

26
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

CAMPUS "IZTACALA"

" HORIZONTE LABORAL DEL PSICOLOGO
EN EL AREA INDUSTRIAL "

REPORTE DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :

DAZA SANDOVAL MONICA ALEJANDRA
MORALES ONTIVEROS PEREZ GUILLERMINA
ROA GARCIA MARIA LETICIA

Asesores del Reporte de Investigacion:

Mtra. Ofelia Contreras Gutierrez
Mtra. Ana Luisa Gonzalez - Celis Rangel
Lic. Patricia Covarrubias Papahui



LOS REYEZ IZTACALA

1994

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.

Agradecemos a Ofelia Contreras, Ana Luisa Gonzalez y Patricia Covarrubias su ayuda así como su apoyo y tolerancia, ya que sin estos no podríamos haber concluido nuestra meta. Cada una con gran disposición y compromiso son un pilar que sustenta nuestro trabajo.

GRACIAS

Alejandra, Guillermina y Leticia

" HORIZONTE LABORAL DEL PSICOLOGO EN EL AREA INDUSTRIAL "

RESUMEN	5
I. INTRODUCCION	6
II. MARCO DE REFERENCIA	
2.1. Diversificación social de la psicología como profesión.	8
2.1.1. Masificación de la matrícula escolar de la carrera de psicología.	9
2.1.2. Consecuencias educativas del aumento en la matrícula.	11
2.1.3. Consecuencias en el sector laboral.	12
2.2. Planeación Educativa.	
2.2.1. Aspectos que debe comprender la planeación educativa.	15
III. PROYECTO GENERAL	
3.1. Aspectos generales del proyecto.	19
3.2. Inserción del proyecto de investigación "Horizonte Laboral del Psicólogo en el Area Industrial".	21

IV. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	23
4.1. Aportes sobre el perfil profesional del psicólogo.	26
V. OBJETIVOS	
5.1. Objetivo General.	28
5.2. Objetivos Específicos.	28
VI. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION	
6.1. Hipótesis descriptivas.	29
6.2. Hipótesis asociativas.	31
6.3. Hipótesis comparativas.	33
6.4. Hipótesis explicativas.	33
VII. METODOLOGÍA	
7.1. Población objeto de estudio.	34
7.2. Selección de la muestra	35
7.3. Definición y medición de variables.	35
7.4. Diseño del instrumento.	35
7.5. Estudio piloto.	35
7.6. Procedimiento.	36
7.7. Diseño de la investigación.	37
7.8. Codificación del instrumento.	38

VIII. RESULTADOS	39
IX. DISCUSION	53
X. BIBLIOGRAFÍA	66
XI. APÉNDICES	
A. Tablas	71
B. Figuras	80
C. Instrumento	106
D. Empresas	115

La relación entre educación-empleo, se basa en el concepto de que uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo como principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral. Por consiguiente, es de gran importancia para la planeación de la educación el conocimiento del funcionamiento interno, real, del mercado de trabajo para determinada profesión o carrera (Gómez, 1982). El presente proyecto de investigación, se enfoca al ejercicio profesional del psicólogo en el área industrial, analizando la "demanda" desde el punto de vista de la estructura de producción, como uno de los elementos del contexto de la carrera de psicología.

OBJETIVO.

Obtener información acerca del horizonte laboral del psicólogo en el área industrial; contemplando los campos de acción y las funciones profesionales que desempeña.

METODOLOGÍA

Se encuestaron a 94 empleadores de psicólogos, del sector público y privado, en el área metropolitana de la ciudad de México, que solicitaron los servicios del psicólogo en el área de psicología industrial, a través de anuncios del periódico y bolsas de trabajo. A los encuestados se les aplicó un cuestionario de 79 reactivos abiertos y cerrados que evaluaron las áreas de:

Datos demográficos de los encuestados

Datos de la empresa

Datos del puesto vacante

Datos demográficos del psicólogo que solicita

Perfil profesional que se solicita del psicólogo

Capacitación y actualización del psicólogo

RESULTADOS Y DISCUSION

Se encontró un gran porcentaje de psicólogos que ocupan puestos de niveles intermedios; aunque se observa una apertura por parte de las empresas hacia puestos de niveles gerenciales y auxiliares, lo cual promueve que las funciones del psicólogo se diversifiquen. Las funciones que desempeñan se ubican en el área de reclutamiento y selección de personal, capacitación, y la coordinación de recursos humanos, principalmente. A su vez realiza funciones que se encuentran fuera de su formación profesional, como son la organización de eventos sociales, trámites del IMSS, sueldos y nóminas, por mencionar algunas; sin embargo están siendo demandadas por los empleadores. Lo cual muestra que las funciones que el psicólogo desempeña, así como sus campos de acción, no se encuentran encasilladas en actividades tradicionales, sino se observa una apertura hacia campos multidisciplinarios. En cuanto al perfil profesional que se solicita del psicólogo, se encontró que se requieren estudios mínimos de licenciatura, por lo que las instituciones educativas deben promover los procesos de titulación, solicitan en su mayoría la profesión de psicología, principalmente de psicología industrial, por consiguiente, la psicología esta siendo competitiva con otras profesiones en este mercado; la experiencia solicitada es requisito indispensable para la contratación, por lo que se debe promover la creación de programas con prácticas profesionales; los conocimientos específicos que solicitan son el manejo de sistemas computacionales, conocimientos de administración, leyes laborales, sueldos y nóminas, seguridad e higiene laboral; y el dominio del inglés, principalmente. Los requisitos solicitados han ido en aumento a causa de la inflación en la oferta, malbaratando así la mano de obra intelectual y se constata en el salario que perciben que asciende a más de cinco salarios mínimos.

En cuanto a los aspirativos que se le solicitan al psicólogo se encontró que las empresas no contratan personal mayores de 38 años, la escuela de procedencia es indistinta, aunque las grandes empresas prefieren egresados de escuelas privadas, a su vez, para puestos gerenciales prefieren que el solicitante sea hombre y con estado civil casado. Se considera que estos aspirativos son de índole ideológico y no responden en sí a la capacidad o habilidades del psicólogo.

Por todo lo anterior, las funciones que el psicólogo desempeña, así como sus campos de acción no se encuentran encasilladas en actividades tradicionales, sino se observa una apertura hacia campos multidisciplinarios; elementos que la institución educativa debe proporcionar al estudiante, para desempeñarse satisfactoriamente en el sector laboral. Por último, es necesario para la evaluación y planeación educativa de cualquier currículum, considerar el campo real y potencial de trabajo existente, permitiendo una inserción satisfactoria a los egresados de cualquier profesión al mercado laboral. Considerando al mercado de trabajo como uno de los muchos elementos del contexto del sistema educativo que intervienen en el proceso de la planeación educativa, proponiendo la investigación en otras líneas de estudio.

I. INTRODUCCION

El presente trabajo pretende brindar un panorama del mercado de trabajo actual que se ofrece al psicólogo que labora en el área industrial, para lo cual se investigó cuales son las funciones profesionales que se le solicitan al psicólogo y cuales son los campos de acción que la estructura de producción ofrece al mismo.

Dicha preocupación tiene base en la carencia de un perfil claramente definido, por parte de las instituciones educativas, lo cual provoca que egresen profesionistas que no cubren los requisitos que el sector laboral demanda, enfrentándose así a un problema de desempleo; además de otros factores como los problemas económicos del país. Por lo tanto, la investigación pretende ofrecer un perfil de funciones profesionales del psicólogo desde la estructura de producción; considerándola como uno de los elementos del contexto que realimenta al sistema educativo -según la teoría de sistemas- para que exista una mayor congruencia entre el sistema educativo y el mercado de trabajo.

Es importante subrayar que esta línea de investigación no es la única que brinda información que permita definir el perfil de una profesión; sino que hay que considerar múltiples y variados elementos que intervienen como pueden ser la propia historia de la profesión, los cambios sociales, políticos y económicos del país, el objeto de estudio de la propia disciplina, etc. Es por esto, que la presente investigación sólo cubre uno de los objetivos del proyecto general "Planeación y Evaluación Educativa" (Contreras inédito) el cual estudia los diversos elementos necesarios para la definición del perfil profesional del psicólogo.

El reporte de investigación desarrolla en primera instancia el demérito de la calidad educativa, producto de la masificación que han sufrido las universidades en sus matrículas escolares, en donde las mismas se preocuparon más por dar cabida un número elevado de estudiantes, sin preocuparse por ofrecerles un lugar en el aparato productivo y dejando de lado la calidad de los planes de estudio. Lo cual ha repercutido en el desempeño de los profesionistas en el sector laboral.

En segunda instancia, se plantean los elementos necesarios que debe comprender la planeación educativa desde la teoría de sistemas, para elevar la calidad de la educación en los institutos de educación superior.

En tercera instancia, se desarrollan los objetivos del proyecto general "Planeación y Evaluación Educativa" (Contreras inédito) del cual surge el presente proyecto de investigación, para posteriormente plantear los objetivos de la misma.

Finalmente, se describe la metodología empleada y los resultados obtenidos en la investigación.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. DIVERSIFICACIÓN SOCIAL DE LA PSICOLOGÍA COMO PROFESION.

La historia de la enseñanza, la investigación y el ejercicio profesional de la psicología en México es reciente. Aunque su inicio puede ubicarse alrededor de los años finales del siglo pasado, con la fundación de la primera cátedra de esa disciplina en la Escuela Nacional Preparatoria, impartida por el maestro Ezequiel A. Chávez, en el año de 1893, no es sino hasta la veintena de los años sesentas y setentas, ya en este siglo, cuando la psicología en México experimenta un notable desarrollo, ligado principalmente a la expansión de la enseñanza profesional de la misma a lo largo del territorio nacional (Preciado y Rojas, 1989).

En general, la historia de la psicología en México puede reconocerse a partir del conjunto de diversos acontecimientos básicos, que Preciado y Rojas (1989) señalan como determinantes:

- 1) El interés paulatino por los asuntos psicológicos observados durante la colonia y el México independiente, atestiguado sobre todo por la publicación de diversas obras de psicología y la apertura de centros de atención psiquiátricos.
- 2) La formalización de su enseñanza, a partir de los trabajos pioneros de Chávez y Aragón realizados a principios de este siglo en la Escuela Nacional Preparatoria.

3) La conformación del primer plan de estudios en el nivel de licenciatura, en los años 1958-1960, en la Universidad Nacional Autónoma de México.

4) El proceso de expansión y descentralización de la enseñanza profesional de la psicología, caracterizado por la apertura de nuevas licenciaturas en el resto del país, en los años sesentas.

5) El reconocimiento legal de la psicología como profesión en el año de 1973.

6) La diversificación, por último, del ejercicio profesional del psicólogo, a partir de la incorporación de la disciplina en nuevas y variadas áreas sociales de incidencia,

junto con el desarrollo creciente de la investigación básica y aplicada en distintos centros de educación superior y los institutos de investigación, proporcionan, en los años setentas y ochentas, los hechos más destacados en el proceso histórico de la disciplina por encontrar y fortalecer su identidad en el país.

El crecimiento vertiginoso y desproporcionadamente acelerado de su enseñanza profesional constituye, con todo, el suceso más destacado en el historia reciente de la psicología en México, ya que, después de haber sido una disciplina con escasa incidencia en el proceso social, y una mínima presencia en el quehacer educativo, la psicología ha pasado a ser una de las profesiones con mayor diversificación social, y una de las carreras universitarias con más alto índice de inscripción y mayor tendencia de crecimiento.

2.1.1. MASIFICACION DE LA MATRICULA ESCOLAR DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA.

Como se mencionó, el crecimiento de la enseñanza de la psicología en el país, ha sido explosivo y acelerado. La década de los setentas se considera como la

época de florecimiento y expansión de la psicología en toda la república; ésto se aprecia con el número de estudiantes inscritos en la universidad: en 1940 había 6; en 1950 estaban inscritos 196; eran ya 623 para 1960 y en 1970 el número llegaba a 1,705. Cabe mencionar que para 1978 el número ascendía a 4,650. Asimismo, el número de escuelas también ha aumentado. En 1951 sólo había 2, en 1964 eran 5 universidades, en 1967 el número subió a 10, pasando en 1971 a 20. Su posterior desarrollo fue: 25 en 1974, 40 en 1980, 55 en 1981 y más de 70 en 1983 (Valderrama, 1985). De esta manera, visto en términos de porcentaje el incremento registrado ha sido de 1,000 % para 1967, y, comparado con el número de escuelas existentes en ese año, de 850 % para 1984 (Preciado y Rojas, 1989).

En particular, la facultad de psicología de la UNAM mostró grandes variaciones en su matrícula escolar observándose por ejemplo, que en el periodo de 1973 a 1977 existe un aumento poblacional de casi el 100 %. En 1978 tal tendencia se revierte y la población empieza a disminuir paulatinamente, entre otras razones, por la creación de las ENEP's de Iztacala y Zaragoza que absorbieron parte de la demanda y porque se creó una política universitaria enfocada a disminuir la saturación que ya existía en la facultad. Así, de 1981 a la fecha se estabiliza la población de licenciatura en alrededor de 3,000 alumnos; de los cuales 240 en promedio están inscritos en el sistema de universidad abierta (Rivera y Urbina, 1989).

Las escuelas de psicología del país manifiestan en la actualidad una cantidad cercana a los 4,000 psicólogos por año (según la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior <ANUIES>, en 1992 egresaron un total de 3,909 psicólogos). Aún cuando representa un porcentaje bajo, visto en comparación con el desarrollo de otras disciplinas, no deja de constituir un número impresionante en términos de la oferta profesional que ello

significa (Preciado y Rojas, 1989). Con relación a esta década, en los 90's se cuenta ya, con una población neta en el campo profesional cercana a los 30,000 psicólogos, según la ANUIES (1992) en 1992 se contó con una población de 28,448 psicólogos, número que irá incrementando.

Como puede apreciarse, el crecimiento escolar de la psicología en México ha sido caótico y desordenado, lo cual ha repercutido en la calidad de la enseñanza de la psicología y la calidad del ejercicio del psicólogo en el sector laboral; para lo cual es necesario hacer un análisis de las consecuencias de dicha manifestación en estos dos niveles.

2.1.2. CONSECUENCIAS EDUCATIVAS DEL AUMENTO EN LA MATRICULA.

El crecimiento acelerado de la educación profesional de la psicología en México, poco o casi nada ha contribuido a impulsar la diversificación y el enriquecimiento cualitativo de la enseñanza de la disciplina en el país.

En realidad, la expansión de la psicología ha repercutido en un empobrecimiento general de la calidad de sus funciones educativas, en lo referente al desarrollo, la renovación o la innovación de sus quehaceres esenciales (Preciado y Rojas, 1989).

De acuerdo con un estudio realizado sobre el estado de la enseñanza de la psicología en el país (Mouret y Ribes, 1977; citado en Preciado y Rojas, 1989), los problemas más importantes que se manifestaron, como consecuencia del crecimiento desordenado de la psicología, en el ámbito de la educación superior, fueron:

a) Fundación de escuelas sin objetivos profesionales precisos.

- b) Carencia de docentes capacitados y de programas previstos para su formación a corto y largo plazo.
- c) Falta de instalaciones adecuadas para la enseñanza (laboratorios, centros de servicios, etc.).
- d) Carencia de bibliografía moderna (especialmente en el acervo hemerográfico).
- e) Deficientes recursos humanos, físicos y económicos para el desarrollo de la investigación.
- f) Formación de egresados con bajos niveles de aptitud profesional.
- g) Repetición en las universidades de provincia de la problemática vivida por la UNAM en sus primeros años, al substituirse los docentes psicólogos por otros profesionistas.
- h) Deformación del perfil profesional del psicólogo.

Debido, a las problemáticas que se presentaron en la profesión de la psicología por su masificación, se hace evidente, más que nunca la necesidad de la evaluación de la calidad de la educación; para tratar de resolver dichas dificultades que enfrentan las universidades del país, así como también las consecuencias que se presentan en el sector laboral por la baja calidad educativa del psicólogo.

2.1.3. CONSECUENCIAS DEL AUMENTO DE LA MATRICULA EN EL SECTOR LABORAL.

La masificación de la matrícula en la carrera de psicología ocasionó una serie de consecuencias para sus egresados al insertarse en el sector laboral. Problemas que no son únicos de esta profesión sino, en general de toda la educación superior.

Los egresados, según Contreras (Inédito), se enfrentan a un proceso de selectividad cada vez mayor para ingresar al mercado laboral, el cual está determinado por las oportunidades existentes en el sector productivo, es decir, existe actualmente una incongruencia entre la matrícula de la educación superior y la disponibilidad de empleos.

A su vez, la incongruencia existente entre la lenta respuesta de los sistemas educativos en la formación de profesionistas y los cambios repentinos y dinámicos en las economías del país, disminuye la posibilidad de que éstos se inserten en el mercado laboral.

Conjuntamente con el crecimiento de la matrícula escolar, se presenta un problema de desvalorización del "credencialismo educativo" en el mercado de trabajo. Se comenzó a culpar al sistema educativo de nivel superior de producir egresados no calificados para los empleos disponibles. Como respuesta a corto plazo surgieron los programas de reciclaje de los egresados desempleados de la educación superior, con resultados limitados.

Al desacelerarse los procesos económicos con la crisis económica, los mercados de trabajo promisorios hace dos o tres años ya no existen, y sin embargo, los sistemas educativos a nivel profesional empiezan a producir egresados que eligieron esas modalidades de educación cuando el mercado de trabajo en su especialidad parecía seguro.

Ahora bien, conjuntamente con estos problemas de índole cuantitativo, Contreras (Inédito), señala que se presentan otros de naturaleza fundamentalmente cualitativa entre los que menciona:

- 1) La enseñanza superior dejó de ser garantía de ascenso social y de prosperidad; situación que va aumentando constantemente.
- 2) Las universidades y demás instituciones educativas destinan la mayor parte de sus recursos financieros (en algunos casos más del 80 %) al pago de

salarios lo cual refleja la escasa atención financiera que pueden dar a la infraestructura necesaria para la investigación y la extensión.

3) Lo anterior y muchos otros problemas de la educación superior, son conocidos o al menos intuitos por los estudiantes y a pesar de esto, insisten en ocupar una plaza en las universidades, lo que es visto también como un problema de la educación superior que tiene que dar cabida a esta sobredemanda de sus servicios, sin ofrecer un lugar en el aparato productivo al finalizar la educación escolarizada.

Con esto se pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una planeación educativa que no sólo dé solución a los problemas ya existentes en el sector educativo y laboral, sino que prevenga que éstos se sigan presentando.

Es impresionante la manera en que la psicología como profesión se ha diversificado en la sociedad. Sin embargo, la masificación es uno de los elementos que no ha permitido mejorar su nivel educativo con lo cual su desempeño en el sector laboral se ha visto desfavorecido. Este gran número de estudiantes interesados por la profesión se enfrentan a menores oportunidades de ingreso al sector laboral, ocasionando así diversos problemas sociales. Lo cual nos lleva a reconocer la importancia de planear y evaluar opciones viables de cambio en la enseñanza de esta disciplina, que permita según Contreras (inédito), lograr más y mejores resultados, ya sea implementando modelos educativos paralelos a los actuales, o bien eficientizar los existentes para reorientar la planeación educativa al cumplimiento de objetivos sociales.

La planeación educativa debe orientarse a investigaciones de campo que analicen la relación entre educación-empleo, ya que, estas dos han estado desvinculadas, presentando un desarrollo autónomo. Por un lado, la educación superior se plantea objetivos individuales sin retroalimentarse del sector productivo y éste, a su vez, cambiando de acuerdo a las necesidades sociales.

Actualmente estas necesidades se hacen más evidentes debido a la apertura de empresas hacia puestos de medios mandos, como una consecuencia de la misma evolución tanto social como económica del país.

2.2. PLANEACIÓN EDUCATIVA

2.2.1. ASPECTOS QUE DEBE COMPRENDER LA PLANEACIÓN EDUCATIVA.

Los momentos de crisis por los que atraviesa el país, ponen de manifiesto la necesidad y el significado de llevar a cabo una planeación educativa que tenga un carácter preventivo más que correctivo.

Los efectos de dicha crisis nos llevan a reconocer la importancia de plantear y evaluar opciones viables de cambio cualitativo en la educación superior, que permitan lograr más y mejores resultados con recursos iguales o relativamente menores; además, se requiere estimular y dar mantenimiento al proceso de cambio, hasta que este tome su propia dinámica y genere sus mecanismos de auto sostenimiento.

