

5.
29

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



Plantel Tlalpan
Facultad de Psicología
Estudios Incorporados a la UNAM.

CONOCIMIENTO DEL EJECUTIVO DE LA
INDUSTRIA FARMACEUTICA DE LAS HABI-
LIDADES Y FUNCIONES DEL PSICOLOGO
DEL TRABAJO

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
EVA IBERRI RAMIREZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

I N D I C E

I	Introducción	1
II	Marco Teórico.....	4
	Antecedentes Históricos de la Psicología del Trabajo	4
	Despachos de Asesoría Externa.....	11
	Investigaciones Realizadas sobre la Psicología del Trabajo.....	16
II	Metodología.....	31
	Planteamiento del Problema.....	31
	Objetivo General.....	31
	Objetivos Específicos.....	32
	Variables.....	33
	Hipótesis.....	33
	Población.....	34
	Instrumento.....	34
	Proceso de Recolección de Datos.....	35
	Diseño.....	35
	Tipo de Muestreo.....	35

IV	Resultados.....	36
	Laboratorios Investigados.....	37
	Areas Investigadas con Psicólogos.....	39
	Areas Investigadas sin Psicólogos.....	40
	Gráfica No. 1, 2, 3, 4.....	41
	Gráfica No. 5 6 7 8.....	42
	Gráfica No. 9 10 11 12.....	43
	Gráfica No. 13 14 15.....	44
	Gráfica No. 16 17 18 19 20.....	45
	Gráfica No. 21 22 23 24.....	46
	Gráfica No. 25 26 27 28.....	47
	Gráfica I II III IV V.....	48
	Gráfica VI VII VIII.....	49
	Gráfica IX X XI.....	50
	Gráfica XII XIII XIV XV XVI.....	51
	Gráfica XVII XVIII XIX XX.....	52
	Gráfica XXI XXII XXIII XXIV.....	53
	Gráfica.....	54
V	Discusión.....	55
VI	Conclusiones.....	57
VII	Anexo.....	59
VIII	Bibliografía.....	62

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

La Psicología del Trabajo es una disciplina que ejerce un enorme -
influjo sobre la calidad de la vida moderna, ya que la base de -
toda empresa es el Factor Humano y su influencia es decisiva en el
desarrollo presente y futura de la misma.

Los principios y prácticas de la Psicología del Trabajo moldean -
en forma directa ó indirecta sus conductas, actitudes, por eso sea
bien conocida.

La mayoría de los estudiantes que toman esta área Psicología del
Trabajo, al finalizar su preparación Universitaria trabajan en al-
gunas empresas una Sociedad Mercantil una Empresa Manufacturera, -
el Gobierno Federal o Estatal, una Universidad, un Hospital o un -
Organismo Militar.

No importa donde trabaje su carrera esta moldeada y orientada por -
los conocimientos y habilidades de la Psicología del Trabajo.

En efecto esta disciplina junto con su capacidad personal del pro-
fesionista decidirá el trabajo que habrán de realizar y la manera
de ejecutarlo.

Debido a esa influencia de la Psicología del Trabajo y su carácter
general es decisivo que el Ejecutivo de la Industria Farmacéutica
conozca con profundidad el área de Trabajo de esta profesión.

En este sentido la presente investigación tiene como finalidad el saber que conocimiento tienen los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, sobre las funciones y habilidades del Psicólogo--del Trabajo así como su desempeño en las diferentes áreas de --trabajo investigadas, Selección de Personal, Capacitación, Audi--toría de Recursos Humanos, Relaciones Industriales, Sueldos y -Salarios, Organización, Higiene y Seguridad y Contratación.

Se han realizado pocas investigaciones en nuestro país sobre es--te tema y cabe mencionar a Carlos Gómez R. al cual se le consi--dera el precursor de la Psicología Laboral de México, y desde -1955 se interesó por diferir los alcances de la Psicología La--boral, así como la necesidad de reorganizar los trabajos de esta época.

Esta investigación se realizó a dos grupos de Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, en uno de ellos se cuenta con los ser--vicios del Psicólogo del Trabajo y en el otro no cuentan con -este profesionista.

Para evaluar este conocimiento se aplicó en un cuestionario au--toadministrable de 64 ítems (dicotómico) con una duración de 10 minutos y 15 minutos.

Los resultados más relevantes que se dieron en los dos grupos--estudiados de los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, no--permite desarrollar al Psicólogo del Trabajo en las diferentes áreas de su ámbito laboral por el desconocimiento de las fun--ciones y habilidades que pueden desarrollar este profesionista, así como por la escasa difusión de la preparación académica -de dicho profesionista.

Esto a su vez causa que los profesionistas de otras áreas ocupen puestos que pueden desempeñar los Psicólogos del Trabajo y es -- aquí donde surge la inquietud de conocer causas a esta problemática, ya que el Psicólogo del Trabajo puede ser candidato para - realizar funciones en otras áreas.

M A R C O T E O R I C O

ANTECEDENTES NACIONALES DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO:

La Psicología del Trabajo durante su desarrollo ha estado en íntima relación con la Economía y las Ciencias Sociales, que en una labor interdisciplinaria han servido como estímulo y equilibrio para su crecimiento.

Uno de los principales objetivos de la Psicología en esta área ha sido ampliar su nivel de aplicación, hecho que se ha facilitado gracias a la multiplicación de mercado, la demanda de productos y en general por el incremento y mejoramiento de la industria.

1887-1911 Debido a las condiciones políticas, a la construcción de una red de ferrocarriles a la producción de petróleo, se presentó una transformación en los métodos de trabajo existentes.

1877-1906 Se dió impulso al desarrollo de la industria mexicana, las principales empresas manufactureras se iniciaron en ese período, como son: La Fabrica de Papel San Rafael, Fundidora Monterrey, etc.

1910 Durante la primera década del siglo XX México se mantuvo a la cabeza de la industria latinoamericana, pero debido a la revolución fué superado por Argentina y Brasil.

1923 El primero de febrero de este año se fundó el primer departamento psicotécnico por el Departamento del Distrito Federal, el cual inició la adaptación nacional del Test de Binet. Este Test se aplicó a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito, así como de otras dependencias, en la Norma Superior y otras escuelas.

1925 Los talleres Gráficos de la Nación, organismo del Gobierno del Distrito Federal, publicaron la segunda edición de la Escala de Binet Simon-Terman. Fue elaborada bajo la dirección del encargado de Selección Psicotécnica y aprobada por el Profesor David Pablo Boder, en colaboración con otros miembros entre los que se encuentran el Dr. Agustín Molina Reyes, Luis González y María Deutsch. Esta prueba fue utilizada en la Selección de Personal. La edición tuvo gran demanda por parte de los gobiernos estatales de la República Mexicana y por los países de habla hispana. En los Estados Unidos de Norteamérica se aplicó a niños emigrantes, latinoamericanos. Esta prueba fue la primera adaptada a la población mexicana.

Entre los investigadores que han contribuido de manera importante al desarrollo de la Psicología Industrial han realizado extensos estudios sobre la psicología del mexicano. ha elaborado pruebas psicológicas que han sido determinantes en el área de Psicología Industrial. Además a propuesto numerosas técnicas psicológicas de carácter exploratorio, mismas que han sido utilizadas tanto en la investigación como en aplicaciones prácticas, por psicólogos y maestros.

Entre las pruebas psicológicas que han elaborado se pueden mencionar las pruebas de eficiencia, distracción, sugestión, percepción, memoria imaginación, habilidad intelectual y sentido de espacio y tiempo. Estas pruebas han sido modificadas con el objetivo de realizar estudios de personalidad.

1938 Teléfonos de México Funda la Escuela Tecnológica con el fin de proporcionar una enseñanza técnica básica, para trabajar relacionados con la rama de telefonía.

1941 El Banco de México inicia la selección de personal siendo Director el Sr. Eduardo Villaseñor, quien basándose en la hipótesis de los criminalistas supone que los fraudes cometidos se deben al exceso de trabajo y a los sueldos bajos. En ese entonces la selección de personal se dirigía a evitar el contratar personal con rasgos psicopatológicos.

Para desarrollar el nuevo plan se crea el Departamento de Investigaciones Especiales bajo la dirección del Dr. Alfonso Quiros conocido abogado criminalista.

1947 En el Banco de Comercio las funciones de selección estaban a cargo de las oficinas de admisión, dependiendo del Departamento de Personal. Su primer Jefe fue el Dr. Germán Herrera, quien planeó el funcionamiento de este departamento basándose en la existencia de una oficina similar del Banco de México y adaptándola a las características del Banco de Comercio.

Inicialmente se aplicaron los mismos tests utilizados por el Banco de México, baterías integradas básicamente por los siguientes tests:

- Sugestión - Percepción
- Atención
- Memoria (forma verbal)
- Inteligencia de Kohs

Posteriormente se hizo necesario incluir una prueba de personalidad, realizándose la traducción del Inventario de Personalidad.

1941 Durante este período se instaló en el Distrito Federal el Instituto de Personal, integrado por el Lic. Cuarón, Joaquín Rivera Borrel y el Dr. Carlos Gómez Robledo, para prestar servicio a las empresas que no contarán con personal o capital suficiente como para instalar un departamento psicológico. Los servicios se fueron ampliando e incluye:

Selección de Personal, Análisis y Evaluación de Puestos, Investigaciones Especiales, Edición de Folletos de asesoría técnica sobre problemas de trabajo y organización de personal.

Durante esta época también, el Banco de Comercio inició sus planes de selección, apliándolas hasta la evaluación y análisis de puestos e investigaciones especiales.

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., actividad que tuvo una duración aproximada del año y medio.

1951, El Hospital Colonia, dependiente, de Ferrocarriles Nacionales funda el Departamento de Servicio de Prevención de riesgos, educación neuropsiquiatría y medicina psicosomática, bajo la dirección del Dr. Alfonso Millán, auxiliado por Alfonso Campos Artiaga y la Psicóloga Matilde Lemberger. Los servicios que prestaba el departamento incluían:

Selección de Personal, Consultoría en Capacitación, tratamiento de inadaptación, investigaciones sobre métodos y ambientes de trabajo, accidentes, prevención y educación psicológica del trabajador.

En el área de Selección se busca eliminar aquellos sujetos que pudieran ser perjudiciales tanto para el público como para la empresa, y por tanto se utilizaba un procedimiento que seguía el orden a continuación:

- a).- Exámen Médico
- b).- Exámen Psicológico
- c).- Pruebas Psicológicas (audición, visión y tiempo de reacción).
- d).- Cronaxia de los cuatro miembros.

La selección técnica de personal proporciona beneficios, tanto para la empresa como para el trabajador. A la empresa le permite contar con personal capacitado para las diferentes tareas específicas que requiere un puesto; a los trabajadores les permite obtener un puesto que sea el más adecuado a sus capacidades.

A fines de 1951 se introduce el Test de Raven Capacidad Intelectual de Matrices Progresiva y el Aprendizaje de Rey.

En el Centro Patronal bajo la Dirección de Honorato Carrasco se impartieron cursos sobre Psicología de Trabajo y se colaboró con la Sociedad Electromecánica en cursos de capacitación impartiendo diversas conferencias sobre el tema de la fatiga en el trabajo.

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 fue la Sra. Elena Salazar Mayen, quien contratara varios psicólogos para la selección de personal e investigación en el área de psicometría, adaptando para uso nacional las pruebas de Army Beta, Dominos, Wais y Barranquilla. Para esta labor cuenta con la asesoría del Dr. Luis Lara Tapia, Sara Margarita Zendejas y Dr. Rogelio Díaz Guerrero.

Entre los psicólogos que realizaron dicha tarea en diferentes épocas podemos citar a Angel Sanroman, Roberto Fernández Borbolla, Carmen Moncada Ivar, Elena López Ruiz, Ma. Eugenia Rivera Barrera, Serafín Mercado y Jaime Grados Espinoza.

DESPACHOS DE CONSULTORIA EXTERNA:

Durante la década de los 60's , en el campo laboral de la Psicología del Trabajo, se empezaron a formar diversos despachos en respuesta a las necesidades de pequeñas y medianas empresas de contar con un psicólogo de planta, sin conseguirlo debido a una limitación económica.

Entre los primeros se encuentran: Servicios de Psicología Aplicada, Shore Asociados A.P., ARanda López y Asociados, Haro Leev Luis, Dando, S. A. y Psicología Industrial Asociados con Alfonso Valdéz.

Alrededor de 1960 se empezaron a crear plazas para psicólogos del trabajo en empresas privadas; al alcance de dichas plazas no se limitaba a la selección y reclutamiento de personal, sino que abarca también a la capacitación, actividad que con el tiempo se ha incrementado, ofreciendo al psicólogo su reconocimiento como profesionalista necesario en el Desarrollo de los Recursos Humanos.

Merece comentario especial la labor realizada por los psicólogos dentro del sector público, ya que han colaborado para elaborar la técnica de selección por recomendación y han enfatizado la necesidad y la importancia de aplicar un sistema de selección adecuado a las características y políticas de la organización.

Durante este período en que el psicólogo comienza a involucrarse en los grupos de poder asesorando dependencias de gobierno como son la Secretaría de Comercio y Hacienda el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos tiene un papel definitivo para el panorama que se le presenta al psicólogo del trabajo, ya que se plantea desarrollo y amplitud. En forma general podemos afirmar que ya no solo se considera al psicólogo como psicómetra, sino un elemento necesario para el desarrollo de la organización, esta evolución se refiere al Distrito Federal.

En lo que se refiere al interior de la República, la imagen del - - psicólogo se da a conocer a través de cursos y conferencias principalmente en áreas industrializadas, obteniendo como resultado la requisición de profesionistas por parte de empresas privadas, impartición de conferencias en Universidades y solicitud de asesoría en relación a lo que es la Psicología del Trabajo

El éxito de las conferencias y el impacto experimentado por las diferentes empresas progresistas, llevó a solicitar psicólogos para ser incorporados a su personal de planta. Entre estas empresas podemos mencionar a : Hojalata y Lámina, S. A., Celulosa y Derivados, S. A., Cervecería Cuauhtémoc, S. A.

Empresas ubicadas en diferentes puntos de la República como son: Monterrey, Guadalajara, Saltillo y Puebla.

Dadas las necesidades de las empresas de contar con un personal calificado, surge la idea de crear un despacho de asesoría de personal llamado Instituto de Personal, S. D., compuesto por el Gerente Técnico, 10 empleados y 3 socios.

Las actividades a las que se dedicó este despacho fueron:

- a).- Reclutamiento y Selección de Personal
- b).- Asesoría en Sistemas de Administración de Personal.
- c).- Análisis y Evaluación de Puestos.
- d).- Calificación de Méritos.
- e).- Encuestas de Salarios.
- f).- Capacitación y Adiestramiento.

El segundo fue por el Hospital Colonia, dependencia de Ferrocarriles Nacionales, funda el departamento de Servicios de Previsión de Riesgos, Educación Neuropsiquiatría y Medicina Psicosomática, bajo la dirección del Dr. Millán, que trabaja en colaboración de la -- Psicóloga Matilde Lemberge.

Los servicios que prestaba este departamento eran:

- a).- Selección de Personal.
- b).- Consultas de Capacitación.
- c).- Índice de Rotación de Personal
- d).- Investigaciones sobre Métodos y Ambientes de Trabajo.
- e).- Previsión de Accidentes.
- f).- Educación Psicológica al Individuo.

En 1965 se fundó el Despacho Psicólogos Asociados, en este mismo año, Ingeniería Humana, 2 años después se inicia Consultores en Relaciones Industriales y posteriormente Asesores en Dirección.

En 1968 surge Jusiman Castaño y Asociados, muchos de estos Despachos logran contratos con empresas grandes dando una adecuada publicidad a las técnicas de asesoría y consultoría psicológica en el área laboral y obteniendo como resultado la educación e información de las empresas respecto a las actividades del Psicólogo del Trabajo esta en posibilidad de desarrollar. Algunas de las Asociaciones de Consultoría mencionadas desaparecieron posteriormente.

Con lo anterior podemos decir que el desarrollo de la Psicología Industrial en México, ha sido producto de la influencia de varios años.

El crecimiento de estos despachos de psicólogos se puede apreciar con datos de la investigación que realizó Enrique Hernández (1981), en la cual recabó datos de la Sección Amarilla y los Directorios Telefónicos desde el año de 1964 hasta 1982, donde se observa el incremento paulatino de estos despachos en el período de tiempo citado.

A continuación se muestra la tabla en la cual se señala el registro anual de los despachos:

AÑOS	DESPACHOS	AÑOS	DESPACHOS
1964	1	1975	42
1965	2	1976	53
1966	3	1977	52
1967	5	1978	57
1968	5	1979	64
1969	20	1980	75
1970	*	1981	79
1971	41	1982	79
1972	42		
1973	*		
1974	44		
1975	42		

*No se localizó la Sección Amarilla de estos años debido a que no se encontraron en la Biblioteca de Teléfonos de México.

INVESTIGACIONES REALIZADAS SOBRE PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

Algunos autores, al sentir una necesidad de abogar por la difusión positiva del Psicólogo del Trabajo, escriben sobre éste y sus conocimientos son:

CARLOS GOMEZ ROBLEDO (1955), al cual se le considera el precursor de la Psicología Laboral en México, y que desde ese año se interesó por diferir los alcances del Psicólogo Laboral, así como la necesidad de reorganizar los trabajos de esta época.

JOSE LUIS RUIZ (1973), hace mención nuevamente de la delimitación exacta del campo de acción del Psicólogo de Trabajo, asimismo concluyen que con frecuencia del Departamento de Recursos Humanos, las Jefaturas son ocupadas por profesionistas, Licenciados en Administración de Empresas.

JUAN ARANDA LOPEZ (1974), en el Primer Congreso Mexicano de Psicología nos informa que la Psicología Industrial es uno de los campos que ha tenido mayor desarrollo en México, pero esto no sucedió sino hasta que fueron vencidos muchos obstáculos y perjuicios.

- b).- Las mejores máquinas y sistemas se vieron fracasar y producir muy por abajo de lo esperado por deficiencia humana.
- c).- Hubo un enfoque en áreas difíciles de explorar a través de una simple entrevista, y de vital importancia para la contratación y orientación de personal en una empresa, áreas como motivación, aptitudes más objetivas y científicas.
- d).- Surgieron nuevas carreras técnicas profesionales, donde se imparten nociones de psicología y relaciones humanas como factor principal.
- e).- No obstante que vivimos en la era atómica y del espacio, en que época en la cual las industrias tienen a una mayor automatización, se puede apreciar un despertar de la conciencia acerca de las aspiraciones y forma del ser humano.
- f).- Centro de capacitación de tipo privada y oficial de interés de importancia vital del hombre como clave de la producción en todos sus programas de entrenamiento industrial. Entre estos centros encontramos a los siguientes:
Los centros de Productividad: IMAN, AMAC, DANDO, etc.
- g).- La dedicación y tenacidad del psicólogo para seguir trabajando en un campo donde era difícil conseguir trabajar y en donde no se les daba un reconocimiento profesional.

Estos factores ayudaron a colocar a la psicología industrial en la posición que actualmente ocupa.

Las irregularidades que vió en el momento son las siguientes:

- a).- Existen personas y empresas de consultoría dentro del campo de psicología industrial que no tienen los conocimientos y preparación formal que se requiere para un campo tan delicado, en el cual van de por medio vidas de personas y de empresas.
- 1.- Profesionista ajeno a la carrera de psicología.
 - 2.- Estudiantes de psicología que sin haber terminado la carrera se dedican a este trabajo sin supervisión alguna.
 - 3.- Empresas particulares que se manejan con gran promoción sin importarles ética profesional alguna, y con dirigentes ajenos.
- b).- El uso indebido de pruebas psicológicas.
- 1.- La libre circulación y comercialización de pruebas psicológicas, poniendo en manos de personas sin la preparación correspondiente.
 - 2.- La reproducción y venta de pruebas psicológicas sin respeto de los derechos de autor.
 - 3.- La aplicación e interpretación de pruebas psicológicas - extranjeras sin que tomen en cuenta su falta de estandarización para nuestro pueblo.
- c).- Falta de ética en la forma de trabajar, ésta se puede apreciar en diferentes formas, pero todas ellas reflejan más que todo un énfasis comercial sobre lo profesional.

EMILIO RIBES (1974), comenta que en el entrenamiento académico del psicólogo en México, en los últimos años hemos sido testigos de la proliferación de departamentos de psicología en un gran número de Universidades Mexicanas. Sin embargo aún cuando este fenómeno refleja una indudable avance, quizá puramente cuantitativo, ninguno de los problemas básicos que confronta la psicología en nuestro país parecen haber sido solucionados, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento académico, tanto a nivel teórico como práctico.

Es de todo conocido 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. Históricamente es comprensible el médico, sociólogos y otros profesionistas hayan sido los fundadores y primeros seguidores del movimiento psicológico. Lo que no resulta ya tan fácil de entender es el porqué 40 años después la situación general permanece invariable. Es natural que tal estado le afecte tanto el status científico como el profesional de la psicología.

Siendo la psicología una ciencia empírica, requiere para su desarrollo, tanto teórico como práctico, de criterios de medición similares a los de disciplinas como la física, la biología, etc.

Es por ello muy extraño y sorprendente que en México la enseñanza de la psicología se efectúe en las ya tradicionales escuelas de filosofía y no en las escuelas de ciencias.

JOSE LUIS VILLAGOMES (1975), investiga que son pocos los datos existentes que se refieren a la selección técnica de personal y sugiere la difusión del campo de acción del Psicólogo Laboral, mediante la comunicación de experiencias, trabajos, opiniones, promoción de congresos, formación de asociaciones.

QUIROZ V.M. Y SALAZAR G.J. (1977), proponen dar información de los logros y adelantos de la Psicología del Trabajo y la convivencia de actualizar y estandarizar los métodos Psicológicos existentes.

GPE. CORTES BLANDO (1979), su investigación realiza el tema Proyectos y Tendencias del Mercado Laboral de Psicólogo del Trabajo en el Sector Privado (Industria de la Transformación) del Área Metropolitana de la Ciudad de México, encontró en una muestra de 184 industrias, que el 69 de los ejecutivos entrevistados desconocían el campo de acción del psicólogo del trabajo y que sólo el 59% de los empresarios había tenido contacto profesional y referencial del psicólogo industrial, desconociendo el campo de acción del psicólogo del trabajo y que sólo el 50% de los empresarios había tenido contacto profesional y referencias del psicólogo del trabajo, porque algunos se desprestigiaban ya que no se encontraban bien preparados ó capacitados los

Empresarios preferían consultar a otros profesionistas, Licenciados en Administración de Empresas, Relaciones Industriales, Contadores, etc.

EVANGELINA CORTES (1979), concluye que los Psicólogos Laborales están dedicados básicamente a la Selección y Reclutamiento de Personal, y la imagen que los empresarios tienen con respecto a este profesionista es buena pero lo consideran discordante con la realidad industrial mexicana. Asimismo, comenta la confusión de los ejecutivos acerca del campo de acción de un Psicólogo Laboral y uno Clínico.

GERARDO Y MATEOS (1980), contemplan al Psicólogo del Trabajo desde perspectivas diferentes para difundir su campo de acción al analizar todos aquellos temas y técnicas que la consultoría es capaz de brindar a las empresas.

JAIIME ROSIQUE CAÑAS (1983), en su investigación El que hacer del Psicólogo del Trabajo, el interés del saber con mayor veracidad cuáles eran las expectativas del Psicólogo del Trabajo en las empresas privadas y paraestatales, donde concluye lo siguiente:

- a).- El Psicólogo del Trabajo que presta sus servicios para la Iniciativa Privada y para las empresas Paraestatales en la zona Metropolitana de México participa activamente en la Selección de Personal.
- b).- El nivel Jerárquico que ocupa esta profesionista en las organizaciones es principalmente operativa, Jefe de Sección y Jefe de Departamento y que sólo 6 rebasan este nivel de Jerarquía.

- c).- Los Psicólogos egresados de Universidades particulares tienen empleos reenumerados.
- d).- Las principales necesidades de capacitación que tienen el Psicólogo del Trabajo es en el área Administrativa.
- e).- El Empresario piensa en el Psicólogo del Trabajo como es el profesionista que le resolverá sus problemas de selección de personal.
- f).- Hay una relación directa entre el nivel de estudios de este profesionista y su desarrollo profesional o nivel Jerárquico alcanzado en los empresarios. Seis profesionistas que estudiarán la materia ocupando cargos de Gerentes y uno de ellos el que además ocupa la Dirección de Relaciones Industriales.
- g).- Los profesionistas que con mayor frecuencia trabajan en el área del personal además del Psicólogo de trabajo, es el Administrador de Empresas y del Licenciado en Relaciones Industriales.

