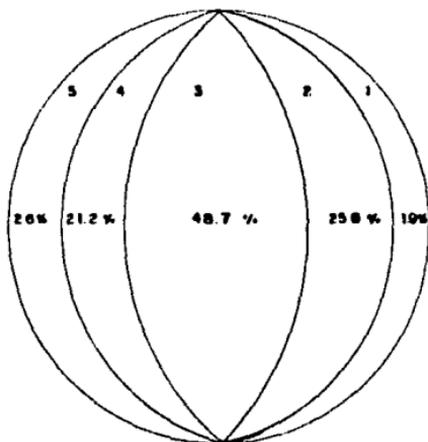
**GRAFICA No 26**

**APORTACIONES DE EXPERIENCIAS PERSONALES DEL PROFESORADO**



**GRAFICA No 27**

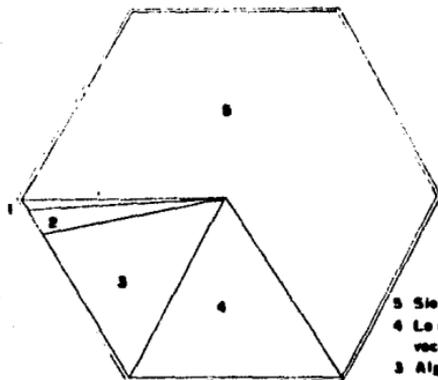
**TRABAJOS DE INVESTIGACION EXIGIDOS POR EL PROFESORADO**



- 5 Siempre
- 4 La mayoría de las veces
- 3 Algunas veces
- 2 Pocas veces
- 1 Nunca

**GRAFICA No. 28**

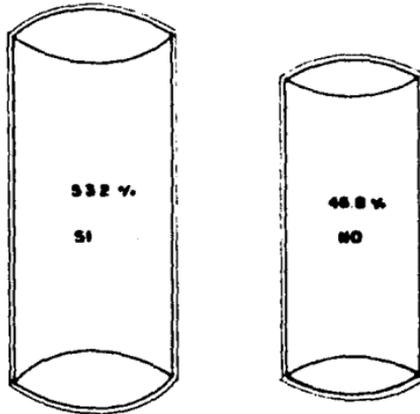
**UTILIDAD DE REALIZAR TRABAJOS DE INVESTIGACION**



- 5 Siempre es útil 67.3
- 4 La mayoría de las veces es útil 17.3
- 3 Algunas veces es útil 12.0
- 2 Pocas veces es útil 1.0
- 1 Nunca es útil 0.8

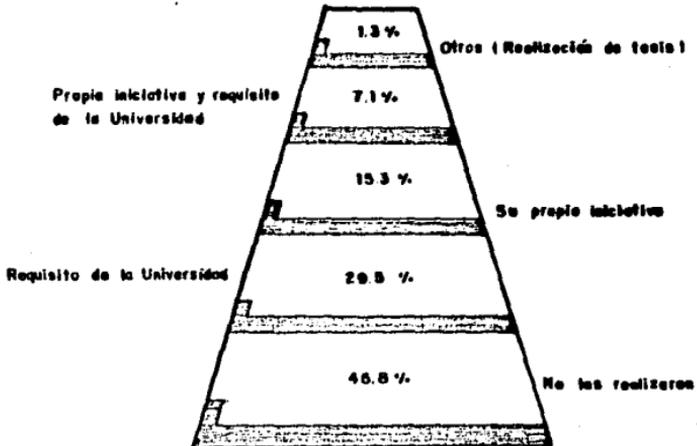
**GRAFICA No 29**

**REALIZACION DE PRACTICAS PROFESIONALES**



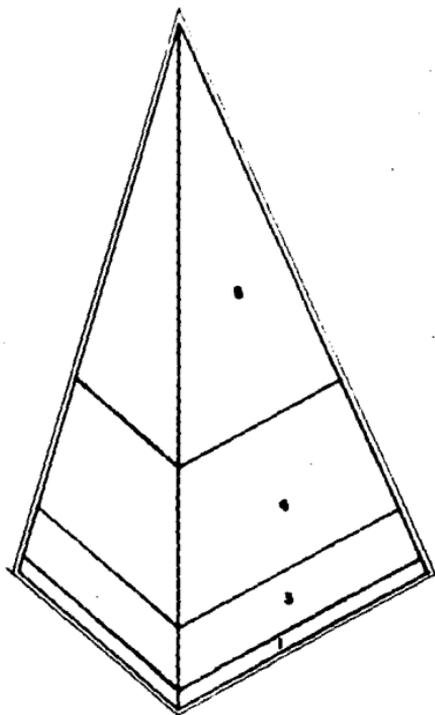
**GRAFICA No. 30**

**MOTIVOS DE REALIZACION DE PRACTICAS PROFESIONALES**



**GRAFICA No 31**

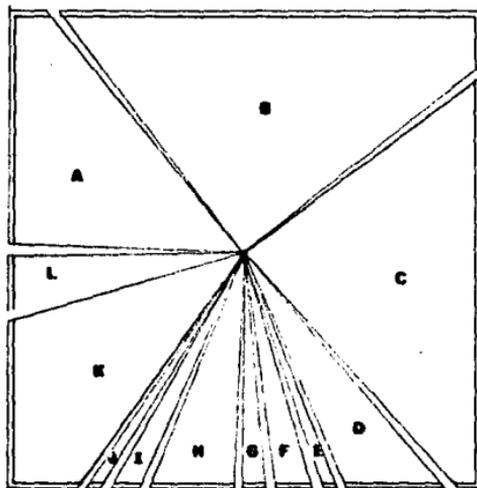
**UTILIDAD DE REALIZAR PRACTICAS PROFESIONALES  
ADEMAS DEL SERVICIO SOCIAL**



	%
5 Siempre es útil	72.6
4 La mayoría de las veces es útil	18.0
3 Algunas veces es útil	1.0
2 Pocas veces es útil	0.0
1 Nunca es útil	0.0