El sistema de educación superior tiene un carácter dual, por un lado, intenta dar respuesta a la demanda social de educación superior, y por el otro responde a las expectativas en cuanto al personal altamente calificado que la sociedad va a requerir para su desarrollo.

En general, el sistema educativo en México ha propuesto como metas prioritarias, programas para aumentar la cantidad de educación con base a la demanda política y social del país, sin embargo, poco se ha hecho para elevar realmente la calidad de la educación.

Ante este panorama se vislumbra la necesidad de introducir modelos educativos paralelos a los actuales, o bien eficientizar los existentes, sin menoscabo de la calidad de la educación.

Se hace necesario cambiar el énfasis tradicional en la planeación educativa para reorientar opciones tendientes a cubrir objetivos sociales.

Esta reorientación en el proceso de planeación educativa debe basarse en la investigación de las condiciones actuales del sistema de educación superior, así como del entorno social del cual forma parte y al cual debe responder.

Los datos arrojados por dichas investigaciones permitirán a su vez pronosticar el futuro del sistema de enseñanza superior de tal manera que la toma de decisiones sobre los objetivos y las metas de la tarea educativa, así como la manera de operativizar dichos objetivos se fundamentan en la información recopilada a través de un proceso de evaluación de los elementos que integran el sistema y los que inciden en él.

Se considera al proceso de planeación como una tarea multidisciplinaria que, mediante la aplicación de la teoría de sistemas, integra el conocimiento, la experiencia y la acción de un equipo humano de trabajo.

La planeación es una metodología para escoger entre alternativas, que se caracteriza porque permite verificar la prioridad, factibilidad y compatibilidad de los objetivos y permite seleccionar los instrumentos más eficientes.

Entendemos por planeación un proceso anticipatorio de toma de decisiones para lograr un fin determinado. Planear es decidir en el presente las acciones que se ejecutan en el futuro para realizar propósitos preestablecidos. Se considera como un proceso, ya que se da de una forma permanente y continua.

La planeación educativa es un ejercicio de prevención para determinar políticas, prioridades y costos del sistema educativo, tomando en cuenta las realidades políticas y educativas, las posibilidades de crecimiento del sistema, las del país,

y la de los alumnos a quien sirve.

Para analizar el ámbito educativo como un sistema se identifican seis partes fundamentales que son:

a) **LA ESTRUCTURA** de un sistema es un ordenamiento físico y tridimensional de todos los distintos subsistemas, miembros y partes.

b) **LOS PROCESOS** son los elementos de acción o la modificación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema; todo lo que ingresa en el sistema se transforma en sus resultados o productos. A este proceso lógico de transformación se le denomina proceso del sistema.

c) **LAS ENTRADAS** son los elementos que entran al sistema desde el supra sistema para ser transformados o para ayudar en el proceso de la transformación. Todo lo que el sistema extrae del ambiente para transformar en resultados, o para contribuir al proceso de transformación es entrada.

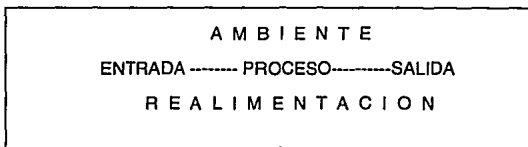
Es necesario hacer hincapié en la importancia de la definición de objetivos y de lo que se espera del sistema.

d) **LOS EGRESOS O RESULTADOS**, es el producto del sistema; es el resultado de los procesos para transformar las entradas.

e) **EL AMBIENTE**, dentro del cual existe el sistema ya que para sobrevivir tiene que interactuar con su ambiente, adaptarse a él y a otras partes del supra sistema. Un suprasistema o ambiente es el lugar de donde provienen las entradas y a donde van a ir los egresos. Es el conjunto de circunstancias y condiciones externas que influyen sobre el funcionamiento del sistema.

f) La información que regresa a su propio funcionamiento, y que le permite mantener, aumentar, modificar y cambiar sus operaciones se le denomina **REALIMENTACIÓN** que es el proceso mediante el cual ingresa información acerca del desempeño o los resultados del sistema. La realimentación es el flujo principal de información interna del sistema (Chadwick, 1987).

En base a lo anterior se concluye, que el sistema existe dentro de un ambiente, tiene entradas, procesos y salidas, que son organizados por una estructura, y tiene una realimentación que cabe dentro de esta estructura.



Al contemplar estos elementos y la manera en que conforman el sistema, se puede analizar, diagnosticar y proponer planes que permitan optimizar las condiciones presentes. Por lo que, es de gran importancia, desde este marco teórico, la planeación educativa para todas las carreras universitarias, y se subraya su importancia para carreras de reciente creación, con matrículas escolares muy elevadas -como en el caso de psicología-, y con programas de estudios innovadores. Teniendo así como principal objetivo que la educación superior, y, en particular la carrera de psicología, pueda contribuir de la manera más adecuada al desarrollo social, económico y cultural de nuestro país.

III. PROYECTO GENERAL

Debido a que la carrera de psicología tiene relativamente poco tiempo de haber sido creada en relación con otras disciplinas, se ha visto en la necesidad de evaluar constantemente sus planes de estudio.

De esta necesidad, aunado al crecimiento de la matrícula en la Facultad de Psicología, surge un plan de estudios innovador de la enseñanza de la psicología, que es impartida en la Escuela Nacional de estudios Profesionales Iztacala, de ahí que en este plantel se incrementa esta preocupación.

Como un intento de planear y elevar la calidad de la educación del plan de estudios de psicología en la ENEP Iztacala se está llevando a cabo una investigación que pretende alcanzar dichos objetivos. El proyecto se llama "Evaluación y Planeación Educativa" (Contreras, inédito), del cual se dará una breve descripción de los aspectos generales que lo componen.

3.1. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO.

El proyecto general se planteó como problema, la situación de la educación superior en México, ya que, en ella confluyen un conjunto de factores internos y externos que la caracterizan y la condicionan. Dentro de estos factores sobresalen los siguientes:

- a) La incapacidad del sistema educativo para dar respuesta a la demanda social de educación.
- b) Escasez de financiamiento.
- c) Empleo para los egresados.

Conjuntamente con estos problemas de índole cuantitativo se presentan otros de orden cualitativo:

- a) La enseñanza superior dejó de ser garantía de ascenso social y prosperidad.
- b) Escaso financiamiento a la investigación y extensión.
- c) Diferencias significativas en los sueldos para egresados, lo que origina una falta de motivación.
- d) Excesiva protección de los sindicatos ante el incumplimiento del personal académico y administrativo.
- e) Dificultad de la educación superior para dar cabida a los estudiantes que demandan sus servicios sin ofrecerle un lugar en el aparato productivo.

Desde esta perspectiva, el proyecto se plantea como objetivo general realizar investigación aplicada y propositiva a corto y mediano plazo, para contribuir a la satisfacción de necesidades y a la solución de problemas educativos, tomando como caso particular la carrera de psicología de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales de Iztacala.

Esta investigación pretende evaluar diversos componentes del sistema, que permitan dar una retroalimentación a las diferentes áreas que lo componen, pretendiendo proponer soluciones mediatas e inmediatas a algunos de los problemas de la enseñanza de la psicología a nivel superior a que reoriente la planeación educativa en dicho sector. Con esto, el marco teórico del cuál parte, esta basado en la teoría de sistemas.

Para la operacionalización del proyecto, éste esta subdividido en investigaciones que tienen su propio objetivo general, su metodología y sus productos de investigación.

Los productos no deben entenderse como avances de investigación. Cada producto es una parte de un tema más amplio pero es además una unidad en sí

misma; tiene un objetivo específico, maneja hipótesis particulares y se basa en una fundamentación teórica y empírica propia.

Cabe señalar, que el proyecto general considera que para poder tener una visión completa del sistema educativo, es necesario tener en cuenta los elementos de entrada y el contexto que lo rodea, así como los productos que permiten retroalimentar el sistema.

3.2. INSERCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION "HORIZONTE LABORAL DEL PSICOLOGO EN EL AREA INDUSTRIAL".

La presente investigación dará cuenta de los elementos de contexto del sistema educativo para retroalimentarlo, es decir, ¿Qué demanda el sistema social de los productos del sistema educativo?.

La investigación esta encaminada a obtener información sobre la demanda laboral actual del psicólogo en el área industrial de la zona metropolitana de la Ciudad de México, debido a que uno de los objetivos del proyecto general es crear el área de psicología industrial en la ENEP Iztacala como otra área del ejercicio profesional del psicólogo egresado.

La presente investigación sólo se enfocará, como ya se mencionó, al área industrial, analizando la "demanda" desde el punto de vista de la estructura de producción, es decir, estudios sobre establecimientos laborales. La misma tiene como objetivo, evaluar los elementos del contexto de la carrera de psicología, investigando específicamente los campos de acción profesional; así como la definición de los perfiles del ejercicio profesional.

Para poder definir dicho perfil, es necesario considerar el ejercicio profesional del psicólogo, esto es, cuales son las actividades que realiza, cuales son las

funciones que cumple, en donde labora, a que poblaciones atiende y cual es su desarrollo profesional, es decir, analizar las demandas de los establecimientos laborales.

Sobre este punto consideramos que la práctica profesional es uno de los elementos indispensables para la evaluación externa de cualquier currículum; también es necesario tomarla en cuenta para la planeación de la enseñanza y para una reformulación o estructuración del currículum. Tomando en cuenta otras líneas de investigación como lo señalan Tavera y Covarrubias (1989) como son:

- La crisis económica general del país y sus efectos sobre el conjunto de la sociedad y en particular en la educación.
- El proceso de masificación de las instituciones de educación superior del país.
- La configuración del mercado profesional del país.
- El desarrollo histórico de la profesión del psicólogo en México.
- El desarrollo contradictorio de la disciplina psicológica como ciencia.
- La calidad de enseñanza e investigación de la psicología en las escuelas o facultades que la imparten.

IV. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La definición del perfil profesional del psicólogo ha sido una problemática a la que se ha enfrentado la psicología desde sus inicios, ya que, se planteó originalmente como una rama de la filosofía y más tarde de la medicina. Una vez que la psicología logró establecer un objeto de estudio independiente de las otras ramas de la ciencia, se establecieron las bases necesarias para su independencia como profesión; sin embargo, para entonces muchos de los problemas que debería abordar el psicólogo constituyeran base del campo profesional de otras áreas (Ribes, 1986).

Por consiguiente la ENEP Iztacala ha enfrentado la misma situación; ya que, los objetivos profesionales se plantearon con base en la problemática potencial que la comunidad ofrecía al psicólogo, independientemente de la demanda profesional presente. A su vez, para determinar las categorías genéricas de la actividad profesional del psicólogo, se especificaron cuatro dimensiones básicas de análisis de la actividad profesional; a) los objetivos de la actividad; b) las áreas generales de actividad; c) las condiciones socioeconómicas en que se desenvuelve dicha actividad; y d) el número de personas a las que afecta dicha actividad.

Estas dimensiones se desglosaron de la siguiente manera: Los objetivos de la actividad profesional del psicólogo son: a) la rehabilitación, b) el desarrollo, c) la detección, d) la investigación, y e) la planeación y prevención. Las áreas de problema contemplan los siguientes sectores: a) salud pública, b) producción y consumo, c) instrucción, y d) ecología y vivienda.

Las condiciones económicas en que se desenvuelve la actividad son: a) urbana desarrollada, b) urbana marginada, c) rural desarrollada, y d) rural marginada. Las

poblaciones a las que se dirige la acción profesional son: a)individuos, b)grupos urbanos, y c)grupos institucionales.

La construcción de una matriz con base en estas cuatro dimensiones nos proporciona 240 celdillas, en cada una de las cuales se puede incluir por lo menos una actividad concreta del psicólogo como especialista del comportamiento (Ribes, 1986).

Cabe señalar, que las funciones profesionales que el plan de estudios Iztacala propone en base a esta lógica, como propias del psicólogo son tan ambiguas que pueden ser desempeñadas por profesionistas de otras disciplinas; por lo que, ha existido una gran dificultad para definir su perfil profesional.

Por otra parte, al observar la forma en que fue planteado el ejercicio profesional del psicólogo en el currículum Iztacala, es evidente que la definición del perfil no toma en cuenta las demandas sociales y económicas del país; particularmente, en el área industrial, ya que en Iztacala no se imparte esa área. Por lo que se considera, que el perfil profesional del psicólogo debe tomar en cuenta para la eficiencia de su trabajo una orientación hacia la formulación de soluciones para los problemas relevantes de las mayorías, se debe realizar, en primera instancia, un diagnóstico sobre el perfil profesional que de cuenta de las actividades y funciones desempeñadas por el psicólogo en el ámbito laboral (López, Rivero y Bustos; 1989), para así retroalimentar el sistema educativo, ampliando con ésto, las oportunidades de ingreso a dicho sector.

Por lo que, según Gómez (1982), la educación superior se fundamenta en diversos conjuntos de valores, supuestos, creencias, conceptos y teorías estructuradas, las cuales ofrecen diferentes interpretaciones sobre la naturaleza de las relaciones entre la educación superior y la sociedad. Cada una de estas interpretaciones se propone como objetivo, la identificación de las formas, modalidades y contenidos

que debería asumir la educación superior para contribuir de la manera más adecuada, al desarrollo social, económico y cultural.

Alguna de las dimensiones más importantes de las relaciones entre educación superior y sociedad son según Gómez (1982) aquellas que tienen que ver con el grado de adecuación o desfase entre el producto del sistema educativo a la realidad del mundo del trabajo. En particular, esta adecuación o desfase se mide en término de las relaciones entre el perfil profesional (cognoscitivo y de habilidades) del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto de trabajo, profesión u oficio. Esta relación puede asumir dos formas opuestas; ya sea de estrecha congruencia o de inadecuación total; y entre estos dos opuestos se pueden encontrar diferentes formas de "sobrecalificación" en relación a los requerimientos ocupacionales específicos, o de "sub-utilización" de las capacidades adquiridas. Asimismo, se puede encontrar necesidades ocupacionales no cubiertas por el sistema educativo y ofertas de diversos tipos de profesionales que no son demandadas en el mercado de trabajo.

Las investigaciones que pretenden estudiar la relación entre educación-empleo, se basan en el concepto de que uno de los principales obstáculos al mejoramiento de la calidad de la educación es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo como principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral (Brooke, 1978; citado en: Gómez, 1982). Por consiguiente, es de gran importancia para la planeación de la educación el conocimiento del funcionamiento interno, real, del mercado de trabajo para determinada profesión o carrera. Por funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo se entiende el estudio de las diversas razones, motivos u objetivos, que conducen a determinadas maneras de utilización de la acreditación educativa como mecanismo de reclutamiento y selección para el empleo, como criterio de

asignación y promoción ocupacional y de identificación de una remuneración diferencial. Asimismo, el estudio cualitativo del mercado de trabajo requiere el análisis de las maneras concretas de cómo, en determinados sectores económicos o tipos de empresas, se definen y organizan entre sí los puestos de trabajo; como se les asigna una remuneración; que requisitos educativos, actitudes o ascriptivos se demandan para los diferentes puestos de trabajo; cómo se efectúa la promoción ocupacional; como se organizan los mercados internos de trabajo, y otros análisis que tienen como objetivo fundamental comprender la "racionalidad" empresarial en la organización de determinada estructura ocupacional y en las estrategias de selección del personal.

La investigación denominada "Horizonte Laboral del Psicólogo en el Area Industrial" toma en cuenta estos elementos del sector laboral para definir el perfil profesional del psicólogo, desde la estructura de producción. Por lo que, se considera que la importancia de realizar esta investigación, radica en el intento de contribuir a un cambio curricular adecuado a las demandas laborales actuales; ampliando así el campo laboral del psicólogo egresado de la ENEP Iztacala. A reserva, de que no proponemos un cambio lineal, de la simple adecuación del currículum a la demanda laboral; sino que también la ENEP Iztacala pueda ofrecer algunas otras habilidades que las empresas no han considerado como válidas en el ejercicio profesional del psicólogo y así abrir nuevos campos de acción profesional.

4.1. APORTES SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO.

Se han realizado investigaciones que aportan datos sobre la definición del perfil profesional del psicólogo, aunque no en particular, en el área industrial. Dichas investigaciones han tenido diferentes objetivos, finalidades y metodología en

comparación de los estudios que consideran las necesidades en materia de empleo; sin embargo, nos permiten especificar el perfil profesional del psicólogo, así como sus funciones laborales.

Estas investigaciones señalan que el área de psicología industrial representa un campo potencial de desarrollo (Cobo y Díaz, 1989; Hernández y Vega, 1990; Martínez y Urbina, 1989; Valderrama, Lavalle y Hernández, 1989; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Grados, 1989; Hernández y Monrroy, 1984; Torres, 1985; Contreras y Ríos, 1990; Monrroy y Vilorio, 1987; y Covarrubias y Tavera, 1989) y, además ofrece amplios campos de acción para el psicólogo. Debido a que el área de psicología industrial ofrece mayores oportunidades de ingreso, ésta se encuentra invadida por psicólogos con formación en distintas áreas, principalmente por psicólogos clínicos y educativos (Cobo y Díaz, 1989); además los sueldos que los psicólogos en esta área reciben son más elevados.

Dentro del área industrial las funciones profesionales que el psicólogo desempeña con mayor frecuencia son: el reclutamiento y selección de personal, la entrevista, la capacitación, la administración de sueldos y salarios, aplicación de pruebas psicométricas, detección de necesidades y diagnóstico; de entre todas estas funciones las que más se desempeñan son reclutamiento, selección y capacitación (ITESM, 1990; Hernández y Vega, 1990; Martínez y Urbina, 1989; Girón, Urbina y Jurado, 1989; y Grados, 1989).

Con esto podemos observar, que las funciones profesionales del psicólogo siguen ubicándose en las tradicionales. Martínez y Urbina (1989) mencionan que es necesario saber si esto ocurre, porque tanto el psicólogo como los empleadores desconocen nuevos campos de desarrollo laboral, debido a su poca difusión, o bien, si es que la institución no le ha permitido implementarlas encajonándolo en actividades estándares para las cuales fue contratado.

Por lo anterior, consideramos de gran importancia contemplar para nuestro estudio la estructura de producción como un elemento más para definir el perfil profesional del psicólogo en el área industrial, y así conocer las funciones actuales que el psicólogo está realizando. Creemos que dichas funciones profesionales están orientadas hacia la multidisciplinaredad y no encasilladas en actividades estándares de reclutamiento, selección y capacitación, que otros estudios han reportado. Sin embargo, consideramos que el área de mayor demanda laboral, sigue siendo la selección y capacitación de personal. Además, de que los empleadores de psicólogos en dicha área requieren que los psicólogos, realicen actividades más relacionadas a los aspectos administrativos, legales y económicos de la empresa; así como el manejo de sistemas computacionales y el dominio de otro idioma.

Por consiguiente, los objetivos de la investigación "Horizonte Laboral del Psicólogo en el Area Industrial" son los siguientes:

V. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL.

Obtener información acerca del horizonte laboral del psicólogo en el área industrial.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Obtener información del campo de acción actual del psicólogo en el área industrial.
- b) Obtener información de las funciones laborales actuales del psicólogo en el área industrial.

VI. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

Con la finalidad de analizar los resultados, fue necesario el planteamiento de hipótesis de investigación, clasificadas en cuatro tipos, según Rojas (1987) que son las siguientes: descriptivas, asociativas, comparativas y explicativas.

6.1. HIPÓTESIS DESCRIPTIVAS.

Las hipótesis descriptivas, se caracterizan por señalar la presencia de ciertos hechos o fenómenos en la población objeto de estudio. El único valor de estas hipótesis es probar la existencia de una característica o cualidad en un grupo social determinado y abrir el camino para seguir hipótesis que expliquen la presencia de los fenómenos. La forma de probar este tipo de hipótesis es saber si la variable estudiada, a través de sus indicadores, se presenta significativamente en la población objeto de estudio, utilizando porcentajes, tasas, o mediante la observación directa del fenómeno.

En base a lo anterior, se plantearon las siguientes hipótesis:

R1. La mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo femenino.

R2. La mayoría de los encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura.

R3. Existe el mismo porcentaje de encuestados con las profesiones de psicología y de administración de empresas.