ENRIQUE HERNANDEZ (1983), dice que para desempeñarse en su campo de acción del Psicólogo necesita de parte de los Ejecutivos - oportunidades de trabajo, son los medios de comunicación un elemento de gran importancia para ello, pues el reclutamiento del Psicólogo a través del periódico Excelsior se realiza constantemente según la investigación de Hernández, concluye en su tesis que el año 1981 hubo 547 anuncios conocido periódico, los cuales publicaron con mayor frecuencia en los meses de marzo y junio, y los días en que hubieron más fue en domingo y lunes, esto hablaría de la demanda que hay del profesionista en cuestión.

JOSE RUIZ ALCANTARA (1983), le interesa saber cuales eran los métodos y medios que utilizaba el Psicólogo del Trabajo en los siguientes centros de trabajo.

- a).- Empresas Particulares.
- b).- Empresas Particulares o Descentralizadas
- c).- Dependencias Oficiales o Gubernamentales y
- d).- Oficiales o Despachos de consultoría

Donde concluye los siguientes aspectos:

- 1.- Los Psicólogos laboran en el área Metropolitana ejerciendo en el campo industrial no tienen el mismo nivel de estudios realizados, el 12% no terminan el nivel de Licenciatura el 41% ha hecho prácticas y se ha recibido 22%.
- 2.- Los que son recibidos no manifiestan su interés en este campo, en su primer tesis profesional, ya que el 50% hizo tesis en el área clínica y solo el 35% en el área Industrial.
- 3.- La mayoría ocupan puestos de bajo nivel en la organización formal de la empresa.
- 4.- Tienen por lo general como jefe a un profesionista formado - básicamente en Administración.
- 5.- La mayoría no se siente satisfecho con la capacitación recibida en el primer nivel de estudios.

CASTELLANO APELLANES (1983), esta investigación surgió la necesidad de conocer la opinión de egresados de Psicología Industrial acerca de la utilidad ó 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 para el Psicólogo Industrial e informar el papel de vital importancia, ya que en un momento dado es que se encarga de aprovechar -- adecuadamente los Recursos Humanos.

Una de las inquietudes que motivó a llevar a cabo este estudio es la posible existencia de dicha formación al campo profesional. Las conclusiones efectuadas son:

- Que una mayoría de Psicólogos del Trabajo estan laborando en organizaciones pertenecientes al Sector Público.
- Al igual que Rosique Cañas se encontró que la mayoría de los Psicólogos del Trabajo laboran 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. Con respecto a los sueldos devengados por los Psicólogos del Trabajo tienen más bajas, mientras que los más altos son obtenidos por los Psicólogos que laboran en áreas como Desarrollo Organizacional y Gerencial de Recursos Humanos.
- Los psicólogos Industriales acerca de su formación académica, la unica diferencia que se encontró fue que a partir del año de 1979, los estudios de áreas realizan más prácticas profesionales y se titulan menos.

IGNACIO MEDINA B (1983), estudia las condiciones óptimas de trabajo de los que se han de valer los empresarios para conseguir no solo mayores beneficios económicos sino también un ambiente idóneo de trabajo y lo que es más importante elevar el nivel de vida de los trabajadores a su cargo en las constantes tareas de intentar predecir la conducta del individuo, en la empresa con el fin de lograr su integración completa en el medio de requerimientos del mundo laboral ó bien, modificando ese medio ambiente en el que se desarrolla de acuerdo a las necesidades del empleado. La Psicología Industrial ha logrado todos y cada uno de los incentivos y beneficios que anteriormente se mencionaron, el análisis psicológico aplicado a la empresa aporta una serie de métodos y teorías modernas y así ayudando a la empresa.

Como resultado de la investigación se concluyó que la Psicología Industrial tiene una trascendental importancia en la empresa y que el estudio de las características organizativas consideradas como ambiente psicológicos y como factores que afectan al rendimiento humano, es un tema prometedor y próspero.

ERNESTO MUÑOS DEL RIO (1984), quien en su investigación estudia las funciones de los responsables de los Recursos Humanos en las empresas del área Metropolitana, en que uno de sus capítulos titulado Reencuentros Históricos de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos dice que fué hasta 1958 en que los estudios de Psicología se convirtió en Licenciatura con el otorgamiento consiguiente de un título profesional, otro dato interesante obtenido por Muños del Río es que según datos estadísticos publicado por la U.N.A.M. de un cierto número de egresados en el 49% de los casos no existe ninguna relación entre la ocupación y el tipo de estudios cursados.

Encuentran que un total de 63 personas entrevistadas cuyos puestos son los de más alto nivel jerárquico en el área de personal, sólo el 8% de los Psicólogos del Trabajo es decir 5 personas.

A continuación se muestra la tabla de sus resultados de la Investigación.

	No.	%
L.A.E.	23	36
INGENIERIA INDUSTRIAL	12	21
RELACIONES INDUSTRIALES	8	13
CONTADOR PUBLICO	7	11
PSICOLOGO	5	8
LEYES	5	8
OTRAS	<u>2</u>	<u>5</u>
T O T A L	63	100 %

Concluye que los responsables de los Recursos Humanos entrevistados para este trabajo desempeña actividades son el área de Selección de Personal, también concluye que el plan de estudios de la carrera de Psicología en lo que respecta a su contenido es completa y si se le compara con las funciones desempeñadas en el puesto que tienden los asuntos de Recursos Humanos.

En su última conclusión de Muñoz del Río, es que casi de la mitad de los entrevistados eran egresados de carreras diferentes a la del Psicólogo Industrial, los responsables del área de Recursos Humanos son:

INGENIEROS	21%
CONTADORES	11%
LEYES	8%
TOTAL	40%

COLORADO Y COVARRUBIAS (1985), desarrollan su investigación sobre la actitud de los Empresarios para los Psicólogos Labores. Nos informan que la actitud depende del grado de aceptación que tienen los empresarios al respecto de este profesionista.

Concluyendo la actitud de los ejecutivos que conocen el campo de acción del Psicólogo Laboral es más favorable que la de aquellos que la desconocen.

Los Psicólogos Laborales son contratados más frecuentemente por aquellos Jefes de Personal que conocen la mayor parte de su campo de acción.

KOHL FURAZ JUDITH (1988), utilidad principal de esta investigación es proporcionar un perfil más actualizado del estudiante de Psicología al entrada y salir de la carrera y al mismo tiempo poder dar el valor proporcional a un cuadro de personalidades específicas del alumno al Psicólogo con la cual es posible obtener una mayor comprensión de su potencial y necesidades.

En base al análisis estadístico se concluyó en primer término los datos sobre las diferencias de personalidad entre el inicio y el fin de la carrera de las cuatro diferentes áreas.

- Con respecto al área industrial se observó una reducción en -- el factor de sensibilidad emocional, lo cual equivale a un aumento en el factor severidad.
- En cuanto al área educativa no se encontró ningún cambio significativo entre las clasificaciones de entrada y salida.
- Según se observa dentro del área clínica el alumno se convierte en una persona más objetiva de lo que era al inicio de la carrera.
- El área de fisiología no se incluyó en un análisis separado - por contar únicamente con dos sujetos.

De acuerdo a los antecedentes descritos acerca del campo profesional del Psicólogo del Trabajo, en nuestro país ésta ha tenido un desarrollo acelerado sobre todo en las tres últimas décadas, sin embargo aún existe desconocimiento en relación a la preparación de este profesionista.

Es en este sentido que la presente investigación tiene como propósito saber si existe relación entre la asignación de funciones del Psicólogo del Trabajo en la Industria Farmacéutica, donde dependiendo del grado de conocimiento que tengan los Ejecutivos acerca de su formación profesional y habilidades. Su desarrollo es adecuado dentro del área de Recursos Humanos.

M E T O D O L O G I A

PROBLEMA:

Existe relación entre la asignación de funciones del Psicólogo del Trabajo en la Industria Farmacéutica, dependiendo del grado de conocimiento que tengan los Ejecutivos en cuanto a su formación profesional y habilidades.

OBJETIVO GENERAL:

Identificar si las funciones laborales del Psicólogo del trabajo en la Industria Farmacéutica están determinadas por el grado de conocimientos acerca de su formación profesional y habilidades.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar el grado de conocimiento que tienen los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica del Psicólogo de Trabajo.

- Determinar las funciones predominantes del Psicólogo del Trabajo en las áreas de la Industria Farmacéutica.

- Identificar las habilidades del Psicólogo del Trabajo en la Industria Farmacéutica.

VARIABLES:

V.I. El grado de conocimiento de la formación profesional y habilidades del psicólogo del Trabajo por los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica.

V.D. Funciones laborales asignadas del Psicólogo del Trabajo en la Industria Farmacéutica.

HIPOTESIS:

Las funciones del Psicólogo del Trabajo están determinadas por el grado de conocimiento que tienen los Ejecutivos acerca de su formación profesional y habilidades.

H_1 Las funciones del Psicólogo del Trabajo si estan determinadas por el grado de conocimiento que tienen los Ejecutivos acerca de su formación profesional y habilidades.

H_0 Las funciones del Psicólogo del Trabajo no estan determinados por el grado de conocimiento que tienen los Ejecutivos -- acerca de su formación y habilidades.

POBLACION:

La muestra quedó constituida por 60 Ejecutivos pertenecientes a la Industria Farmacéutica.

INSTRUMENTO:

Se diseñó un cuestionario cerrado autoadministrable con 64 ítems opción múltiple, con una duración aproximada de -- aplicación de 10 a 15 minutos.

- | | |
|---|--|
| a).- Selección de Personal.
1, 9, 13, 14, 23, 28, 39, 61. | b).- Capacitación
4, 17, 20, 34, 35, 40, 43, 45 |
| c).- Auditoría de Recursos Humanos
7, 15, 32, 42, 46, 47, 50, 56 | d).- Relaciones Industriales
10, 24, 25, 31, 36, 38, 53, 59 |
| e).- Sueldos
3, 19, 26, 33, 44, 58, 59, 62. | f).- Organización
6, 16, 21, 22, 27, 29, 60, 64 |
| g).- Higiene y Seguridad
2, 8, 11, 12, 37, 48, 51, 63 | h).- Contratación
5, 18, 30, 41, 49, 52, 54, 55 |

PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS:

Previo al instrumento definitivo, se elaboró un cuestionario piloto, el cual fue aplicado a diez Ejecutivos de la Industria Farmacéutica el cual fue aplicado cuando se concertó cita para una entrevista directa, con el objeto de anotar las observaciones y dudas que se presentara durante la etapa de realización.

Una vez terminado el estudio piloto, se corrigieron los ítems -- que presentaron dificultad para entenderse y se eliminaron algunos otros, y así poderse aplicar a la población completamente y sin niungun problema.

Tanto el estudio piloto, como el cuestionario definitivo, se administraron en las oficinas de los Ejecutivos.

DISEÑO:

Se trata de un diseño expos-facto.

TIPO DE MUESTREO:

Se utilizó el método de cuotas tomando a los Ejecutivos que laboran en la Industria Farmacéutica, quedando constituidos la muestra de 60 Ejecutivos, teniendo 30 Ejecutivos de Industria Farmacéutica con Psicólogo del Trabajo que no desempeñan sus funciones dentro de la misma, sólo contando con dos Ejecutivos Femeninos.

R E S U L T A D O S

La presente investigación pretende determinar el grado de conocimiento que tienen los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica -- acerca de las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo dentro de esta Industria.

Para lo cual se tomó una muestra de 60 Laboratorios y se divide en dos grupos. El grupo número uno fueron los Laboratorios que no cuentan con Psicólogos del Trabajo y el grupo número dos fueron los laboratorios que cuentan con Psicólogo del Trabajo.

Para determinar el conocimiento de los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica se construyó un instrumento auto-administrable (anexo I), que se aplicó a los Laboratorios del Distrito Federal y área Periférica.

Dicho instrumento se dividió en ocho áreas, las cuales midieron el conocimiento que tienen los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, acerca de las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo.

INDUSTRIA FARMACEUTICA SIN PSICOLOGO:

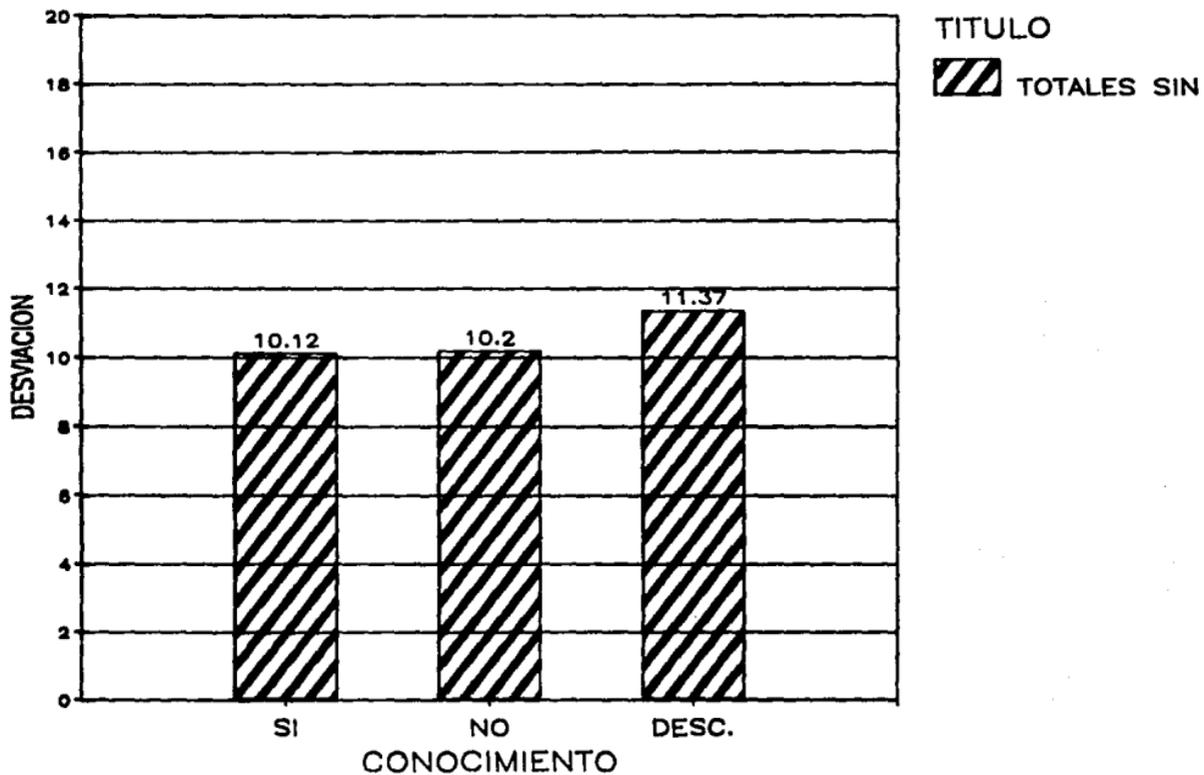
- 1.- Alcon Laboratorios, S.A. de C. V.
- 2.- Astra Chemical, S. A.
- 3.- Beecham de México, S.A. de C. V.
- 4.- Beechm Farmacéutica, S.A.
- 5.- Bracco de México, S.A. de C. V.
- 6.- Burroughs Wellcome, S.A.
- 7.- Carte Wallace, S.A.
- 8.- Laboratorio Hormona, S.A.
- 9.- Farmitalia Carlo Erba, S.A.
- 10.-Laboratorios Limont, S.A.
- 11.-Laboratorios Sanfer, S.A.
- 12.-Laboratorio Terrier, S.A.
- 13.-Norwich Eaton, S.A. de C.V.
- 14.-Merck México, S.A.
- 15.-Oral B., S.A. de C.V.
- 16.- Quina Hoechst de México, S. A.
- 17.- Travenol, S. A.
- 18.- The Sydney Ross,S.A.
- 19.- Wyeth Ayers, S.A.
- 20.- Smith Kline and French
- 21.- Pisa
- 22.- Takeda
- 23.- Columbia
- 24.- Infa
- 25.- Chinoin
- 26.- Fustery
- 27.- Lancet
- 28.- Dayton
- 29.- I.F.U. S.A.
- 30.- Laboratorios Carnot

INDUSTRIA FARMACEUTICA CON PSICOLOGOS

- 1.- Abbott
- 2.- André Bigaux
- 3.- Armstrong Laboratorios
- 4.- Bayer de México
- 5.- Ciba Geige Mexicana, S.A. de C. V.
- 6.- Cyanamid de México, S.A. de C. V.
- 7.- Eli Lilly y Cía de México, S. A. de C. V.
- 8.- E.R. Squibo & Sons de México, S. A.
- 9.- Jansen Farmacéutica, S. A.
- 10.-Laboratorios Grossman, S.A.
- 11.-Farmacéutica Lakeside, S.A.
- 12.-Glaxo de México, S.A. de C.V.
- 13.-Grupo Roussel, S.A.
- 14.- Medicinal la Campana
- 15.-Ici de México, S.A. de C.V.
- 16.- Laboratorios Leppetit de México,S.A. de C.V.
- 17.- Laboratorios Promeco de México,S.A. de C.V.
- 18.- Laboratorios Senosian, S. A.
- 19.- Laboratorios Silanes, S.A.
- 20.- Shering Mexicana, S.A.
- 21.- Sandoz de México, S.A.
- 22.- Scheramex, S.A.
- 23.- Searle de México, S.A. de C. V.
- 24.- Syntex, S. A.
- 25.- Upjohn, S.A. de C.V.
- 26.- Med Jonhson
- 27.- Pfizer, S.A. de C.V.
- 28.- Productos Roche,S.A. de C. V.
- 29.- Laboratorio Miles de México, S.A. de C.V.
- 30.- Laboratorios WILSON México, S.A. de C.V.

TOTALES

DESVIACION ESTANDAR



En la gráfica No. 1 se presenta el nivel de conocimiento de los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica que no cuentan con Psicólogos del Trabajo, obteniendo un puntaje en Desviación Estandar de 10.12 en los reactivos positivos y 10.20 en los reactivos negativos.

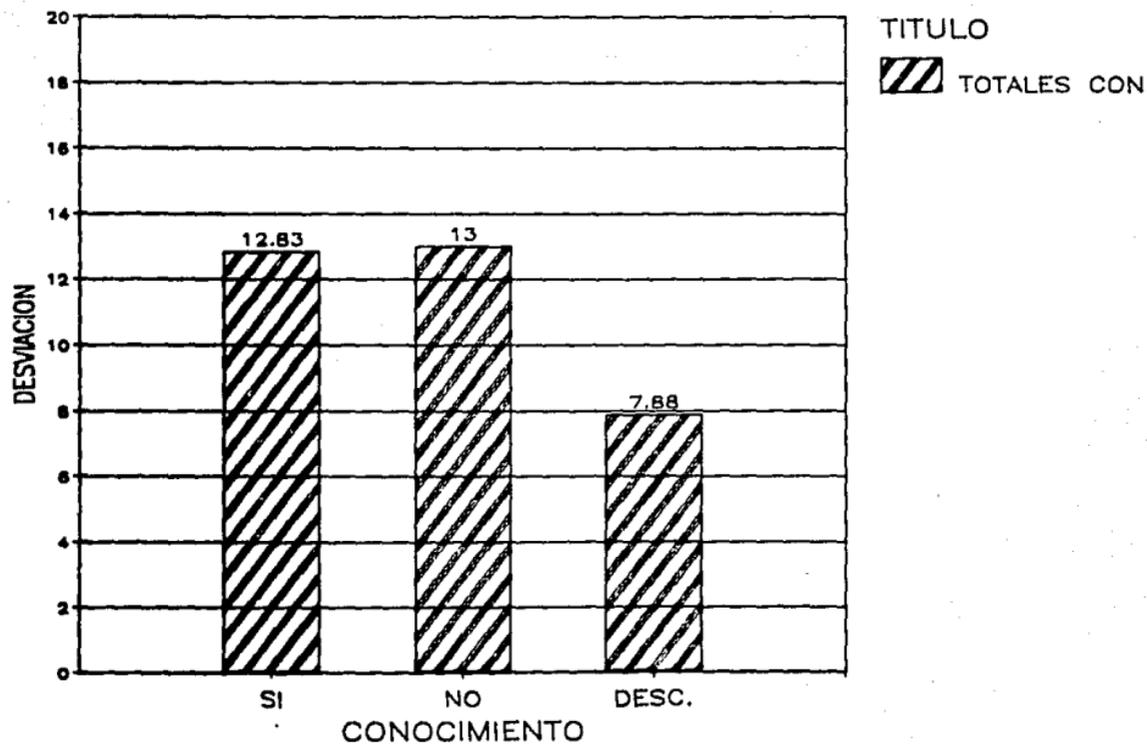
En la gráfica No. 2 se presenta el nivel de conocimiento de los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica que cuentan con Psicólogos del Trabajo obteniendo un puntaje en Desviación Estandar de 12.83 en reactivos positivos y 13.00 en reactivos negativos.

En la gráfica No. 3 muestra los puntajes de las ocho áreas investigadas acerca del conocimiento que tienen los Ejecutivos sobre el Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. 4 muestra los puntajes de las ocho áreas estudiadas acerca del conocimiento que tienen los Ejecutivos a su cargo Psicólogos del Trabajo.