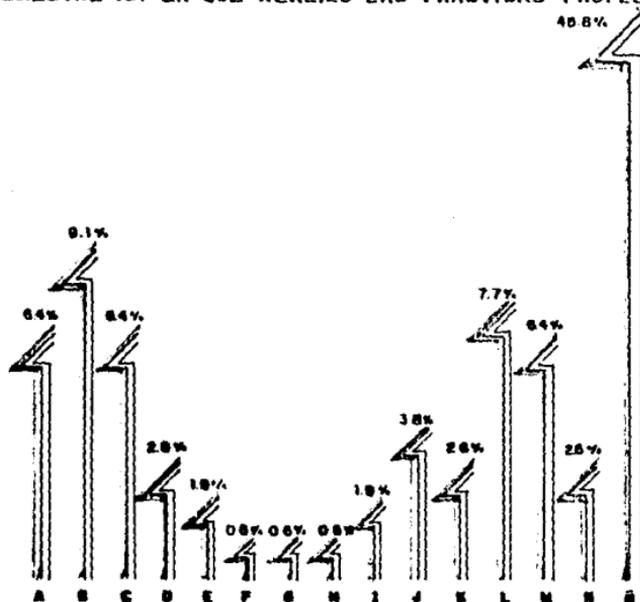
GRAFICA No 32

A-SEMESTRE (S) EN QUE REALIZO EL SERVICIO SOCIAL



	%
A 6º Semestre	14.0
B 8º Semestre	20.0
C 7º Semestre	23.8
D 6º Semestre	8.8
E 8º Semestre	0.6
F 4º Semestre	1.0
G 6º y 7º Semestros	1.3
H 7º y 8º Semestros	5.1
I Los últimos dos semestros	1.0
J Los últimos cuatro semestros	0.6
K Al terminar la carrera	14.1
L No lo ha realizado	3.2

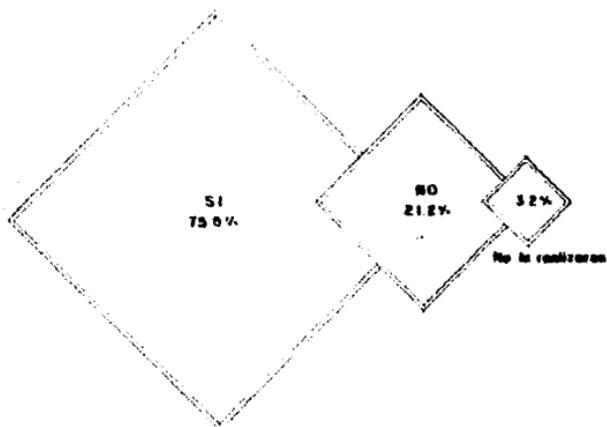
**B-SEMESTRE (S) EN QUE REALIZO LAS PRACTICAS PROFESIONALES**



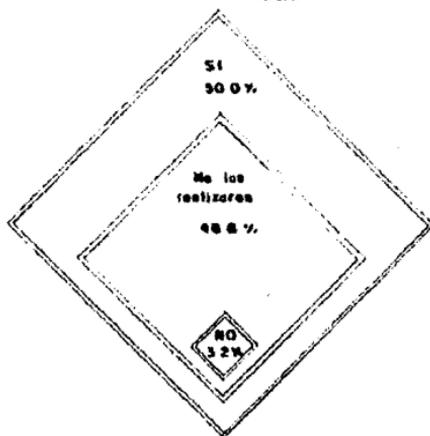
A 0° Semestre  
 B 0° Semestre  
 C 7° Semestre  
 D 0° Semestre  
 E 0° Semestre  
 F 0° Semestre  
 G 3° Semestre

H 2° Semestre  
 I 0° y 1° Semestros  
 J 7° y 8° Semestros  
 K 7° y 8° Semestros  
 L Los últimos dos semestros  
 M Los últimos tres semestros  
 N Los últimos cuatro semestros  
 O No las realizaron

**GRAFICA No 33**  
**A - APLICABILIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS EN EL SERVICIO SOCIAL**

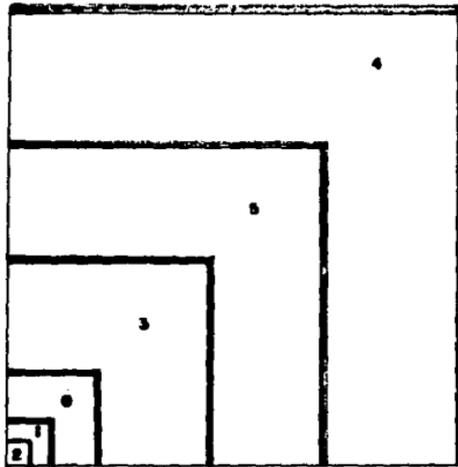


**B - APLICABILIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS EN LAS PRACTICAS PROFESIONALES**



**GRAFICA No 34**

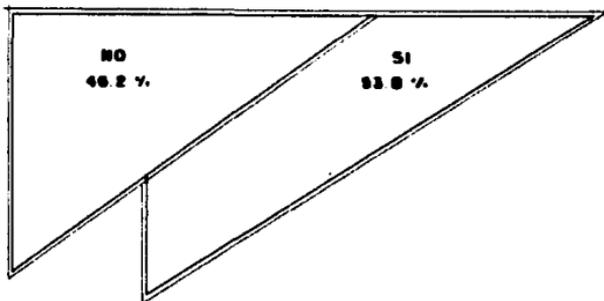
**TIEMPO SEMANAL ASIGNADO AL SERVICIO SOCIAL**



	%
5 Muy adecuada	29.8
4 Adecuada	59.6
3 Mas o menos adecuada	10.0
2 Poco adecuada	0.7
1 Inadecuada	2.0
0 No lo realizaron	3.2

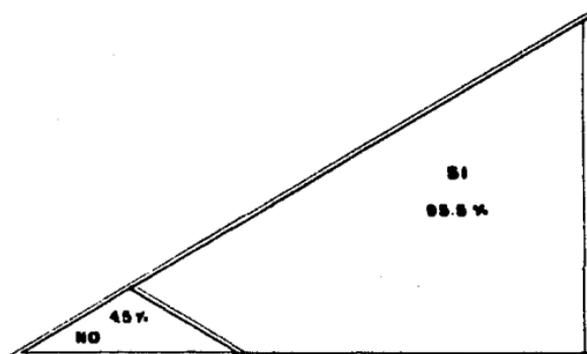
**GRAFICA No 35**

**PARTICIPACION DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN SEMINARIOS Y CONVENCIONES**



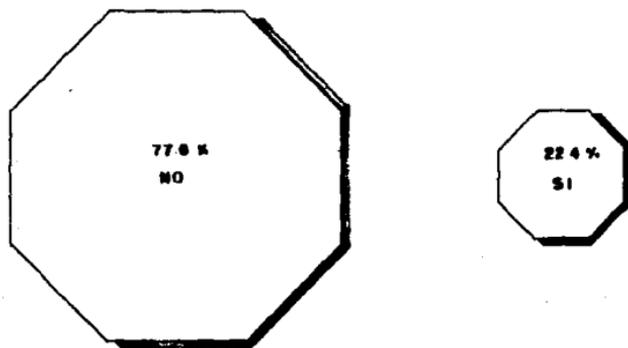
**GRAFICA No 36**

**MEJOR DESEMPEÑO EN EL TRABAJO DEBIDO A LA PARTICIPACION DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN SEMINARIOS Y CONVENCIONES**