R5. La mayoría de las empresas encuestadas, pertenecen al sector privado.

R6. La mayoría de las empresas encuestadas, son de servicios y de productos terminados.

R7. La mayoría de las empresas encuestadas no cuentan con los servicios del psicólogo.

R8, 12, 16 y 20. La mayoría de los psicólogos que se encuentran laborando en las empresas encuestadas ocupan puestos de niveles intermedios.

R9, 13, 17 y 21. Las principales funciones que desempeña el psicólogo que está laborando en la empresa, son la selección de personal y la capacitación del mismo.

R26. Las empresas encuestadas cubren su vacante de 15 a 30 días, aproximadamente.

R27. La mayoría de las empresas encuestadas, solicitan sólo un psicólogo para cubrir su vacante.

R28. Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los psicólogos, para ocupar puestos de niveles intermedios.

R29. Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los psicólogos para los puestos en áreas de selección y capacitación de personal.

R30-52. Las funciones para las que es contratado el psicólogo, son principalmente la selección y capacitación de personal.

R53. La mayoría de los psicólogos son contratados por tiempo indefinido.

R56. La mayoría de los psicólogos perciben más de un salario mínimo profesional por sus servicios.

R57. La mayoría de los empleadores encuestados solicitan psicólogos menores de 30 años.

R60. Para la mayoría de las empresas encuestadas, la escuela de procedencia es indistinta.

R61. La mayoría de las empresas requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura.

R62. Las profesiones más solicitadas para ocupar el puesto vacante son la psicología y la administración de empresas.

R66-75. La mayoría de las empresas requieren conocimientos específicos de computación y leyes laborales.

R76. La mayoría de las empresas brindan capacitación a su personal, a través de su presupuesto.

R77. Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al psicólogo, son de tipo teórico y práctico.

R78. Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al psicólogo, se relacionan a los temas de capacitación.

R79. El número de cursos de capacitación que reciben los psicólogos es de dos a tres cursos por año.

6.2. HIPÓTESIS ASOCIATIVAS.

En las hipótesis asociativas, se cruzan dos variables y la relación que se establece no es causal, porque ambas variables, pueden ser causa y efecto a la vez. Los procedimientos para verificarlas son: a) mediante el cruzamiento de los ítems o preguntas que se formulan en un cuestionario o cédula de entrevista, los cuales exploran los indicadores y variables de las hipótesis, y b) relacionando la información estadística (tasas, porcentajes) referente a los fenómenos o variables en cuestión.

Las hipótesis asociativas son las siguientes:

R24 y R25. Las empresas varían el número de psicólogos a su servicio por sus necesidades actuales.

R28 y R58. Para puestos gerenciales requieren personal del sexo masculino.

R28 y R59. Para puestos gerenciales requieren personal con estado civil casado.

R4 y R63. Las grandes empresas, requieren experiencia para cubrir sus puestos.

R5 y R61. Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado, requieren psicólogos titulados.

R4 y R10, 14, 18, 22. El tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto.

R4 y R11, 15, 19, 23. El tamaño de la empresa determina el número de psicólogos que laboran en un mismo puesto.

R29 y R26. El tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante, depende del área del puesto asignado.

R29 y R54. La jornada de trabajo del psicólogo, depende del área del puesto para el cual será contratado.

R29 y R55. La forma de pago esta determinada por el área del puesto para el cual será contratado.

R4 y R56. El tamaño de la empresa determina el sueldo que percibe el psicólogo.

R4 y R27. El tamaño de la empresa determina el número de psicólogos a contratar.

R4 y R61. El tamaño de la empresa determina el nivel académico que se solicita del psicólogo.

R4 y R79. El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda al psicólogo.

R4 y R60. La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante, depende del tamaño de la empresa.

6.3. HIPÓTESIS COMPARATIVAS.

En las hipótesis comparativas, se cruzan más de dos variables realizándose, como su nombre lo indica, una comparación entre ellas. En base a esto, las hipótesis comparativas son:

R29 y R56. El área de capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al psicólogo, que en otras áreas de recursos humanos.

R56 y R5. El sueldo mensual que percibe el psicólogo es más alto en el sector privado que en el sector público.

R65 y R29. Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo, a los psicólogos para áreas de capacitación, que para otras áreas de recursos humanos.

R4 y R65. Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes, que las pequeñas empresas.

6.4. HIPÓTESIS EXPLICATIVAS.

Por último, las hipótesis explicativas son de relación causal que permiten explicar y predecir, con determinados márgenes de error, los procesos sociales. Tales hipótesis, por las características mencionadas, adquieren especial importancia en el campo de la investigación social. Para establecer este tipo de hipótesis se requiere: a) existencia de variación concomitante (covariación) esto es, si varía la variable independiente habrá un cambio en la variable dependiente de acuerdo a la forma señalada por la hipótesis; b) la covariación establecida no es producto de otros factores aleatorios; y c) la variable independiente ocurre antes que la variable dependiente.

Por consiguiente, las hipótesis explicativas son:

R56, R63, R64 y R65. El sueldo que percibe el psicólogo depende de si se requiere experiencia, el área y el tiempo que se solicite del mismo.

R64, R28 y R29. La experiencia por área que se solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto asignado.

R65, R28 y R29. La experiencia por tiempo que se solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto asignado.

R63, R28 y R29. En base al nivel y área del puesto asignado, se solicita o no experiencia del psicólogo a contratar.

R61, R28 y R29. El nivel académico que se solicita del psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado.

R57, R28 y R29. La edad que se solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto que le será asignado.

VII. METODOLOGÍA

7.1. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO.

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

7.2. SELECCION DE LA MUESTRA.

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

7.3. DEFINICIÓN Y MEDICIÓN DE VARIABLES.

A dicha población, se le aplicó un cuestionario, para el cual fue necesario realizar una "operacionalización de variables" (Véase Apéndice A. Tabla 1).

7.4. DISEÑO DEL INSTRUMENTO.

En base a la "operacionalización de variables" fue posible la elaboración del instrumento que evaluó el perfil profesional del psicólogo que labora en el área industrial, a partir de las demandas del mercado laboral.

El instrumento consta de 79 reactivos, de los cuales 40 fueron abiertos y 39 cerrados. El instrumento evaluó seis áreas que son: datos demográficos del entrevistado, datos de la empresa, datos del puesto vacante, datos demográficos que solicitan del psicólogo, perfil profesional que se solicita del psicólogo y capacitación y actualización del psicólogo (Véase Apéndice C. No. 1).

7.5. ESTUDIO PILOTO.

Se realizó un estudio piloto, encuestando a 20 empleadores de psicólogos, número representativo del universo de estudio (Rojas, 1987). Dichas encuestas

fueron obtenidas con el mismo procedimiento utilizado en la población objeto de estudio.

Mediante el piloto se indagó: 1)qué preguntas estaban mal formuladas, 2)resultan incomprensibles, 3)cansan o molestan al encuestado. De igual manera se detectó: 4)si es correcto el ordenamiento y presentación de las preguntas, y 5)si las instrucciones para contestar el cuestionario eran suficientes y precisas.

7.6. PROCEDIMIENTO.

Se encuestaron a 94 empleadores de psicólogos en empresas del sector público y privado, en el área metropolitana de la ciudad de México, que solicitaron los servicios del psicólogo en el área de psicología industrial, a través de anuncios de periódicos y bolsas de trabajo; en donde existieran vacantes para los puestos de: reclutamiento, selección, capacitación, manejo de personal, relaciones industriales o cualquier puesto afín al área de recursos humanos. Asimismo, que solicitaran las profesiones de administración de empresas, relaciones industriales, pedagogía, contaduría, psicología o cualquier profesión afín al área ya mencionada.

A los empleadores de psicólogos, se les aplicó en su lugar de trabajo el instrumento ya mencionado.

Para el análisis de resultados, se utilizó el paquete estadístico SPSS, en una computadora PC+, obteniendo tres tipos de análisis: descriptivo, comparativo y explicativo. Dicho paquetes utilizado para investigaciones de tipo social, en donde se analiza un gran número de información.

7.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

Para determinar el diseño de investigación utilizado en este estudio, fue necesario considerar el momento de la captura de la información, los objetivos de la misma y el control de las variables.

Consecuentemente, de acuerdo al momento de la captura de la información, la investigación se ubica dentro de los estudios de tipo transversal, ya que se toma una parte, en un momento determinado de un fenómeno dado; en este caso el objeto de estudio se refiere a aquellas empresas que solicitaron los servicios de uno o varios psicólogos en un periodo de Enero a Mayo de 1993.

A su vez, en base a los objetivos planteados, se considera un estudio descriptivo, asociativo y explicativo; ya que la información para el análisis del fenómeno se obtiene directamente de la realidad social, a través de técnicas como la entrevista estructurada y la encuesta, entre otras. Su objetivo central es obtener un panorama más preciso del fenómeno en cuestión, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructurar políticas o estrategias operativas, conocer las variables que se asocian y señalar los lineamientos para la prueba de hipótesis; así como para determinar las causas del fenómeno dado (Rojas, 1987).

Respecto al control de las variables, se considera pre-experimental, ya que el investigador no puede controlar las variables que afectan al objeto de estudio. Tales situaciones son consideradas como pre-experimentales, aún cuando tratan de incorporar algunos de los procedimientos experimentales, no aplican el principal de ellos: el control experimental, y es incapaz de producir por lo menos una comparación formal (Castro, 1979).

7.8. CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

El instrumento se codificó en base a la definición de variables (Véase Apéndice C. No. 2) la cual contiene las variables a analizar, la etiqueta correspondiente al reactivo, la columna en que cada reactivo será codificado en la computadora y el código de las respuestas dadas por el encuestado.

VIII. RESULTADOS

Para la presentación de los resultados se utilizará una estructura conformada por tres grandes categorías, cada una de ellas conjunta un grupo de hipótesis cuya prueba corresponde a tres tipos diferenciados de análisis que son:

a)descriptivo, en el cual se reportan los porcentajes de las características de la población objeto de estudio.

b)asociativo y comparativo, en donde se analiza si existen correlaciones entre variables, utilizando para ello pruebas estadísticas tal como la X^2 y la r de Pearson. La X^2 , la cual nos permitió la comparación global del grupo de frecuencias teóricas o esperadas y las calculadas a partir de la hipótesis que se quiere demostrar, utilizando para ello niveles de confianza del 1% y 5% (Escotet, 1982).

A su vez, se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson con la finalidad de observar hasta que punto se relacionan dos variables, éste es, hasta que grado las variaciones habidas en una corresponden o están asociadas con variaciones habidas en la otra (Oetting, 1974). Dicho coeficiente es una cantidad que oscila entre - 1 y + 1 pasando por el 0 (Forms, 1980).

c)explicativo, en el cual se analiza la relación causal existente entre la variable dependiente y la(s) independiente(s), mediante la regresión múltiple, que es un tratamiento estadístico que sirve para analizar las múltiples influencias de variables independientes en una o más variables dependientes, mediante los principios de correlación y regresión.

De igual manera para el reporte de los resultados, se empleó el orden de los rubros que conforman el cuestionario:

Datos demográficos del entrevistado

Datos de la empresa

Datos del puesto vacante

Datos demográficos del Psicólogo que se solicita.

Perfil profesional

Capacitación y actualización del Psicólogo.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL ENTREVISTADO

Hipótesis descriptivas:

El 66.7% de los empleadores de psicólogos encuestados, pertenecen al sexo femenino y el 33.3% al sexo masculino; por lo que, la hipótesis del R1 es aceptada, ya que la mayoría de los encuestados pertenecen al sexo femenino.

El 46.4% de los empleadores encuestados, tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura; el 26.2% son pasantes de la misma; y 27.4% cuentan con estudios de postgrado, de los cuales el 17.9% tienen especialidad y sólo el 9.5% cuentan con maestría (Véase Apéndice B. Figura 1); aceptándose la hipótesis del R2 en donde la mayoría de los encuestados cuentan con estudios de licenciatura.

La hipótesis del R3 es rechazada, ya que de los empleadores encuestados el 47% pertenecen a la profesión de psicología y el 36.1% son administradores de empresas. El 16.9% pertenecen a carreras afines a los recursos humanos, que comprenden a las relaciones industriales, contaduría y pedagogía (Véase Apéndice B. Figura 2), en donde se señala que existe el mismo porcentaje de empleadores psicólogos que de administradores.

II. DATOS DE LA EMPRESA

Hipótesis descriptivas:

De las empresas encuestadas el 85.7% pertenecen al sector privado y el 14.3% al sector público (Véase Apéndice B. Figura 3); por consiguiente se acepta la hipótesis del

R5, ya que la mayoría de las empresas pertenecen al sector privado.

De las empresas encuestadas el 60.7% corresponden al giro de servicios, el 11.9% a materias primas, el 25% a productos terminados y el 1.2% a otros (Véase Apéndice B. Figura 4); de modo que la hipótesis del R6 es aceptada, puesto que la mayoría de las empresas son de servicios y productos terminados.

De las empresas encuestadas sólo el 28.6% no cuentan con los servicios del psicólogo y el 71.4% si cuentan con los servicios del mismo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis del R7, donde la mayoría de las empresas no cuentan con los servicios del psicólogo.

De las empresas que cuentan con los servicios del psicólogo, el 32.5% se desempeña en puestos de niveles gerenciales, el 53.6% en niveles intermedios y el 13.8% en niveles auxiliares (Véase Apéndice B. Figura 5); aceptándose la hipótesis de los R8, R12, R16 y R20, donde la mayoría de los psicólogos que se encuentran laborando en la empresa ocupan puestos de niveles intermedios.

De los psicólogos que están laborando en las empresas encuestadas, el 51% desempeña funciones de reclutamiento y selección de personal; el 28.6% funciones de capacitación y, por último, el 20.4% se dedica a la administración de recursos humanos (Véase Apéndice B. Figura 6). De este modo, la hipótesis del R9, R13, R17 y R21 es aceptada, ya que las principales funciones que desempeña son la selección y capacitación de personal.

Hipótesis asociativas y comparativas:

En cuanto a la hipótesis asociativa del R4 y R63 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró una asociación significativa entre el tamaño de la empresa - grande, mediana, pequeña - (R4) y si se solicita o no experiencia al psicólogo (R63), donde ($r=0.18842$, $P < 0.0430$); de este modo se acepta la hipótesis, ya que las grandes empresas solicitan que los aspirantes tengan experiencia para poder cubrir sus puestos vacantes.

Se encontró asociación significativa entre el tamaño de la empresa (R4) y el tiempo de

experiencia que solicitan al psicólogo (R65), donde ($r = 0.30189$, $P < 0.0059$); aceptándose la hipótesis comparativa del R4 y R65, que se refiere a que las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes, que las pequeñas empresas (Véase Apéndice A. Tabla 2).

En la hipótesis asociativa del R4 y R10, R14, R18, R22; que son: tamaño de la empresa (R4) y el tiempo de existencia de puestos en los cuales labora el psicólogo (R10, R14, R18 y R22), se encontró una asociación significativa entre ambas, donde ($r = 0.53452$, $P < 0.0862$); por lo que, la hipótesis se acepta, debido a que el tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia de puestos donde labora el psicólogo, es decir, las grandes empresas tienen puestos en los cuales se encuentra laborando los psicólogos con más tiempo de existencia (Véase Apéndice A. Tabla 2).

Con respecto a la hipótesis asociativa R24 y R25 (Véase Apéndice A. Tabla 6), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R24 que es, si existe o no variación del número de psicólogos en la empresa y para cada valor del R25 que son las necesidades actuales de la empresa (crecimiento y mejoramiento empresarial, demanda de personal especializado, falta de presupuesto / recorte de personal y renuncia voluntaria), donde ($X^2 = 6.29081$, g.l.=3, $P < 0.0983$); asimismo se encontró asociación significativa entre la variación de psicólogos y las razones de la misma, donde ($r = 0.18204$, $P < 0.1029$); por lo que la hipótesis se acepta, ya que, las empresas encuestadas varían el número de psicólogos a su servicio por sus necesidades actuales.

III. DATOS DEL PUESTO VACANTE

Hipótesis descriptivas:

Con respecto a la hipótesis del R26 esta se acepta debido a que el 66.7% de las empresas encuestadas cubren su vacante en un mes como máximo, el 12% en un

máximo de dos meses y el 9.3% en 12 meses (Véase Apéndice A. Tabla 3).

La hipótesis del R27 es aceptada, ya que el 91.4% de las empresas encuestadas sólo requieren de un psicólogo para cubrir el puesto vacante; el 3.7% contrató dos psicólogos y el 2.5% cinco psicólogos (Véase Apéndice A. Tabla 4).

En cuanto al nivel del puesto que es asignado al psicólogo, se encontró que el 9.1% se ubica en puestos gerenciales o directivos, el 67.5% ocupa puestos de niveles intermedios y el 23.4% puestos de niveles auxiliares (Véase Apéndice B. Figura 7); por lo que, se acepta la hipótesis del R28 debido a que las empresas solicitan en mayor porcentaje a psicólogos para ocupar puestos de niveles intermedios.

Los psicólogos son solicitados en mayor porcentaje para ocupar puestos en el área de capacitación encontrándose un 31%, siguiéndole reclutamiento y selección con un 28.6%, en menor porcentaje la coordinación de recursos humanos con un 19%, el manejo de personal con un 10.7%, asistente administrativo con un 7.1% y finalmente, los puestos de promoción con un 3.6% (Véase Apéndice B. Figura 8); con lo cual se acepta la hipótesis del R29 en donde las áreas para las que es contratado el psicólogo son principalmente la selección y capacitación de personal.

La hipótesis del R30 al R52 es aceptada, debido a que las funciones para las que el psicólogo es contratado (Véase Apéndice A. Tabla 5), es la capacitación de personal, la cual obtuvo un porcentaje de 64.2%. Posteriormente la selección de personal que tuvo el mismo porcentaje de 64.2% y la entrevista con un 61.9% (Véase Apéndice B. Figura 9). La contratación de personal con un 56%, la elaboración de reportes de la selección con un 56%, la captación o reclutamiento de personal con un 54.7%, el diseño de cursos de capacitación con un 52.3%, la aplicación de pruebas psicométricas con un 51.1%, la valoración de las mismas con un 51.1% e instructor de cursos de capacitación con un 51.1% (Véase Apéndice B. Figura 10). La función de detección de necesidades con un 46.4%, el manejo de sistemas computacionales con un 45.2%, la inducción de personal con un 32.6%, la organización de eventos sociales con un 39.2%, el análisis o

descripción de puestos con un 38%, seguridad e higiene laboral con un 35.7%, promociones con un 37.7% y trámites del IMSS con un 32.1% (Véase Apéndice B. Figura 11). El manejo de sueldos y nóminas con un 29.7%, los programas de incentivos con un 21.4%, despidos con un 20.2%, prestaciones con un 16.6% por último el manejo de personal con un 10.7% (Véase Apéndice B. Figura 12).

Con respecto al lugar en que fueron elegidas, por los empleadores, las 23 funciones que puede desempeñar el psicólogo, en primer lugar se ubicó la captación de personal con un 52.2%, la selección de personal con un 24.1%, sueldos y nóminas con un 20%, diseño de cursos de capacitación con un 15.9% y la detección de necesidades con un 15.4 %; que son los más altos porcentajes encontrados en este lugar de elección (Véase Apéndice B. Figura 13).

Las funciones elegidas en segundo lugar con mayor porcentaje fueron: la selección de personal con un 40.7%, el diseño de cursos de capacitación con un 25%, la entrevista con un 21.2% y el reclutamiento de personal con un 15.2% (Véase Apéndice B. Figura 14).

Por último, en tercer lugar los empleadores eligieron las funciones de entrevista con un 44.2%, la coordinación de cursos de capacitación con un 16.7%, la elaboración de trámites del IMSS con un 14.8%, la aplicación de pruebas psicométricas con un 11.6% y la contratación de personal con un 10.6% (Véase Apéndice B. Figura 15).

Por otro lado, el 75.9% de los psicólogos son contratados por la empresa por tiempo indefinido, el 8.4% por seis meses y el 4.8% por un mes; encontrándose que la media es igual a 9.57 meses, es decir, casi 10 meses en promedio (Véase Apéndice B. Figura 16); por consiguiente, la hipótesis del R53 es aceptada, ya que la mayoría de los psicólogos fueron contratados por tiempo indefinido.