TOTALES

DESVIACION ESTANDAR



SES SELECCION SI / SES				SES CAPACITACION SIN SES				SES AUDITORIA SIN SES				SES DEL IWB SIN SES								
pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?					
1	20	9	1	4	13	10	2	7	16	13	1	10	4	15	11					
9	16	4	10	17	20	9	5	15	22	3	5	24	7	7	16					
13	15	15	0	20	15	13	2	32	14	14	2	25	17	1	10					
14	11	10	1	34	8	10	4	42	20	9	1	31	2	14	14					
23	17	10	3	35	7	16	7	46	12	12	4	36	1	20	9					
28	14	4	10	40	9	9	12	47	13	17	0	38	14	10	6					
39	10	19	1	41	16	4	10	50	14	14	2	53	10	0	12					
41	13	12	5	45	11	10	1	54	15	4	11	57	11	1	10					
SUMA	8	114	93	31	1286,67	8	104	93	43	704,67	8	126	84	28	1610,67	8	49	74	94	130,67
DESV. STANDARD		3,04	5,07	3,82		4,58	5,17	3,74		3,27	4,48	3,43		5,81	4,24	3,64				
VARIANCIA		9,25	25,73	14,61		21,00	26,73	13,98		10,49	21,94	11,75		33,75	39,25	13,25				

ALFA = 1,04 0,00 0,00 ALFA = 0,77 0,00 0,00 ALFA = 1,05 0,00 0,00 ALFA = 0,58 0,00 0,00

SES SUELDOS SIN SES				SES ORGANIZACION SIN SES				SES HIB Y SED SIN SES				SES CONTRATACION SIN SES								
pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?					
3	10	4	16	4	14	0	16	2	5	13	12	5	15	9	3					
19	2	4	22	16	14	2	14	8	14	7	7	18	10	4	14					
24	9	7	14	21	3	4	22	11	12	6	12	30	15	0	15					
33	8	12	10	22	10	1	19	12	7	7	14	41	2	11	17					
44	10	1	19	27	10	1	11	27	10	11	9	49	14	2	14					
50	2	15	13	29	14	7	11	48	19	4	7	32	10	4	6					
59	14	2	12	40	14	8	8	51	12	9	9	54	14	8	8					
62	4	11	15	44	13	12	5	63	10	14	4	55	11	15	4					
SUMA	8	61	59	121	842,00	8	101	37	102	924,67	8	71	71	78	40,67	8	102	57	81	330,67
DESV. STANDARD		4,47	4,68	3,62		4,39	4,99	3,49		4,26	3,70	3,15		4,87	4,40	5,13				
VARIANCIA		19,98	21,94	13,11		20,73	15,98	31,94		17,98	10,84	9,94		23,69	20,11	24,34				

### ELECCION CON ###				### CAPACITACION CON ###				### AUDITORIA CON ###				### REL. INC. CON ###								
pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?					
1	17	10	3	4	16	8	6	7	19	9	2	10	19	0	11					
9	12	9	9	17	19	0	2	15	11	16	3	24	22	0	2					
13	14	6	10	20	17	1	3	32	20	8	2	25	6	12	12					
14	19	1	10	34	22	0	0	42	9	20	1	31	13	13	4					
23	23	7	0	35	27	2	1	46	14	14	2	36	27	1	2					
28	15	11	4	40	14	9	3	47	4	10	14	38	7	14	7					
39	18	4	6	43	20	9	1	50	30	0	0	53	15	15	0					
41	5	15	10	45	5	5	0	51	9	11	0	57	19	7	11					
SUMA	8	123	35	52	932,67	8	164	40	16	3850,67	8	116	98	24	1634,67	8	128	65	47	1206,00
DESV. STANDARD		5,02	3,89	3,61		3,64	2,50	1,87		7,38	6,30	4,27		6,76	4,43	4,73				
VARIANCIA		25,23	15,11	13,00		13,25	6,25	3,50		54,44	42,19	18,25		45,75	41,36	22,36				

ALFA = 1,00 0,00 0,00

ALFA = 1,09 0,00 0,00

ALFA = 1,03 0,00 0,00

ALFA = 1,02 0,00 0,00

### SUELDOS CON ###				### ORGANIZACION CON ###				### HIG Y SEG CON ###				### CONTRATACION CON ###								
pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?	pregunta	si	no	?					
3	18	10	2	6	21	0	7	2	11	15	4	5	24	0	6					
19	30	0	0	16	20	4	4	8	17	1	12	18	22	4	2					
24	27	1	2	51	16	4	10	11	11	19	0	70	19	5	6					
33	16	11	3	22	19	8	3	12	4	22	2	41	16	8	6					
44	0	19	11	27	9	19	2	37	9	19	2	49	15	10	5					
58	19	2	9	29	8	20	2	48	12	18	0	52	11	16	3					
59	16	8	6	60	7	23	0	51	15	0	15	54	27	2	1					
62	14	7	7	64	11	11	0	63	20	9	1	55	2	20	8					
SUMA	1	142	58	40	1976,00	8	116	91	28	948,67	8	101	103	36	968,67	8	136	67	37	1716,00
DESV. STANDARD		8,48	5,91	3,81		5,40	7,74	3,49		4,21	7,99	5,39		7,45	6,16	2,23				
VARIANCIA		70,19	34,94	13,00		29,11	61,9	12,19		17,73	63,86	29,00		55,50	40,48	4,98				

ALFA = 1,06 0,00 0,00

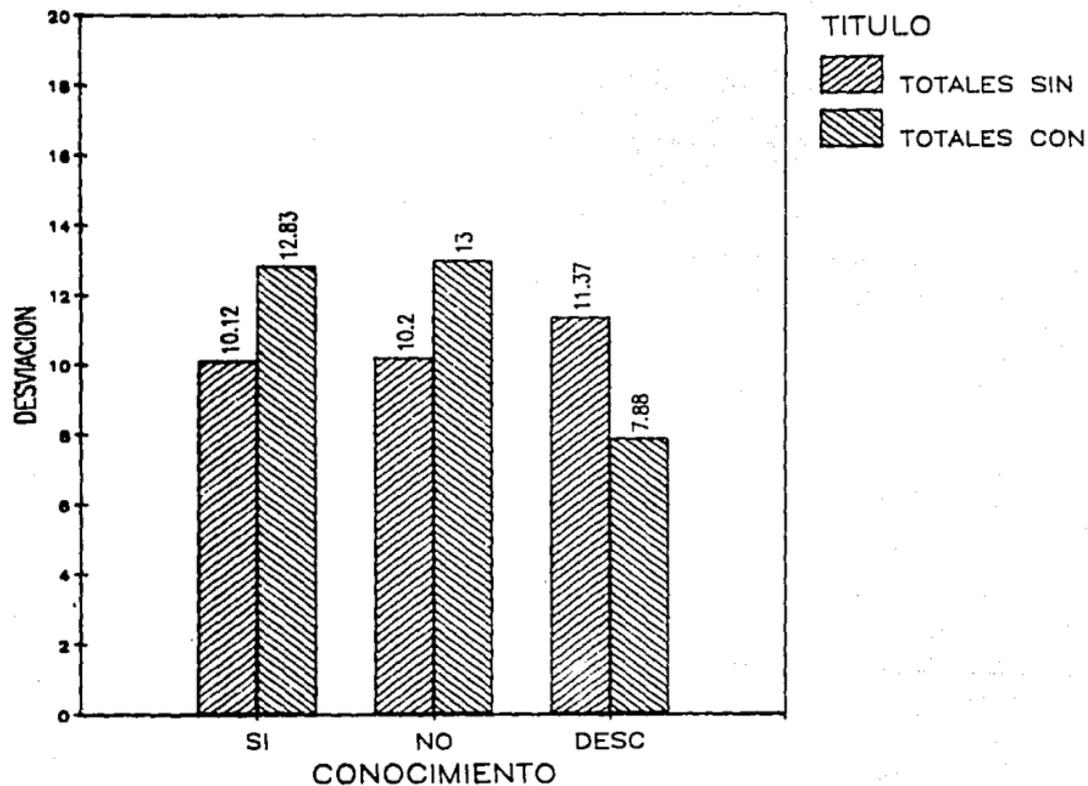
ALFA = 1,01 0,00 0,00

ALFA = 1,02 0,00 0,00

ALFA = 1,05 0,00 0,00

TOTALES

DESVIACION ESTANDAR



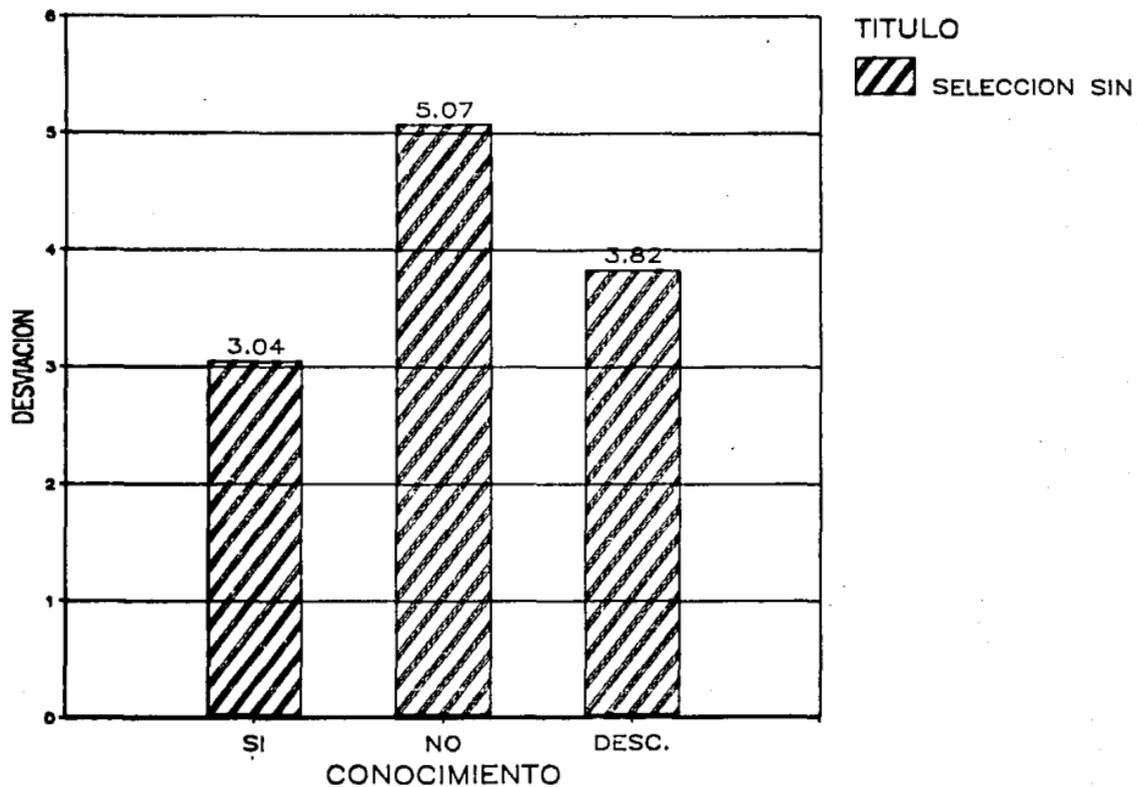
En la gráfica No. 5 correspondiente al área de Selección de Personal del grupo número I, los Ejecutivos mostraron no tener conocimiento al respecto de las habilidades y funciones del Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. 6 que corresponde al área de Capacitación se obtuvo un resultado desfavorable al respecto del conocimiento de las habilidades y funciones del Psicólogo del Trabajo.

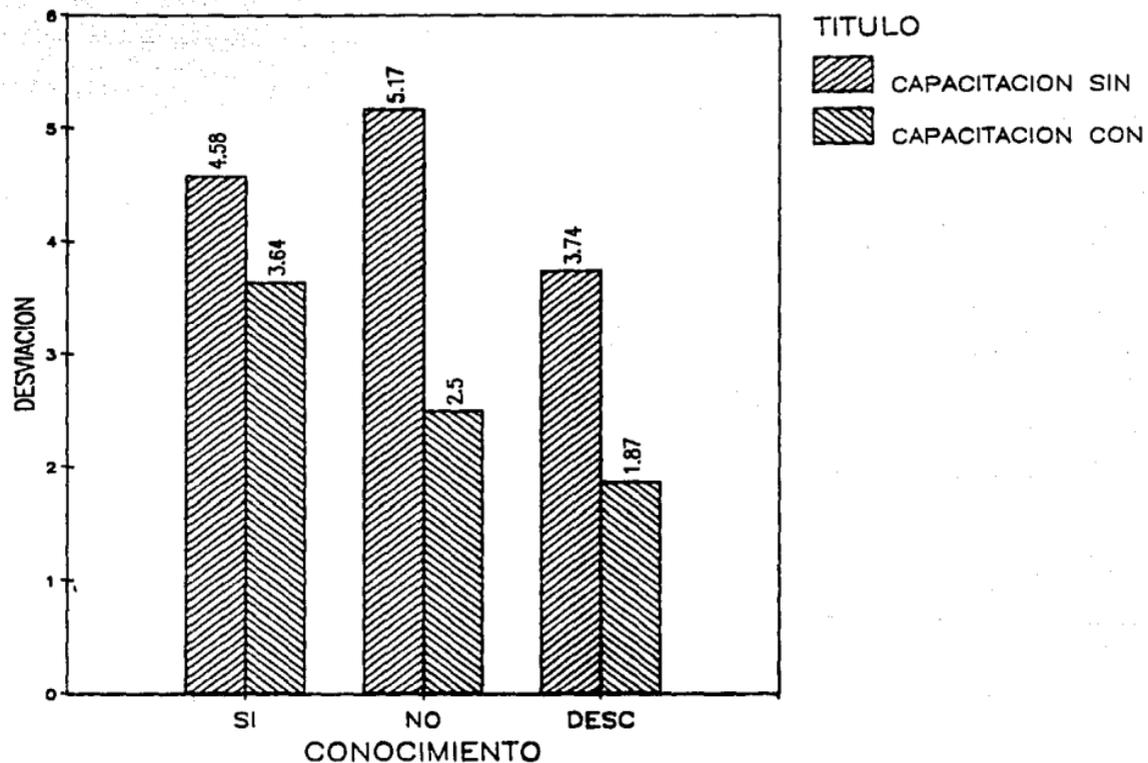
En la gráfica No. 7 del área correspondiente de Auditoría de Recursos Humanos se observa un notable desconocimiento sobre esta función que puede desarrollar el Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. 8 del área correspondiente a Relaciones Industriales no es tan significativa, la falta de conocimiento de estas funciones y habilidades.

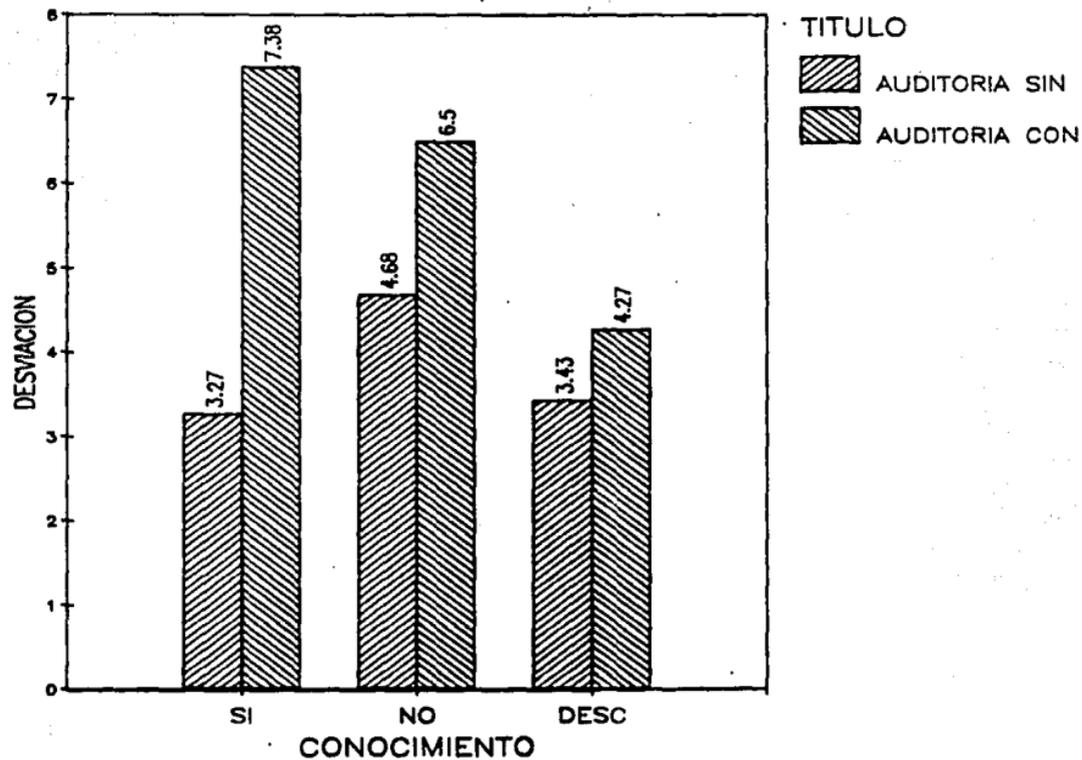
SELECCION DE PERSONAL



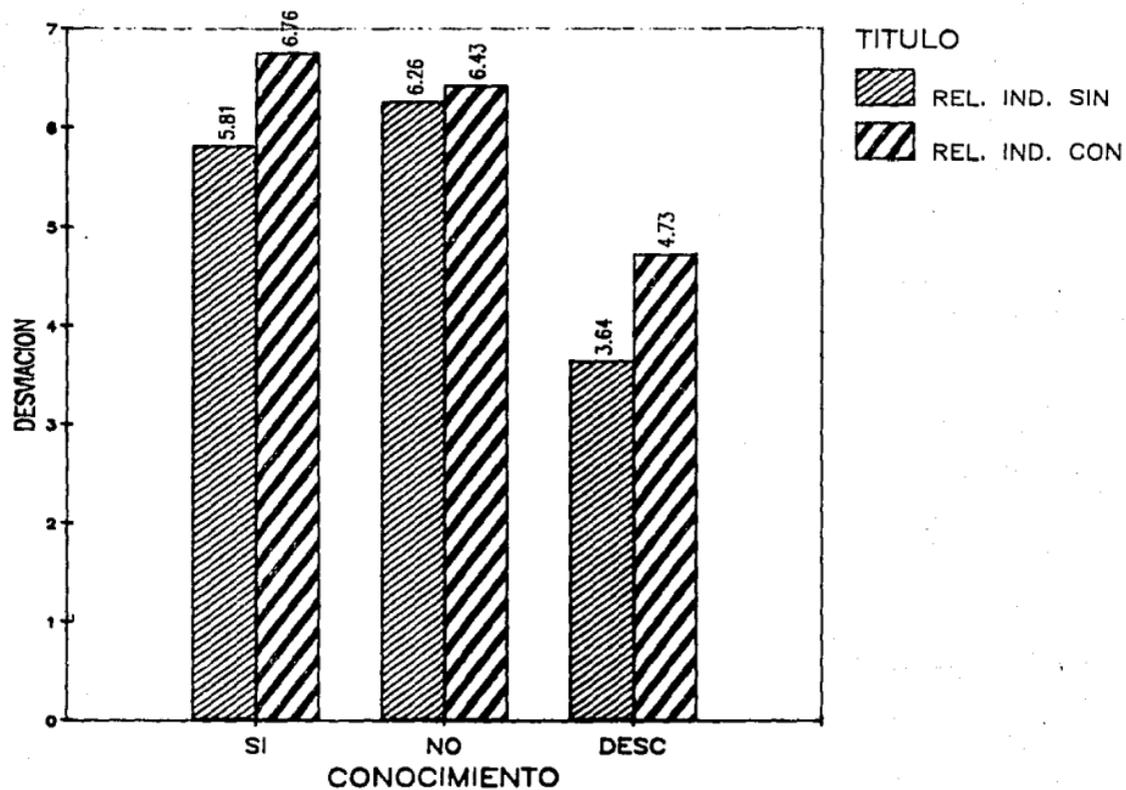
CAPACITACION



AUDITORIA



RELACIONES INDUSTRIALES



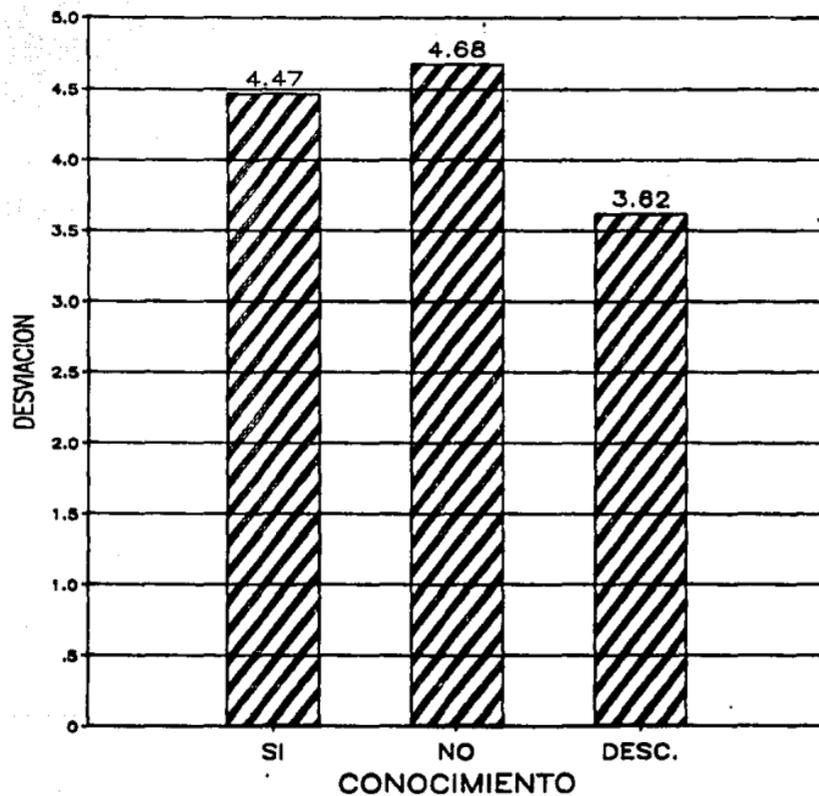
En la gráfica No. 9 del área de Sueldos, al igual que la gráfica No. 8, no es muy significativo el desconocimiento de estas habilidades y funciones.

En la gráfica No. 10 correspondiente al área de Organización, los Ejecutivos mostraron desconocimiento en esta función y habilidades.

En la gráfica No. 11 del área de Higiene y Seguridad, se observa que los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, si tiene conocimiento de las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo sobre esta área.

En la gráfica No. 12 en el área correspondiente a Contratación se observa que el desconocimiento de esta área no es muy significativo.