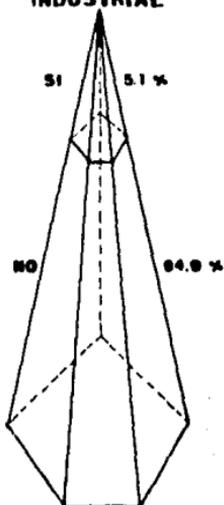
**GRAFICA No 37**

**INSCRIPCION DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN REVISTAS ESPECIALIZADAS EN SU PROFESION**



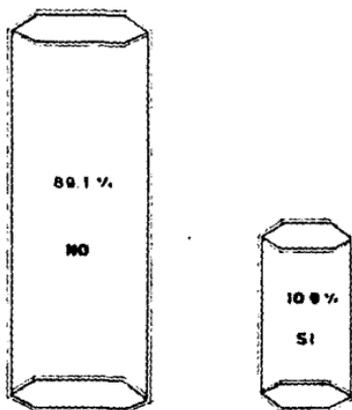
**GRAFICA No 38**

**PUBLICACIONES REALIZADAS POR EL PSICOLOGO INDUSTRIAL**



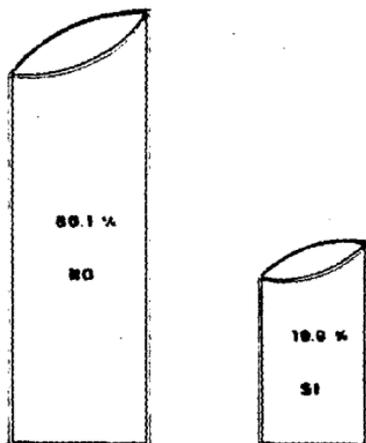
**GRAFICA No 39**

**INVESTIGACIONES REALIZADAS POR EL PSICOLOGO INDUSTRIAL**



**GRAFICA No 40**

**ASOCIACION A LA QUE PERTENECE EL PSICOLOGO INDUSTRIAL**



## 5. CONCLUSIONES Y DISCUSION

El propósito de este capítulo consiste en resumir los rasgos principales de este estudio analizándolos comparativamente con otras investigaciones. Asimismo, es importante mencionar que dicho análisis será realizado en cada una de las variables por separado a fin de dar mayor claridad a la presentación de los mismos.

### Edad:

La media de edad de los psicólogos industriales es de 27 años, por lo que se puede decir que la mayoría de los que se encuentran trabajando en las diferentes organizaciones son jóvenes. Estos resultados también fueron obtenidos en la investigación realizada por Rosique Cañas, en la que menciona que el rango de edad es de 23 a 30 años.

La razón de tal situación obedece a que la apertura de esta especialización dentro de la ciencia de la psicología data, según la revisión bibliográfica de principios de la década de los 70's.

### Tipo de organización en la que trabaja:

Conforme a la muestra obtenida se encontró una mayor concentración de psicólogos industriales laborando en organizaciones pertenecientes al sector público, a pesar de haberse visitado un número mayor de empresas privadas.

### Area o departamento de la organización en la que trabaja:

Al igual que Rosique Cañas, se encontró que la mayoría de los psicólogos industriales trabajan y han tenido mayor experiencia laboral en las áreas de selección y capacitación de personal, sin embargo los egresados de las últimas generaciones han comenzado a incursionar en las áreas de valuación de puestos y mercadotecnia.

Por otra parte, en lo referente al nivel de estudios de los psicólogos industriales se pudo observar que aquellos que trabajan en el área de docencia además de tener el título de licenciatura cuentan con estudios superiores. Esto puede deberse a que las universidades consideran que es importante que estos profesionistas cumplan con este requisito.

De igual manera al comparar los porcentajes de psicólogos que trabajan en selección y capacitación de personal se encontró que en esta última área la mayoría no solamente están titulados sino que tienen otros estudios además de la licenciatura. Lo anterior puede tener dos causas fundamentales, - la primera es que debido a que el psicólogo considera que el entrenamiento recibido no le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión se ha interesado en alcanzar un mayor alto grado de estudios, o bien que al ser la capacitación una obligación que exige el gobierno en su legislación actual las empresas se han preocupado por contar con profesionistas con una mayor preparación académica con el objeto de proporcionar un adecuado programa de capacitación para sus trabajadores.

Por último es importante hacer mención que independientemente del área - en que se encuentran laborando los psicólogos industriales existe una preferencia por trabajar en el área de capacitación de personal.

#### Sueldo:

En lo que se refiere al sueldo se encontró una media de \$80,576.31. Si tomamos en cuenta que en el año de 1984 el salario mínimo era de \$22,440.00 se puede decir que el psicólogo ganaba 3.59 veces el salario mínimo.

En el estudio de Rosique Cañas realizado en 1982 se encontró que el psicólogo percibía un sueldo que equivalía a 4.76 veces el salario mínimo por lo que podemos concluir que el promedio de ingresos del psicólogo industrial se ha visto afectado por la economía del país.

Por otra parte al igual que Ruiz Alcantar en 1973, se encontró que los psicólogos que prestaban sus servicios profesionales en organizaciones privadas perciben sueldos mas altos que los que laboran en empresas del sector público. Esto puede deberse a que en las organizaciones públicas la demanda de los servicios es mayor.

En cuanto a la relación de sueldo con el área en que se encuentra trabajando el psicólogo industrial se observó que aquellos profesionistas que trabajan en áreas no relacionadas con la psicología obtienen sueldos mas bajos - mientras que los mas altos son obtenidos por los psicólogos que laboran en -- áreas como desarrollo organizacional y gerencia de recursos humanos. Esto último puede ser atribuible al tiempo de experiencia laboral o bien a que estos

psicólogos generalmente cuentan con el título profesional o tienen estudios además de la licenciatura.

Nombre y tipo de la universidad o escuela:

Al igual que Rufz Alcantar y Rosique Cañas, se encontró un alto porcentaje de psicólogos egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo cual se puede deber a que la psicología industrial tuvo sus inicios en ésta universidad.

Por otra parte se encontró que la mayoría de estos profesionistas tienden a trabajar en organizaciones pertenecientes al sector público.

Año en que terminó la carrera:

Se puede decir que a partir de 1977 empezó a haber un mayor interés de los estudiantes por cursar el área de psicología industrial ya que fue en estos últimos años en donde se encontró una mayor concentración de estos profesionistas.

Es importante mencionar que en el transcurso de las diferentes generaciones no ha cambiado la percepción de los psicólogos industriales acerca de su formación académica, sin embargo las únicas diferencias que se encontraron con respecto a esta variable fueron que a partir de los años de 1979 los psicólogos industriales realizaron más prácticas profesionales y se titulan menos. Esto último puede ser consecuencia de que estos profesionistas egresan de la universidad cualquiera que ésta sea, y se dedican a trabajar tiempo completo para las empresas por lo cual disponen de poco tiempo para hacer trámites administrativos que en muchos casos solo se pueden realizar por las mañanas en horarios muy reducidos.