En cuanto al sueldo mensual que los psicólogos contratados perciben; se encontró que el 61.3% recibe más de 5 salarios mínimos profesionales, el 26.3% recibe de tres a cuatro y sólo el 12.5% de uno a dos salarios mínimos profesionales (Véase Apéndice B.

Figura 17); aceptándose la hipótesis del R56, debido a que la mayoría de los psicólogos perciben más de un salario mínimo. Para los datos tomados de Enero a Mayo de 1993, el salario mínimo profesional se consideró de N\$14.27 al día.

Hipótesis asociativas y comparativas:

En cuanto a la hipótesis asociativa del R4 y R27 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró que el tamaño de la empresa (R4) y el número de psicólogos a contratar (R27) existen diferencias significativas para cada uno de los valores del R4 y del R7, donde ($\chi^2=17.22892$, g.l.=8, $P<0.0278$); asimismo se encontró una asociación significativa entre el tamaño de la empresa y el número de psicólogos a contratar, donde ($r=0.23950$, $P<0.0156$); por lo tanto la hipótesis es aceptada, ya que las grandes empresas contratan un mayor número de psicólogos para su servicio.

Con respecto a la hipótesis asociativa del R26 y R29 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró que el tiempo que tardan las empresas en cubrir su vacante (R26) tiene una asociación significativa con el área del puesto que es asignado al psicólogo (R29), donde ($r=0.21835$, $P<0.0229$); por lo tanto la hipótesis es aceptada, ya que el tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante depende del área del puesto asignado.

En la hipótesis asociativa del R54 y R29 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró, que existen diferencias significativas para cada valor del R29 que es el área del puesto asignado al psicólogo y para cada valor del R54 que se refiere a la jornada de trabajo donde ($\chi^2=37.21765$, g.l.=25, $P<0.0550$); a su vez se encontró una asociación significativa entre el área del puesto asignado (capacitación, reclutamiento y selección, asistente administrativo de recursos humanos, jefe de personal y promotores) y la jornada de trabajo, donde ($r=0.16987$, $P<0.0624$); es por esto, que se acepta la hipótesis, debido a que la jornada de trabajo depende del área del puesto que es asignado al psicólogo.

En lo que se refiere, a la hipótesis asociativa del R29 y R55 (Véase Apéndice A. Tabla 2), también existen diferencias significativas para cada uno de los valores del R29 que se refiere al área del puesto asignado y para cada uno de los valores del R55 que es la forma de pago (honorarios, nómina), donde ($\chi^2 = 33.21457$, g.l.= 5, $P < 0.00001$); asimismo existe una asociación significativa entre el área del puesto asignado (R29) y la forma de pago (R55) al psicólogo, donde ($r = 0.21728$, $P < 0.0236$); aceptándose la hipótesis donde el área del puesto determina la forma de pago, de esta manera para puestos de capacitación la forma de pago es por honorarios.

Por otro lado la hipótesis asociativa del R4 y R56 (Véase Apéndice A. Tabla 2), muestra que el tamaño de la empresa (R4) tiene una asociación significativa con el sueldo mensual que percibe el psicólogo (R56), donde ($r = 0.17555$, $P < 0.0597$); así la hipótesis se acepta, debido a que el tamaño de la empresa determina el sueldo mensual que percibe el psicólogo; las grandes empresas otorgan más salarios mínimos al psicólogo.

En lo que se refiere a la hipótesis comparativa del R5 y R56 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró que existen diferencias significativas en los diferentes valores del R5 que es el sector de la empresa (pública y privada), y en los valores del R56 que es el salario otorgado al psicólogo, donde ($\chi^2 = 12.49409$, g.l. = 2, $P < 0.0019$); por lo tanto la hipótesis es aceptada. Asimismo se encontró asociación significativa entre el sector de la empresa y el salario percibido por el psicólogo, donde ($r = 0.39211$, $P < 0.0002$).

Hipótesis explicativas:

La hipótesis explicativa del R63, R28 y R29 se acepta, encontrándose que de acuerdo al modelo particular del análisis de regresión múltiple (Véase Apéndice A. Tabla 6) un coeficiente de regresión múltiple de $R = 0.27178$ y un coeficiente de determinación múltiple de $R^2 = 0.07386$ lo cual significa que existe un 7.3% de relación lineal entre el área y el nivel del puesto asignado (variables independientes "Xn") con respecto a si se solicita o no experiencia del psicólogo para el puesto vacante (variable dependiente "Y") con un valor calculado de $F = 2.95094$ del ANAVAR y con una P (probabilidad asociada a

F) $P=0.0585$ menor o igual a $\text{Alfa}=0.05$ por lo tanto las variables independientes R29 (área del puesto) y R28 (nivel del puesto) no son significativas para la variable dependiente R63 (se solicita o no experiencia del psicólogo).

Analizando las Betas individualmente por medio del estadístico T, para conocer el grado de relación de cada una de las variables independientes, con respecto a la variable dependiente, se encontró que $T29=0.696$, $T28=2.275$ por lo cual se dice que existe una relación lineal significativa de una de las variables independientes (R28), con respecto a la variable dependiente (R63); pero no existe una relación lineal significativa de la variable independiente (R29) con respecto a la variable dependiente (R63); ya que $P29=0.4885$ es mayor a $\text{Alfa}=0.05$ y $P28=0.0258$ es menor a $\text{Alfa}=0.05$ al evaluarlas individualmente, lo cual significa que si se solicita experiencia o no del psicólogo a contratar depende del nivel del puesto asignado al psicólogo; pero no depende, por lo menos en este estudio; del área del puesto asignado.

IV. DATOS DEMOGRÁFICOS DEL PSICOLOGO QUE SE SOLICITA

Hipótesis descriptivas:

La hipótesis del R57 es aceptada, debido a que el 75% de los empleadores encuestados solicitan psicólogos de 23 a 30 años, el 22.6% de 31 a 38 años y el 2.4% más de 38 años (Véase Apéndice B. Figura 18).

De las empresas encuestadas, el 81% requieren para cubrir su vacante que el solicitante provenga de una escuela pública o privada indistintamente. Observándose que sólo un 15.4% solicitan psicólogos procedentes de escuelas privadas y el 3.6% procedentes de escuelas públicas (Véase Apéndice B. Figura 19); por lo tanto, se acepta la hipótesis del R60, lo cual indica que para la mayoría de las empresas la escuela de procedencia que se solicita es indistinta.

Hipótesis asociativas:

En cuanto a la hipótesis asociativa del R28 y R58 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró una asociación significativa entre el nivel del puesto asignado al psicólogo que es gerencial, intermedio y auxiliar (R28) y el sexo femenino o masculino que solicitan del mismo (R58), donde ($r = 0.24393$, $P < 0.0163$); así, se acepta la hipótesis donde las empresas encuestadas solicitan para puestos gerenciales, que el aspirante pertenezca al sexo masculino.

En lo que se refiere a la hipótesis asociativa del R28 y R59 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se encontró que existen diferencias significativas para cada valor del R28 que se refieren al nivel del puesto asignado al psicólogo (gerencial, intermedio y auxiliar) y también existen diferencias significativas para cada valor del R59 que es el estado civil del psicólogo que se solicita (soltero, casado, indistinto), donde ($X^2 = 7.83669$, $g.l. = 4$, $P < 0.0977$); a su vez, existe una asociación significativa entre el nivel del puesto asignado y el estado civil que se solicita del psicólogo, donde ($r = 0.27503$, $P < 0.0077$); aceptándose la hipótesis donde para puestos gerenciales solicitan aspirantes con estado civil casado.

Con respecto a la hipótesis asociativa del R4 y R60 (Véase Apéndice A. Tabla 2), se muestra que existen diferencias significativas para cada uno de los valores del R4 que hace referencia al tamaño de la empresa y para el R60 que es la escuela de procedencia del psicólogo a contratar, donde ($X^2 = 8.80367$, $g.l. = 4$ y $P < 0.0662$); además, se encontró una asociación significativa entre el tamaño de la empresa (grande, mediana y pequeña) y la escuela de procedencia (pública, privada e indistinta), donde ($r = 0.15155$, $P < 0.0844$); con ésto la hipótesis es aceptada, ya que el tamaño de la empresa determina la escuela de procedencia que se solicita del psicólogo, es decir, las grandes empresas solicitan psicólogos procedentes de escuelas privadas.

V. PERFIL PROFESIONAL QUE SE SOLICITA DEL PSICOLOGO

Hipótesis descriptivas:

Con respecto al nivel académico que solicitan al psicólogo, se encontró que el 64.2% requieren aspirantes con nivel mínimo de licenciatura, el 31% requieren pasantes de la misma, y el 4.8% con estudios de postgrado, en donde el 3.6% solicitan alguna especialidad y sólo el 1.2% requieren maestría (Véase Apéndice B. Figura 20); de modo que la hipótesis del R61 se acepta, por lo tanto la mayoría de las empresas requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura.

En cuanto a la hipótesis del R62 que se refiere a la formación académica más solicitada por los empleadores, ésta es aceptada debido a que el 38.6% se ubica dentro de la psicología industrial; el 36.1% solicita carrera afín a recursos humanos, que comprenden dos o más profesiones; un 22.9% solicitan psicólogos con especialidad; y el 2.4% solicitan las carreras de administración de empresas y pedagogo (Véase Apéndice B. Figura 21).

Con respecto a los conocimientos específicos que se requieren del psicólogo, se encontró los siguientes porcentajes: el manejo de sistemas computacionales con un 53.6%, los conocimientos de administración con un 53%, el 43.4% requiere conocimientos de leyes laborales, el 28.9% manejo de sueldos y nóminas, el 36.1% conocimientos de higiene y seguridad laboral, el 28.9% el idioma inglés, el 22.9% manejo de relaciones humanas y/o laborales, el 10.7% manejo de personal, y por último, el 6% el dominio de técnicas de entrevista (Véase Apéndice B. Figura 22). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del R66 al R75, debido a que la mayoría de las empresas solicitan conocimientos específicos de computación y leyes laborales.

Hipótesis explicativas:

Con respecto a la hipótesis explicativa de R64 R29 R28 se acepta, debido al modelo particular del análisis de regresión múltiple (Véase Apéndice A. Tabla 6) obteniendo un

coeficiente de regresión múltiple $R=0.43993$ y un coeficiente de determinación múltiple $R^2=0.19353$ lo cual significa que existe un 19.3% de relación lineal entre el área del puesto asignado al psicólogo (R29) y el nivel del puesto (R28) (variables independientes "Xn") con respecto a la experiencia por área (R64) que se solicita al psicólogo (variable dependiente "Y") con un valor calculado de $F=7.43936$ del ANAVAR y con una P (valor de probabilidad asociado a F) de $P=0.0013$ menor a $\text{Alfa}=.05$, por lo tanto las variables independientes R29 (área del puesto asignado al psicólogo) R28 (nivel del puesto asignado al psicólogo) son significativas para la variable dependiente R64 (experiencia por área que se solicita del psicólogo).

Analizando las Betas individualmente por medio del estadístico T, y para conocer el grado de relación de cada una de las variables independientes, con respecto a la variable dependiente, se encontró que $T_{29}=3.364$, $T_{28}=-2.050$ por lo cual se dice que sí existe una relación lineal significativa de las variables independientes (R29, R28) con respecto a la variable dependiente (R64), ya que $P_{29}=0.0013$ es menor que $\text{Alfa}=.05$; $P_{28}=0.0446$ es menor que $\text{Alfa}=.05$ al evaluarlas individualmente, lo cual significa que la experiencia por área que se solicita del psicólogo (R64) depende del área del puesto que le fue asignado (R29) y en mayor medida del nivel del puesto para el que fue contratado.

VI. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PSICOLOGO

Hipótesis descriptivas:

Con respecto a la capacitación y actualización que el psicólogo recibe, se encontró que el 89.1% de las empresas encuestadas, brindan capacitación a su personal a través de su presupuesto (Véase Apéndice B. Figura 23). Aceptándose la hipótesis del R76, que indica que la mayoría de las empresas brindan capacitación y actualización al psicólogo.

A su vez, el 79% de los cursos son de tipo teórico y práctico (Véase Apéndice B. Figura 24), por lo que se acepta la hipótesis del R77.

La hipótesis del R78 es aceptada, ya que los temas que abordan los cursos son: la capacitación con un 59.4%, reclutamiento y selección con un 24.6%; trámites administrativos del personal con un 11.5% y por último, temas relacionados con los sistemas computacionales con un 4.3% (Véase Apéndice B. Figura 25).

En cuanto al número de cursos de capacitación se encontró que el 50.7% de las empresas brindan de dos a tres cursos al año (Véase Apéndice A. Tabla 7), por lo tanto se acepta la hipótesis del R79.

A continuación se presentarán las hipótesis de investigación, tratadas con los análisis asociativo/comparativo y explicativo que fueron rechazadas (Véase Apéndice A. Tabla 8).

Hipótesis asociativas y comparativas:

Las hipótesis asociativas en las cuales no se encontró diferencias significativas para cada uno de los valores de las variables, ni tampoco una asociación significativa entre variables, fueron:

- Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado, requieren psicólogos titulados (R5 y R61).
- El tamaño de la empresa determina el número de psicólogos que laboran en un mismo puesto (R4 y R11,R15,R19,R23).
- El tamaño de la empresa determina el nivel académico que se solicita del psicólogo (R4 y R61).
- El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda al psicólogo (R4 y R79).
- El área de capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al psicólogo, que en otras áreas de recursos humanos (R29 y R56).

- Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo, a los psicólogos para áreas de capacitación, que para otras áreas de recursos humanos (R65 y R29).

Hipótesis explicativas:

- El sueldo que percibe el psicólogo depende de si se requiere experiencia, el área y el tiempo (R56, R63, R64 R65).

- La edad que se solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto que le será asignado (R57, R28, R29).

- La experiencia por tiempo que se solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto asignado (R65, R28, R29).

- El nivel académico que se solicita del psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado (R61, R28, R29).

IX DISCUSION.

Con la finalidad de analizar los resultados obtenidos por la presente investigación recuperaremos en primera instancia el objetivo general, así como los objetivos específicos planteados:

OBJETIVO GENERAL.

Obtener información acerca del horizonte laboral del psicólogo en el área industrial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a) Obtener información acerca del campo de acción actual del psicólogo en el área industrial.
- b) Obtener información de las funciones laborales actuales del psicólogo en el área industrial.

Una vez planteados los objetivos, el análisis partirá del campo de acción actual del psicólogo industrial. En un segundo momento analizaremos las funciones concretas que realiza en este campo, para finalmente en un tercer momento analizar las posibles líneas de acción que este conocimiento obtenido de la práctica profesional del psicólogo puede proporcionar a la formación académica de estos futuros profesionistas.

CAMPO DE ACCIÓN ACTUAL DEL PSICOLOGO EN EL AREA INDUSTRIAL.

Como podemos observar a partir de los resultados obtenidos el psicólogo es un profesionista altamente demandado en las grandes empresas en la esfera de servicios y productos terminados, es en éstas donde sus servicios profesionales son requeridos con mayor frecuencia. A su vez, es demandado en su mayoría por empresas pertenecientes al sector privado y con muy poca demanda en el sector público.

El hecho de que exista mayor demanda de los servicios del psicólogo, en estos tipos de empresas se deben a diversos factores:

- 1) La muestra comprendió sólo a la ciudad de México, en donde es difícil encontrar empresas de transformación y materias primas; ya que este tipo de empresas de extracción básica se encuentran en su mayoría ubicadas en el interior de la república.
- 2) Las empresas de extracción básica por definición pertenecen al estado, por lo que son consideradas del sector público.
- 3) Por consiguiente, las estrategias de reclutamiento de personal del sector público, se hacen de manera interna, es decir, su organigrama promueve el ascenso por medio del sistema escalafonario, por lo que el departamento de reclutamiento y selección de personal es innecesario. Aunado a esto, en el 93, año en que se llevó a cabo el estudio, prevaleció una política de cero crecimiento causado por el cierre y reducción de empresas de dicho sector y por consiguiente no existió demanda de los servicios del psicólogo. Por tal motivo es difícil conocer que ocurre con los campos de acción en el sector público.

A pesar de las políticas de reducción de personal, existen datos alentadores, debido a que la presencia del psicólogo esta siendo permanente dentro de las empresas. Sus servicios profesionales se han fortalecido y clara evidencia es que las grandes empresas cuentan con puestos con más de 10 años de existencia en donde se desempeña el psicólogo, y aunque en las medianas y pequeñas empresas cuentan con puestos de reciente creación se ha presentado una mayor demanda de sus servicios. De este modo, fue posible constatar que la psicología esta siendo altamente demandada en el ámbito de los recursos humanos, ya que la mayoría de las empresas encuestadas cuentan con los servicios del psicólogo.

Es importante señalar que aunque hay demanda de los servicios del psicólogo, ésta es mínima en comparación a la oferta de profesionistas existente. Esto se demuestra, según en las estadísticas de la ANUIES en 1992 egresaron un total de 3,909

psicólogos; y en este estudio las ofertas de trabajo encontradas de Enero a Mayo de 1993 ascendieron a casi 100. Es por eso, que la oportunidad de ingreso al área industrial es sumamente competida, y prueba de esto es, que las vacantes de las empresas son cubiertas en un máximo de un mes, y casi en todas sólo existe oportunidad para un psicólogo por vacante. Aunque, hay que considerar que esta problemática no es exclusiva de la psicología, sino que a ella se enfrentan todos los profesionistas de diversas disciplinas, a causa de la crisis económica del país.

Antes de mencionar cuales son las funciones profesionales que realiza el psicólogo, es conveniente subrayar que los mismos son seleccionados por profesionistas titulados, con formación en las carreras de psicología y administración de empresas en su mayoría. Asimismo, los psicólogos que ocupan estos puestos pertenecen al sexo femenino y esto se debe quizá a que los estudiantes que ingresan a esta profesión la consideran propia de la mujer porque desconocen el perfil profesional de la misma (Herrera, 1989 y Castaño, 1989). Lo cual no implica que los empleadores de psicólogos prefieran personal del sexo femenino.

FUNCIONES PROFESIONALES DEL PSICOLOGO EN EL AREA INDUSTRIAL

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, los puestos que las empresas ofrecen al psicólogo se ubican principalmente en niveles intermedios, puestos que tradicionalmente ha venido ocupando; sin embargo actualmente las empresas muestran una apertura aunque en menor medida hacia puestos de niveles gerenciales y auxiliares, donde se dá al psicólogo oportunidad de desarrollo. Hace algunos años era difícil que el psicólogo se desempeñara en puestos directivos.

En relación al ejercicio profesional del psicólogo en dichos puestos, es claro que desempeña funciones profesionales que se consideran como propias de su formación profesional; aunque también se encuentran realizando funciones que no se ubican dentro de ésta; pero son demandadas por parte de la empresa; a lo que se le ha considerado como funciones multidisciplinarias.

En primer lugar, desempeñan principalmente las funciones de capacitación, selección y entrevista; así como la contratación de personal, reportes de la selección del personal, reclutamiento, diseño de cursos de capacitación, aplicación y valoración de pruebas psicométricas e instructores de capacitación. Como se puede observar tales funciones, son exclusivas de la formación profesional del psicólogo y que tradicionalmente han sido requeridas por las empresas.

En segundo lugar, aunque con menor frecuencia, desempeña funciones de detección de necesidades, computación, inducción de personal, organización de eventos sociales, análisis o descripción de puestos, seguridad e higiene laboral, promociones y trámites del IMSS; así como también funciones de sueldos y nóminas, incentivos, despidos, prestaciones y finalmente el manejo de personal.

Estas funciones coinciden con las reportadas por otras investigaciones; aunque con algunas variantes debido a la naturaleza de cada estudio (Grados, 1989; Martínez y Urbina, 1989 y Tamariz, Casas y Urbina, 1989). Al comparar estas investigaciones con el presente estudio, se confirma que las funciones que ha venido realizando el psicólogo se orientan cada vez más hacia la diversificación de funciones; apertura que se ha agudizado actualmente, necesidad que motiva al psicólogo ha explorar y abarcar nuevos campos.

Esta tendencia de multidisciplinareidad de funciones se debe a la misma globalización que en el macrosistema social se esta gestando , donde se observa una unificación mundial a niveles sociales, políticos, económicos, culturales, etc. Fenómeno del cual las

profesiones y los mercados de trabajo no son ajenos, por lo cual, es necesario que los profesionistas sean competitivos no solamente en las habilidades y conocimientos que implica su formación profesional, sino que se capacite en aspectos de otras disciplinas, proceso que daría por resultado una formación transdisciplinaria.