SUELDOS

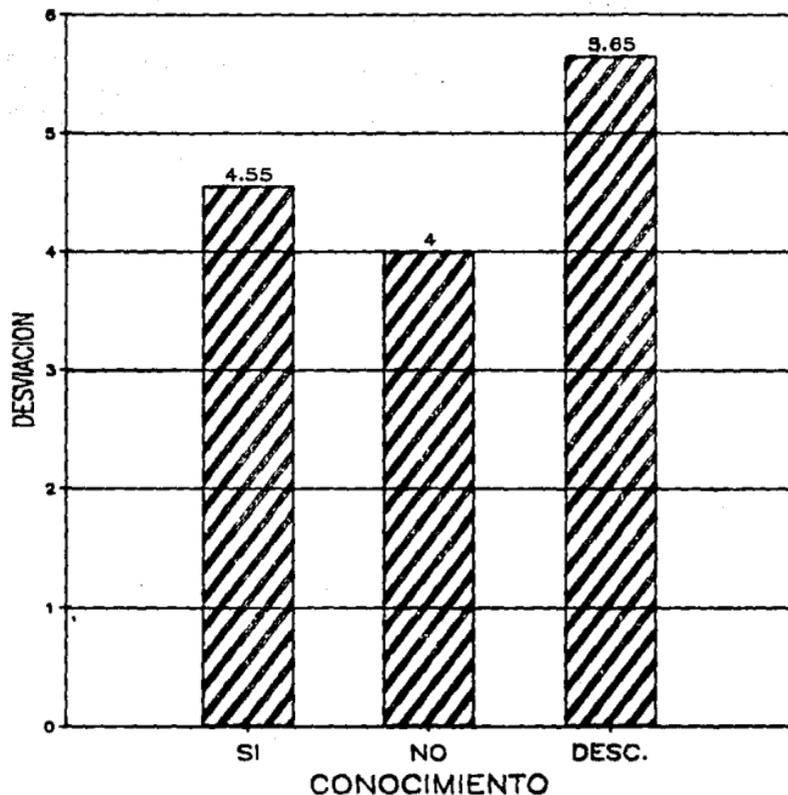


TITULO



SUELDOS SIN

ORGANIZACION

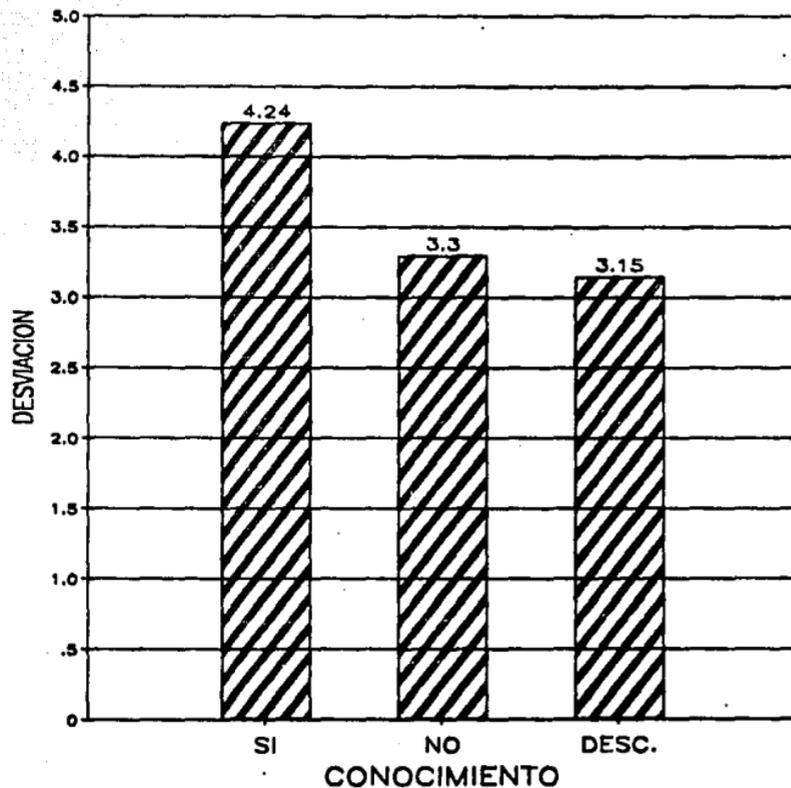


TITULO



ORGANIZACION SIN

HIGIENE Y SEGURIDAD

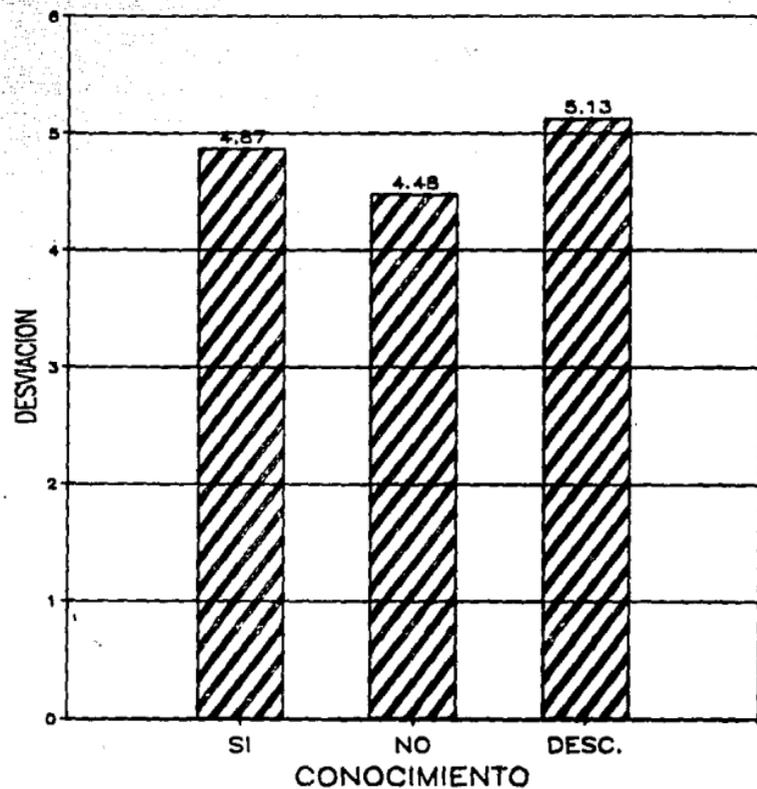


TITULO



HIG. Y SEG. SIN

CONTRATACION



TITULO



CONTRATACION SIN

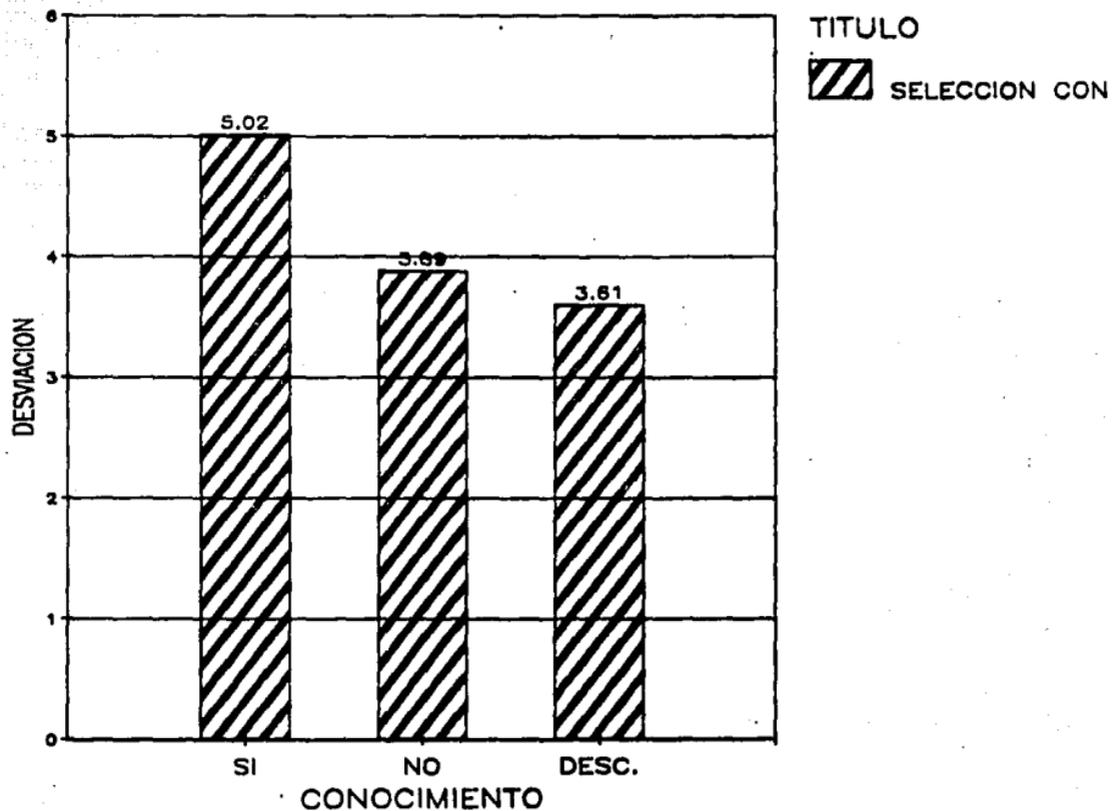
De acuerdo a los puntajes de las ocho áreas del grupo número I (Sin Psicólogo del Trabajo), se demuestra que el conocimiento - en las funciones y habilidades del Psicólogo de Trabajo, que tienen los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica es muy diferente en comparación a los resultados obtenidos por el grupo número dos, ya que las puntuaciones son resultados de $X^2 = a 184.2$

En la gráfica No. 13 del área que corresponde Selección de Personal del grupo número II los Ejecutivos mostraron tener un buen - conocimiento sobre las habilidades y funciones del Psicólogo del Trabajo.

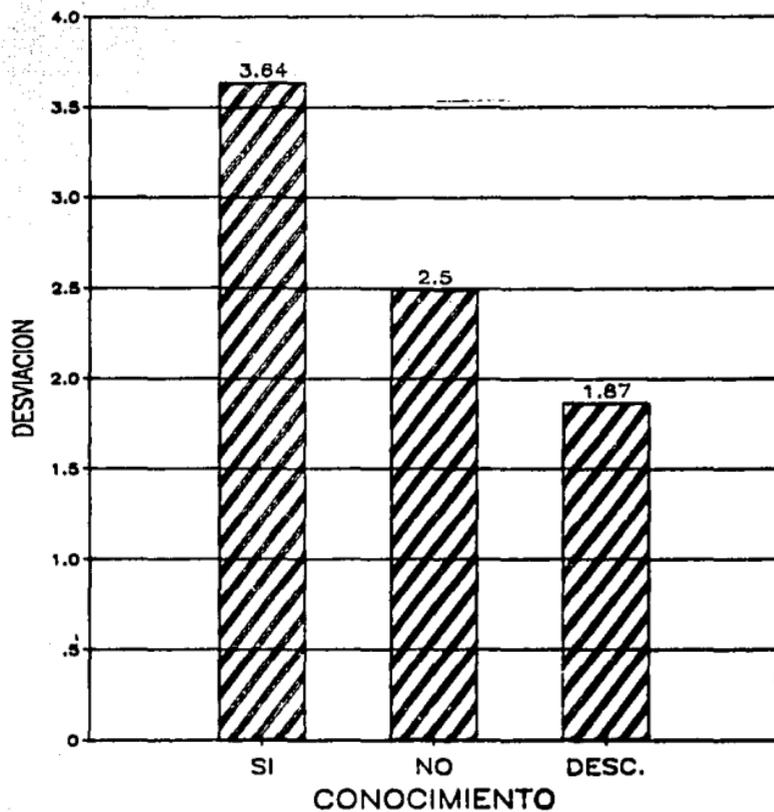
En la gráfica No. 14 del área que ~~corresponde~~ a Capacitación, los resultados son satisfactorios, ya que el Ejecutivo cuenta con amplio conocimiento sobre las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. 15 del área que corresponde de Auditoría de Re cursos Humanos al igual que las anteriores (13,14), los resultadados son satisfactorios al conocimiento sobre las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo.

SELECCION DE PERSONAL



CAPACITACION

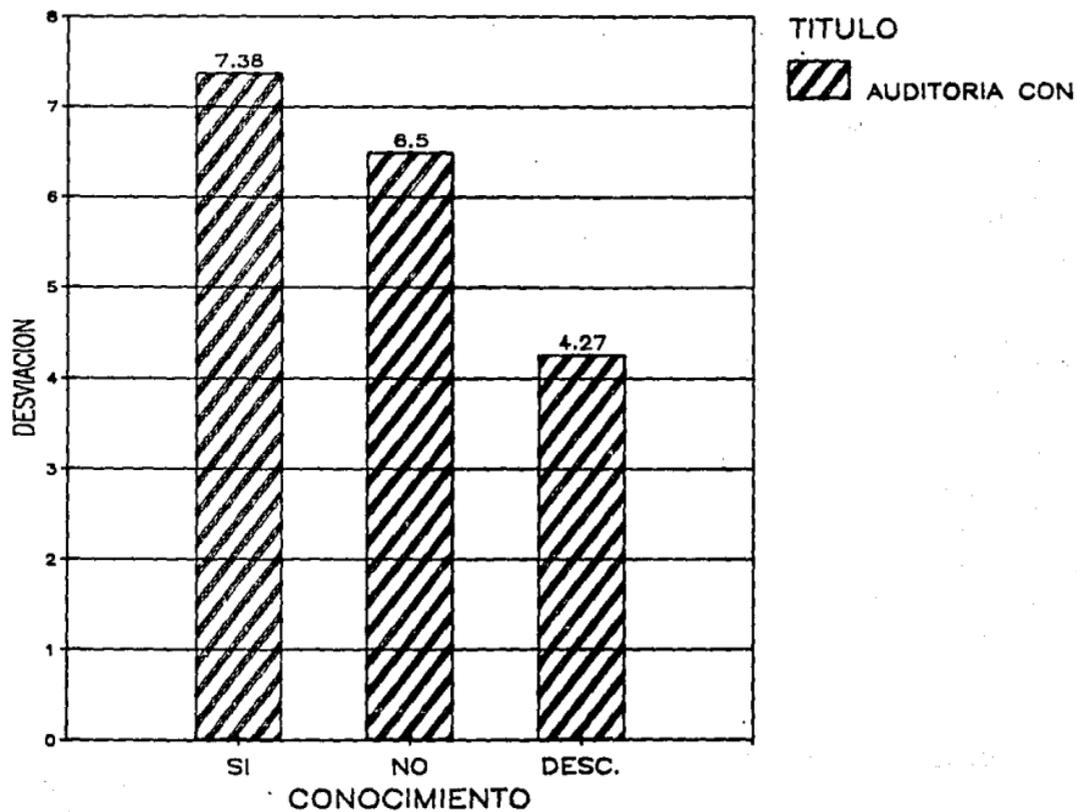


TITULO



CAPACITACION CON

AUDITORIA



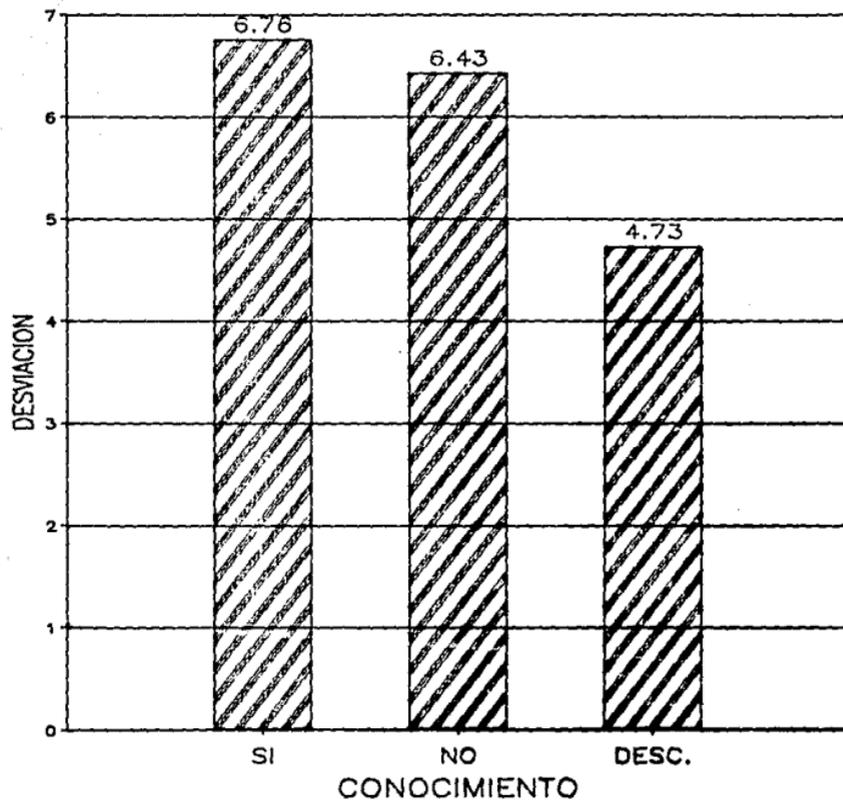
En la gráfica No. 16 que corresponde al área de Relaciones Industriales los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, mostraron un desconocimiento sobre las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. 17 del área que corresponde al Sueldo los resultados son muy significativos en base a los conocimientos del Ejecutivo en sus funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. 18 del área que corresponde a Higiene y Seguridad al igual que la anterior (18), los Ejecutivos desconocen sus funciones y habilidades.

En la gráfica No. 20 correspondiente al área de Contratación los Ejecutivos tienen una aceptación favorable de contratar Psicólogos en base a su experiencia de haber laborado con dicho profesional.

RELACIONES INDUSTRIALES

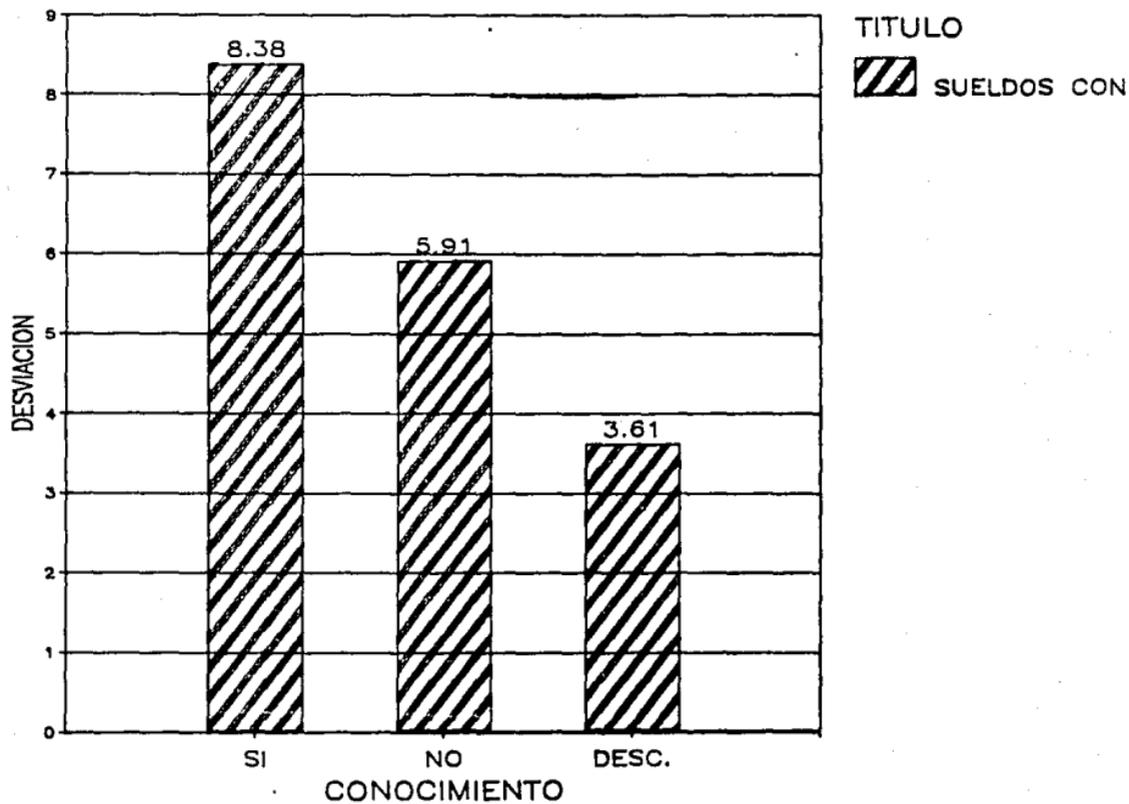


TITULO

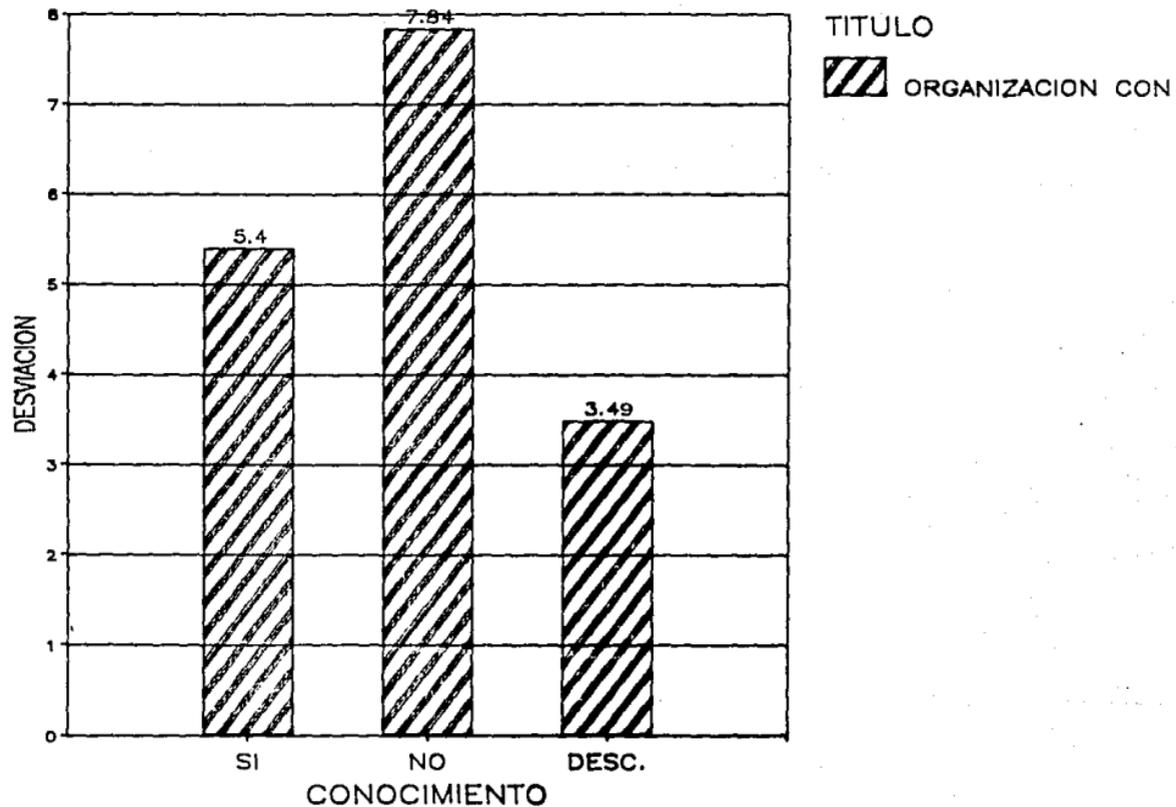


REL. IND. CON

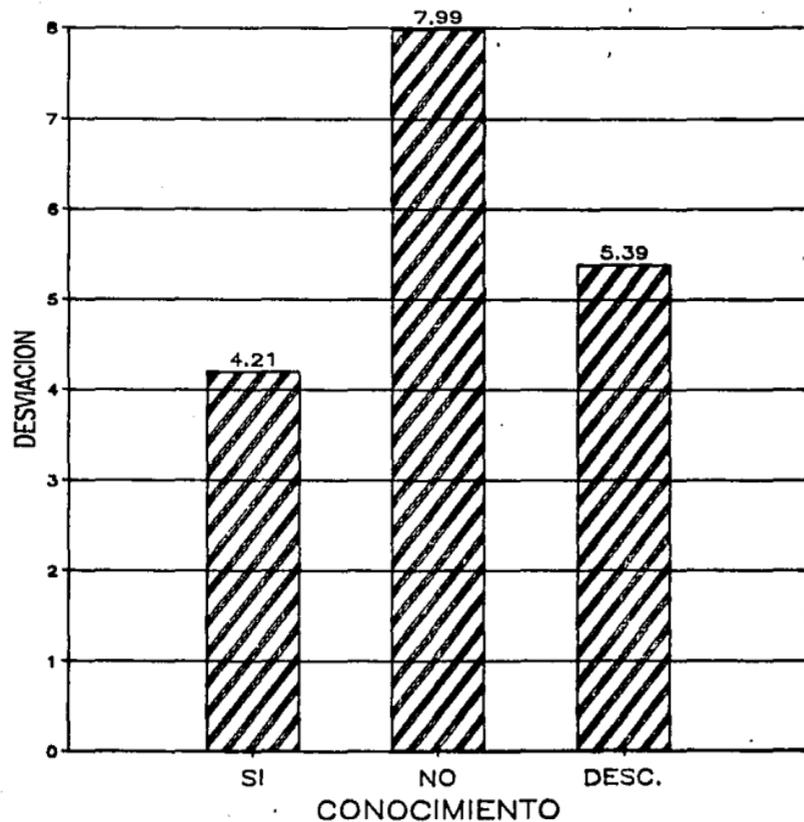
SUELDOS



ORGANIZACION



HIGIENE Y SEGURIDAD

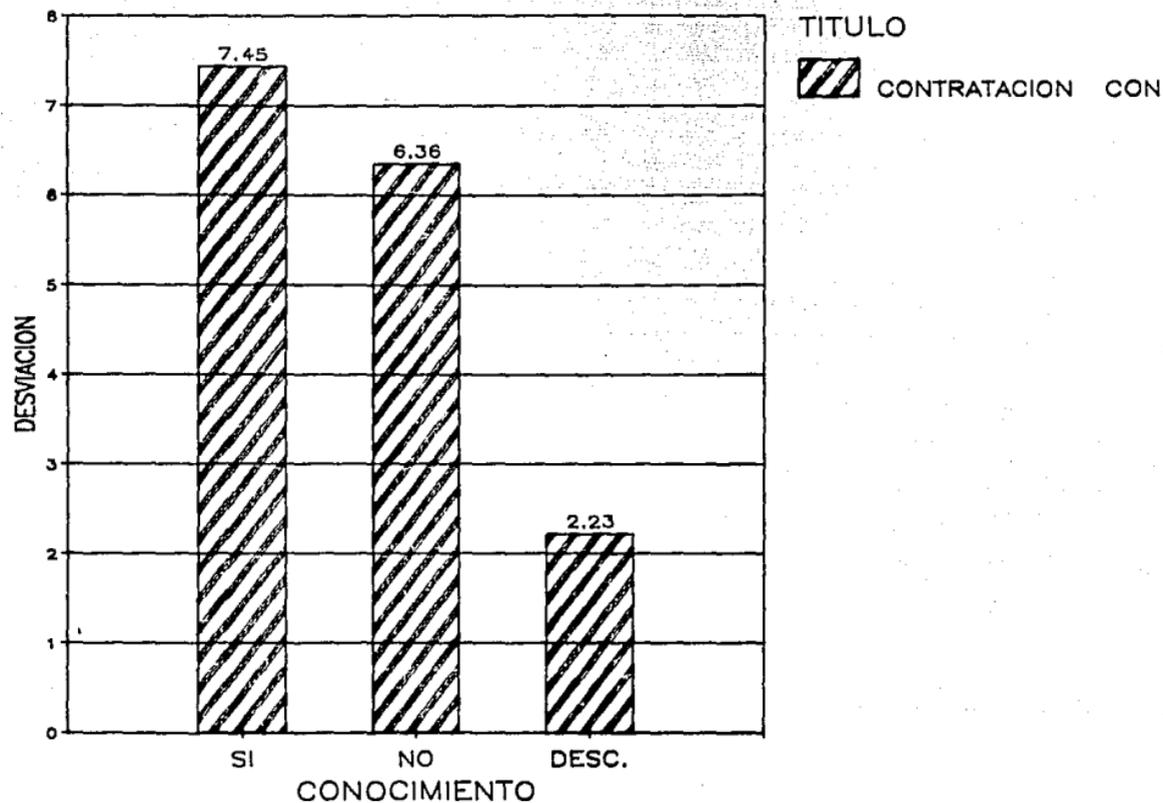


TITULO



HIG. Y SEG. CON

CONTRATACION



En las siguientes gráficas se mostrarán para diferenciar los resultados de los grupos.