Titulado y estudios además de la licenciatura:

En la investigación realizada en 1973 por Rufz Alcantar, se encontró que el 47% de los psicólogos industriales entrevistados eran titulados mientras que en los resultados obtenidos en nuestro estudio y en el realizado por Rosique Cañas, se encontró que sólo una tercera parte de la muestra eran psicólogos titulados y únicamente el 28.2% cuenta con estudios además de la licenciatura.

tura independientemente de la universidad donde realizaron sus estudios y el tipo de organización en la que se encuentran trabajando.

Un aspecto importante que encontramos al efectuar las relaciones de variables, fué que la mayoría de psicólogos que están titulados pertenecen a alguna asociación de psicología, lo cual puede deberse a que estos profesionistas tienen mayor iniciativa o interés por mantener actualizados sus conocimientos.

#### Tiempo de experiencia laboral y experiencia que ha tenido el psicólogo industrial de acuerdo al tipo de organización:

En el estudio realizado por Rosique Cañas, se encontró que el tiempo de experiencia laboral de los psicólogos industriales fluctúa entre 1 y 3 años. Asimismo, en nuestro estudio se encontró que la media obtenida era de 3 años 5 meses. Esto puede ser atribuible como en el caso de la edad a que la psicología industrial tuvo sus inicios en la década de los 70's.

Por otra parte se encontró que los psicólogos industriales han tenido mayor experiencia laboral en el tipo de organización en la que se encuentran trabajando.

#### Secuencia de las materias, repetición de los temas y número de materias impartidas:

Como se pudo observar en los resultados obtenidos en nuestra investigación los psicólogos industriales perciben adecuado el orden en que le fueron impartidas las diferentes materias de psicología industrial, sin embargo autores como Olmedo (1976) opinan que uno de los problemas principales en la formación académica de estos profesionistas es que los planes de estudio carecen de secuencia lógica y no poseen continuidad en el tiempo y en el objeto de estudio.

En cuanto a la redundancia de los temas Ribes (1976) considera que en los programas de estudio se repiten los mismos temas en distintos cursos o dentro de un sólo curso se dan concepciones diferentes sobre un tópico determinado, sin embargo, la opinión que tienen los psicólogos industriales al respecto no coincide con la del autor pues consideran que los temas que se imparten en las diferentes materias son poco repetitivos.

En lo referente a la cantidad de materias impartidas al psicólogo industrial durante su formación académica Aguilar, (1980), menciona que en las materias del currículum académico se sobrecarga al estudiante de información superficial e incompleta acerca de teorías y técnicas de escasa vigencia.

Los psicólogos industriales perciben diferente esta situación debido a que consideran que el número de materias impartidas durante sus estudios es más o menos adecuado.

Estas divergencias de opinión pueden deberse a que estos autores hacen referencia a los problemas mencionados basándose no la psicología y no específicamente en el área industrial.

#### Calidad del entrenamiento y aplicabilidad de los conocimientos:

Ribes (1974) y Medina (1976) consideran que uno de los problemas más importantes y críticos que es característico de la psicología en nuestro país es la disvinculación total que existe entre los conocimientos teóricos y prácticos. Este problema se deriva de la separación entre lo que se enseña a los estudiantes universitarios y los problemas reales con los que se supone que se va a enfrentar el psicólogo posteriormente.

En cuanto a este problema podemos decir en términos generales que los psicólogos consideran que el entrenamiento que recibieron en los diferentes grupos de materias del programa de psicología industrial fué bueno. Asimismo, se encontró que estos profesionistas han podido aplicar en el contexto del empleo los conocimientos adquiridos durante su formación académica.

Esta incompatibilidad de opiniones puede ser atribuible a que los autores mencionados hacen referencia a la existencia de una disvinculación entre la teoría y la práctica basándose en la psicología general, teniendo así un marco de referencia más amplio que el propio psicólogo industrial

#### El entrenamiento recibido le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión:

Gutiérrez Rojas (1973) considera que los psicólogos industriales egresan de las escuelas y facultades con una preparación limitada y difusa. En este mismo año en la investigación realizada por Ruiz Alcantar se encontró que el 78.7% de estos profesionistas se mostraban inconformes con la preparación re-

cibida durante su formación académica, sin embargo, en los resultados obtenidos en nuestro estudio se encontró que dos terceras partes de los psicólogos industriales entrevistados consideran que recibieron el entrenamiento necesario para ejercer su profesión.

Estas diferencias pueden ser atribuibles a que los psicólogos egresados de la generación de 1972 tenían menos proyección profesional debido a su falta de conocimientos específicos en el área de recursos humanos.

#### Necesidad de tomar cursos adicionales para ejercer su profesión:

Como se pudo observar en los resultados obtenidos se encontró que la mayoría de los psicólogos industriales tuvieron la necesidad de tomar cursos adicionales para mejorar su desempeño laboral. Esta misma situación se observó en la investigación por Rosique Cañas, en el año de 1982.

#### Obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial:

Huerta Ibarra (1974) y Cortés Blando (1979) consideran que la mayoría de los ejecutivos desconocen las áreas en las que el psicólogo industrial puede desarrollarse. En este mismo año Cortés Blando y Muñoz del Río mencionan que existen profesionistas ajenos a la carrera de psicología industrial como el Licenciado en Administración de Empresas y los Licenciados en Relaciones Industriales que ocupan un lugar preponderante en el área de recursos humanos. Estas dos irregularidades fueron percibidas en nuestro estudio como los principales obstáculos con los que se enfrentan los psicólogos industriales en su trabajo.

#### Deficiencias de la formación académica del psicólogo industrial:

En los resultados obtenidos en nuestro estudio, se encontró que las dos principales deficiencias, percibidas por el psicólogo industrial en cuanto a su formación académica, fueron la falta de prácticas de campo y la necesidad de adquirir más conocimientos sobre administración de empresas y de personal.

Estos mismos resultados fueron obtenidos por Rosique Cañas en su investigación realizada en 1982.

Referente a las prácticas profesionales, Gutiérrez Rojas (1973) opina que

la preparación que adquieren los psicólogos industriales es altamente teórica y poco práctica, razón por la cual se les dificulta la conquista del mercado profesional.

#### Materias o cursos no contemplados en el programa de psicología industrial:

Muñoz del Rfo, al investigar las funciones que desempeñan los psicólogos y compararlos con el programa de psicología industrial de la UNAM, concluye - que los responsables de recursos humanos realizan actividades para las que estos profesionistas son específicamente capacitados en las universidades, sin embargo en base a los resultados obtenidos en nuestro estudio consideramos -- que existe una gran variedad de materias o cursos que deben ser incluidas en el programa de estudios de psicología industrial, o bien profundizarse más en aquellas materias que son de gran ayuda para el desarrollo profesional del psicólogo, como desarrollo organizacional y técnicas de la entrevista.