Por último, en esta investigación al igual que en otras (Cobo y Díaz, 1989; Hernández y Vega, 1990; Martínez y Urbina, 1989; Valderrama, Lavalle y Hernández, 1989; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Grados, 1989; Hernández y Monroy, 1984; Torres, 1985; Contreras y Ríos, 1990; Monroy y Vilorio, 1987; y Covarrubias y Tavera, 1989) queda demostrado que la psicología industrial representa un horizonte potencial de trabajo al ofrecer amplios campos de acción al psicólogo.

Dentro de este segundo momento, es importante mencionar que además de las funciones para las cuales es demandado el psicólogo, se deben contemplar los ascriptivos que se le solicitan, es decir, el perfil profesional.

PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO EN EL AREA INDUSTRIAL

En primer lugar, se solicitan psicólogos menores de 30 años, sin importar el sexo del aspirante; sin embargo para puestos gerenciales los empleadores prefieren que el aspirante pertenezca al sexo masculino, de igual modo para puestos gerenciales solicitan aspirantes con estado civil casado.

Con respecto a la escuela de procedencia del psicólogo, la mayoría de las empresas reportaron no tener preferencia; aunque las grandes empresas prefieren psicólogos egresados de escuelas privadas.

Se considera que estos ascriptivos solicitados al psicólogo se deben a cuestiones de índole ideológico, más que a la capacidad que puedan poseer, no brindando oportunidad a las mujeres de ocupar puestos gerenciales quizá porque las empresas consideran que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional y prefieren

capacitar a personal masculino. Asimismo, las grandes empresas prefieren egresados de escuelas privadas, ya que los mismos cuentan con un nivel socioeconómico y cultural más amplio. A estos ascriptivos de índole ideológico, se les denomina "currículum oculto" que es un conjunto de saberes que no son académicos pero que constituyen a la élite para las personas que los poseen. Gómez (1982) plantea que se selecciona a los aspirantes no sólo en función de sus capacidades o mérito personal sino primordialmente por sus antecedentes sociales y culturales compatibles con quienes están ya empleados en los diferentes tipos de puestos y niveles de remuneración.

En realidad, los empleadores le asignan una enorme importancia a la selección de las personas que presenten mayor garantía de socialización en las normas y en la cultura de la organización. Algunos de los principales indicadores de esta garantía son: la presencia física, raza o etnia, nivel de educación formal, características socioeconómicas de la institución educativa de la que se ha egresado, recomendaciones y experiencia laboral. Por consiguiente, el nivel de educación formal del individuo es sólo uno de los varios indicadores de confiabilidad, de homogeneidad sociocultural y de adaptabilidad a la empresa. En este sentido, la acreditación educativa cumple esencialmente una función de selección social entre los candidatos al empleo. Esta función se refuerza en el contexto de sociedades como la mexicana, en la que se presentan fuertes críticas a la calidad de la educación superior, sobre todo la educación pública, y donde se generan grandes diferencias sociales, económicas y académicas entre las diversas instituciones de educación superior, principalmente entre las públicas y privadas (Gómez, 1982).

En segundo lugar, los empleadores de psicólogos requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura, con una formación profesional de psicología con especialidad en industrial, también solicitan profesionistas con carreras afines a recursos humanos, como son los administradores de empresas, pedagogos, relaciones industriales y

contadores públicos.

En cuanto a la experiencia que se le solicita al psicólogo ésta depende de diversos factores:

a) El tamaño de la empresa determina si se requiere o no experiencia, es decir, la esfera de las grandes empresas solicitan que el psicólogo tenga experiencia para cubrir su vacante.

b) Igualmente, el tamaño de la empresa determina el tiempo de experiencia que se solicita, donde las grandes empresas solicitan al psicólogo mayor tiempo de experiencia que las medianas y pequeñas empresas.

c) El nivel del puesto determina si se requiere o no experiencia, es decir, para puestos gerenciales la experiencia es requisito indispensable.

d) A su vez, el nivel del puesto determina el tiempo de experiencia solicitado, es decir, para puestos gerenciales se requiere mayor tiempo de experiencia que para los puestos intermedios y auxiliares.

e) El área del puesto que será asignado al psicólogo determina la experiencia por área solicitada, vrg. para puestos en áreas de capacitación se solicita que el psicólogo tenga experiencia en diseño, coordinación, conducción, etc. de cursos de capacitación.

En tercer lugar, los empleadores de psicólogos solicitan con mayor frecuencia los conocimientos específicos de manejo de sistemas computacionales, conocimientos de administración, conocimientos de leyes laborales, el manejo de sueldos y nóminas y por último la seguridad e higiene laboral. Dichos conocimientos se encuentran fuera de la formación profesional del psicólogo, y sin embargo están siendo solicitadas. A su vez, los empleadores requieren con menor frecuencia los conocimientos en técnicas de entrevista y en relaciones humanas y/o laborales, que son funciones propias de la formación profesional del psicólogo; aunque algunos empleadores las solicitan como conocimientos específicos.

La tendencia de los empleadores de psicólogos ha solicitar conocimientos específicos va en aumento, ya que en otras investigaciones (Tamariz, Casas y Urbina; 1989) los requisitos eran menores y se encontraban más encasilladas a las funciones tradicionales.

El hecho de que las empresas soliciten ascriptivos sumamente específicos, habilidades o conocimientos numerosos y diversos; así como una amplia experiencia es causado en gran medida por el exceso de oferta, que supera a la demanda, y promueve la elevación artificial de requisitos para la contratación.

Para todos los puestos de trabajo, los empleadores prefieren empleados con niveles de calificación más alta que los requeridos por el trabajo, de tal manera que la mayoría de los puestos son desempeñados por personal relativamente calificado. Dicha tendencia hacia la paulatina elevación de los requisitos educativos mínimos para la mayoría de los puestos de trabajo, se traduce en el fenómeno de la "espiral inflacionaria credencialista" (Gómez, 1982).

Por consiguiente, la inflación en la oferta ha malbaratado la mano de obra intelectual; por tal motivo las empresas tienen la ventaja de contratar a personal altamente calificado a un bajo costo. Es bien sabido, que los bajos sueldos es una problemática a nivel nacional y que no es exclusiva de los psicólogos, ni de ninguna profesión en particular.

En relación al sueldo que percibe el psicólogo, este asciende a cinco o más salarios mínimos profesionales, que se considera escasamente remunerado a razón de las habilidades y conocimientos solicitados, por ejemplo:

En la empresa Cartonajes Estrella, S.A. de C.V. que pertenece al sector privado y a la esfera de las grandes empresas, solicitó un jefe de capacitación con los siguientes requisitos:

*Pedagogo, L.R.I. o L.A.E.

- *Experiencia de 3 años en DNC, implementación de sistemas de capacitación
 - *Diseño de cursos, elaboración de material didáctico, habilidad como instructor
 - *Excelente presentación
 - *Facilidad de palabra y don de mando
 - *Sexo masculino
 - *Edad de 24 a 35 años
 - *Inútil acudir si no reúne los requisitos
- SUELDO: Entre N\$2,000 y N\$4,000 según experiencia

En la empresa Bujías Champion de México, S.A. de C.V. que pertenece al sector privado y a las medianas empresas, solicitó un jefe de capacitación y desarrollo con los siguientes requisitos:

EL CANDIDATO

- *Dinámico
- *Orientado a trabajar por resultados
- *Agresivo
- *Acostumbrado a trabajar bajo presión
- *Líder
- *Hábil para comunicar y motivar hacia el cambio de la calidad total

EL PUESTO

- *Requiere habilidad para detectar y analizar las necesidades de entrenamiento del personal
- *Conocimiento en la implantación de planes de desarrollo que impulsen al crecimiento de la organización a través de los recursos humanos, etc.

CARACTERÍSTICAS

- *Sexo masculino o femenino
- *No mayor de 34 años

- *Estudios a nivel licenciatura
 - *Experiencia mínima de 4 años en el puesto
 - *Manejo de paquetería en PC
 - *Habilidad para relacionarse
 - *Excelente presentación
 - *Estudios de CEP y teorías de calidad total
- SUELDO: N\$4,600

En la empresa Dormimundo que pertenece al sector privado y a las grandes empresas, solicitó un Jefe de Personal, con los siguientes requisitos:

- *L.A.E. o carrera afín
 - *Experiencia mínima de 3 años
 - *Conozca todas las funciones del departamento
 - *Actualizado
 - *Manejo de PC
 - *Experiencia en nóminas, seguro social, SAR e INFONAVIT
 - *27 a 31 años
 - *Sexo indistinto
 - *Sin problemas de horario
 - *Disponibilidad inmediata
- SUELDO: N\$2,800

De igual modo, la inflación en la oferta determina en cierto grado, que las funciones para las cuales esta siendo contratado el psicólogo se diversifiquen como actualmente esta sucediendo.

A la luz de los resultados obtenidos, las funciones profesionales que el psicólogo realiza, así como el perfil que es solicitado; actualmente se orienta a la

multidisciplinaredad de funciones. Por lo que, es necesario que los productos del sistema laboral retroalimenten al sistema educativo, promoviendo ambos el desarrollo de profesionistas cada vez más capacitados. De esta manera, se propone que el mercado de trabajo y el sistema educativo mantengan una constante interacción.

Con esto, tanto los campos de acción del psicólogo, como sus funciones y su perfil profesional, muestran una inclinación hacia la globalización, fenómeno social mencionado con anterioridad, por lo que, los profesionistas se han visto en la necesidad de retomar o rescatar elementos de otras profesiones para poder desempeñarse satisfactoriamente en su trabajo, por medio de cursos adicionales, inclusive las empresas brindan cursos de capacitación y actualización a los psicólogos, abordando temas vinculados a los recursos humanos. Por tal motivo, es necesario que el sistema educativo brinde a sus egresados una educación transdisciplinaria.

LA PRACTICA PROFESIONAL DEL PSICOLOGO Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN ACADÉMICA

Las líneas de acción que el sistema educativo ha de seguir con base a los resultados obtenidos en la presente investigación son las siguientes:

- 1) Las instituciones educativas se ven en la necesidad de actualizar constantemente los conocimientos en las áreas de capacitación de personal, reclutamiento y selección de personal, y la coordinación general de los recursos humanos, ya que, estas áreas son altamente demandadas por el sector productivo y además los cursos de actualización que las empresas brindan al psicólogo se enfocan principalmente a estos temas.
- 2) Los programas de estudio deben hacer mayor énfasis en el entrenamiento de habilidades profesionales que actualmente demandan las empresas al psicólogo.
- 3) Se reafirma la necesidad de apoyar los procesos de titulación, ya que, los empleadores prefieren psicólogos titulados. Sin embargo, la obtención de un título

universitario que certifique una licenciatura no garantiza la obtención de mayores niveles de sueldo, si en cambio, ofrece mayores probabilidades de emplearse (Gómez, 1982).

4) La importancia de impartir el área de psicología industrial en las instituciones educativas, ya que éste representa un potencial campo de trabajo para el psicólogo.

5) Estimular y ampliar la creación de programas de prácticas profesionales y servicio social, los cuales se podrían convertir multidisciplinariamente por parte de sistema educativo y multiempresarialmente por parte del sector productivo; debido a que la experiencia es un requisito indispensable para que el psicólogo pueda ser contratado.

6) Promover el desarrollo de cursos adicionales a la formación académica del psicólogo, abarcando temas que las empresas le solicitan como son la computación, administración, leyes laborales, etc. Una manera de llevarlo a cabo, puede ser según Martiniano (inédito) a través del departamento de educación continua, fomentando una importante interacción con el sector productivo.

Por último, los resultados obtenidos permiten sugerir a las instancias correspondientes una serie de medidas que podrían ayudar a resolver algunos de los problemas expuestos. Dichas medidas se resumen en los siguientes puntos:

1) Apoyar y divulgar las investigaciones tendientes a detectar la demanda actual y futura de los servicios psicológicos en los diferentes sectores; como uno de los elementos del contexto del sistema educativo.

2) El currículum debe tomar en cuenta estas demandas, para establecer una constante relación entre el sistema educativo y el mercado laboral, sin promover una relación lineal.

3) Dar mayor difusión a las funciones y habilidades que el psicólogo maneja y que no han sido contempladas por el sector productivo, para así ampliar el campo de acción profesional.

4) Escuelas - prácticas, es decir actividades supervisadas por la institución educativa e instructores de alguna empresa, en las que durante un tiempo determinado los estudiantes resuelvan un problema o desarrollen un proyecto que interesa a una empresa (Martiniano, inédito).

5) Programas - emprendedores, los cuales están conformados por un conjunto de actividades (clases, conferencias, consultas, etc.) en las que el alumno adquiere una "cultura empresarial" (idem).

6) Pasantías en industrias para el desarrollo de tesis que requieren material de campo o experimentación que podrían proporcionar las empresas, a cambio de beneficiarse con los resultados (idem).

7) Programas de orientación profesional, en los cuales las organizaciones, asociaciones o cámaras industriales presenten los perfiles profesionales requeridos por los diferentes sectores y sus proyecciones a futuro, subrayando nuevamente que el sector productivo no es el único elemento que determina la orientación del currículum.

8) Cátedras especiales, subsidiadas por las empresas que permitan conocer los temas "de punta" en el sector productivo (idem).

9) Estancias de profesores en industrias para su actualización profesional (idem).

Por todo lo anterior, se puede resaltar el hecho de que las instituciones educativas no sólo deben especializar a sus profesionistas exclusivamente a lo que compete a su formación profesional, sino retomar elementos de otras disciplinas que en el campo real de trabajo le serán útiles, para así permitir al psicólogo un óptimo desempeño laboral, ya que se ha observado que las empresas solicitan al psicólogo una gran cantidad de funciones de carácter multidisciplinario, por lo cual se sugiere que las instituciones se abran hacia la transdisciplina, propiciado por la globalización que a niveles mundiales se esta presentando.

X. BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SUPERIOR (1992) Anuario estadístico 1992, Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos, México, ANUIES, p.p 34.

CASTAÑO, D. (1989) *Prospectiva del ejercicio profesional de la psicología en México*.
Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva.
UNAM, México, p.p. 779-785.

CASTRO, L. (1979) Diseño experimental sin estadística, México, Trillas, Cap. 3.

CHADWICK, C. (1987) Tecnología educacional para el docente, México, Paidós. p.p.
21-28.

COBO, M. y DIAZ, R. (1989) " El papel del psicólogo del trabajo en México en 1987 ".
Universidad Iberoamericana, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 1-3, 33-37 y 44-55.

CONTRERAS, O. Proyecto de investigación: Evaluación y Planeación Educativa.
Material inédito.

CONTRERAS, S. y RÍOS, M. (1990) " Seguimiento de egresados de la generación
1977-1980". ENEP Iztacala, UNAM, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 18-38.

COVARRUBIAS, P. y TAVERA, M. (1989) Investigación sobre el perfil profesional del psicólogo. Memorias del Foro de Evaluación Curricular de la carrera de psicología. ENEP Iztacala, UNAM, México, p.p. 34-50.

ESCOTET, M. (1982) Estadística psicoeducativa. México, Trillas, p.p. 45, 46, 149.

FORMS, M. (1980) Psicodiagnóstico y estadística. Barcelona, CEAZ, p.p. 150 y 151.

GIRÓN, B., URBINA, J. y JURADO, I. (1989) Congruencia interna del currículum de licenciatura de la facultad de psicología de la UNAM: La opinión de los coordinadores de asignatura. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 168-186.

GIRÓN, B., URBINA, J. y JURADO, I. (1989) "El ejercicio profesional de la psicología". Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 621-633.

GÓMEZ, V. (1982) "Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional: análisis comparativo de diversos estudios en México". Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, México, Volumen XII, No. 3, p.p. 57-84.

GRADOS, J. (1989) "Las funciones del psicólogo del trabajo". Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 661-680.

HERNÁNDEZ, A. y VEGA, E. (1990) "Seguimiento de egresados de la escuela de psicología". Universidad Anáhuac, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 54-65.

HERNÁNDEZ, R. y MONRROY, R. (1984) "Evaluación de la congruencia de los objetivos del plan de estudios de la carrera de psicología de la ENEP Zaragoza de la UNAM". ENEP Zaragoza, UNAM, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 82-165.

HERRERA, A. (1989) Seguimiento de egresados de las generaciones 77-81 y 78-82 de la carrera de psicología (ENEP Zaragoza): Satisfacción de la carrera, funciones profesionales y mercado laboral. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 717-742.

ITESM (1990) Análisis de la carrera de Licenciatura en psicología organizacional. Campus Edo. Mex. División de administración y ciencias sociales, p.p. 1-30.

LÓPEZ, M., RIVERO, F. y BUSTOS, M. (1989) Avance en el diagnóstico del perfil profesional del psicólogo mexicano. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 693-708.

MARTÍNEZ, J. y URBINA, J. (1989) Análisis de los estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 513-522.

MARTINIANO, A. (material inédito) La educación superior y su relación con el sector productivo. Problemas de formación de recursos humanos para el desarrollo tecnológico y alternativas de solución. p.p. 103-130.

MONRROY, R. y VILORIA, E. (1987) "Seguimiento de egresados de la carrera de psicología". ENEP Iztacala, UNAM, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 59-70.

OETTING, E. y THORTON, J. (1974) Prácticas de psicometría. México, Trillas, p.p. 17.

PRECIADO, V. y ROJAS, O. (1989) Notas sobre la enseñanza de la psicología en México. Revista de la Educación Superior, Volumen XVIII, No. 4 (72) Octubre-
Noviembre, p.p. 75-90.

RIBES, E. (1980) Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología; Un modelo integral. México, Trillas, p.p. 79-99.

RIVERA, R. y URBINA, J. (1989) Estadísticas básicas sobre la formación del psicólogo en México. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 31-57.

ROJAS, S. (1987) Guía para realizar investigaciones sociales México, Plaza y Janés y/o Plaza y Valdés, Cap. VI.

TAMARIZ, E.; CASAS, S. y URBINA, J. (1989) Detección de necesidades de los empleadores de psicólogos. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 743-755.

TORRES, L. (1985) "Estudio de seguimiento de egresados de la primera generación (1976-1980) de la carrera de psicología de la ENEP Zaragoza". ENEP Zaragoza, UNAM, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 194-271.

VALDERRAMA, I. (1985) Un esquema para la historia de la psicología en México. Revista Mexicana de Psicología, Vol. 2 No. 1, Enero-Junio, Sociedad Mexicana de Psicología, UNAM, p.p. 80.

VALDERRAMA, P., LAVALLE, M. y HERNÁNDEZ, J. (1989) Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del psicólogo recién egresado. Compilador: Urbina, J. El psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México, p.p. 539-554.

VERGARA, R. (1985) "Capacitación y desarrollo de personal". ENEP Zaragoza, UNAM, México, Tesis de Licenciatura, p.p. 120-137.

APENDICE A

VARIABLE	² X	g.l.	P	r	P
R24 - R25	6.29081	3	.0983*	.18204	.1029*
R28 - R58	5.29854	4	.2580	.24393	.0163*
R28 - R59	7.83669	4	.0977*	.27503	.0077*
R4 - R63	4.40786	2	.1104	.18842	.0430*
R5 - R61	2.22863	3	.5263	.11838	.1417
R4 - R10	7.70975	4	.1028	.10631	.2114
R4 - R14	1.70673	4	.7895	.14349	.2054
R4 - R18	1.25692	4	.8686	.04861	.4217
R4 - R22	5.40000	4	.2487	.53452	.0862*
R4 - R11	2.55526	4	.6348	.09123	.2441
R4 - R15	2.23611	2	.3269	.14484	.2032
R4 - R19	.30205	2	.8598	.10519	.3341
R4 - R23	.56250	2	.7548	.22942	.2763
R29 - R26	42.12322	35	.1899	.21835	.0299*
R29 - R54	37.21766	25	.0550*	.16987	.0624*
R29 - R56	11.90060	10	.2918	.01317	.4538
R56 - R5	12.49409	2	.0019*	.39211	.0002*
R65 - R29	15.35872	10	.1195	.04981	.3422
R4 - R65	7.18438	4	.1265	.30189	.0059*
R29 - R55	33.21457	5	.00001*	.21728	.0236*
R4 - R56	4.80630	4	.3078	.17555	.0597*
R4 - R27	17.22892	8	.0278*	.23950	.0156*
R4 - R61	10.15043	6	.1185	.02036	.4271
R4 - R79	22.96425	20	.2906	.10369	.1954
R4 - R60	8.80367	4	.0662*	.15155	.0844*

APENDICE A. TABLA 2. Se muestra, el análisis estadístico de las hipótesis asociativas, comparativas y explicativas.