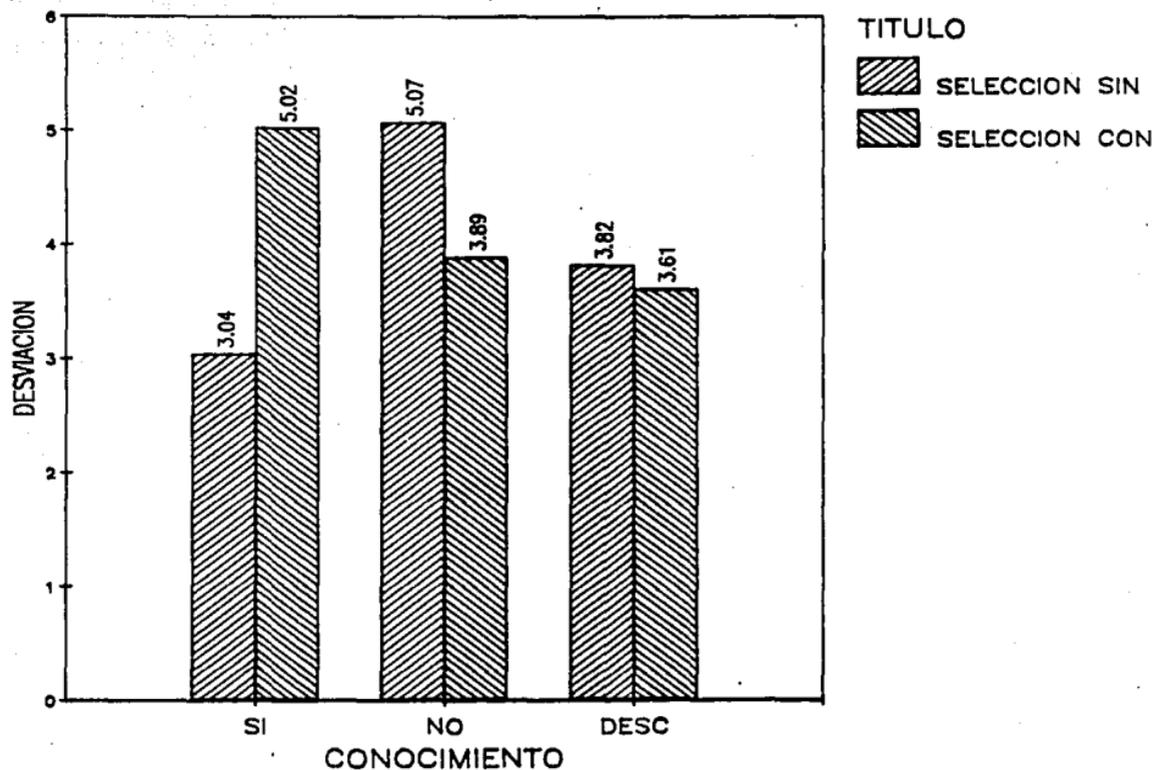
En la gráfica No. 21 correspondiente al área de Selección de Personal los resultados en los reactivos positivos fueron mas favorables que los que no tienen a su cargo Psicólogo del Trabajo. En cuanto a los reactivos negativos fueron más elevados los resultados de los Ejecutivos que no tienen Psicólogo a su cargo.

En la gráfica No. 22 correspondiente al área de Capacitación los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica que no tienen a su cargo Psicólogos del Trabajo, los resultados fueron más elevados que de aquellos que tienen este profesionista a su cargo.

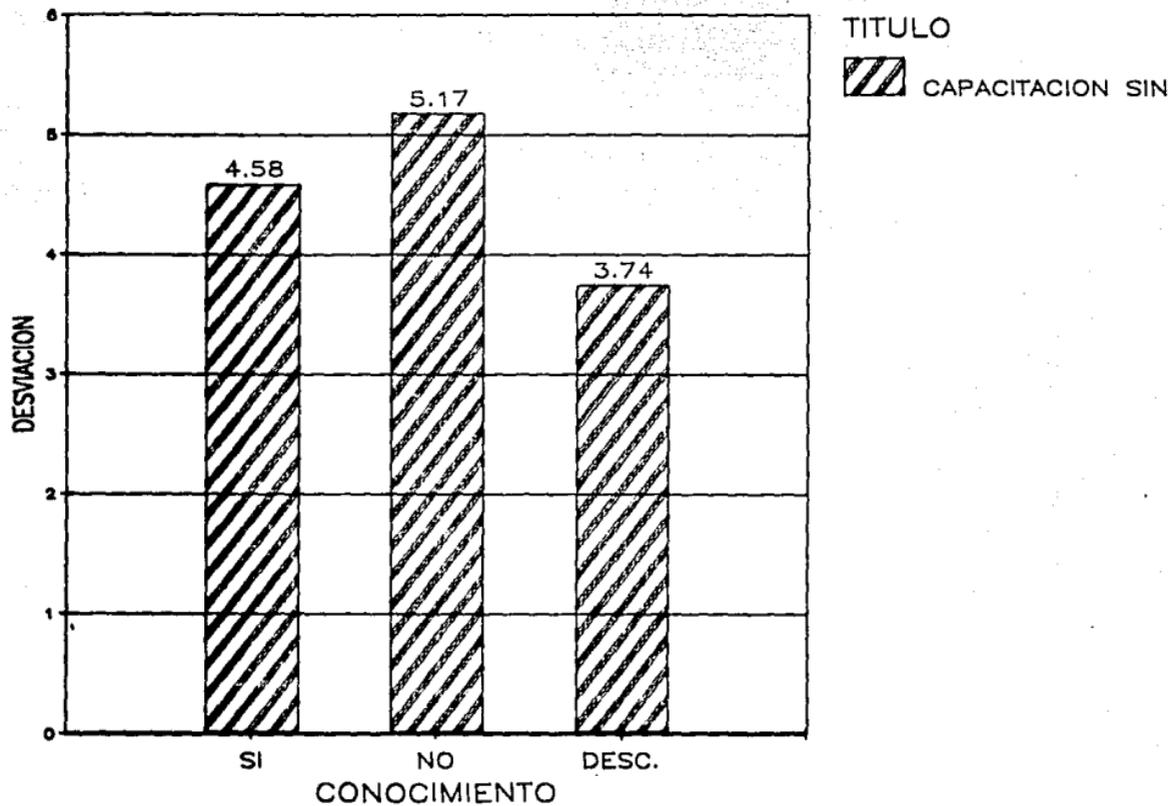
En la gráfica No. 23 correspondiente al área de Auditoría los resultados fueron bastante favorables de los Ejecutivos que tienen Psicólogos del Trabajo desempeñando esta actividad dentro de la Industria Farmacéutica.

En la gráfica No. 24 correspondiente al área de Relaciones Industriales los resultados no son significativos en los grupos.

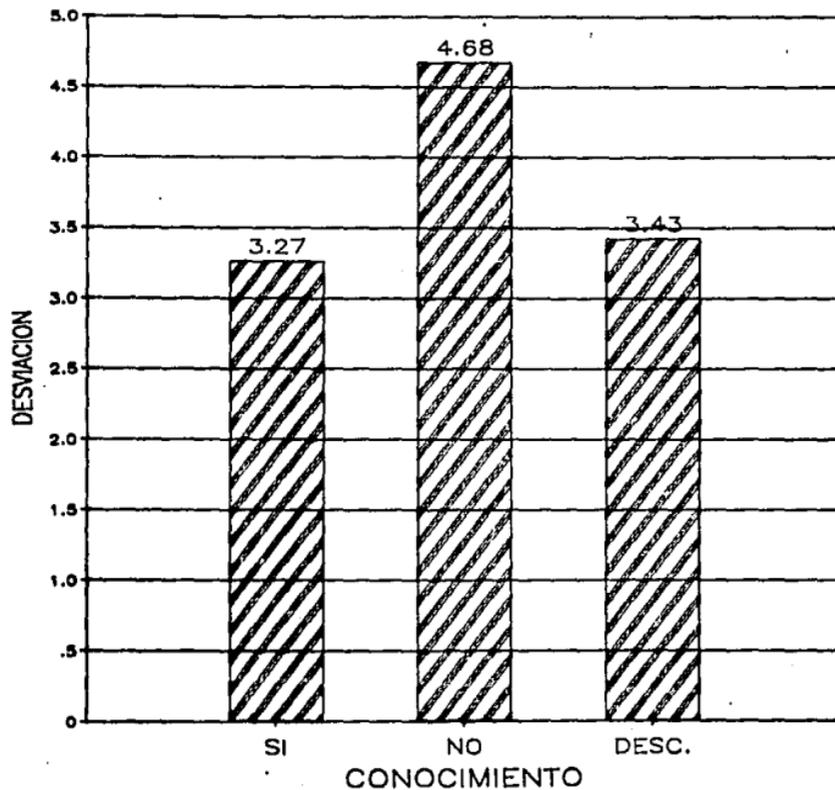
SELECCION



CAPACITACION



AUDITORIA

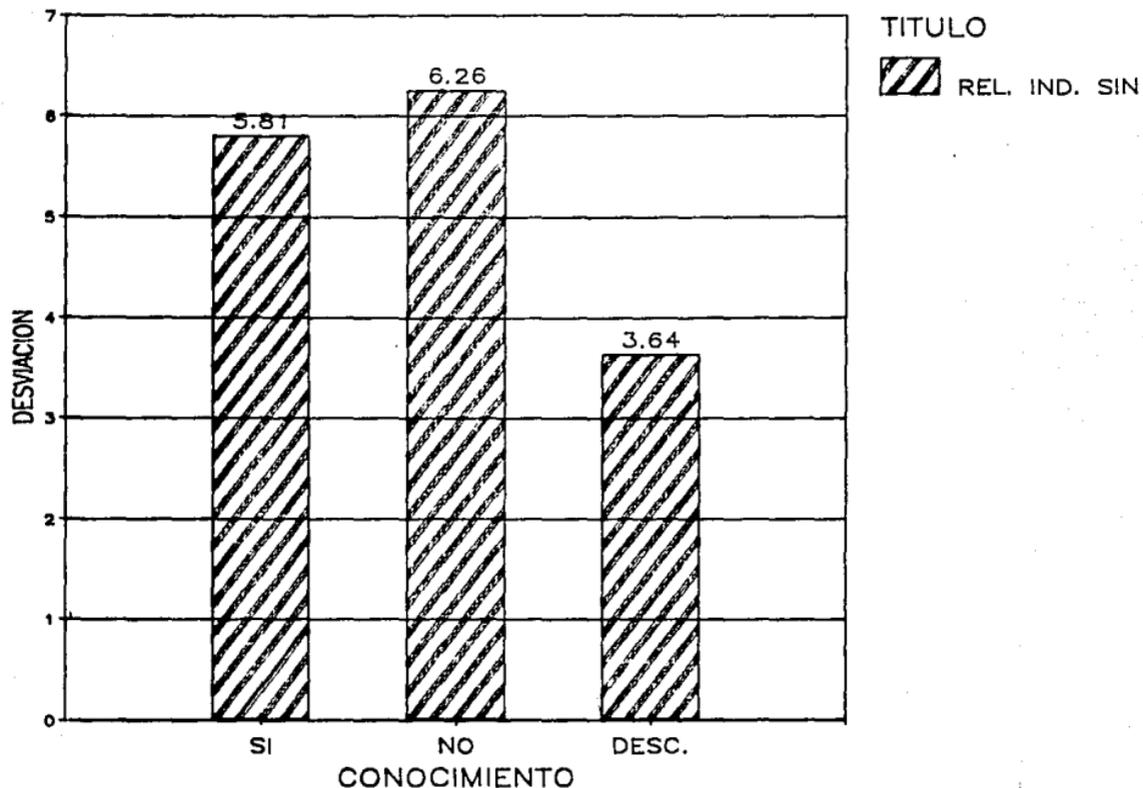


TITULO



AUDITORIA SIN

RELACIONES INDUSTRIALES



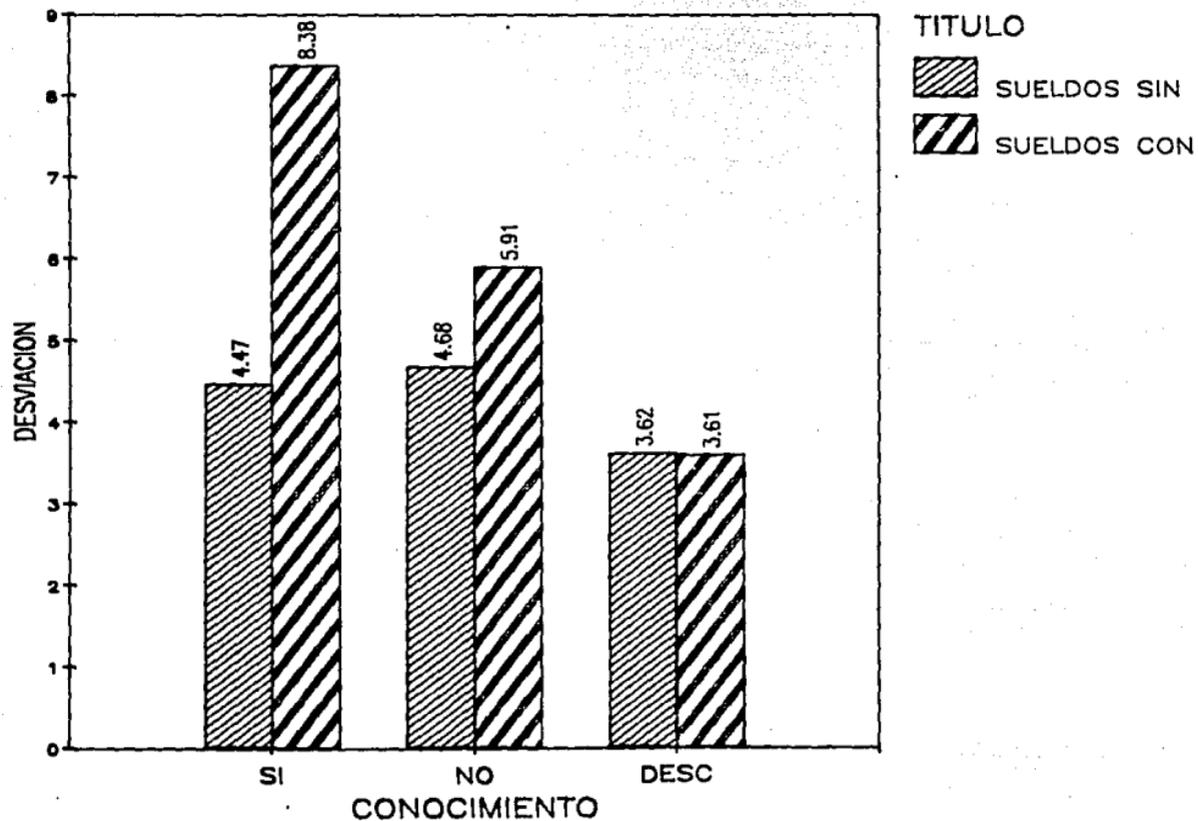
En la gráfica No. 25 correspondiente al área de Sueldos los resultados más significativos son los Ejecutivos que cuentan laborando Psicólogos del Trabajo que de aquellos que no tienen.

En la gráfica No. 26 correspondiente al área de Organización, los Ejecutivos del grupo número II en los reactivos negativos el resultado es muy elevado en diferencia a los reactivos positivos.

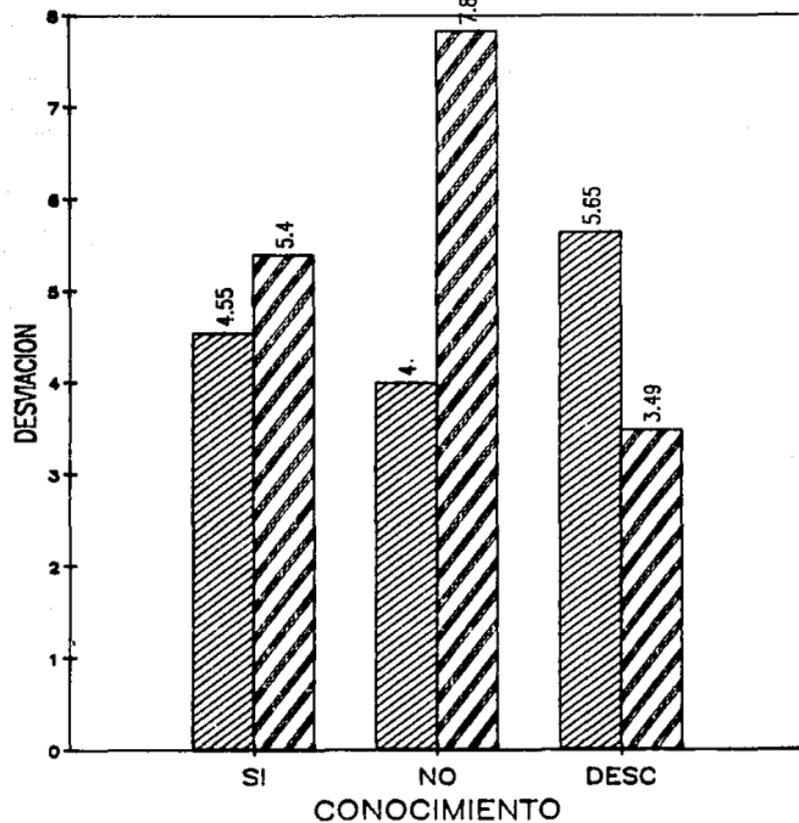
En la gráfica No. 27 correspondiente al área de Higiene y Seguridad, al igual que la gráfica (26), los reactivos negativos el resultado es muy elevado en diferencia los reactivos positivos.

En la gráfica No. 28 correspondiente al área de Contratació, los resultados más significativos son los Ejecutivos que tienen Psicólogos de Trabajo en la Industria Farmacéutica.

SUELDOS



ORGANIZACION



TITULO

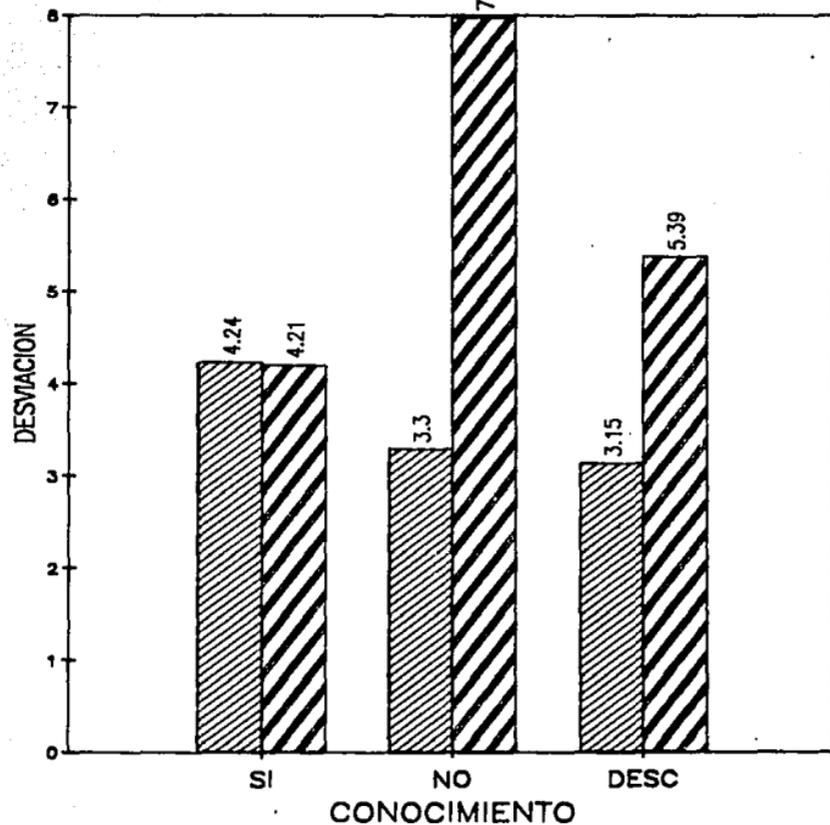


ORGANIZACION SIN



ORGANIZACION CON

HIGIENE Y SEGURIDAD



TITULO

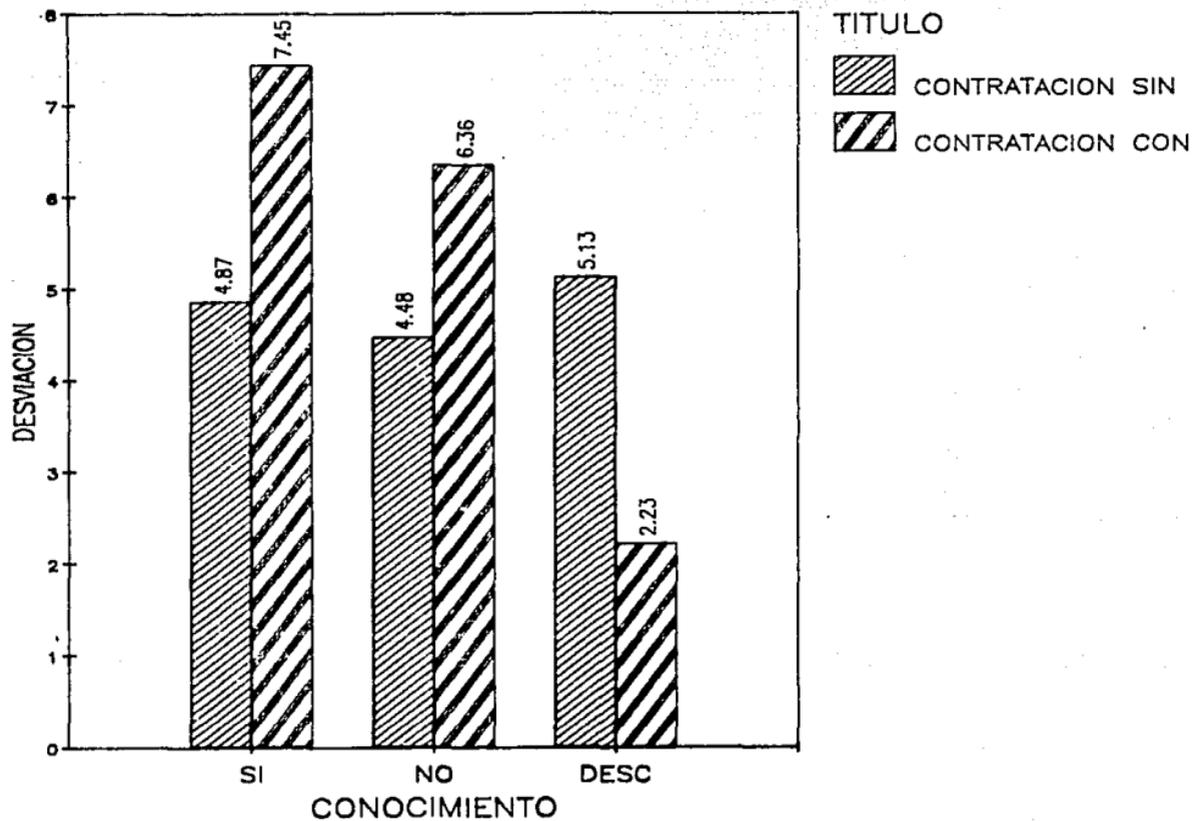


HIG. Y SEG. SIN



HIG. Y SEG. CON

CONTRATACION



PORCENTAJES

En la gráfica No. I correspondiente al área de Selección de Personal del grupo I, que no cuenta con Psicólogo del Trabajo el porcentaje más relevante es el de los reactivos positivos.

En la gráfica No. II correspondiente al área de capacitación del mismo grupo los porcentajes de los reactivos positivos son un poco más relevantes que los negativos.

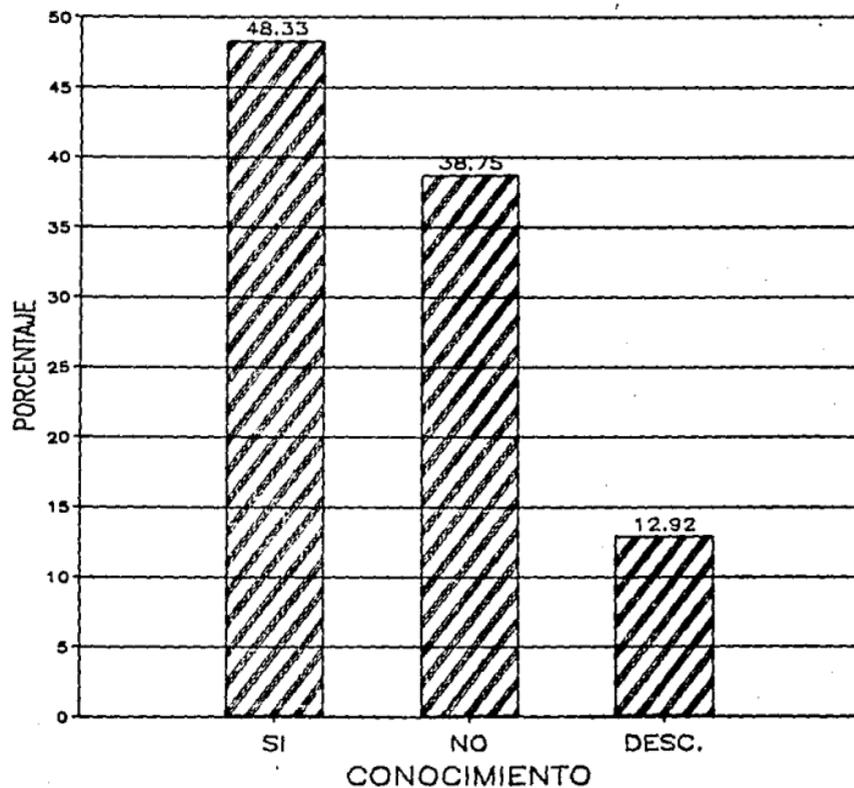
En la gráfica No. III correspondiente al área de Auditoría los reactivos positivos son los que obtuvieron un porcentaje más elevado.