#### Preparación del profesorado:

En cuanto al personal docente, Lafarga (1976) menciona que los profesores que imparten las cátedras de psicología industrial son en su mayoría jóvenes - recientemente egresados de las escuelas y con relativa experiencia profesional que no permiten dar una solidez académica y profesional a cursos, seminarios - y programas.

Con respecto a esta variable, se encontró que los psicólogos industriales consideran que la preparación académica que demostraron sus profesores fue - buena. Esto puede deberse a que no solamente se limitaban a impartir los temas contemplados en los programas de estudio, sino que además, para complementar - estos conocimientos aportaban experiencias personales y exigen que se realiza - ran trabajos de investigación en diferentes organizaciones.

#### Realización de prácticas profesional:

En los resultados obtenidos por Rosique Cañas (1982), se encontró que el 54.7% de la muestra de psicólogos industriales prestó por primera vez sus servicios a una organización durante el transcurso de su carrera. Asimismo, en -- los resultados obtenidos en nuestro estudio se encontró que el 53.2% llevan a cabo dichas prácticas profesionales en los últimos semestres de sus estudios -

universitarios, y de este porcentaje la mayoría son egresados de universidades privadas.

Por otra parte, es importante mencionar que a pesar de que los psicólogos consideran que siempre es útil llevar a cabo prácticas profesionales y - que aplican sus conocimientos, estas suelen ser principalmente realizadas -- cuando lo exige la universidad.

#### Realización del servicio social:

En lo referente a la realización del servicio social, se encontró que la mayoría de los psicólogos industriales lo llevan a cabo al finalizar sus estudios, o bien durante los últimos tres semestres de la carrera. Asimismo, se encontró que existen psicólogos que realizaron el servicio social antes de haber cursado la especialidad de psicología industrial.

Esta situación puede surgir como consecuencia de que en las diferentes universidades en donde se imparte la carrera de psicología industrial, no existe - un criterio uniforme en cuanto a los requerimientos necesarios para la realización del servicio social.

A pesar de lo dicho con anterioridad, los psicólogos industriales consideran que aplicaron sus conocimientos de psicología y que el tiempo que prestaron sus servicios en las diferentes organizaciones fué el adecuado.

#### Actualización investigaciones y publicaciones del psicólogo industrial:

En lo referente a la actualización del psicólogo industrial, se encontró un porcentaje mas alto de estos profesionistas que pertenecen a alguna asociación y participan en seminarios y convenciones relacionados con psicología. Es importante mencionar que de éste porcentaje la mayoría son egresados de universidades públicas.

Un factor importante que ayudaría a los psicólogos industriales a mantener actualizados sus conocimientos sería tener suscripción en revistas especializadas en su profesión, sin embargo un alto índice de estos profesionistas no lo - llevan a cabo.

Por otra parte se encontró que la mayoría de los psicólogos industriales - no realizan investigaciones ni publicaciones relacionadas con la psicología. Cabe señalar que aquellos psicólogos que han realizado publicaciones son egresados

de universidades públicas.

Por último se hará referencia al grupo de psicólogos que no formaron parte de la muestra debido a que como se mencionó anteriormente no cumplieron con los parámetros muestrales pero que de alguna manera consideramos importante exponer sus aportaciones y sugerencias en razón de su amplia experiencia en el campo de la psicología industrial y al contacto que ha tenido con estos profesionistas.

Dichos profesionistas consideran que los principales obstáculos con los que se encuentra el psicólogo industrial en su trabajo son el desconocimiento y resistencia por parte de las empresas a la utilización de técnicas psicológicas, falta de preparación académica y falta de experiencia en la dinámica de las empresas.

En cuanto a las deficiencias de la formación académica de los psicólogos industriales, consideran que las principales son limitación en el conocimiento de nuevos exámenes psicológicos (elaboración, estandarización, aplicación e interpretación) y metodología de la investigación.

Y en lo que se refiere a los cursos no contemplados en el programa de psicología industrial opinan que las materias de matemáticas, probabilidad y estadística; desarrollo organizacional y solución de problemas y toma de decisiones deberían ser incluidas en dicho programa.

Es importante mencionar que esta opinión la comparten los psicólogos industriales solo que estos últimos les otorgan diferente nivel de importancia.

## 6. RECOMENDACIONES

El propósito de este capítulo es formular recomendaciones tanto a las universidades que imparten la carrera de psicología industrial como a los profesionistas que egresan con esta especialidad.

En lo referente a las universidades consideramos que sería importante que elaboraran un programa de estudios uniforme de manera que no se dejaran a un lado materias como derecho laboral, mercadotecnia y seminario de investigación y de tesis que son importantes para el ejercicio profesional del psicólogo industrial. Asimismo, es importante que las universidades se preocupen por mantener un estrecho contacto con las empresas y organizaciones - públicas o privadas para así poder hacer revisiones constantes a los programas de estudio y ajustar los mismos a las cambiantes necesidades que se presentan en un país como el nuestro, que está en una etapa de constante desarrollo. Estos cambios a los programas generarán una educación dinámica y realista que ayudará a las distintas organizaciones a sentirse más apoyadas y - por tanto abrir sus puertas a los psicólogos industriales, cubriéndose así - el puesto por verdaderos especialistas y no por profesionistas de otras áreas.

A los psicólogos industriales se les podría sugerir lo siguiente:

- Que el psicólogo industrial incurra más en otras áreas de trabajo a fin de evitar el desconocimiento que tiene las organizaciones acerca de las diferentes funciones que puede desarrollar.
- Debido a que las prácticas profesionales son realizadas durante el transcurso de la carrera de psicología industrial, es importante que este profesionista no solamente tome como marco de referencia los conocimientos adquiridos durante sus estudios sino que recurra a un profesionista con los suficientes conocimientos y experiencia que le pueda proporcionar supervisión.
- Que el psicólogo industrial se documente constantemente sobre los avances científicos de la psicología en nuestro país.

Por otra parte algunas sugerencias para futuras investigaciones serían - las siguientes:

- Realizar estudios encaminados a conocer las causas que tienen algunas organizaciones para no contratar los servicios de los psicólogos industriales.

- Llevar a cabo una mayor categorización de las variables incluidas en nuestro estudio con el fin de obtener mas información al respecto.

Para finalizar, queremos mencionar que es importante que se realicen una serie de investigaciones antes de plantear conclusiones específicas en lo referente al desarrollo profesional del psicólogo industrial.