- 2
X ji-cuadrada
g.l. grados de libertad
P. significancia
r. de Pearson's
* valores significativos

MESES	No. DE EMPRESAS	%
1	84	66.7
2	84	12
3	84	2.7
4	84	4
5	84	1.3
6	84	1.3
12	84	9.3
24	84	2.7
TOTAL		100%

APENDICE A. TABLA 3. Porcentaje del tiempo de solicitar psicólogos de las 84 empresas encuestadas.

No. DE PSICOLOGOS A CONTRATAR	No. DE EMPRESAS	%
1	84	91.4
2	84	3.7
3	84	1.2
4	84	1.2
5	84	2.5
TOTAL		100%

APENDICE A. TABLA 4. Porcentaje del número de psicólogos que serán contratados por las 84 empresas encuestadas.

FUN CION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
R ELEC	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	52.2	24.1	7.7	7	2.3	2.1	10.6			9.3	15.9
2	15.2	40.7	21.2	9.3	7.0			8.3		11.1	25
3	8.7	9.3	44.2	11.6	7.0	6.4	10.6	4.2	5.9	16.7	6.8
4	2.2	9.3	7.7	39.5	11.6	12.8	8.5	4.2		14.8	9.1
5	2.2	5.6	9.6	14	41.9	14.9	4.3	8.3		1.9	
6	6.5	5.6	1.9	4.7	11.6	31.9	10.6	10.4	5.9	7.4	2.3
7			1.9	7	4.7	6.4	29.8	10.4	17.6	1.9	2.3
8	2.2	1.9		2.3	4.7	4.3	6.4	22.9	5.9	3.7	4.5
9	4.3			2.3	4.7	10.6	2.1	10.4	5.9	9.3	6.8
10	4.3		3.8		2.3	6.4	8.5	4.2	5.9	3.7	6.8
11	2.2	1.9				2.1	4.3	8.3		9.3	2.3
12		1.9						2.1	17.6		6.8
13								4.2	11.8	1.9	2.3
14										1.9	
15									5.9	1.9	2.3
16							4.3	2.1			2.3
17										3.7	
18									5.9		2.3
19				2.3					5.9		2.3
20					2.3					1.9	
21			1.9			2.1			5.9		
22											
23											
Total	46	54	52	43	43	47	47	48	17	54	44
%	54.7	64.2	61.9	51.1	51.1	56	56	32.6	20.2	64.2	52.3

CONTINUA

APENDICE A. TABLA 5. Porcentaje de elección y la jerarquía de las funciones que realiza el psicólogo en las 84 empresas encuestadas.

FUN	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
R												
ELE	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
1	4.7		3.7	20				13.3		15.4	14.3	11.1
2	11.6	3.3	11.1	4		7.9				7.7	7.1	11.1
3	9.3	6.7	14.8			2.6	6.1			7.7		
4	14	13.3		12	3.1		6.1	3.3	5.6	7.7	14.3	
5	9.3	3.3	7.4		12.5	5.3	15.2		5.6	5.1		
6	7	3.3		4	3.1	13.2	3	3.3	11.1	5.1	14.3	11.1
7	4.7	3.3	14.8		15.6		9.1	6.7		5.1		22.2
8		6.7	7.4	12	3.1	15.8	3	6.7		12.8	21.4	
9		6.7		12	12.5	7.9	3	13.3	5.6	2.6	7.1	11.1
10				8	15.6	10.5	3	3.3		2.6		11.1
11	9.3	3.3	7.4		6.3	5.3	9.1	6.7		2.6		
12		6.7	3.7	4	9.4	2.6	6.1	3.3	16.7	2.6	7.1	
13		10	3.7		3.1	10.5	9.1	16.7	5.6	5.1		
14			11.1	4		2.6	3	3.3	5.6			
15		16.7				2.6	3	3.3	11.1	5.1		
16		3.3	3.7	12	6.3		3		5.6	2.6		
17		3.3			9.4	5.3	3			5.1	7.1	
18			3.7	4		5.3	6.1	10.0		2.6	7.1	11.1
19			3.7				3	3.3	5.6			11.1
20		6.7							11.1			
21		3.3	3.7			2.6			5.6			
22				4			3	3.3		2.6		
23									5.6			
Total	43	30	27	25	32	38	33	30	18	39	14	9
%	51.1	35.7	32.1	29.7	38	45.2	39.2	35.7	21.4	46.4	16.6	10.7

APENDICE A. TABLA 5. Porcentaje de elección y la jerarquía de las funciones que realiza el psicólogo en las 84 empresas encuestadas.

MODELO DE REGRESION MULTIPLE $Y = B_0 + B_1X_1 = \dots B_nX_n$	R	R ²	F	P	T	P
$Y_{56} = 2.15217 - 0.06839X_{65} + 0.43856X_{63} + 0.09445X_{64}$	0.18015	0.03245	0.67083	0.5733	$T_{65} = -0.712$ $T_{63} = 0.958$ $T_{64} = 1.057$	0.4794 0.3418 0.2948
$Y_{64} = 2.23584 + 0.21960X_{29} + 0.38649X_{28}$	0.43993	0.19353	7.43936	0.0013*	$T_{29} = 3.364$ $T_{28} = -2.050$	0.0013* 0.0446*
$Y_{61} = 2.25516 - 0.06202X_{29} - 0.16511X_{28}$	0.23109	0.05340	2.08746	0.1312	$T_{29} = -1.428$ $T_{28} = -1.362$	0.1576 0.1774
$Y_{57} = 1.64422 - 0.06224X_{29} - 0.08580X_{28}$	0.21458	0.04604	1.78581	0.1748	$T_{29} = -1.647$ $T_{28} = -0.813$	0.1038 0.4186
$Y_{65} = 2.65883 + 5.9742503X_{29} - 0.39275X_{28}$	0.26179	0.06854	2.20734	0.1188	$T_{29} = 0.092$ $T_{28} = -2.101$	0.9266 0.0399*
$Y_{63} = 0.74827 + 0.01899X_{29} + 0.17324X_{28}$	0.27178	0.07386	2.95094	0.0585*	$T_{29} = 0.696$ $T_{28} = 2.275$	0.4885 0.0258*

APENDICE A. TABLA 6. Se muestra los valores obtenidos en la construcción de los diferentes modelos de regresión múltiple para cada conjunto de variables.

Y variable dependiente
 Xn variables independientes
 R coeficiente de regresión múltiple
 R coeficiente de determinación múltiple

F valor calculado del análisis de varianza
 P Valor de probabilidad asociado a F
 * valor significativo

NUMERO DE CURSOS	%
1	5.6
* 2	28.2
* 3	22.5
4	8.5
5	11.3
7	1.4
10	2.8
16	1.4
35	1.4
50	1.4
INDEFINIDO	15.5

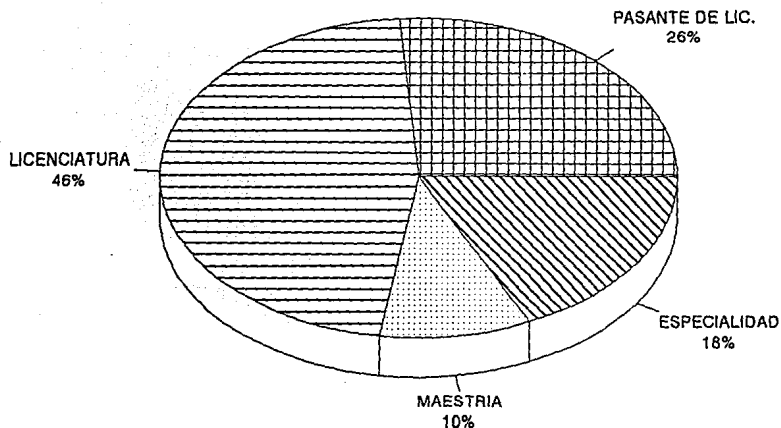
APENDICE A. TABLA 7. Porcentaje de los cursos de capacitación que brindan las 84 empresas encuestadas a los psicólogos por año.

ITEM	CONTEXTO	DESCRIPCIÓN	CONCLUSIÓN
1	La mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo femenino.	Descriptiva	Aceptada
2	La mayoría de los encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura.	Descriptiva	Aceptada
3	Existe el mismo porcentaje de encuestados con profesiones de psicología y I.A.E.	Descriptiva	Rechazada
5	La mayoría de las empresas encuestadas, pertenecen al sector privado.	Descriptiva	Aceptada
6	La mayoría de las empresas encuestadas, son de servicios y productos terminados.	Descriptiva	Aceptada
7	La mayoría de las empresas no cuentan con los servicios del psicólogo.	Descriptiva	Rechazada
6, 12, 16, 20	La mayoría de los psicólogos que se encuentran laborando en las empresas ocupan puestos de niveles intermedios.	Descriptiva	Aceptada
9, 13, 17, 21	Las principales funciones que desempeña el psicólogo que está laborando en la empresa, son la selección de personal y capacitación del mismo.	Descriptiva	Aceptada
26	Las empresas encuestadas cubren su vacante de 15 a 30 días aproximadamente.	Descriptiva	Aceptada
27	La mayoría de las empresas encuestadas solicitan, solo un psicólogo para cubrir su vacante.	Descriptiva	Aceptada
28	Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los psicólogos, para ocupar puestos de niveles intermedios.	Descriptiva	Aceptada
29	Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los psicólogos para ocupar los puestos en áreas de selección y capacitación de personal.	Descriptiva	Aceptada
30, 32	Las funciones para las que es contratado el psicólogo, son principalmente la selección y capacitación de personal.	Descriptiva	Aceptada
53	La mayoría de los psicólogos son contratados por tiempo indefinido.	Descriptiva	Aceptada
56	La mayoría de los psicólogos perciben más de un salario mínimo profesional por sus servicios.	Descriptiva	Aceptada
57	La mayoría de los empleadores encuestados solicitan psicólogos menores de 30 años.	Descriptiva	Aceptada
60	Para la mayoría de las empresas encuestadas, la escuela de procedencia es Indiana.	Descriptiva	Aceptada
61	La mayoría de las empresas requieren como nivel mínimo de estudios la licenciatura.	Descriptiva	Aceptada
62	Las profesiones más solicitadas para ocupar el puesto vacante son la psicología y la administración de empresas.	Descriptiva	Aceptada
64, 75	La mayoría de las empresas requieren conocimientos específicos de computación y leyes laborales.	Descriptiva	Aceptada
76	La mayoría de las empresas brindan capacitación a su personal a través de su presupuesto.	Descriptiva	Aceptada
77	Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al psicólogo, son de tipo teórico y práctico.	Descriptiva	Aceptada
78	Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al psicólogo, se relacionan a los temas de capacitación.	Descriptiva	Aceptada
79	El número de cursos de capacitación que reciben los psicólogos es de 2 a 3 cursos al año.	Descriptiva	Aceptada
24 y 25	Las empresas varían el número de psicólogos a su servicio, por sus necesidades actuales.	Asociativa	Aceptada
28 y 58	Para los puestos gerenciales requieren personal del sexo masculino.	Asociativa	Aceptada
28 y 59	Para puestos gerenciales requieren personal con estado civil casado.	Asociativa	Aceptada
4 y 63	Las grandes empresas, requieren experiencia para cubrir sus puestos.	Asociativa	Aceptada
5 y 61	Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado, requieren psicólogos titulados.	Asociativa	Rechazada
4 y 10, 14, 18, 22	El tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto.	Asociativa	Aceptada
4 y 11, 15, 19	El tamaño de la empresa determina el número de psicólogos que laboran en un mismo puesto.	Asociativa	Rechazada
29 y 26	El tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante depende del área del puesto asignado.	Asociativa	Aceptada
29 y 54	La jornada de trabajo del psicólogo depende del puesto para el cual será contratado.	Asociativa	Aceptada
29 y 55	La forma de pago está determinada por el área del puesto para el cual será contratado.	Asociativa	Aceptada
4 y 56	El tamaño de la empresa determina el sueldo que percibe el psicólogo.	Asociativa	Aceptada
4 y 27	El tamaño de la empresa determina el número de psicólogos a contratar.	Asociativa	Aceptada
4 y 53	El tamaño de la empresa determina el nivel académico que se solicita del psicólogo.	Asociativa	Rechazada
4 y 79	El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda al psicólogo.	Asociativa	Rechazada
4 y 60	La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante depende del tamaño de la empresa.	Asociativa	Aceptada
29 y 56	El área de capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al psicólogo, que otras áreas de R.H.	Comparativa	Rechazada
56 y 5	El sueldo mensual que percibe el psicólogo es más alto en el sector privado que en el público.	Comparativa	Aceptada
55 y 29	Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo, a los psicólogos para áreas de capacitación, que para otras áreas de R.H.	Comparativa	Rechazada
4 y 65	Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes, que las pequeñas empresas.	Comparativa	Aceptada
56, 63, 64, 65	El sueldo que el psicólogo percibe depende de si se quiere experiencia del tiempo y el área.	Española	Rechazada
64, 28, 29	La experiencia por área que se solicita del psicólogo depende del nivel y área del puesto vacante.	Española	Aceptada
61, 28, 29	El nivel académico que se solicita del psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado.	Española	Rechazada
57, 28, 29	La edad que se solicita del psicólogo, depende del nivel y área del puesto que le será asignado.	Española	Rechazada
65, 28, 29	La experiencia por tiempo que se solicita del psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado.	Española	Rechazada
63, 28, 29	En base al nivel y área del puesto asignado, se solicita o no experiencia del psicólogo a contratar.	Española	Rechazada

APENDICE B

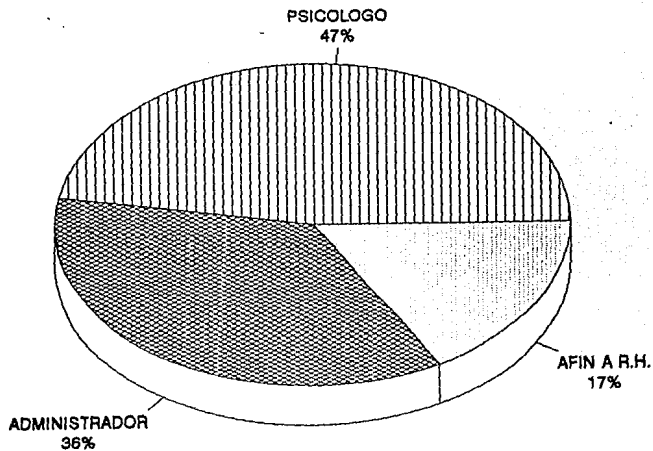
NIVEL ACADÉMICO DE EMPLEADORES

TOTALIDAD DE EMPRESAS



FORMACION ACADEMICA

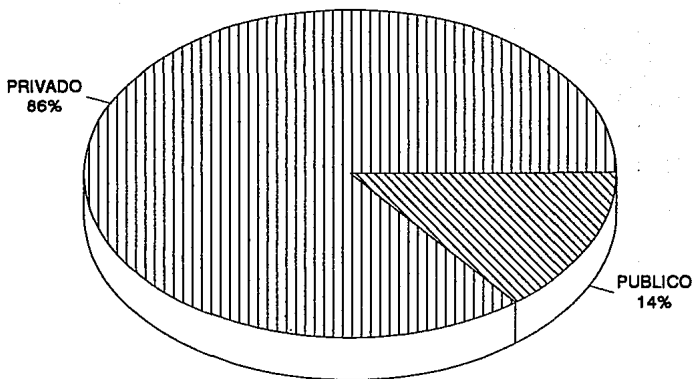
TOTALIDAD DE EMPRESAS



FORMACION ACADEMICA DE EMPLEADORES

SECTOR DE LAS EMPRESAS

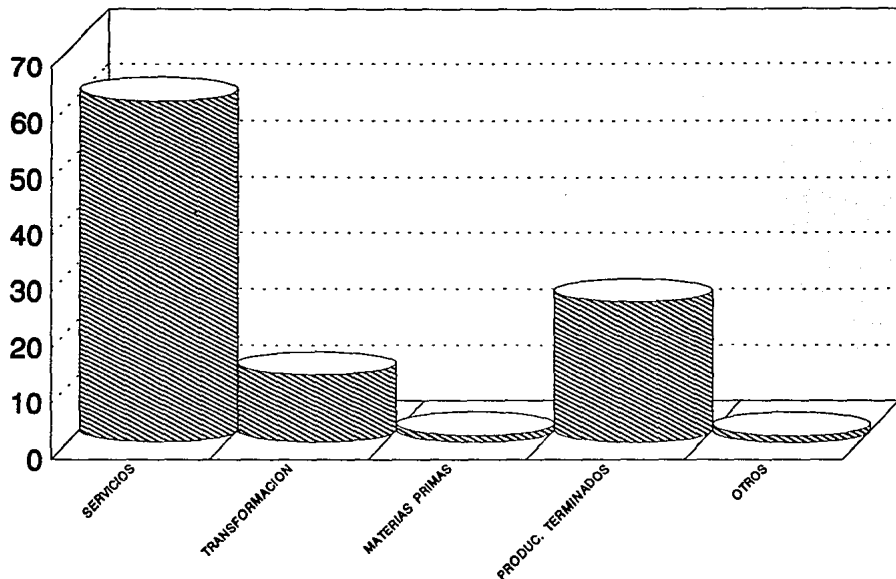
TOTALIDAD DE EMPRESAS



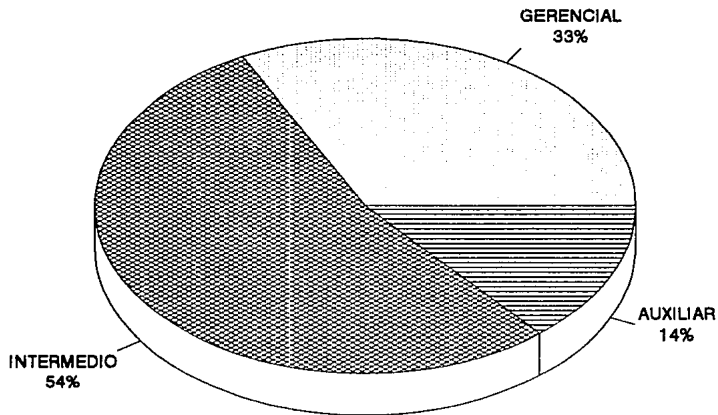
SECTOR DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

GIRO DE LAS EMPRESAS

TOTALIDAD DE EMPRESAS

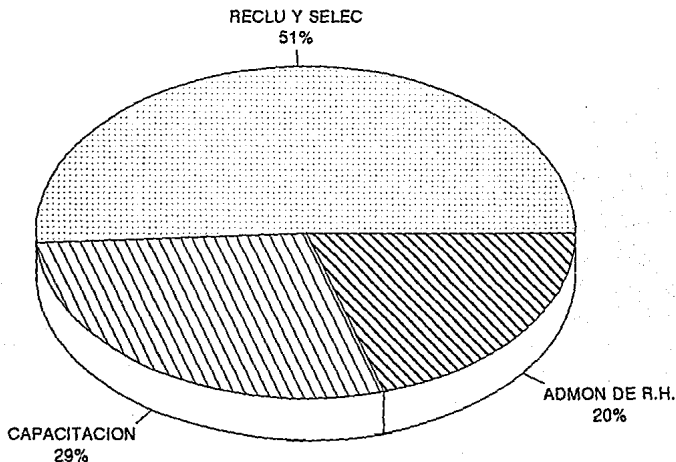


NIVEL DEL PUESTO TOTALIDAD DE EMPRESAS



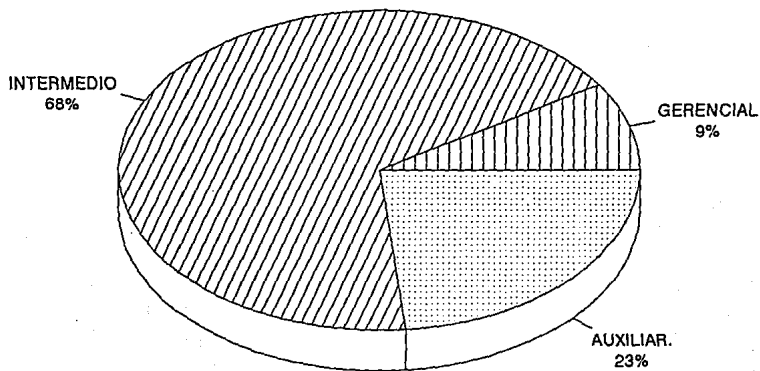
FUNCIONES PROFESIONALES

TOTALIDAD DE EMPRESAS



NIVEL DEL PUESTO

Totalidad de empresas

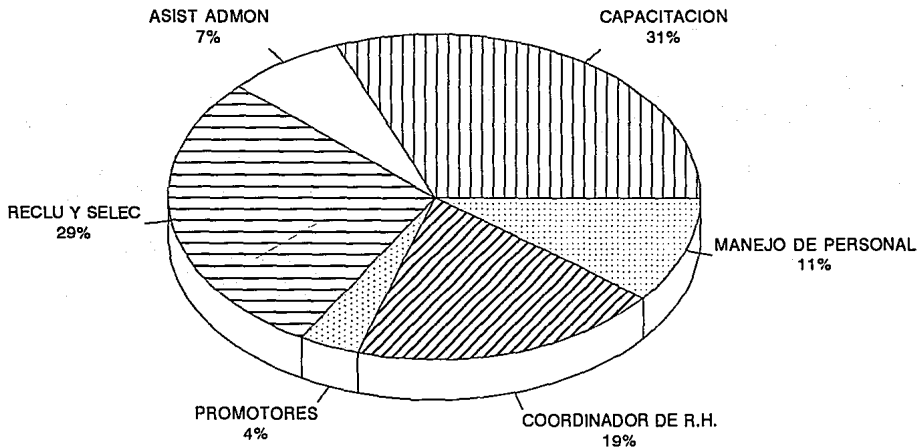


NIVEL DEL PUESTO ASIGNADO

APENDICE B. FIGURA 7.