En la gráfica No. IV correspondiente al área de Relaciones Industriales los porcentajes no son favorables en ninguno de los aspectos.

En la gráfica No. V correspondiente al área de Sueldos al igual que la anterior los porcentajes no son satisfactorios.

SELECCION

PORCENTAJE (%)



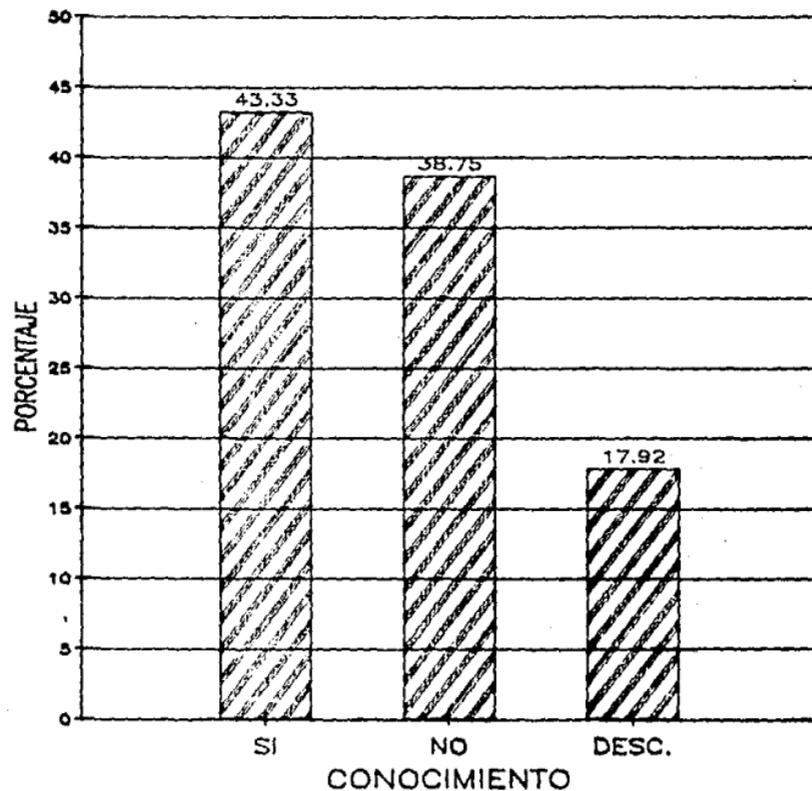
TITULO



SELECCION SIN

CAPACITACION

PORCENTAJE (%)



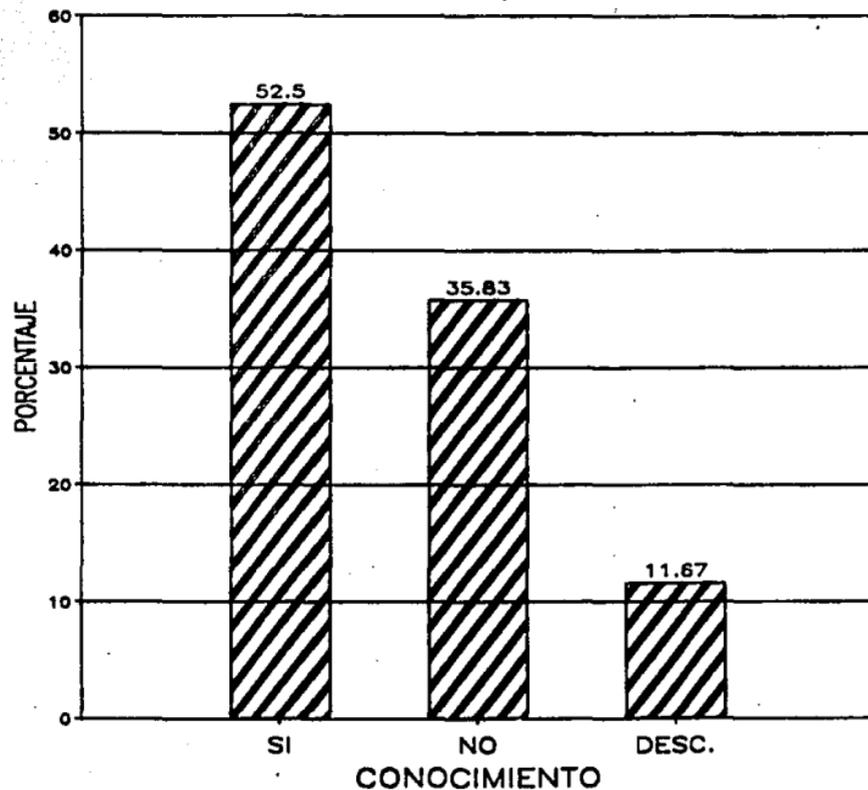
TITULO



CAPACITACION SIN

AUDITORIA

PORCENTAJE (%)



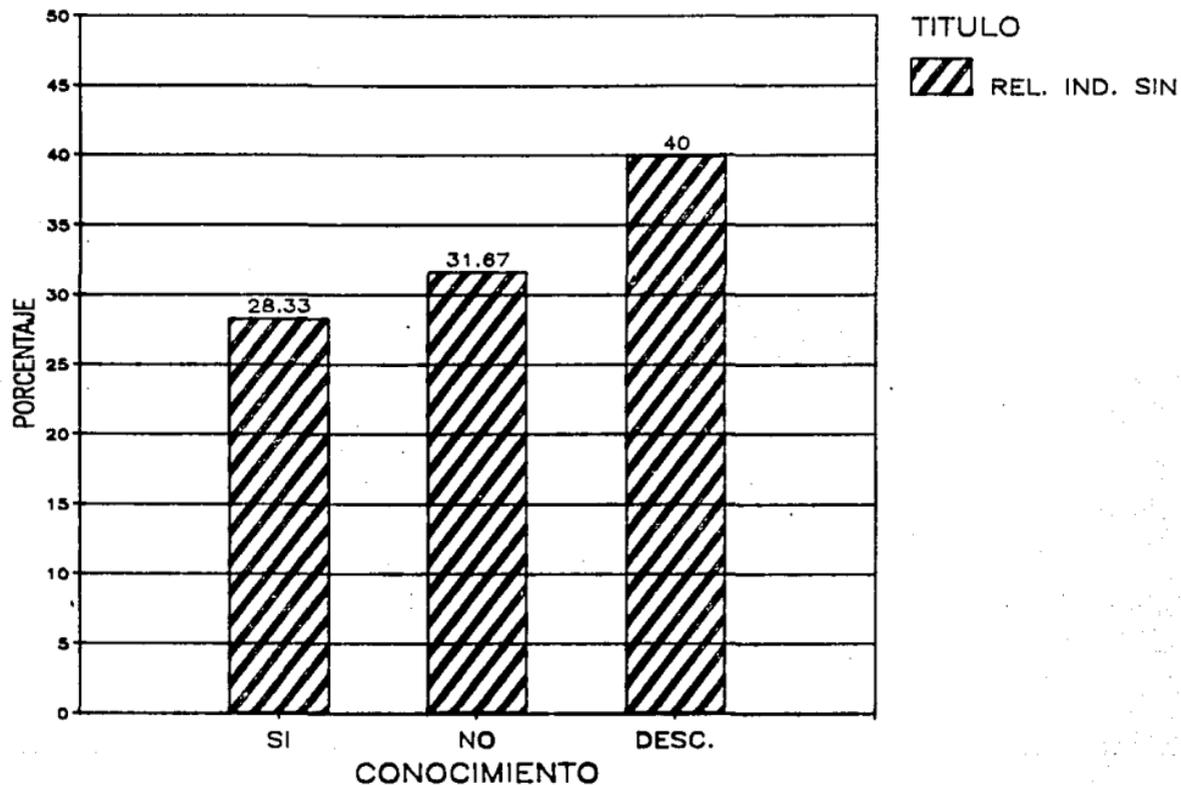
TITULO



AUDITORIA SIN

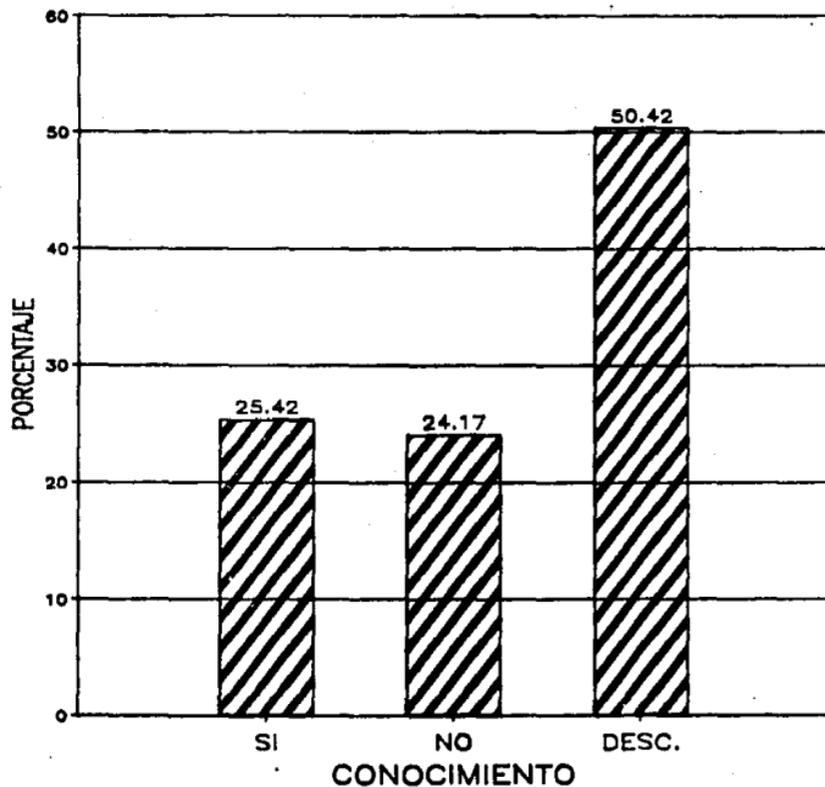
RELACIONES INDUSTRIALES

PORCENTAJE (%)



SUELDOS

PORCENTAJE (%)



TITULO

 SUELDOS SIN

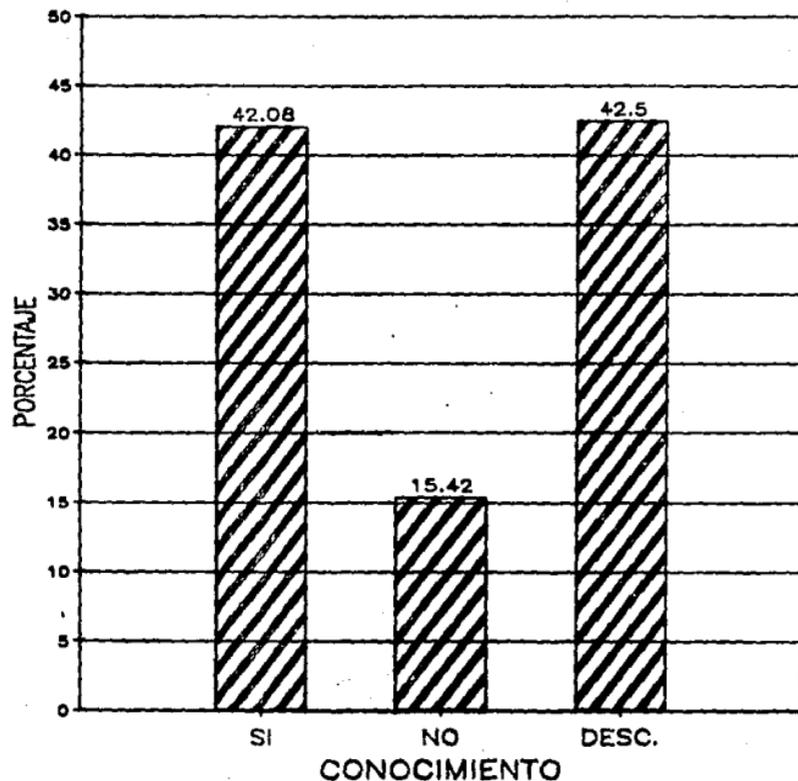
En la gráfica No. VI del área de Organización los porcentajes de los reactivos positivos son más relevantes.

En la gráfica No. VII del área de Higiene y Seguridad, se puede apreciar que los porcentajes más sobresalientes son los reactivos positivos.

En la gráfica No. VIII del área de Contratación se puede apreciar que el porcentaje de los reactivos positivos es muy significativos.

ORGANIZACION

PORCENTAJE (%)



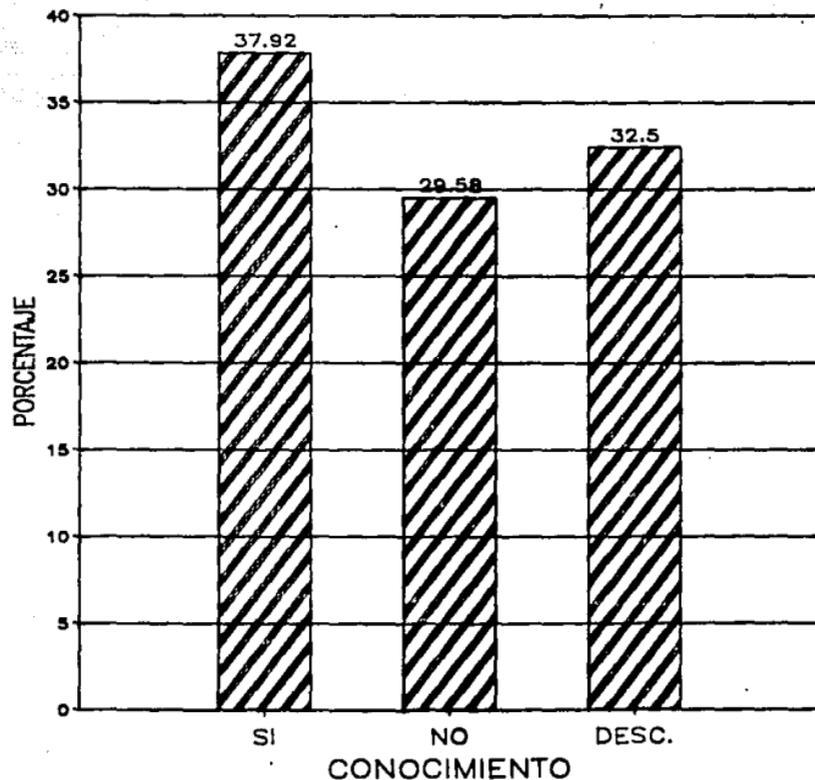
TITULO



ORGANIZACION SIN

HIGIENE Y SEGURIDAD

PORCENTAJE (%)



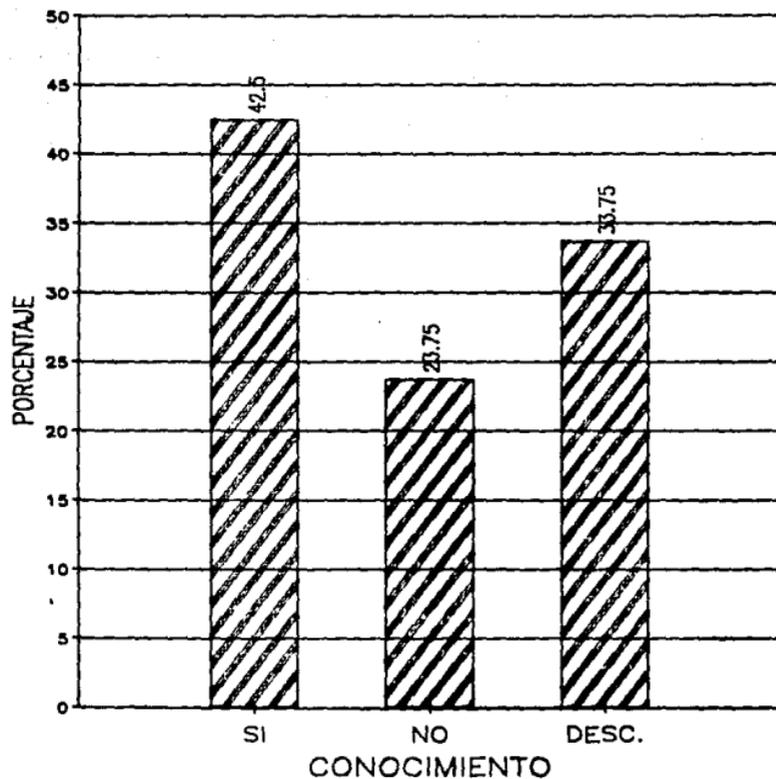
TITULO



HIG. Y SEG. SIN

CONTRATACION

PORCENTAJE (%)



TITULO



CONTRATACION SIN

Los porcentajes del grupo dos pertenecientes a los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica que tienen a su cargo Psicólogos del Trabajo son más relevantes.

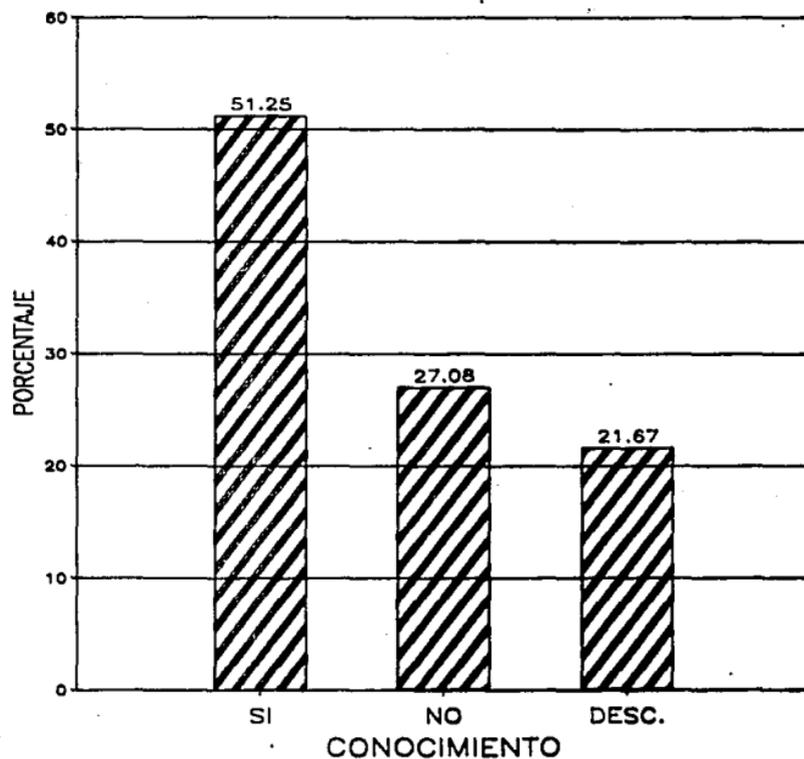
En la gráfica No. IX que corresponde al área de Selección del -- grupo número dos los porcentajes más relevantes son los positivos, ésto es que los Ejecutivos tienen conocimiento de sus funciones y habilidades.

En la gráfica No. X del área de Capacitación se demuestra que el porcentaje de los reactivos positivos es muy significativo, ya que se puede considerar el conocimiento que tiene los Ejecutivos sobre sus funciones al respecto.

En la gráfica No. XI del área de Auditoría al igual que la gráfica anterior los porcentajes son muy significativos los positivos.

SELECCION

PORCENTAJE (%)



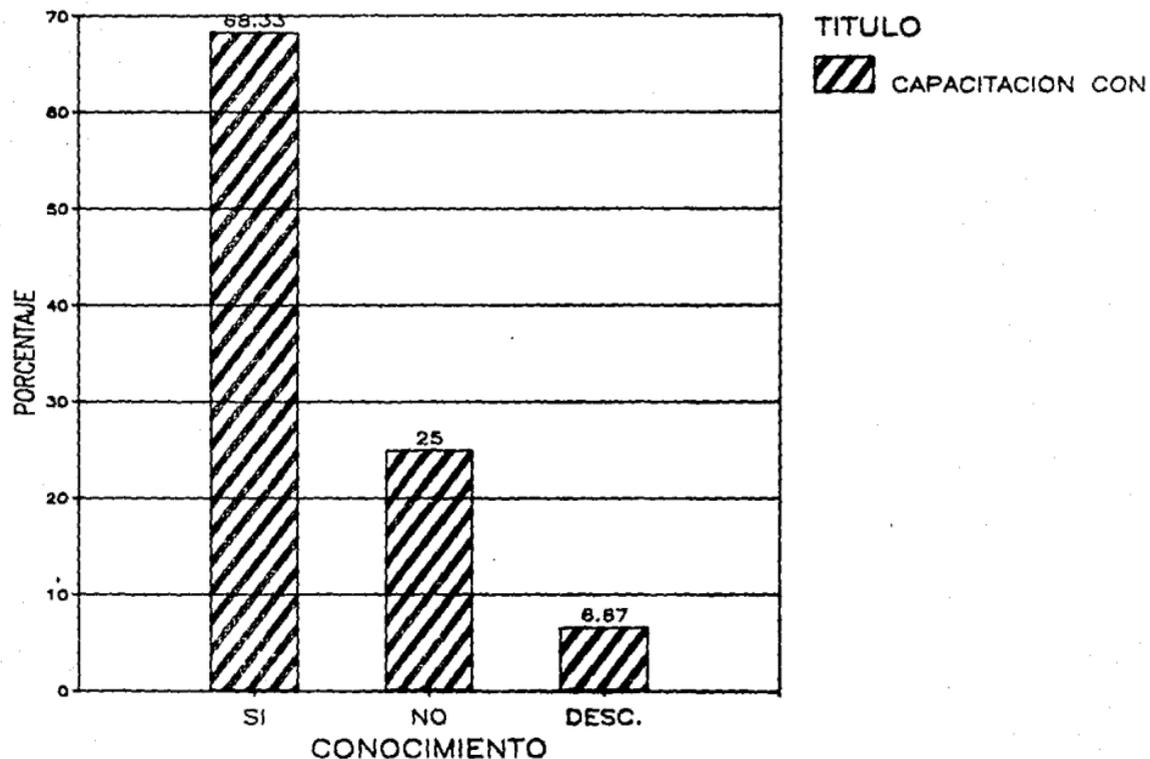
TITULO



SELECCION CON,

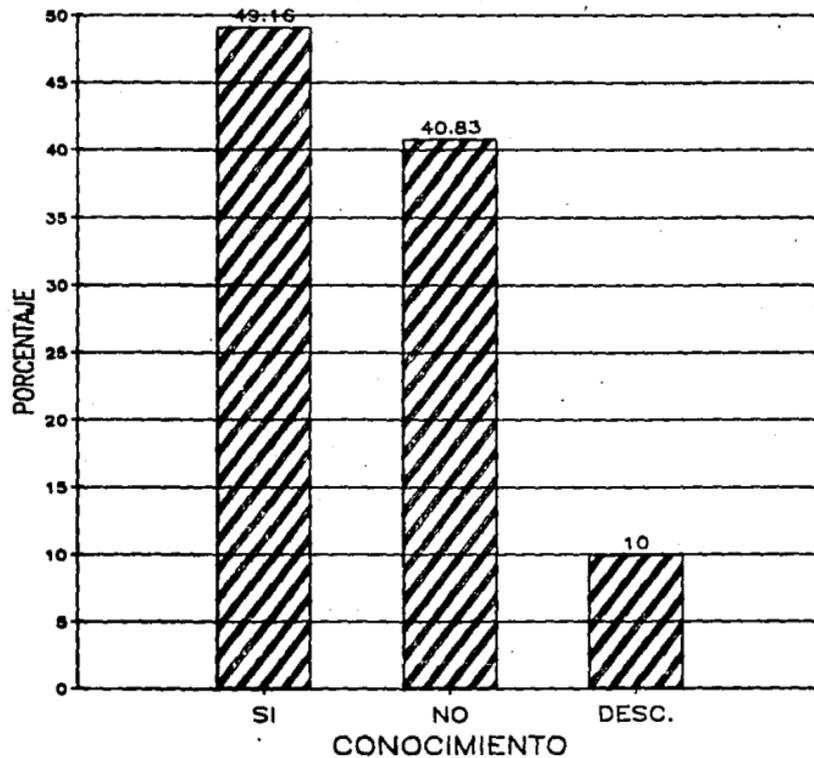
CAPACITACION

PORCENTAJE (%)



AUDITORIA

PORCENTAJE (%)



TITULO



AUDITORIA CON

En la gráfica No. XII que corresponde al área de Relaciones Industriales los porcentajes son satisfactorios en los reactivos-positivos se puede decir los Ejecutivos tienen amplio conocimiento sobre sus habilidades y funciones del Psicólogo del Trabajo.