BUENOS DIAS, SOY \_\_\_\_\_, ESTUDIAN-  
DE DE LA UNIVERSIDAD ANAHUAC. ACTUALMENTE ESTOY HACIENDO MI TESIS SOBRE LAS  
OPINIONES DE LOS EGRESADOS DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL ACERCA DE ALGUNOS ASPEC-  
TOS DE SU FORMACION ACADEMICA.

AL CONTESTAR ESTE CUESTIONARIO, ESTARA USTED PARTICIPANDO EN UN PRO-  
YECTO DE INVESTIGACION QUE PUEDE CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA  
INDUSTRIAL.

ESTE ESTUDIO COMPRENDERA UNA MUESTRA DIRIGIDA DE PSICOLOGOS INDUSTRIA-  
LES QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN EL SECTOR PUBLICO Y SECTOR PRIVADO. LA -  
INFORMACION QUE USTED ME BRINDE SERA TOTALMENTE CONFIDENCIAL Y ANONIMA Y SE-  
RA USADA SOLAMENTE PARA PROPOSITOS DE INVESTIGACION.

LE AGRADEZCO MUCHO LA OPORTUNIDAD DE QUE ME HAYA CONCEDIDO ESTA CITA.

CUESTIONARIO.

Quisiera primero hacerle algunas preguntas sobre sus datos generales:

1.- Edad \_\_\_\_\_

2.- Nombre de la organización en la que se encuentra trabajando actualmente \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.- La organización en que trabaja pertenece al:

( ) Sector Público

( ) Sector Privado

4.- Área o departamento de la organización en la que se encuentra trabajando (especifique tipo de actividad) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.- Sueldo promedio que percibe mensualmente: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6.- Nombre de la universidad o escuela en la que realizó sus estudios de psicología industrial \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.- La universidad o escuela donde realizó sus estudios es:

( ) Pública

( ) Privada

8.- Año en que terminó la carrera \_\_\_\_\_

9.- Titulado

( ) No

( ) Sí

10.- ¿Realizó usted otros estudios además de la licenciatura?

- ( ) Curso de especialización
- ( ) Maestría
- ( ) Doctorado
- ( ) Ninguno de los anteriores

11.-¿Cuánto tiempo tiene trabajando después de haber finalizado sus estudios de licenciatura en psicología industrial? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ( en meses)

12.- Este tiempo que tiene laborando ha sido en:

- ( ) Empresas del sector público
- ( ) Empresas del sector privado
- ( ) En ambas

13.-¿Cuál es el área de la organización en la que usted ha tenido mayor experiencia laboral? (especifique tipo de actividad) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

A continuación se presentarán algunas preguntas referentes a sus datos académicos.

Marque con una cruz el número correspondiente

14.-El orden en que le fueron impartidas las diferentes materias que cursó de psicología industrial fué:

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Muy adecuado	Adecuado	Más o menos adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

15.-Los temas que se daban en las diferentes materias de psicología industrial eran:

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Muy repetitivos	Repetitivos	Más o menos repetitivos	Poco repetitivos	Nada repetitivos

16.-Durante su carrera el número de materias impartido fué:

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Muy adecuado	Adecuado	Más o menos adecuado	Poco adecuado	Inadecuado

17.-De las materias que usted cursó durante su formación universitaria -  
¿Cómo considera que fué el entrenamiento que recibió en el grupo de -  
materias relacionadas con?

	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Deficiente	No la cursé
a. El reclutamiento y la selección de personal	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
b. Capacitación, <u>entre</u> <u>namiento</u> y <u>desarro</u> <u>llo de recursos hu</u> <u>manos</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
c. Administración de empresas y de personal	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
d. Ergonomía o sistemas hombre-máquina	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
e. Investigación del <u>mer</u> <u>cado</u> y la conducta - <u>del consumidor</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
f. Análisis y descripción de puestos	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
g. Valuación de puestos	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
h. Derecho laboral (ley federal del trabajo)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
i. Teoría y/o conducta de la organización	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
j. Sociología industrial	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
k. Seminario de <u>investi-</u> <u>gación</u> y de tesis	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)

18.- De las materias que usted cursó durante su formación universitaria ¿Qué tanta aplicabilidad en la práctica ha tenido para usted el grupo de materias relacionadas con?

	Muy aplicable	Aplicable	Mas o menos aplicable	Poco aplicable	Nada aplicable	No la cursé
a. El reclutamiento y la selección de personal	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
b. Capacitación, <u>en</u> <u>trenamiento</u> y <u>de</u> <u>sarrollo</u> de <u>re--</u> <u>ursos</u> <u>humanos</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
c. Administración - de <u>empresas</u> y de <u>personal</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
d. Ergonomía o <u>sis-</u> <u>tema</u> <u>hombre-má-</u> <u>quina</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
e. Investigación - del <u>mercado</u> y la <u>conducta</u> del <u>con-</u> <u>sumidor</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
f. Análisis y <u>des-</u> <u>cripción</u> de <u>pues-</u> <u>tos</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
h. Derecho laboral - (Ley federal del <u>trabajo</u> )	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
i. Teoría y/o <u>conduc-</u> <u>ta</u> de la <u>organiza-</u> <u>ción</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
j. Sociología <u>indus-</u> <u>trial</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)
k. Seminario de <u>inves-</u> <u>tigación</u> y de <u>tesis</u>	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)

19.- ¿Considera usted, que el entrenamiento que recibió durante sus estudios le dió la preparación necesaria para ejercer su profesión?

( ) No

( ) Si

20.- ¿Necesita o necesitó usted tomar cursos adicionales para mejorar su preparación de acuerdo a los requerimientos y necesidades en el desempeño de su trabajo?

( ) No

( ) Si

21.- ¿Cuáles considera usted que son los tres principales obstáculos con que se encuentra el psicólogo industrial en su trabajo?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

22.- ¿Cuál es el área de la organización en la que usted prefiere o preferiría trabajar? (Especifique tipo de actividad) \_\_\_\_\_

23.- Nombre usted tres aspectos en los que considera que su formación académica fué deficiente?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

24. De acuerdo a su experiencia enumere tres materias o cursos en orden de importancia que considere usted que no se estén enseñando y que deberían de ser contempladas en el programa de estudios de psicología industrial

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

A continuación quisiera hacerle unas preguntas referentes al profesorado que tuvo durante sus estudios de la licenciatura de psicología industrial.

25.-En general la preparación que los profesores demostraron en sus clases le pareció:

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Excelente	Buena	Regular	Mala	Deficiente

26.-En general para complementar los conocimientos que se enseñaban en las diferentes materias, los profesores aportaban sus experiencias personales a fin de que usted pudiera tener una visión de como podrían ser aplicables dichos conocimientos

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Siempre	la mayoría	Algunas	Pocas	Nunca
	de las ve-	veces	veces	
	ces			

27.-¿Los profesores le pedían que realizara trabajos de investigación en diferentes organizaciones en los que pudiera aplicar sus conocimientos?