AREA DEL PUESTO ASIGNADO

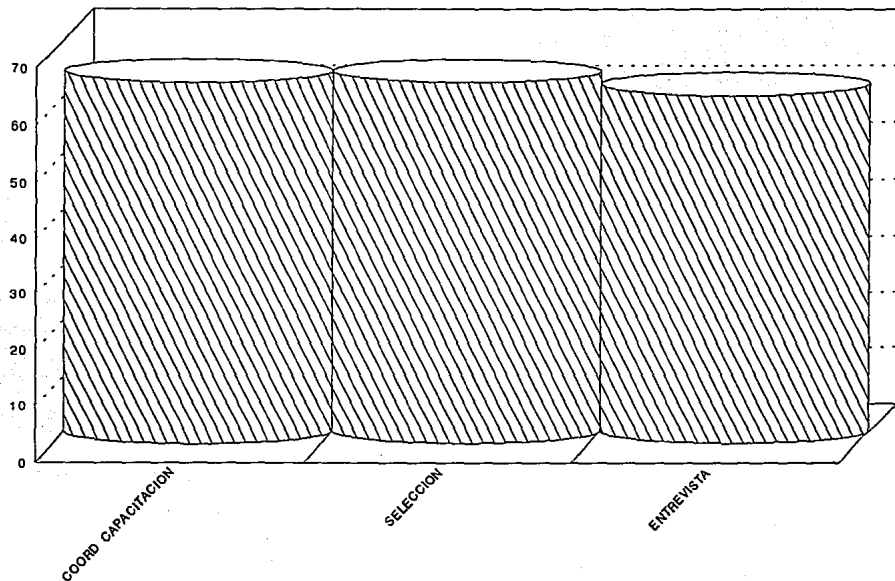
TOTALIDAD DE EMPRESAS



AREA DEL PUESTO ASIGNADO

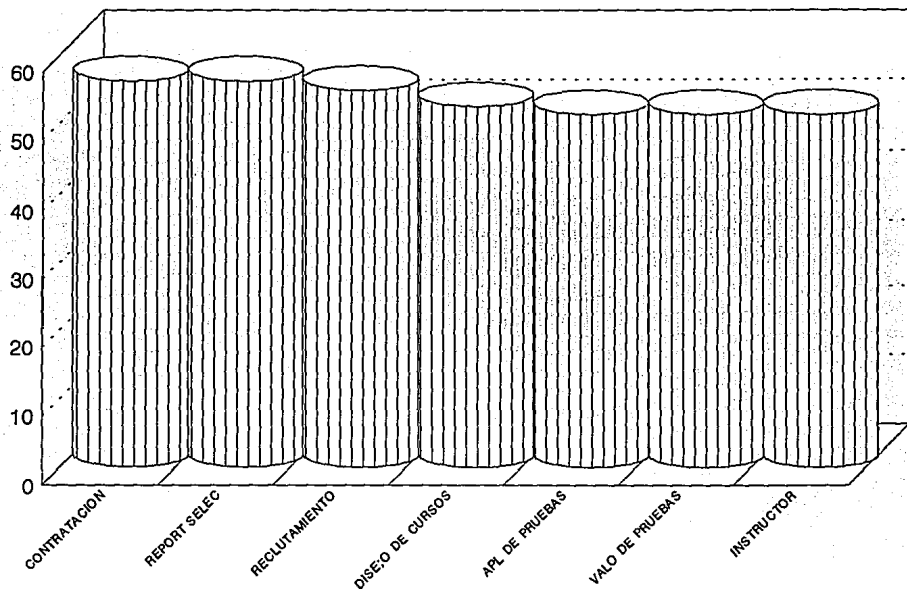
FUNCIONES PROFESIONALES DEL PSICOLOGO

FUNCIONES MAYORES DEL 60%



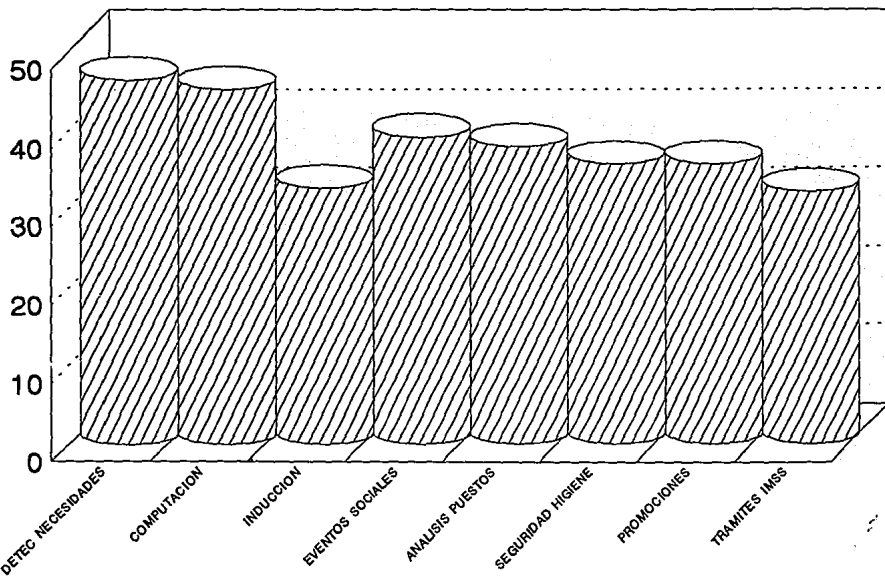
FUNCIONES PROFESIONALES DEL PSICOLOGO

FUNCIONES MAYORES DEL 50%



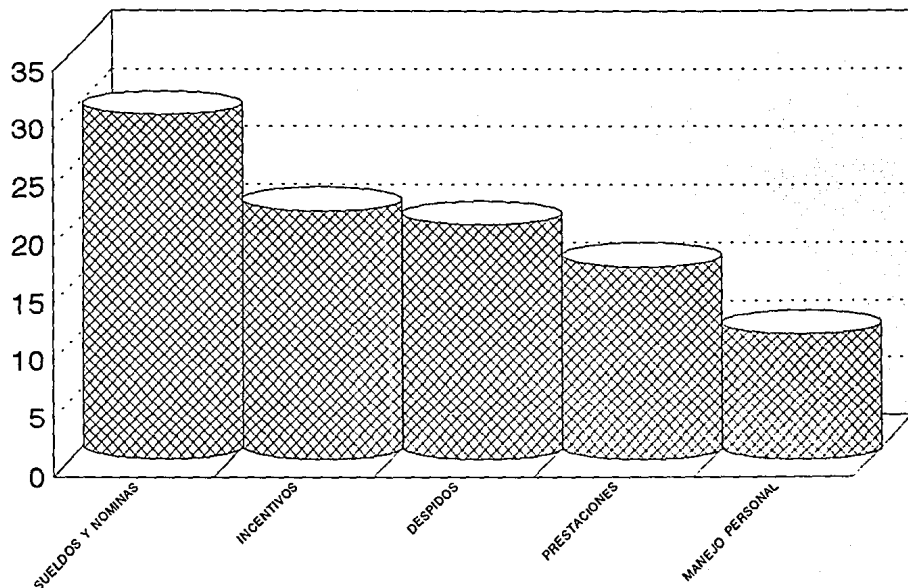
FUNCIONES PROFESIONALES DEL PSICOLOGO

FUNCIONES MAYORES DEL 30%



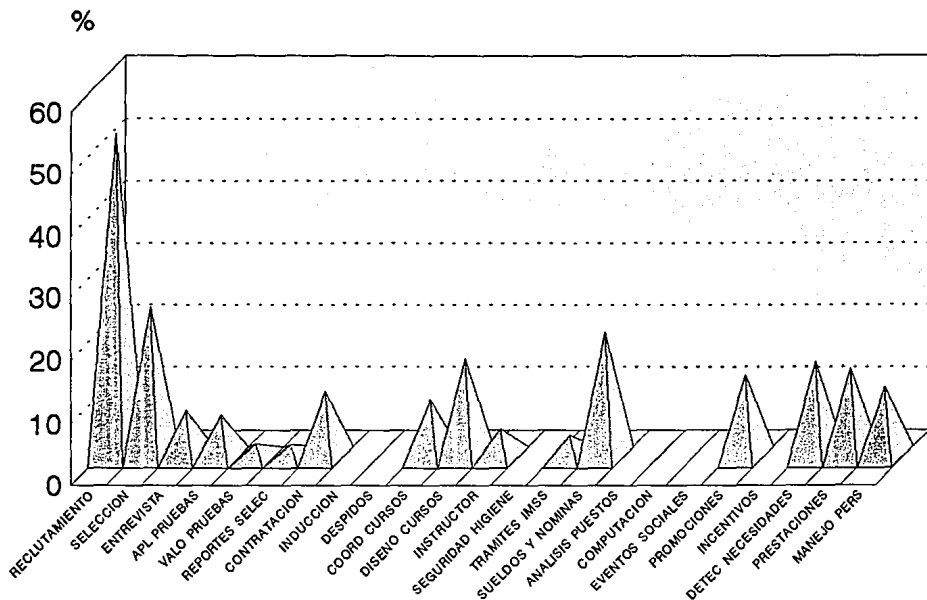
FUNCIONES PROFESIONALES DEL PSICOLOGO

FUNCIONES MENORES DEL 30%



JERARQUIZACION DE FUNCIONES PROFESIONALES

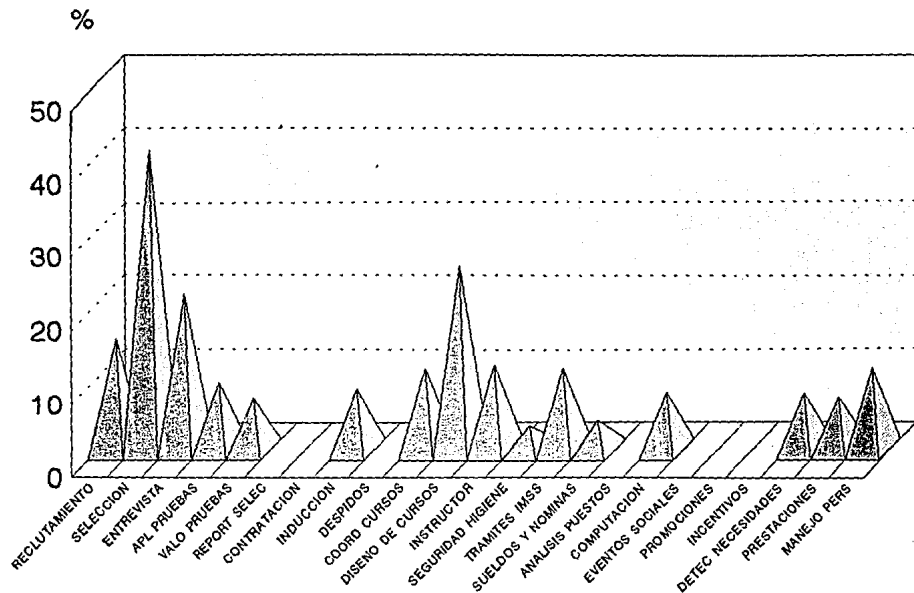
FUNCIONES ELEGIDAS EN PRIMER LUGAR



APENDICE B. FIGURA 13.

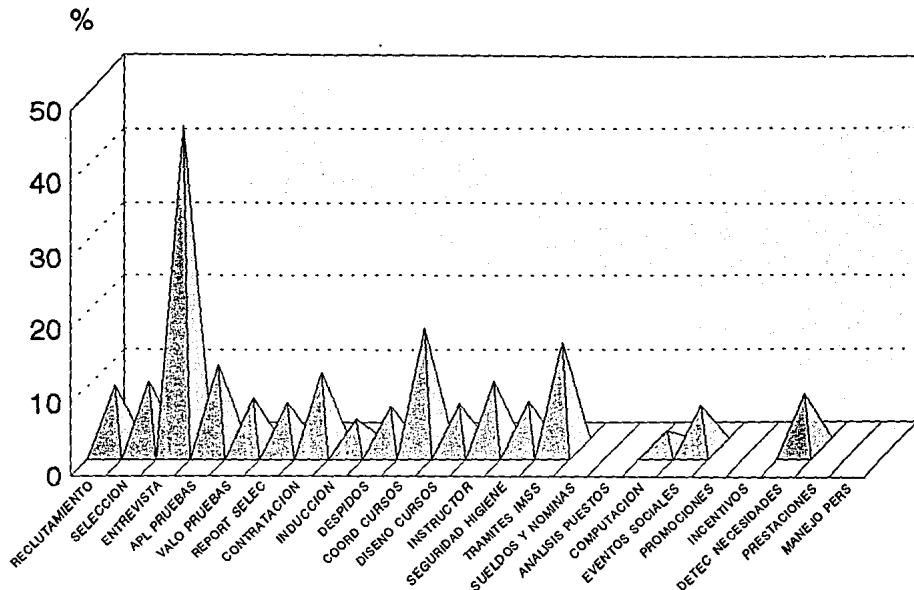
JERARQUIZACION DE FUNCIONES PROFESIONALES

FUNCIONES ELEGIDAS EN SEGUNDO LUGAR



JERARQUIZACION DE FUNCIONES PROFESIONALES

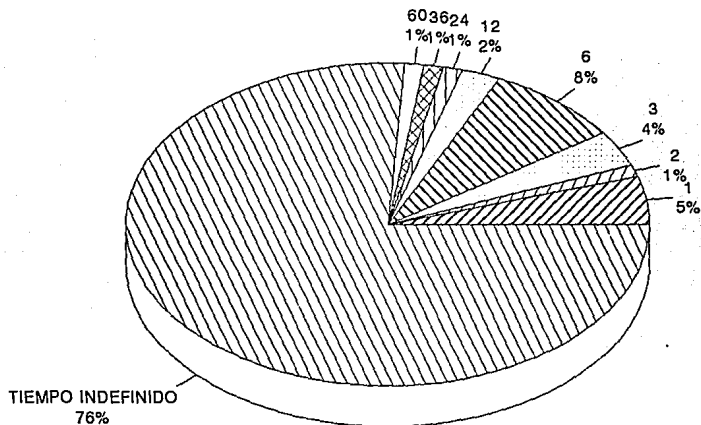
FUNCIONES ELEGIDAS EN TERCER LUGAR



APENDICE B. FIGURA 15.

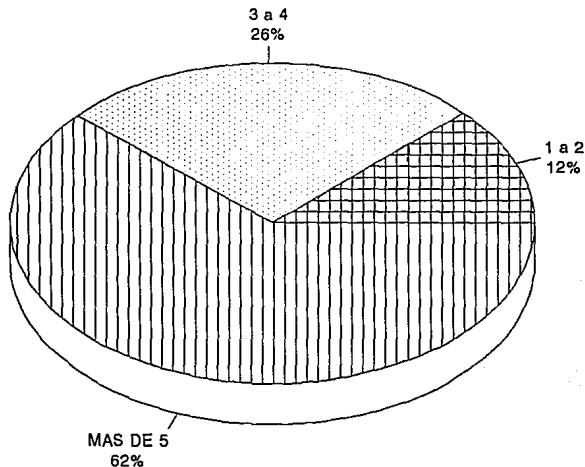
TIEMPO DE CONTRATACION DEL PSICOLOGO

TOTALIDAD DE EMPRESAS



SALARIO QUE PERCIBE EL PSICOLOGO

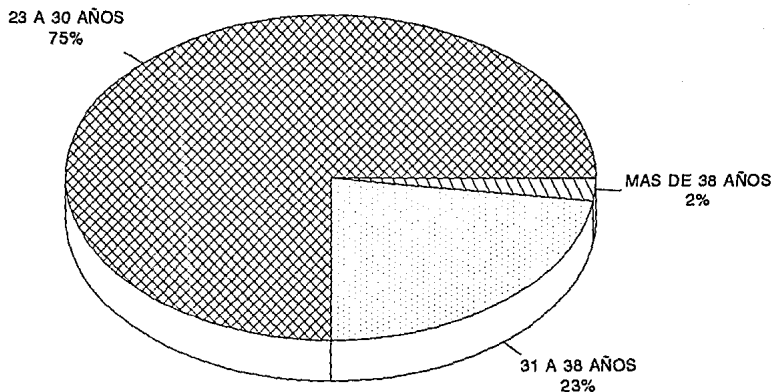
TOTALIDAD DE EMPRESAS



SALARIO MINIMO PROFESIONAL (N\$14.27)