En la gráfica No. XIII que es del área de Sueldos el reactivo-positivo los porcentajes son favorables, esto nos indica que los Psicólogos del Trabajo pueden desempeñar bien sus funciones.

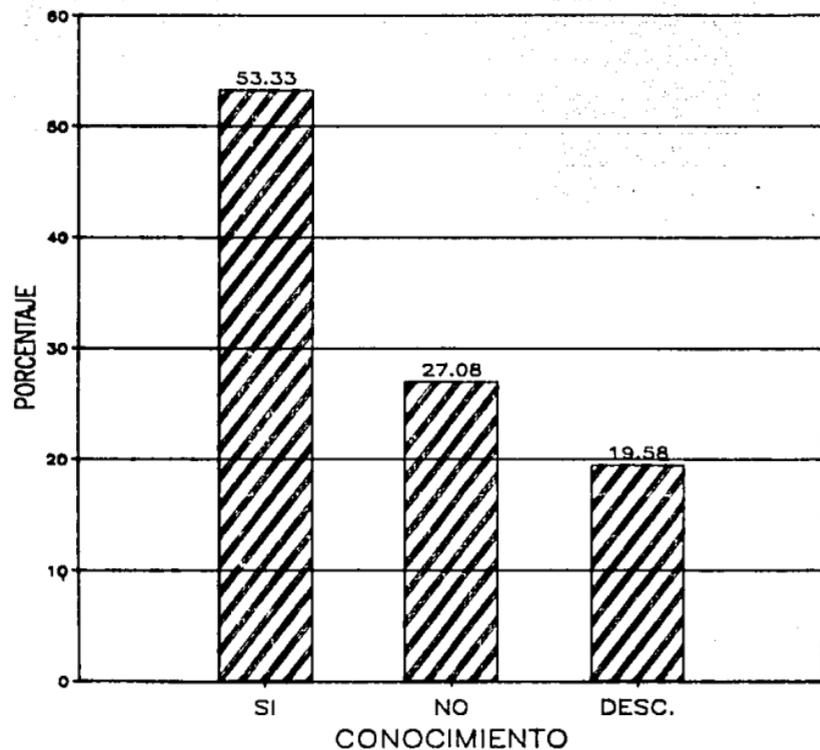
En la gráfica XIV que corresponde al área de Organización los porcentajes son favorables a los reactivos positivos.

En la gráfica XV que corresponde al área de Higiene y Seguridad, no hay significancia en los porcentajes.

En la gráfica No. XVI que corresponde al área de contratación, los porcentajes son significativos en los reactivos positivos, el Psicólogo del Trabajo tienen buena Ejecución en esta área.

RELACIONES INDUSTRIALES

PORCENTAJE (%)



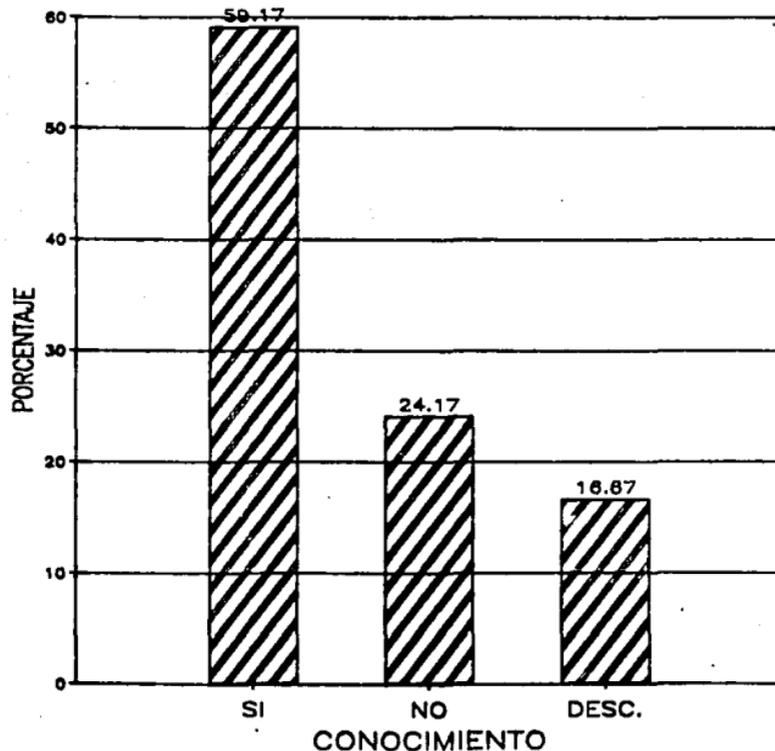
TITULO



REL. IND. CON

SUELDOS

PORCENTAJE (%)



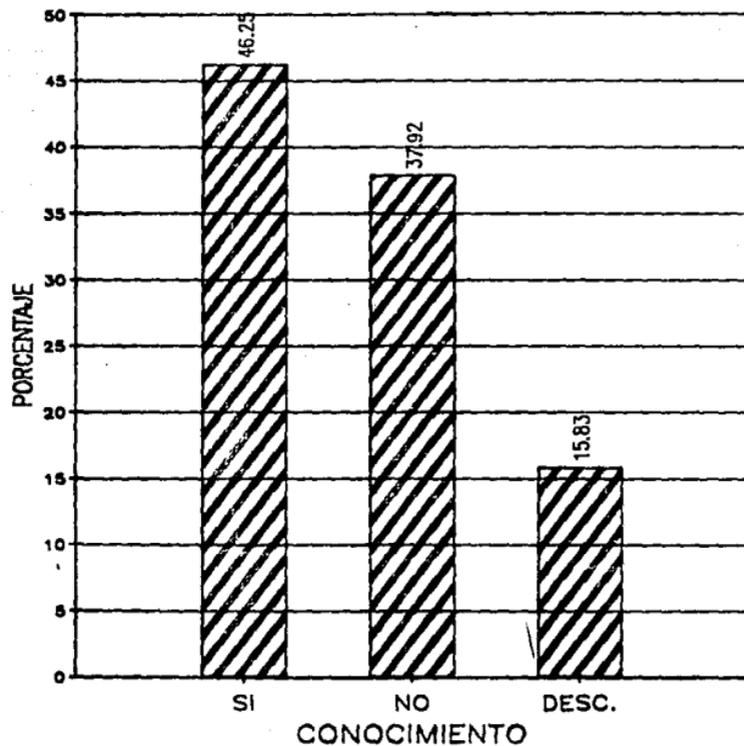
TITULO



SUELDOS CON

ORGANIZACION

PORCENTAJE (%)



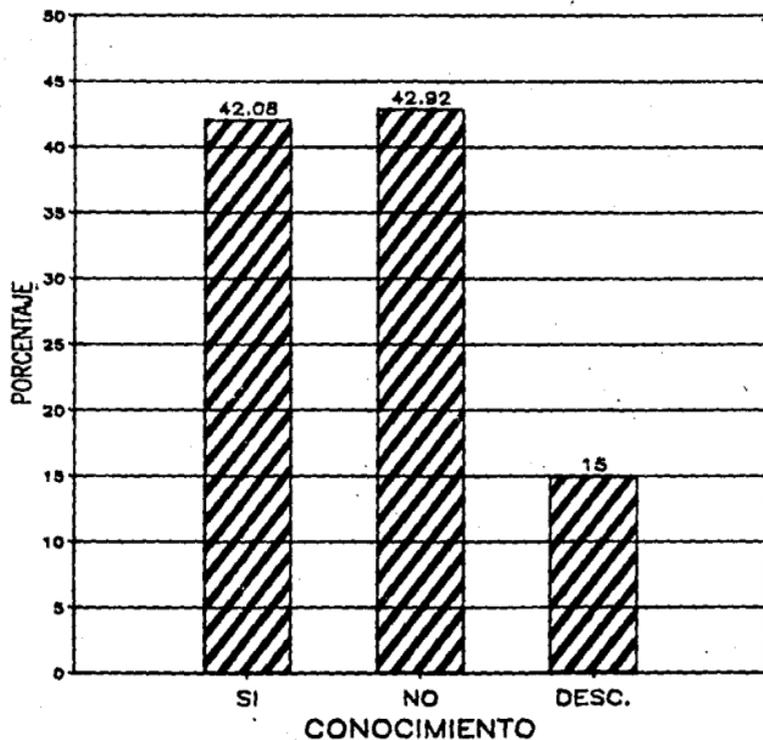
TITULO



ORGANIZACION CON

HIGIENE Y SEGURIDAD

PORCENTAJE (%)



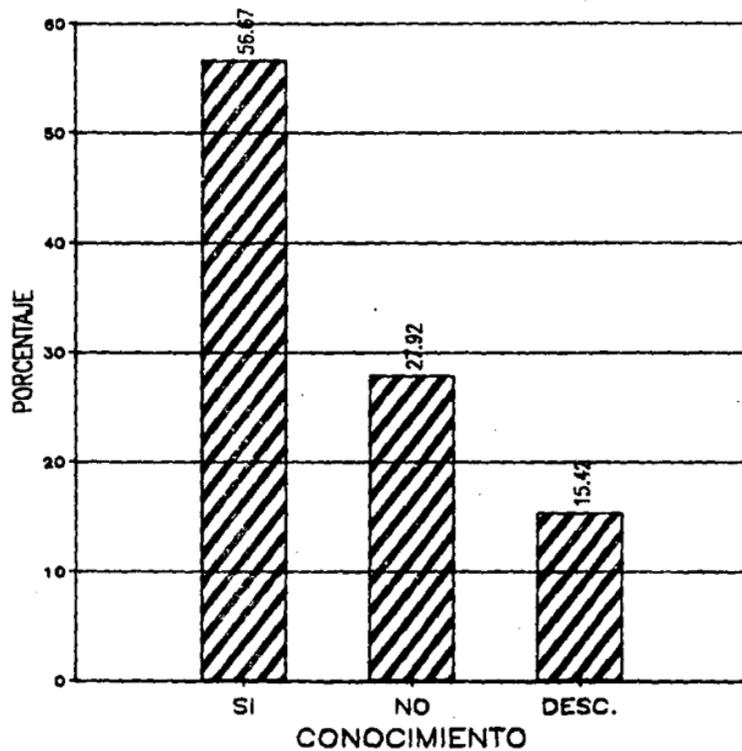
TITULO



HIG. Y SEG. CON

CONTRATACION

PORCENTAJE (%)



TITULO



CONTRATACION CON

Para apreciar las diferencias que se efectuaron en los porcentajes se muestra en las siguientes gráficas donde se nota la diferencia de los dos grupos investigados.

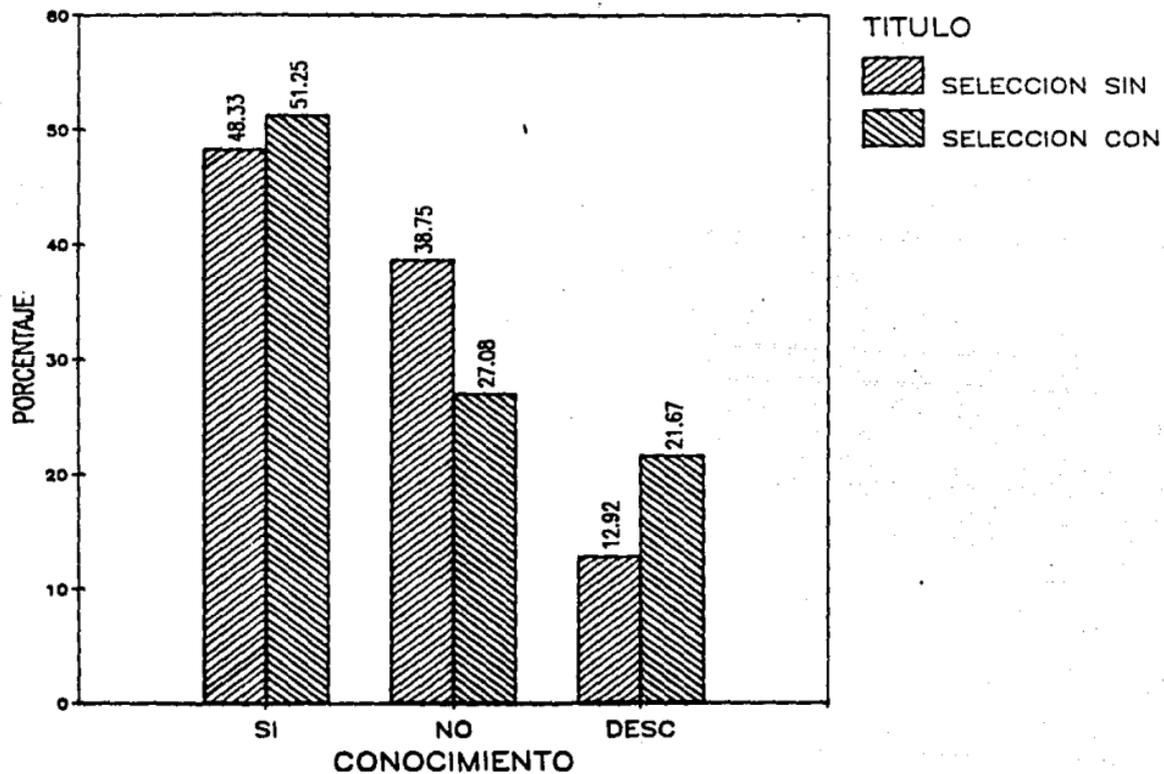
La gráfica XVII del área de Selección los porcentajes son un poco más relevantes al cual pertenece el grupo número dos.

En la gráfica No. XVIII del área de Capacitación los porcentajes más relevantes pertenecen al grupo dos en los reactivos positivos.

En la gráfica No. XIX del área de Auditoría los porcentajes -- dentro de los reactivos positivos como negativos no son muy relevantes entre los dos grupos.

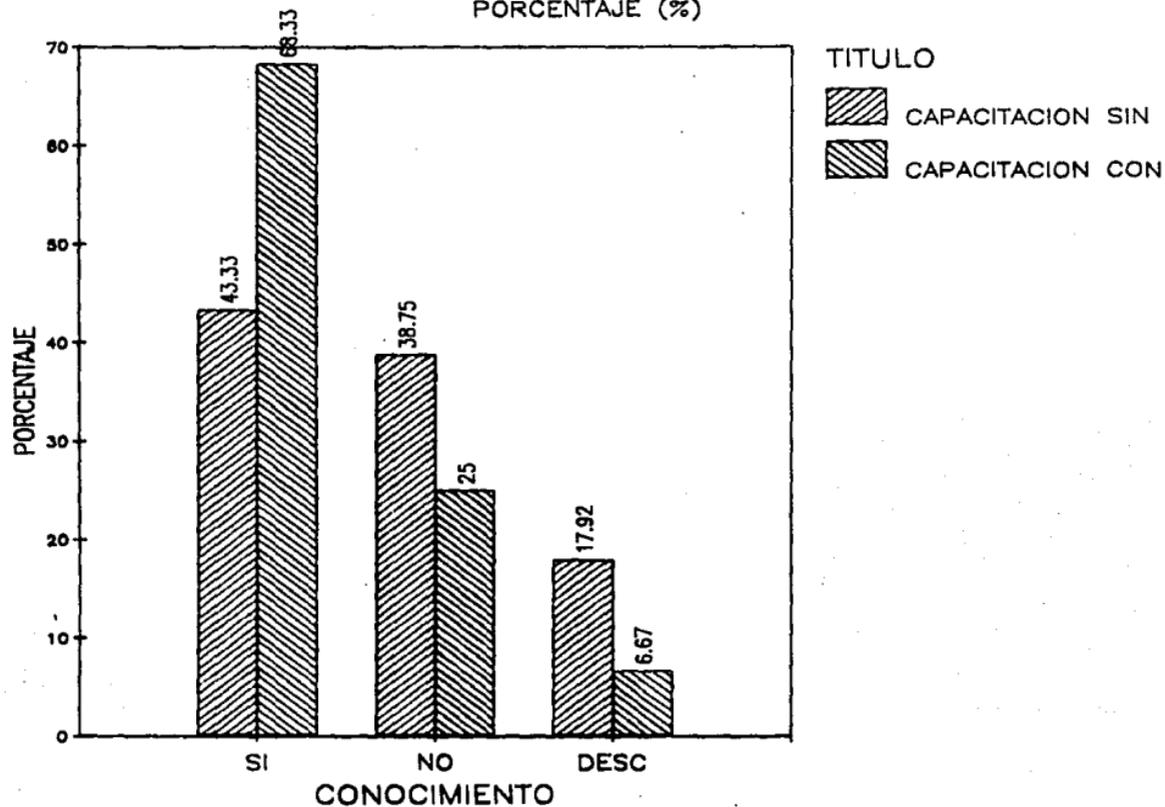
En la gráfica No. XX del área de Relaciones Industriales los -- porcentajes que demuestran mayor significancia pertenecen a los reactivos positivos del grupo número dos.

SELECCION PORCENTAJE (%)



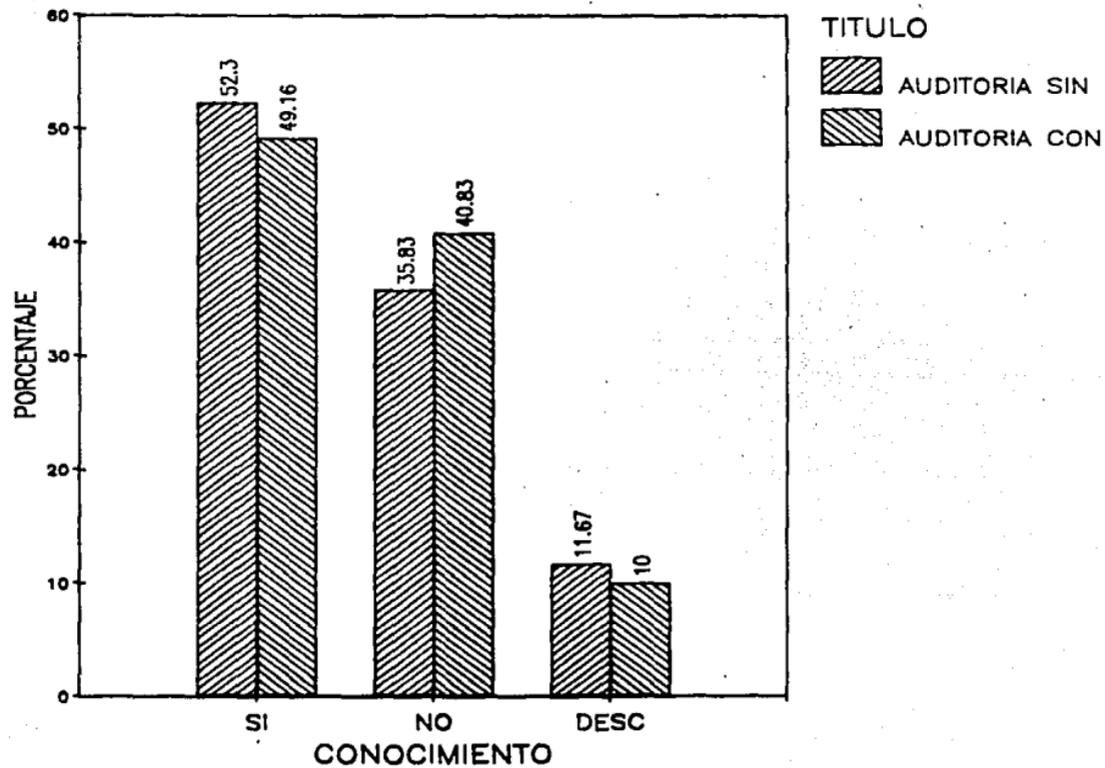
CAPACITACION

PORCENTAJE (%)



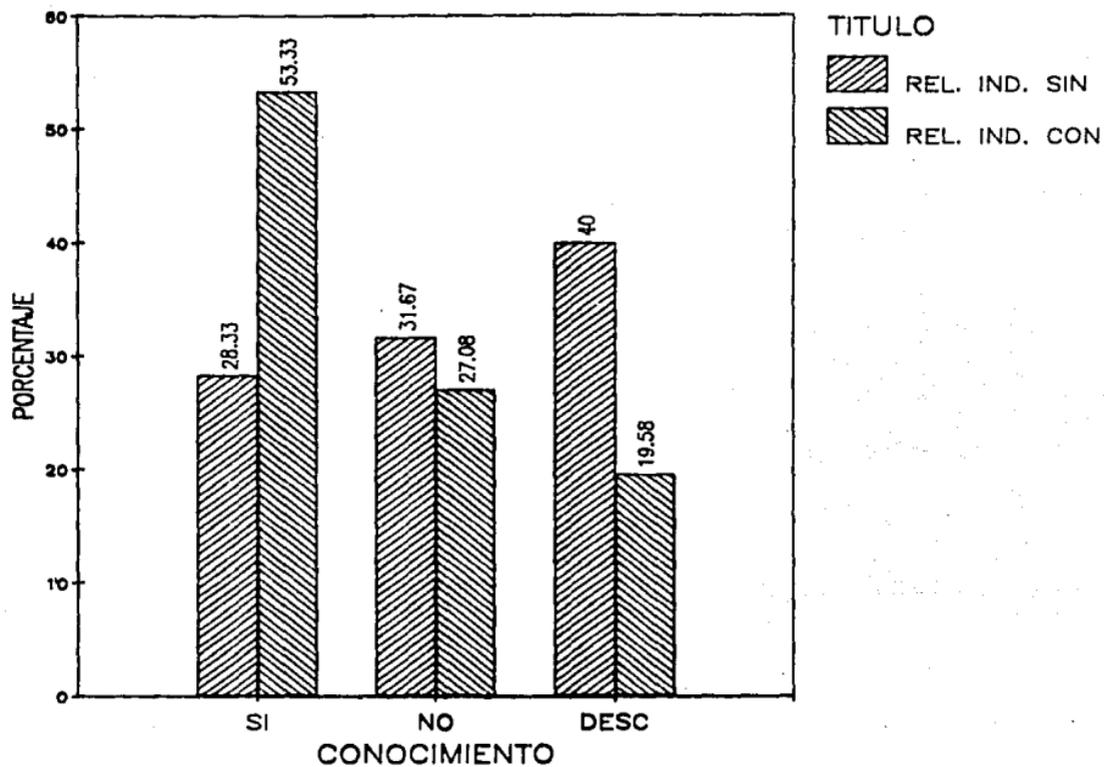
AUDITORIA

PORCENTAJE (%)



RELACIONES INDUSTRIALES

PORCENTAJE (%)



En la gráfica No. XXI del área de Sueldos los porcentajes más relevantes son semejantes a la gráfica No. XX

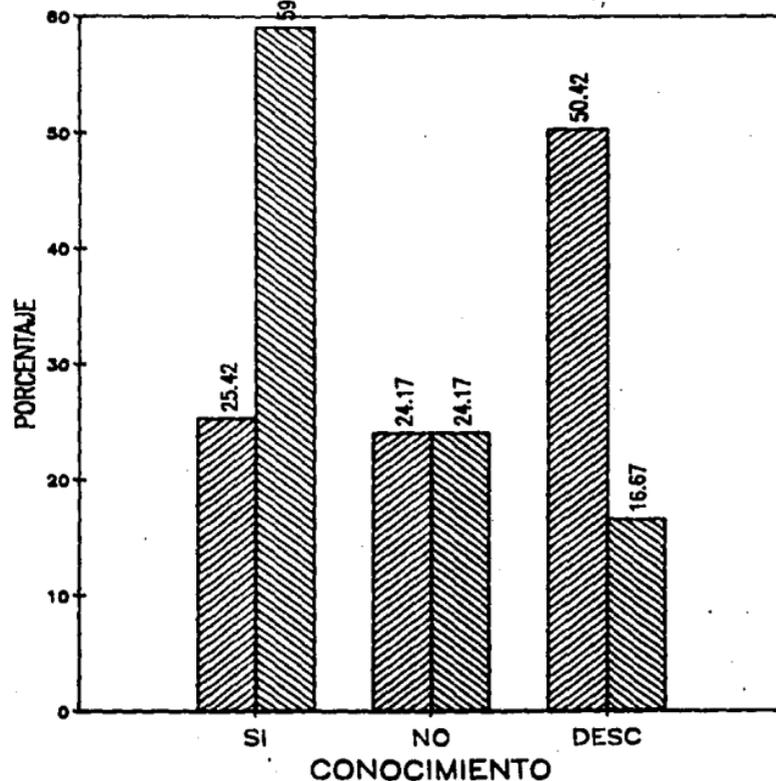
En la gráfica No. XXII del área de Organización los porcentajes de los reactivos son más significativos dentro del grupo dos.