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Siempre	la mayoría	Algunas	Pocas	Nunca
	de las ve-	veces	veces	
	ces			

28.-¿Cómo considera usted este tipo de trabajos de investigación fuera de la escuela o universidad?

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Siempre	la mayoría	Algunas	Pocas ve-	Nunca es
	de las ve-	veces es	ces es	útil
	ces es útil	útil	útil	

A continuación se presentarán algunas preguntas referentes a sus prácticas profesionales y al servicio social.

29.-¿Durante el transcurso de su carrera realizó usted prácticas profesionales en una organización además del servicio social?

- ( ) No  
( ) Si

30.-Si realizó dichas prácticas profesionales estas obedecieron a:

- ( ) Su propia iniciativa  
( ) Requisito de la universidad  
( ) Otros (especifique) \_\_\_\_\_

31.-Considera que el llevar a cabo prácticas profesionales en una organización además del servicio social:

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Siempre	la mayoría	Algunas ve-	Pocas ve	Nunca es
es útil	de las ve-	ces es útil	ces es	útil
	ces es útil			útil

32.-¿Durante que semestre de su carrera llevó a cabo:

- a. El servicio social? \_\_\_\_\_  
b. Las prácticas profesionales? \_\_\_\_\_

33.-¿Tuvó usted oportunidad de aplicar sus conocimientos de psicología industrial en:

- a. El servicio social? ( ) No  
( ) Si  
b. Las prácticas profesionales? ( ) No  
( ) Si

34.-¿Para usted el tiempo semanal asignado al servicio social fué?

( 5 )	( 4 )	( 3 )	( 2 )	( 1 )
Muy adecua-	Adecuado	Más o me-	Poco ade-	Inadecuado
do		nos adecua	cuado	
		do		

Para finalizar desearía hacerle unas preguntas relacionadas con su actualización.

35.-¿Asiste usted actualmente a seminarios y convenciones relacionados con psicología industrial que son realizados fuera de la organización?

( ) No

( ) Si

36.-¿Considera usted que el asistir a dichos seminarios y convenciones le ayudarían a tener un mejor desempeño de su trabajo?

( ) No

( ) Si

37.-¿Está usted actualmente inscrito en alguna revista especializada en su profesión?

( ) No

( ) Si

¿Cuál? \_\_\_\_\_

38.-¿Ha realizado usted publicaciones después de haber finalizado la licenciatura de psicología industrial?

( ) No

( ) Si

Nombre y fecha de la publicación \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

39.- ¿Ha realizado usted investigaciones después de haber finalizado la licenciatura de psicología industrial?

( ) No

( ) Si

Nombre y fecha de la investigación \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

40.-¿Pertenece usted a alguna asociación de psicólogos?

( ) No

( ) Si

¿Cuál? \_\_\_\_\_

### 8. BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Aguilar Villalobos, J. "Un modelo para la elaboración de currículos de Psicología". Enseñanza e Investigación en Psicología, 6,2 (12), 1980. P. 161-165.
- 2.- Alarcón Vélez, E. y García Ramírez, S. "Análisis histórico social de la psicología del trabajo". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980.
- 3.- Aranda López, J. "El panorama actual de la psicología industrial en México". Primer Congreso Mexicano de Psicología. México: Memorias - UNAM Facultad de Psicología, 1974, P. 285-288.
- 4.- Ardila, Ruben. "El entrenamiento de los psicólogos latinoamericanos: Análisis de los problemas y una propuesta de solución". En Ardila, Ruben (Ed). La Profesión del Psicólogo. México: Trillas, 1978. P. 19-29.
- 5.- Arias Galicia, F. Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración y el Comportamiento. México: Trillas, 1982.
- 6.- Bass, Bernard. Psicología de las Organizaciones. México: Cecsá, 1972.
- 7.- Bennis, Warren. Desarrollo Organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. E.U.A: Fondo Educativo Interamericano. 1973.
- 8.- Blalock Hubert, M. Introducción a la Investigación Social. Buenos Aires: Amorrortu, 1971.
- 9.- Blum, Milton y Naylor, James. Psicología Industrial. México: Trillas, 1976.
- 10.- Colotla V. y Gallegos, X. "La psicología en México".

En Ardila, Ruben (Ed). La Profesión del Psicólogo. México: Trillas, 1978. P. 69-81.

- 11.- Cortéz Plando, G. "Proyecciones y tendencias del mercado laboral del psicólogo del trabajo en el sector privado del área metropolitana de la ciudad de México". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México. 1979.
- 12.- Díaz Guerrero, R. "El psicólogo mexicano, ayer, hoy y mañana". Primer Congreso Mexicano de Psicología. México: Memorias UNAM, Facultad de psicología, 1974, P. 11-17.
- 13.- \_\_\_\_\_ "Momentos culminantes en la historia de la psicología en México". Enseñanza e Investigación en Psicología. 6,2 (12), 1980.
- 14.- Fernández, Gustavo. "La función del psicólogo en las instituciones de enseñanza". Primer Congreso Mexicano de Psicología. México: Memorias UNAM, Facultad de psicología, 1974. P. 293-298.
- 15.- Flores Fahara, M. "Una metodología para el diseño curricular del psicólogo". Enseñanza e Investigación en Psicología. 7,1 (13), 1981. P. 27-36.
- 16.- Fonseca, J. "Los psicólogos en el Tercer Mundo". México: Centro de investigaciones psicológicas J. A. P. 1973.
- 17.- Gellerman, Saúl. Problemas Humanos de la Empresa. Madrid: Guadarrama, 1966.
- 18.- Gilmer, Haller. Psicología Industrial. Barcelona: Martínez Roca, 1971.
- 19.- Gómez Robleda, C. "La psicología del trabajo y sus realizaciones mexicanas". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México, 1955.

- 20.- Grados, Jaime. Apuntes sobre los antecedentes históricos de la enseñanza de la psicología en México. México: Facultad de Psicología UNAM, 1976.
- 21.- Gutiérrez, Rodolfo. "Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo" Enseñanza e Investigación en Psicología. 8,1 (15), 1982. P. 28-34.
- 22.- Hay, Edward & Associates. "Taking the blur off behavioral Science". Management Consultants, 1971.
- 23.- Hernández Lara, S. "Reclutamiento de psicólogos a través del periódico Excelsior durante los años de 1956, 1961, 1966, 1971, 1976 y 1981". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.
- 24.- Huerta Ibarra, J. "La sociedad mexicana de psicología y la psicología industrial en México". Primer Congreso Mexicano de Psicología. México: Memorias UNAM. Facultad de psicología. 1974. P. 261-263.
- 25.- Kerlinger, Fred. Investigación del Comportamiento. México: Interamericana, 1975.
- 26.- Lafarga, Juan. "¿Quién es hoy el profesor de psicología?". Enseñanza e Investigación en Psicología. 2,1, 1976. P. 3-4.
- 27.- \_\_\_\_\_ "Psicología, ciencia o profesión". Enseñanza e Investigación en Psicología. 2,2, 1976. P. 3-4.
- 28.- \_\_\_\_\_ "Proliferación de escuelas de psicología en nuestro país" Enseñanza e Investigación en Psicología. 3,1, 1977. P. 3-4.
- 29.- \_\_\_\_\_ "¿Quién es el psicólogo mexicano?". Enseñanza e Investigación en Psicología. 3,2, 1977. P. 3-5.

