



UNAM IZTACALA

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO DE IZTACALA
EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
A INICIOS DEL SIGLO XXI

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

RICARDO ENGUILO LÓPEZ

Directora: Mtra. **María Cristina Bravo González.**

Dictaminadores: Lic. **José Esteban Vaquero Cázares.**

Lic. **Edy Ávila Ramos.**





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico y Agradezco este logro...

A TI MI DIOS, POR LA CULMINACIÓN DE ESTE PROYECTO TAN HERMOSO Y ANHELADO, LLENO DE ESFUERZO, DEDICACIÓN, TIEMPO Y PACIENCIA.

A mi madre, Patricia López Reyes, quien depositó en mi su amor, cariño y valor inigualable e incondicional.

A mi hermano, Rodrigo Enguilo López, que has estado motivándome y dándome tu apoyo peculiar y único.

A mi abuelo Vidal López Ferreira, que desde el cielo me cuida e ilumina, sé que donde estás te regocijas de felicidad por este logro.

A mi abuelita Chuy, María de Jesús Gonzaga Ojeda, que me obsequiaste la paz, la tranquilidad y que eres un ejemplo de vida.

A mi ángel, Laura Nieto, que siempre me miró con cariño y que espero ver algún día, sé que donde estás, estás orgullosa de mi.

A ti mi guía en este proyecto, Mtra. Ma. Cristina Bravo González, por darme tu tutoría, apoyo, amistad, compañerismo, por creer en mi, Dios te bendiga siempre, a ti y a tus seres queridos, siempre te estaré agradecido por permitirme conocerte y trabajar bajo tu tutela.

A la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, por sus espacios, su historia, principalmente por darme el tesoro de conocimientos y abrirme sus puertas para pertenecer a esta máxima casa de estudios, larga vida a la UNAM.

Gracias...

Lic. José Esteban Vaquero, dichosos quienes podemos tener tu guía y cátedra, como maestro y amigo.

Lic. Edy Ávila, por compartir tu amistad y conocimientos de profesión y de vida, gracias por tus clases y enseñanza.

Chichén Ávila, por tus consejos, enseñanzas, simple y sencillamente por ser mi amiga, mi gran amiga.

A Mis profesores que siempre me dieron lo mejor de su experiencia obsequiándome su conocimiento y ayudándome a transformarlo en saber:

Dra. Marisela Ramírez.

Mtra. Margarita Chávez.

Mtra. Patricia Basurto.

Dra. Rosalba Cabrera.

Mtra. Rocío Tron.

Lic. Lino Contreras.

Dra. Irene Aguado.

Dra. Rosalía Vázquez.

Lic. María Guzmán.

Dra. Patricia Trujano.

Mtra. Patricia Valladares.

Lic. Arlette López.

Jake y Fanny por su apoyo y complicidad en el aula, siempre las llevo en mi corazón.

Claudia, Pamela, Meli, Bere, su amistad y cariño genuino lo atesoro.

Dra. Laura Evelia por su amistad y confianza, empuje y ejemplo de profesión.

Ma. Enedina Ruiz, por motivarme a estudiar esta hermosa profesión y tu amistad.

Maru Espinosa, tus consejos y charlas concretaron una gran amistad.

Gracias...

A mis mentores y formadores en Recursos Humanos, por todas y cada una de sus lecciones prácticas y experiencias, consejos y compañerismo:

Gina Sesma,
Erika Lira,
Nancy Muñoz,
Carlos Cortés,
Ángeles Santiago,
Miriam Vega,

Karina Sánchez,
Guadalupe Ocampo,
Hortensia Sánchez,
José Luis Mendoza,
Hugo Cuevas,
Berenice Espinosa,

Cruz Ceja,
Guillermina Granados,
Alejandro Tinajero,
Juan Manuel Lamadrid,
Margarita Sánchez

Y a quienes han estado participes en mi vida, antes y ahora, obsequiándome su amistad, cariño, respeto, confianza y afecto, este logro también es de ustedes, pues cada momento de felicidad y alegría que han iluminado mi vida fue y es el motor que me impulsó a llegar donde estoy:

Yadira Uribe.
Jairo Mendoza.
Sonia Bravo.
Jessica Arroyo.
Mitzy Castañeda.
Carina Martínez.

Elizabeth Reyes.
Mónica Lizcano.
Abraham Lugo.
Montserrat Oliva.
Sandra Mateos.
Jesica Martínez.