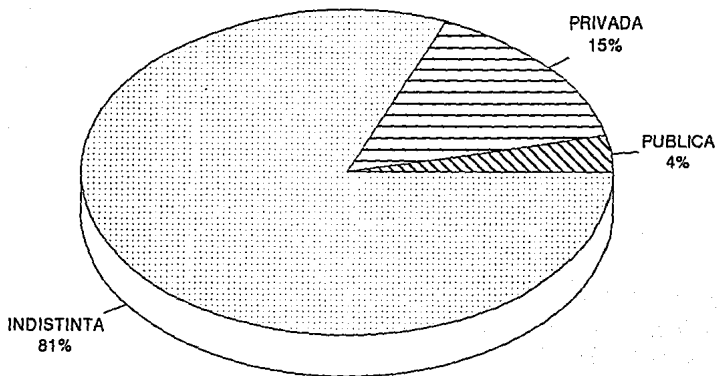
EDAD SOLICITADA AL PSICOLOGO

TOTALIDAD DE EMPRESAS



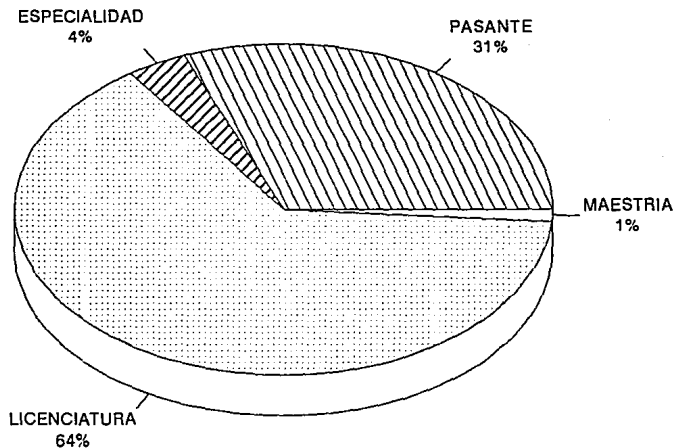
ESCUELA DE PROCEDENCIA

TOTALIDAD DE EMPRESAS



NIVEL ACADÉMICO DE LOS PSICOLOGOS

TOTALIDAD DE EMPRESAS

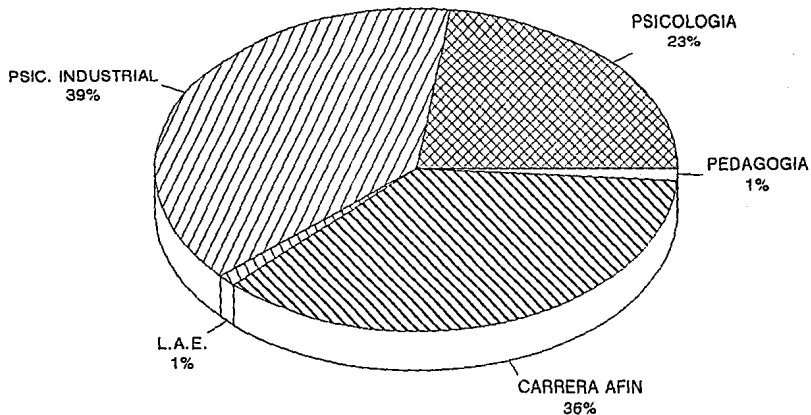


NIVEL ACADÉMICO SOLICITADO AL PSICOLOGO

APENDICE B. FIGURA 20

AREA DE FORMACION ACADEMICA

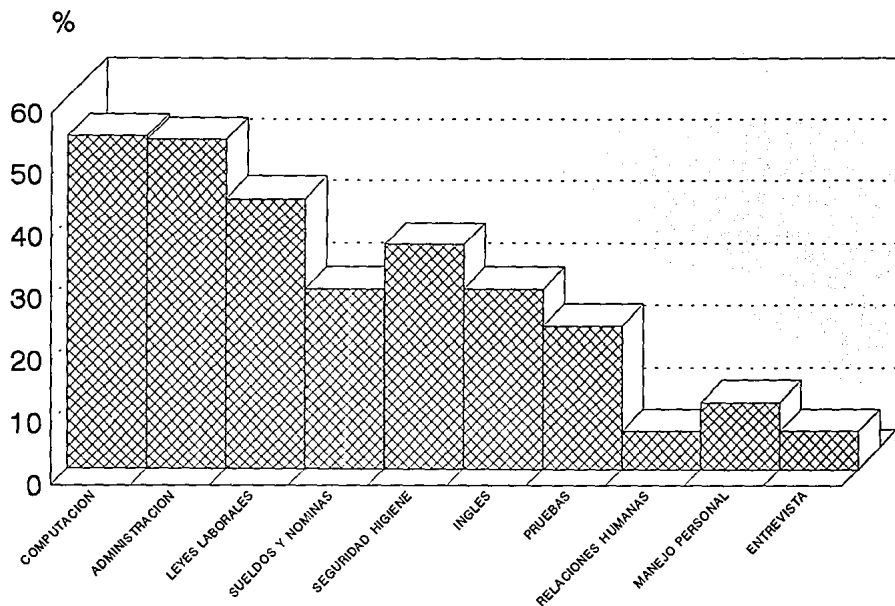
TOTALIDAD DE EMPRESAS



AREA ACADEMICA SOLICITADA AL PSICOLOGO

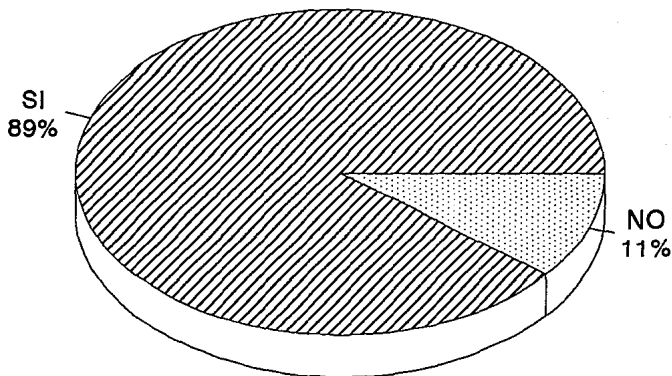
CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS SOLICITADOS AL PSICOLOGO

TOTALIDAD DE EMPRESAS



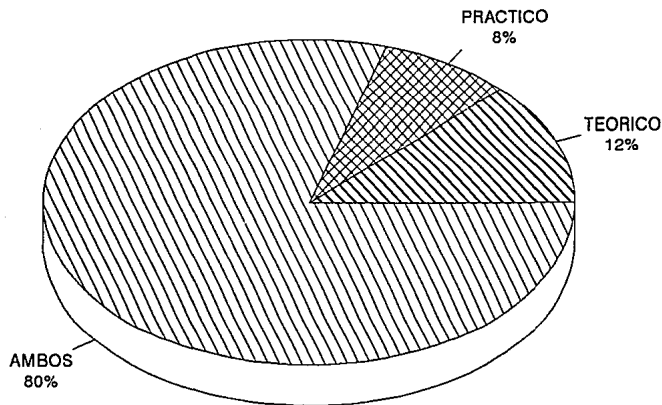
ACTUALIZACION Y CAPACITACION

TOTALIDAD DE EMPRESAS



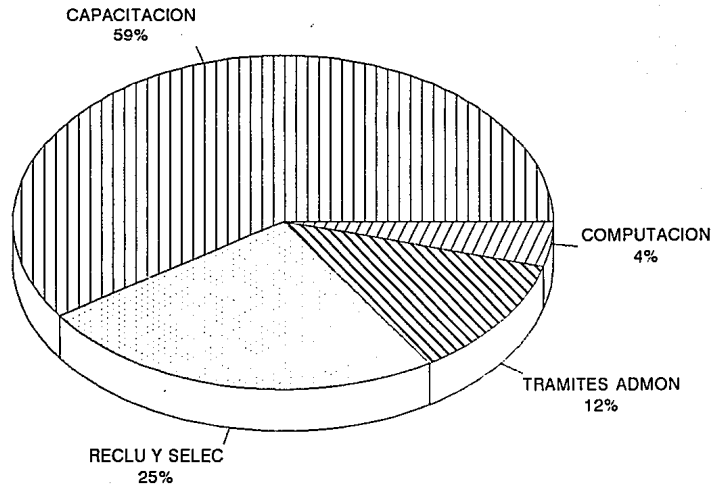
TIPO DE CURSOS

TOTALIDAD DE EMPRESAS



TEMAS DE LOS CURSOS

TOTALIDAD DE EMPRESAS



APENDICE C



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

Hoja 1

Registro 1-2
Fecha 3-8
Codificador 9

El presente cuestionario tiene la finalidad de obtener información actual sobre el horizonte laboral del Psicólogo en el área industrial en la zona metropolitana. Contemplando los campos de acción y las actividades laborales del mismo. Acudimos a esta empresa por la demanda laboral existente. Por tal motivo, le pedimos conteste con la mayor sinceridad posible, ya que, estos datos requieren de validez para el óptimo desarrollo de la investigación.

Los datos que Ud. nos proporcione serán totalmente confidenciales, y se utilizarán únicamente con fines estadísticos. Si Ud. desea puede omitir su nombre, como el de la empresa en donde labora.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración, esperando que en un futuro esta investigación contribuya en la adecuación del perfil del Psicólogo a la demanda laboral.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la respuesta que considere correcta dentro del paréntesis y escriba la respuesta adecuada cuando encuentre línea continua.

Los cuadros de la derecha, favor de dejarlos en blanco.

APENDICE C. NUMERO 1.

24.- ¿ La empresa ha variado el número de Psicólogos a su servicio ? Hoja 3

SI ()
NO ()

33

25.- ¿ Cuáles han sido las razones ? _____

34

III. DATOS DEL PUESTO VACANTE.

26.- ¿ Cuánto tiempo tiene la empresa de solicitar Psicólogos para el puesto vacante ? _____

35-36

27.- Número de Psicólogos que la empresa contratará: _____

37

En caso de requerir más de un Psicólogo, favor de solicitar al entrevistador las hojas del cuestionario correspondiente a los apartados III, IV y V para que sean llenados con los datos de cada uno de los puestos vacantes.

28.- ¿Cuál será el nivel del puesto asignado ? _____

38

29.- ¿Cuál será el área del puesto asignado ? _____

39

De acuerdo a la lista que se presenta a continuación ¿ Cuáles serán las funciones a desempeñar en dicho puesto ?.

Numere por orden de importancia, las principales funciones que el psicólogo realizará; anotando el número 1 para la más frecuentemente desempeñada, y el número 2 para la inmediata subsecuente, y así sucesivamente; dejando en blanco aquellas que no desempeñará en su puesto. En caso de existir alguna función que no esté contemplada en la lista, favor de anotarla en "otras", e incluiría en la jerarquía.

30) Captación de personal	()	40
31) Selección de personal	()	41
32) Entrevistar	()	42
33) Aplicación de pruebas psicométricas	()	43
34) Valoración de pruebas psicométricas	()	44
35) Elaboración de reportes de la selección	()	45
36) Contratación de personal	()	46
37) Inducción de personal	()	47
38) Despidos	()	48
39) Coordinador de cursos de capacitación	()	49
40) Diseño de los cursos de capacitación	()	50
41) Instructor de los cursos de capacitación	()	51
42) Seguridad e higiene laboral	()	52
43) Trámites del Seguro Social	()	53
44) Sueldos y Nóminas	()	54
45) Análisis o descripción de puestos	()	55
46) Manejo de sistemas computacionales	()	56
47) Organización de eventos sociales	()	57
48) Promociones	()	58
49) Programas de incentivos	()	59
50) Detección de necesidades	()	60
51) Otras: _____	()	61
52) _____	()	62

- 53.- ¿ Por cuánto tiempo será contratado ? _____ 63-64
- 54.- ¿Cuál será la jornada de trabajo ? _____ 65-66
- 55.- ¿ Cómo será la forma de pago ?
 Honorarios ()
 Nómina () _____ 67
- 56.- ¿ A cuánto asciende el sueldo u honorarios mensuales
 que la empresa pagará al Psicólogo ? _____ 68
- IV. DATOS DEMOGRAFICOS DEL PSICOLOGO QUE SOLICITA.
- 57.- Edad: _____ 69
- 58.- Sexo: Masculino ()
 Femenino ()
 Indistinto () _____ 70
- 59.- Estado civil: _____ 71
- 60.- Escuela de procedencia:
 Pública ()
 Privada ()
 Indistinta () _____ 72
- V. PERFIL PROFESIONAL QUE SE SOLICITA DEL PSICOLOGO.
- 61.- Nivel Académico: _____ 73
- 62.- Area Académica de formación profesional: _____ 74
- 63.- ¿ Requiere para la vacante experiencia ?
 SI ()
 NO () _____ 75
 En caso de que su respuesta anterior, sea afirmativa,
 señale qué tipo de experiencia requiere:
- 64.- Por área: _____ 76
- 65.- Por tiempo (meses): _____ 77-78
- Requiere alguno de estos conocimientos en
 específico:
- | | | |
|--------------------------------------|--------|----------------|
| 66) Computación | () | 79 <u> </u> |
| 67) Administración | () | 80 <u> </u> |
| 68) Leyes laborales | () | 81 <u> </u> |
| 69) Sueldos y nóminas | () | 82 <u> </u> |
| 70) Higiene y seguridad laboral | () | 83 <u> </u> |
| 71) Idioma Inglés | () | 84 <u> </u> |
| 72) Pruebas psicométricas | () | 85 <u> </u> |
| 73) Relaciones humanas y/o laborales | () | 86 <u> </u> |
| 74) Manejo de personal | () | 87 <u> </u> |
| 75) Técnicas de entrevista | () | 88 <u> </u> |

76.- ¿ La empresa brinda capacitación y actualización al Psicólogo a través de su presupuesto ?

SI ()
NO ()

89-ا

77.- ¿ Los cursos de capacitación y actualización son de tipo ?

Teórico ()
Práctico ()
Ambos ()

90-ا

78.- ¿ Qué temas son los que abordan en estos cursos ?

91-ا

79.- ¿ Número de cursos al año ?

92-93-ا

Por su valiosa colaboración,
reiteramos nuestro agradecimiento.

DEFINICION DE VARIABLES

VARIABLE	ETIQUETA	COLUMNA	CODIGO
Registro	Registro	1-2	1 - 99
Fecha	Fecha	3-8	
Codificador	Codificador	9	A(1) G(2) L(3)
Sexo	R1	10	Femenino = 1 Masculino = 2
Nivel académico	R2	11	Bachillerato = 1 Estudios Tec. = 2 Pasante lic. = 3 Licenciatura = 4 Especialidad = 5 Maestría = 6 Doctorado = 7 Otros = 8
Profesión	R3	12	L.A.E. = 1 Psicologo = 2 Afin a R.H. = 3
Tamaño de la empresa	R4	13	Pequeña = 1 Mediana = 2 Grande = 3
Sector de la empresa	R5	14	Pública = 1 Privada = 2
Tipo de la empresa	R6	15	Servicios = 1 Transformación = 2 Materias primas = 3 Productos terminados = 4 Otros = 5
Existencia de Psic.	R7	16	Si = 1 No = 2
Nivel 1 del puesto	R8	17	Gerencial = 1
Nivel 2 del puesto	R12	21	Intermedio = 2
Nivel 3 del puesto	R16	25	Auxiliar = 3
Nivel 4 del puesto	R20	29	
Función 1 del puesto	R9	18	Recl. y Selec. = 1
Función 2 del puesto	R13	22	Capacitación = 2
Función 3 del puesto	R17	26	Admon. de R.H. = 3
Función 4 del puesto	R21	30	
Tiempo 1 de existencia	R10	19	Menos de un año = 1
Tiempo 2 de existencia	R14	23	1 a 10 años = 2
Tiempo 3 de existencia	R18	27	Más de 10 años = 3
Tiempo 4 de existencia	R22	31	
Número 1 de psicólogos	R11	20	1 o 2 = 1
Número 2 de psicólogos	R15	24	3 o más = 2
Número 3 de psicólogos	R19	28	
Número 4 de psicólogos	R23	32	
Variación de psicólogos	R24	33	Si = 1 No = 2

Razones	R25	34	Creci. y mejora empre. = 1 Demanda pers.especia = 2 Falta de presupuesto = 3 Renuncia voluntaria. = 4
Tiempo de solicitar Psicólogos	R26	35-36	Meses
No. de Psicólogos a contratar	R27	37	Número
Nivel del puesto	R28	38	Gerencial = 1 Intermedio = 2 Auxiliar = 3
Area del puesto	R29	39	Capacitación = 1 Reclu. y Selec. = 2 Asist. Admon. de R.H. = 3 Coordinador de R.H. = 4 Jefe de personal = 5 Promotores = 6
Funciones	R30	40	Captacion de pers. = 1
	R31	41	Selec. de pers. = 2
	R32	42	Entrevistar = 3
	R33	43	Appl. pruebas psico. = 4
	R34	44	Valoración de pruebas = 5
	R35	45	Elaboración reportes = 6
	R36	46	Contratación de pers. = 7
	R37	47	Inducción de personal = 8
	R38	48	Despidos = 9
	R39	49	Coordinador de cursos = 10
	R40	50	Diseño de los cursos = 11
	R41	51	Instructor de cursos = 12
	R42	52	Seguridad e Higiene = 13
	R43	53	Tramites del Seguro = 14
	R44	54	Sueldos y nóminas = 15
	R45	55	Análisis de puestos = 16
	R46	56	Manejo de computación = 17
	R47	57	Org. de eventos socia. = 18
	R48	58	Promociones = 19
	R49	59	Programas incentivos = 20
	R50	60	Detección necesidades = 21
	R51	61	Otras: prestaciones = 22
	R52	62	Manejo de pesonal = 23
Tiempo de contratación	R53	63-64	Meses y código 99
Jornada de trabajo	R54	65-66	Horas a la semana
Pago	R55	67	Honorarios = 1 Nomina = 2
Sueldo mensual	R56	68	1 a 2 = 1 3 a 4 = 2 Más de 5 = 3
Edad del Psicólogo	R57	69	23 a 30 años = 1 31 a 38 años = 2 Mas de 38 años = 3
Sexo del Psicólogo	R58	70	Masculino = 1 Femenino = 2 Indistinto = 3
Estado civil	R59	71	Soltero = 1 Casado = 2 Indistinto = 3

Escuela de procedencia	R60	72	Publica = 1 Privada = 2 Indistinta = 3
Nivel académico	R61	73	Pasante de lic. = 1 Licenciatura = 2 Especialidad = 3 Maestría = 4 Doctorado = 5 Utros = 6
Area académica	R62	74	Psicología = 1 Psic. Industrial = 2 L.A.E; = 3 Pedagogo = 4 Carrera afin R.H. = 5
Solicita experiencia	R63	75	Si = 1 No = 2
Experiencia por área	R64	76	Reclu y Selec. = 1 Diseño de cursos = 2 Admon de pers. = 3 Prestaciones = 4
Experiencia tiempo	R65	77-78	Meses
Conoc. específicos	R66	79	Computación = 1
	R67	80	Administración = 2
	R68	81	Leyes laborales = 3
	R69	82	Sueldos y nóminas = 4
	R70	83	Higiene y seguridad = 5
	R71	84	Idioma Inglés = 6
	R72	85	Pruebas Psicome. = 7
	R73	86	Relaciones Huma. = 8
	R74	87	Manejo de pers. = 9
	R75	88	Técnicas entrevista = 10
Capacitación y actualización	R76	89	Si = 1 No = 2
Tipo de cursos	R77	90	Teórico = 1 Práctico = 2 Ambos = 3
Temas	R78	91	Reclu y selec. = 1 Capacitación = 2 Computación = 3 Trámites admon pers = 4
No. de cursos	R79	92-93	Número y código 99

APENDICE D

LISTA DE EMPRESAS ENCUESTADAS

EMPRESAS GRANDES

- BODEGAS AURRERA
- INIFAP
- OPERADORA VIPS
- ISSSTE
- SARH
- GRUPO LAJAT
- RODAMIENTOS IMPORTADOS
- DEPÓSITOS DORMIMUNDO
- ORGANIZACIÓN MACEDO
- YEDIT
- ROTOPLAS
- MALLINCKRODT MEDICAL
- IMSS
- COLEGIO DE BACHILLERES
- PRODUCTOS DEL MAÍZ
- LA CORONA
- ESCUELA DE ENFERMERÍA
- SSDDF
- GRISI
- ISRH
- ADAMS
- INDUS
- FESTER
- GRUPO TEA
- AVON COSMETICS
- CEMENTOS CRUZ AZUL
- CASA MARZAM
- LATINOAMERICANA DE VIDRIO
- INDUSTRIA EMBOTELLADORA COCA COLA
- DINERS CLUB
- MASA
- ELECTRODOS INFRA
- ELEKTRA
- CARTONAJES ESTRELLA
- MORE DE MÉXICO
- HOTELES SHERATON
- ALIMENTOS FINDUS
- BAMBINO
- STPS

- LA FERIA DEL DISCO MÉXICO

- LEVI STRAUSS DE MÉXICO

- PIZZA PRONTO

- COFAA IPN

- IPN

- GRAFFITI

EMPRESAS MEDIANAS

- DISTRIBUIDORA DE CALZADO

- PSICOLOGÍA EN ADMINISTRACION

- MODAS ESPECIALES

- NECRONG

- ITTO RESTAURANTES Y SERVICIOS

- ACADEMIA DE IDIOMAS TEPEYAC

- GRUPO G

- TECNOLOGÍA ITALIANA

- DISTRIBUIDORA ANÁHUAC

- NACIONAL DE ENVASES PLÁSTICOS

- RESORTES MECÁNICOS

- BUJÍAS CHAMPION DE MÉXICO

- HOTELES WESTIN GALERÍA PLAZA

- ORGANIZACIÓN CASABLANCA

- UNITED PARCEL SERVICE DE MÉXICO

EMPRESAS PEQUEÑAS

- CENCADE
- CENTRO DE EXTENSIÓN EDUCATIVA Y EXCELENCIA EMPRESARIAL
- CAPACITACIÓN, INVESTIGACION Y CONSULTORÍA
- SICH
- AIES
- ARMA EXCELENCIA EN CAPACITACIÓN S. C.
- ALFA DISTRIBUIDORA
- CONSULTORÍA EN RECURSOS HUMANOS
- EMPAQUES DE ATÉNOUIQUE