En la gráfica XXIII del área de Higiene y Seguridad los reactivos positivos y negativos no son un poco más significativos que los que pertenecen al grupo número dos a diferencia del otro -- grupo.

En la gráfica XXIV del área de Contratación los reactivos positivos del grupo número dos son más significativos que los demás reactivos.

SUELDOS

PORCENTAJE (%)

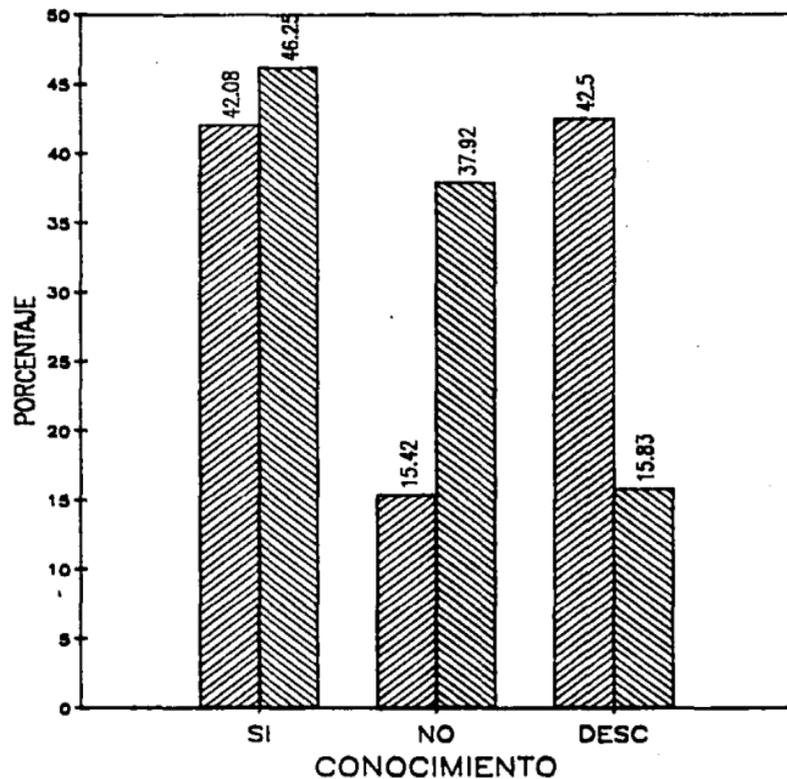


TITULO

- SUELDOS SIN
- SUELDOS CON

ORGANIZACION

PORCENTAJE (%)



TITULO



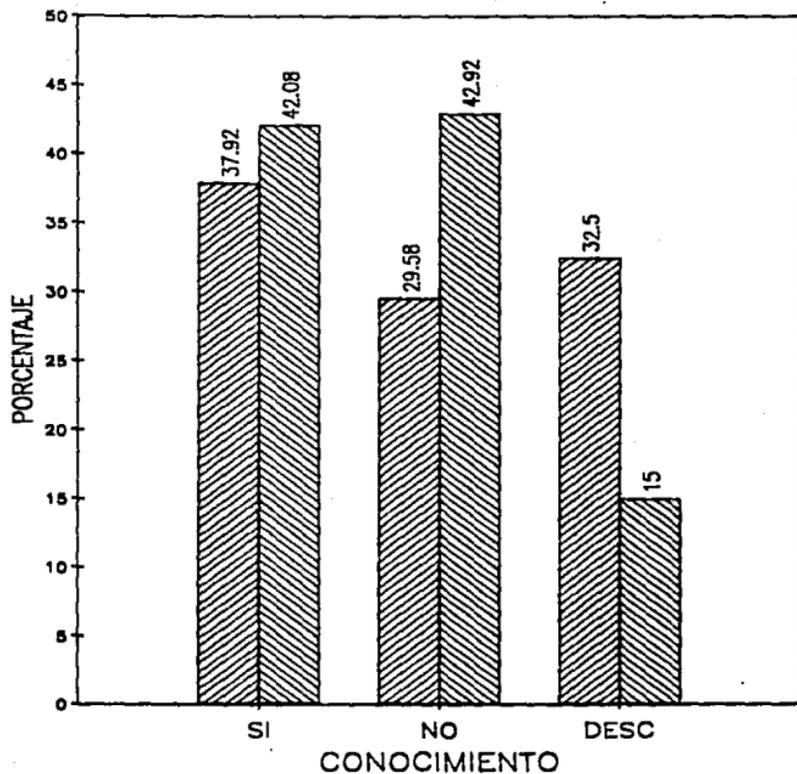
ORGANIZACION SIN



ORGANIZACION CON

HIGIENE Y SEGURIDAD

PORCENTAJE (%)



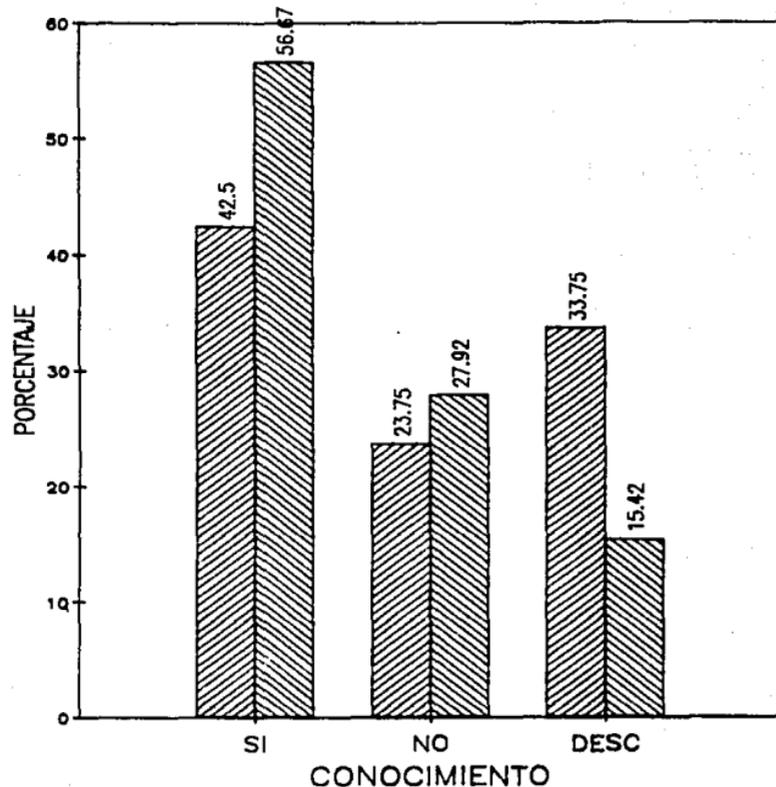
TITULO

HIG. Y SEG. SIN

HIG. Y SEG. CON

CONTRATACION

PORCENTAJE (%)



TITULO



CONTRATACION SIN



CONTRATACION CON

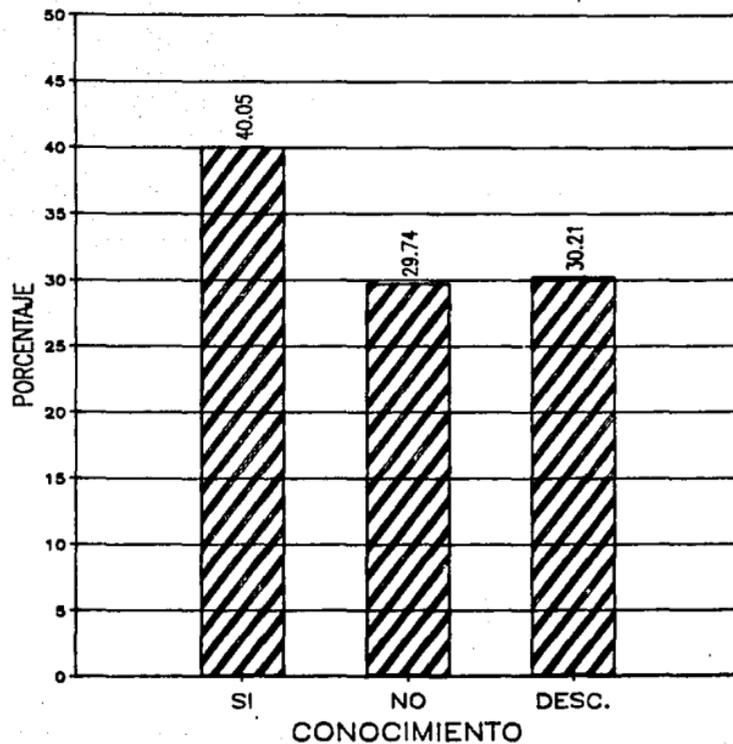
En la gráficas siguientes se proporciona el porcentaje del grupo número uno donde se aprecia el porcentaje total de las ocho áreas investigadas.

En la gráfica del grupo dos donde cuentan con Psicólogo del Trabajo laboran dentro de esta industria, los porcentajes por grupo son más relevantes que los anteriores.

Para apreciar las diferencias de porcentajes de los dos grupos podemos ver los diferentes porcentajes en la siguiente gráfica.

TOTALES

PORCENTAJE (%)



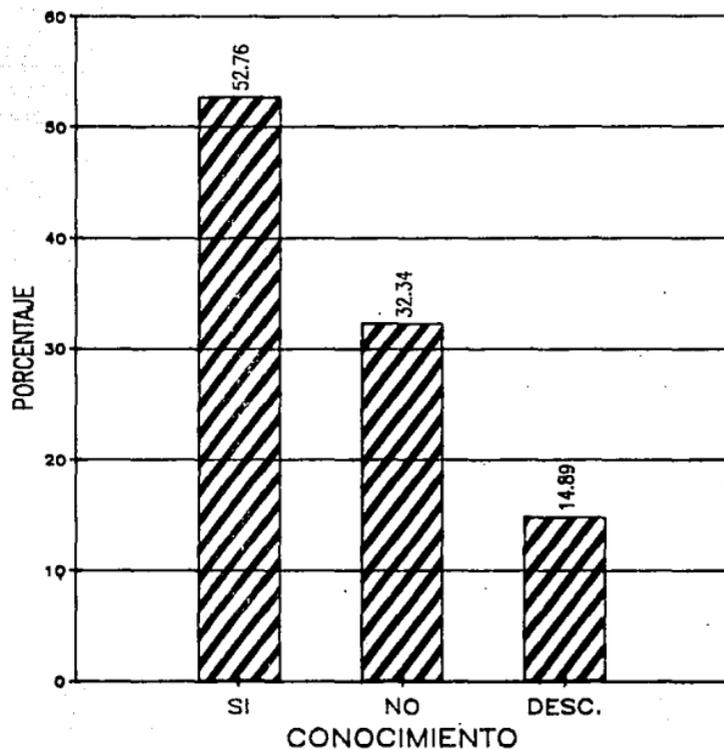
TITULO



TOTALES SIN

TOTALES

PORCENTAJE (%)



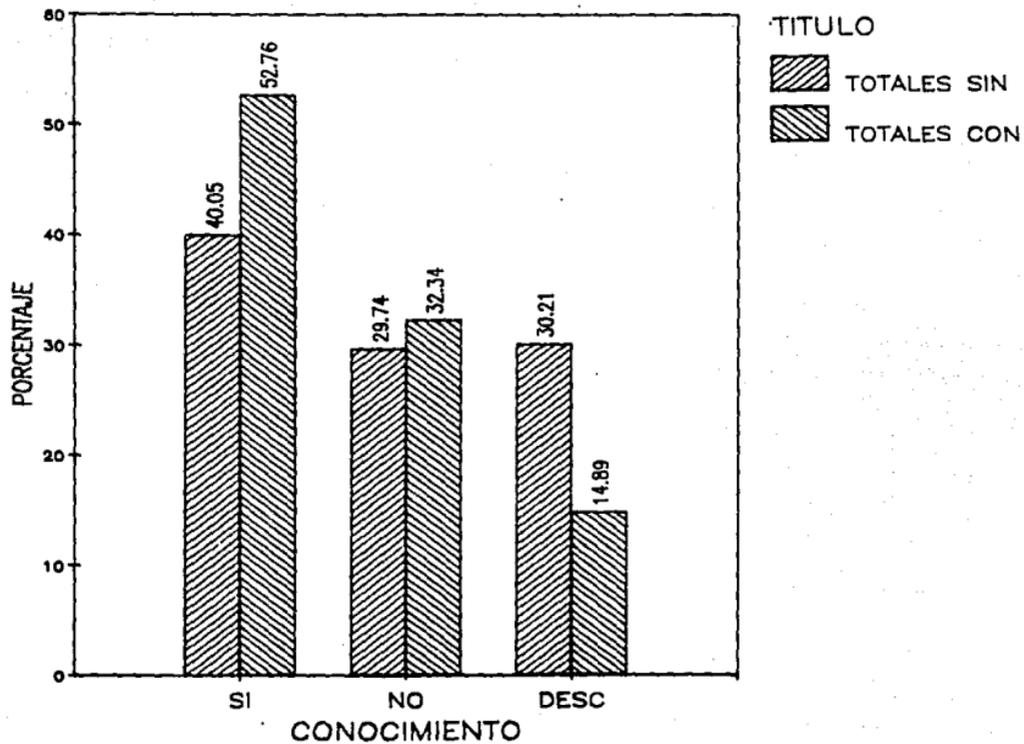
TITULO



TOTALES CON

TOTALES

PORCENTAJE (%)



DISCUSION :

Esta investigación partió de la hipótesis general de que las funciones del Psicólogo del Trabajo están determinadas por el grado de conocimiento que tienen los Ejecutivos acerca de su formación profesional y habilidades.

Las Hipótesis del Trabajo fueron:

Las funciones del Psicólogo del Trabajo sí están determinadas por el grado de conocimiento.

Con lo que respecta al análisis estadístico por medio de la desviación estándar la hipótesis anterior fue aceptada H_1 .

La hipótesis nula fue rechazada, ya que ninguno de los valores de los grupos investigados fueron mayores a X_2 que de acuerdo con la tabla de valores significativos fue el parámetro establecido para aceptar la hipótesis alterna.

El haber aceptado la hipótesis de trabajo implica que los Ejecutivos no contratan Psicólogos del Trabajo por falta de conocimiento en cuanto a la preparación académica de dicho profesionista.

Tomando en cuenta las investigaciones realizadas en las diferentes Universidades de nuestro País, los Ejecutivos no están informados de las funciones y habilidades que tiene el Psicólogo del Trabajo.

El instrumento utilizado fue confiable , ya que así se demostró con la prueba Alpha de Cronbach su validéz esta considerada en base a la confiabilidad del mismo, sin embargo no se encuentra debidamente estandarizado.

La población estudiada son Ejecutivos con diferente preparación académica (L. A. E. , L. R. I. , CONTADORES., ABOGADOS., ETC.)

El presente trabajo puede ser de gran utilidad para futuras investigaciones, estandarizando este instrumento para la población mexicana.

Por otro lado esta investigación puede aplicarse en muchos otros aspectos, ya que en esta ocasión sólo se tomó a sujetos con determinado nivel jerárquico.

CONCLUSIONES

A través de los resultados obtenidos en esta investigación se puede concluir que debe proporcionarse mayor información a los Ejecutivos de la Industria Farmacéutica, ya que sus conocimientos sobre las funciones y habilidades del Psicólogo del Trabajo no están difundidas.

En esta investigación se demostró que los Ejecutivos que tienen conocimientos de la preparación académica del Psicólogo del Trabajo, los contrata más fácilmente que aquellos que las desconocen, además los Psicólogos del Trabajo son contratados más frecuentemente por aquellos Ejecutivos que conocen la mayor parte de su campo de acción.

Por otro lado los Ejecutivos que no tienen Psicólogos del Trabajo poseen poca visión de la preparación académica del Profesionalista, ya consideran la contratación de éste más que una necesidad, un lujo que no todos se pueden dar.

En gran parte del ambiente laboral el Psicólogo del Trabajo -- tienen la imagen de un seleccionador y capacitador de personal -- únicamente, algunos Ejecutivos que tienen conocimiento acerca de su formación profesional y habilidades, los ubican en funciones acordes a su preparación.

Desarrollandolas en las diferentes áreas que se investigaron.

Un punto que me gustaría tratar y sin duda de gran importancia es el de la difusión por parte del Psicólogo del Trabajo de sus funciones y habilidades, ya que hay muchos puestos que no son considerados como disponibles para que este profesionista pueda actuar en la Industria Farmacéutica y es él posiblemente quien tiene en sus manos la posibilidad para el cambio de la imagen tan limitada que toda una sociedad tiene de él.

A N E X O

QUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS
 FUNCIONARIOS REFERENTE AL PSICOLOGO DEL TRABAJO.

	SI	NO	?
1.- EFECTUAR ENCUESTAS SOCIOECONOMICAS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- DISEÑAR SISTEMAS PARA ANALIZAR ACCIDENTES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- MANEJAR ENCUESTAS DE SALARIOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- DISEÑAR PLANEACION DE CARRERA ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.- CONTRATARIA AL PSICOLOGO DE TRABAJO EN NOMINA _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.- ESTABLECER LOS PRINCIPIOS DE ORGANIZACION ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.- MEJORAR INDICE DE AUSENTISMO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.- DOMINAR TEMAS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.- DETERMINAR CRITERIOS PARA EVALUAR CANDIDATOS DE NUEVO INGRESO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.- NEGOCIAR ANTES SITUACIONES DE HUELGA ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.- EVALUAR COSTOS DE ACCIDENTES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.- APLICAR EL MARCO LEGAL DE SEGURIDAD E HIGIENE ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.- DISEÑAR ENTREVISTA DE AJUSTE ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.- SELECCION DE PERSONAL ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.- EFECTUAR AUDITORIAS DE RECURSOS HUMANOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.- ELABORAR FORMATOS DE DESCRIPCIONES DE PUESTO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.- ELABORAR CURSOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.- CONTRATARIA PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL AREA DE ADMINISTRACION DE SUELDOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.- DISEÑAR MOVIMIENTOS DE SUELDO Y SALARIOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.- FORMAR INSTRUCTORES INTERNOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.- DELIMINAR FUNCIONES Y OBLIGACIONES POR PUESTO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.- PROPONER DIFERENTES ORGANIGRAMAS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.- REALIZAR ENTREVISTAS DE SALIDA ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.- CONOCER LA LEY DEL I.M.S.S. ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.- SOLUCION DE CONFLICTOS PERSONAL EMPRESA ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.- DOMINAR TECNICAS APLICABLES PARA FIJACION DE LOS SALARIOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.- DISEÑAR ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.- NEGOCIAR PRESTACIONES Y SALARIOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.- DISEÑAR POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.- CONTRATARIA PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL AREA DE SELECCION DE PERSONAL ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESTA TESIS NO DEBE
 SALIR DE LA BIBLIOTECA

	SI	NO	?
31.- DOMINAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.- MANEJAR LOS PASOS DE LA AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.- INCREMENTAR SALARIOS BAJO LAS DISPOSICIONES - OFICIALES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.- CAPACITAR EN LA INDUSTRIA FARMACEUTICA ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.- DETECTAR DEFECCIONES EN EL DESEMPEÑO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.- APLICAR LOS PAQUETES DE PRESTACIONES QUE MARCA LA LEY ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.- CLASIFICAR LOS ACCIDENTES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.- DETECTAR LOS INDICADORES DE QUEBRA EMPRESARIAL ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.- CLASIFICAR BATERIAS PSICOMETRICAS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.- CONOCER FORMATOS OFICIALES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.- CONTRATARIA PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL AREA DE ORGANIZACION ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.- CONOCER LA FORMULA SOBRE EL INDICIO DE ROTACION ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.- DOMINAR ASPECTOS LEGALES DE ADIESTRAMIENTO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.- CONTROLAR ASPECTOS ECONOMICOS DEL SALARIO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.- IMPARTIR CURSOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.- COORDINAR A LOS QUE PARTICIPAN EN LA AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.- DISEÑAR INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.- IDENTIFICAR LOS RIESGOS Y PELIGROS EN LA INDUSTRIA ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.- CONTRATARIA PSICOLOGOS DEL TRABAJO EN EL AREA DE RELACIONES INDUSTRIALES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.- CONOCER EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.- INTEGRAR LAS COMISIONES MIXTAS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.- CONTRATARIA PSICOLOGO DEL TRABAJO EN AREA DE RECURSOS HUMANOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.- PARTICIPAR EN LAS JUNTAS LOCALES ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.- CONTRATARIA PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL AREA DE CAPACITACION ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.- CONTRATARIA PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL AREA DE HIGIENE Y SEGURIDAD ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.- DISEÑAR AUDITORIAS DE RECURSOS HUMANOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.- ELABORAR CONTRATOS INDIVIDUALES PARA SINDICALIZADOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS
FUNCIONARIOS REFERENTE AL PSICOLOGO DEL TRABAJO.

	SI	NO	?
58.- PROPONER SALARIOS EJECUTIVOS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.- CONOCER ASPECTOS JURIDICOS DEL SALARIO ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.- ESTABLECER LOS DIFERENTES COMITES DE ORGANIZACION ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61.- DISEÑAR ENTREVISTA INICIAL ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62.- NEGOCIAR TABULADORES DE LAS EMPRESAS ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63.- ELABORAR PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64.- DISEÑAR UN DEPARTAMENTO DE ORGANIZACION ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B I B L I O G R A F I A

- Castellano Apillínez N. T. (1986) OPINIO DE EGRESADOS DE PSI
COLOGIA INDUSTRIAL ACERCA DE ALGUNOS ASPECTOS DE SU FORMACION
ACADEMICA. (tesis) Facultad de Psicología Universidad
Anáhuac.
- Kohl Furaz J. (1988) CAMBIOS DE PERSONALIDAD OCURRIDOS A LOS
ESTUDIANTES ENTRE EL INICIO Y EL FIN DE LA CARRERA DE PSICOLO-
GIA Y DIFERENCIAS DE PERSONALIDAD EN LOS ALUMNOS DE LAS DIFE -
RENTES AREAS. (tesis) Facultad de Psicología Universidad
Anáhuac.
- Hernández Lara E. (1981) INVESTIGACION DE LOS DESPACHOS RE -
GISTRADOS EN LA SECCION AMARILLA DEL DIRECTORIO TELEFONICO.
(Investigación Preliminar). Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Medina Bellmut I. (1983) IMPORTANCIA DE LA PSICOLOGIA INDUS
TRIAL EN LA EMPRESA (tesis) Facultad de Psicología Universi
dad Iberoamericana.
- Gómez Robledo C. (1955) LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN SUS -
REALIZACIONES EN MEXICO (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Gerardo P. C. y Mateos G. L. (1980) CONSULTORIA EXTERNA EN
PSICOLOGIA DEL TRABAJO (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.

- Ruíz Alcántara J.L. (1973) PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN EL AREA METROPOLITANA METODO Y MEDIOS ACTUALES (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Alarcón Véles M.E. (1980) ANALISIS HISTORICOS SOCIAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Rosique Cañas J. (1983) EL QUE HACER DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Hernández Lara E. (1983) RECLUTAMIENTO DE PSICOLOGIA A TRAVES DEL PERIODO EXCELSIOR LOS AÑOS 1956, 1961, 1966, 1971, 1976, 1981. (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Cortés B. Gpe. Evangelina (1983) PROYECCIONES Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO DEL AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Del Río Ernesto (1983) LAS FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DEL AREA METROPOLITANA (tesis) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Aranda López (1974) EL PANORAMA ACTUAL DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN MEXICO PRIMER CONGRESO MEXICANO DE PSICOLOGIA (memorias) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Ribes Emilio (1974) EL ENTRENAMIENTO ACADEMICO DEL PSICOLOGO EN MEXICO PRIMER CONGRESO MEXICANO DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL, Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Grados Jaime (79-83) RECLUTAMIENTO, SELECCION, CONTRATACION E INDUCCION DE PERSONAL (apuntes) Facultad de Psicología U.N.A.M.
- Grados Jaime (1980) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.