- 30.- \_\_\_\_\_ "¿Formación profesional sin prácticas supervisadas?". Enseñanza e Investigación en Psicología. 7,2 (14), 1981.P. 115-116.
- 31.- \_\_\_\_\_ "Los psicólogos en México ¿cuántos y cómo somos?". Enseñanza e Investigación en Psicología. 8,1 (15), 1982. P. 3-4.
- 32.- Lara Tapia, L. "Psicología 2000". Enseñanza e Investigación en Psicología. 4,2 (8), 1978. P. 198-199.
- 33.- \_\_\_\_\_ "Reseña histórica de los antecedentes de la facultad de psicología de la UNAM". Enseñanza e Investigación en Psicología. 9,1 (17) 1983. P. 162-183.
- 34.- Lartigue, Teresa y Harrah, Catalina. "Hacia el aprendizaje integral de la psicología". Enseñanza e Investigación en Psicología. 7,2 (14). 1981. P. 248-264.
- 35.- Lichtensajn, José. "Enseñanza de la psicología en México". Enseñanza e Investigación en Psicología. 1,2, 1976. P. 105-108.
- 36.- \_\_\_\_\_ "Enseñanza e investigación de la psicología en las universidades de Monterrey, Coahuila y Autónoma de Guadalajara". Enseñanza e Investigación en Psicología. 2,1, 1976. P. 105-110.
- 37.- Likert, Rensis. The Human Organization: its management and value. Tokyo: Mc. Graw Hill, 1967.
- 38.- López Rodríguez, F. "Consideraciones sobre las prácticas básicas en psicología". Enseñanza e Investigación en Psicología. 4,2 (8), 1978. P. 217-222.
- 39.- López Sierra, J. "La psicología en México: necesidad de una política educativa a nivel nacional". Enseñanza e Investigación en Psicología. 8,2 (16), 1982. P. 276-282.

- 40.- Mateos Gómez, L. y Gerardo Perez, M. "Consultoría externa en psicología del trabajo". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
- 41.- Mc. Gregor, Douglas. El Aspecto Humano de las Empresas. México: Diana. 1977.
- 42.- Medina Liberty, A. "Función social de la enseñanza de la psicología" Enseñanza e Investigación en Psicología. 2,2, 1976. P. 95-99.
- 43.- Meneses, Ernesto. "25 años de enseñanza de la psicología en la universidad Iberoamericana 1950-1975". Enseñanza e Investigación en Psicología. 2,2, 1976. P. 122-127.
- 44.- Miner, John. El Proceso Administrativo. México: CECSA. 1982.
- 45.- Moreno López, S. "La experiencia interna del maestro un aspecto descuidado en la formación de profesores universitarios". Enseñanza e Investigación en Psicología. 6,2 (12), 1980. P. 183-192.
- 46.- Mouret Polo, E. "Enseñanza y ejercicio profesional de la psicología en México". Tesis para obtener el grado de maestro en psicología. Universidad Iberoamericana. 1980.
- 47.- Muñoz del Río, E. "Las funciones de los responsables de los recursos humanos en las empresas del área metropolitana" Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
- 48.- Olmedo, Raúl. "Reformas a la enseñanza y a la investigación". Enseñanza e Investigación en Psicología. 2,2, 1976. P. 5-19.
- 49.- Ribes, Emilio. "Psychology in Mexico". American Psychologist. 23,8, 1968. P. 565-566.
- 50.- \_\_\_\_\_ "El entrenamiento académico del psicólogo en México". Primer Congreso Mexicano de Psicología. México: Memorias UNAH, Facultad de Psicología, 1974. P. 299-302.

- 51.- \_\_\_\_\_ "Some recent developments in Psychology in Mexico". American Psychologist. 30, 7, 1975. P. 774-776.
- 52.- \_\_\_\_\_ "Formación de profesionales e investigadores en psicología con base en objetivos definidos conductualmente". Enseñanza e Investigación en Psicología. 1,2, 1976. P. 18-23.
- 53.- Ríos Szalay, A. y Paniagua Aduna, A. Orígenes y perspectivas de la administración. México: Trillas, 1981.
- 54.- Rosique Cañas, J. "El quehacer del psicólogo del trabajo". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México. 1983.
- 55.- Ruiz Alcantar, José. "Psicología industrial en el área metropolitana métodos y medios actuales". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México. 1980.
- 56.- Salazar Gómez, J. "Encuesta sobre procedimientos de selección". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México. 1977.
- 57.- Sánchez Dávalos, C. "Relaciones escuela-empresa". Enseñanza e Investigación en Psicología. 4,1 (7), 1978. P. 49-54.
- 58.- Sellitz, C. y M. Jahoda Et. Al. "Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales". Madrid: Rialp, 1976.
- 59.- Stegel, Laurence y Lane, M. "Psicología de las Organizaciones Industriales". México: CECSA, 1981.
- 60.- Smith, C. y Wakeley, H. "Psicología de la Conducta Industrial". México: Mc Graw Hill, 1982.
- 61.- Sotomayor Pineda, L. y Cuesy Ramírez F. "Recopilación de opiniones de los egresados para la elaboración de un diseño curricular de estudios de posgrado en psicología del trabajo, UNAM". Tesis profesional. Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.

- 62.- Stagner, Ross "Training and experiences of some distinguished industrial psychologists", American Psychologist, 36,5, 1981. P.497-505.
- 63.- Taller de Jurica. "Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano". Enseñanza e Investigación en Psicología, 4, 1978. P. 6-9.
- 64.- Tiffin, Joseph y Mc Cormick, Ernesto. Psicología Industrial. México: Diana, 1966.
- 65.- Vargas, Alfredo, "Hacia un desarrollo de la psicología industrial" En Ardila Ruben (Ed). La Profesión del Psicólogo. México: Trillas, 1978.
- 66.- Velasco, Rafael. "La enseñanza de la psicología en México". Enseñanza e Investigación en Psicología, 4,1978. P. 10-21.
- 67.- Wasserman, William. Fundamentos de Estadística. Mexico: Continental 1973.
- 68.- Young, K y Veldman D. Introducción a la estadística aplicada a las ciencias de la conducta. México: Trillas, 1975.