Karina Moreno.
Iliana Ávila.
Alejandro Rodríguez.
Gabriela García.

A Juan Ricardo Enguilo Gonzaga, por la oportunidad de hacerme madurar, crecer y afrontar retos de la vida.

Índice

	PÁGINA
Resumen	4
Introducción	5
Capítulo 1	
Antecedentes de la Psicología en el área de Recursos Humanos.	11
1.1 Surgimiento de la Psicología Industrial y su evolución.	12
1.1.1 Primera Guerra Mundial.	15
1.1.2 Periodo de entre guerras.	16
1.1.3 Segunda Guerra Mundial.	17
1.2 Establecimiento e implicaciones de la Psicología Organizacional.	19
1.3 Papel del Psicólogo I/O en las organizaciones.	23
1.4 Desarrollo de la Psicología I/O en México.	28
Capítulo 2	
Competencias Laborales.	40
2.1 Antecedentes y Definición.	41
2.2 Tipos y Niveles de competencia.	45
2.3 Identificación de competencias.	49
2.4 La educación basada en competencia laboral.	57
2.5 Capacitación por competencias.	61
2.6 Formación y Evaluación de los aprendizajes en el proceso formativo basado en competencias.	64
2.6.1 Tipos de evaluación.	68
2.7 Normalización de competencias.	72
2.8 Certificación de Competencias.	75
2.9 Competitividad Corporativa.	75

2.10 Perfiles de competencias y su diseño.	77
2.11 Las 11 competencias básicas del liderazgo.	78
Capítulo 3	
La Psicología de Iztacala y sus competencias.	83
3.1 Psicología Organizacional en Iztacala.	87
3.2 Revisión del Plan de Estudios actual.	92
3.3 Perfil actual del egresado de Psicología en Iztacala.	96
3.4 Inserción laboral del Psicólogo I/O Iztacalteca.	99
3.5 Competencia Laboral en Iztacala.	101
3.6 Nuevo perfil del egresado de Iztacala.	104
Capítulo 4	
Algo más que competencias profesionales, la era del Talento.	122
4.1 Elementos de la gerencia del talento humano.	125
4.2 Calidad del talento humano.	127
4.3 La administración del talento da la ventaja competitiva a las organizaciones.	132
4.4 Recursos Humanos, evolución y desarrollo para un mejor desempeño, la Era del Talento Humano (<i>Human Age</i>).	134
Conclusiones.	140
Bibliografía.	144

RESUMEN

El presente escrito tiene por objetivo exponer el panorama en la primer década del siglo XXI del Psicólogo egresado de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, en el ámbito Industrial / Organizacional y cómo es que sus competencias, tanto adquiridas dentro del aula como fuera de la misma, delimitarán su un desarrollo profesional a nivel global y así continuar con el renombre que implica ser un Psicólogo, y en el mejor de los casos, un Psicólogo de Iztacala.

Este trabajo surge de la necesidad de replantear desde un punto de vista constructivo, empírico y crítico las necesidades que el mercado laboral demandan de los profesionistas de la Psicología, la competencia diaria entre ellos y profesionistas a fines en el área , situación que propicia que el Psicólogo emerja de su burbuja teórica y aperture su prospectiva, no limitándose a lo que el aula de Iztacala le ofrece, desde hace ya casi 40 años, y que continua ofreciéndole en un tiempo cambiante y radicalmente nuevo.

Estructurado en cuatro capítulos, este proyecto de titulación expone en el primero los orígenes, desarrollo y estado actual de la Psicología insertada en el área de Recursos Humanos; en el segundo capítulo se aborda el tema de las competencias laborales, sus antecedentes, implicaciones al momento de evaluarlas, normalizarlas y las diversidades que presenta; en el tercer capítulo se presenta una breve síntesis de la historia de la Psicología en Iztacala, su evolución y estado actual en cuanto a la oferta y nivel académico que ofrece a los jóvenes profesionistas para poder desarrollarse en el área de Recursos Humanos; y en el cuarto capítulo se propone un nuevo factor que en este nuevo siglo se evalúa junto con las competencias y que el Psicólogo I/O de Iztacala tiene el deber de conocer, el talento.

Palabras Clave: Competencias, Talento, Psicólogo de Iztacala, Plan curricular.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las competencias son un tema de gran importancia a nivel social y más aún a nivel laboral. El concepto de competencia es utilizado con frecuencia en las empresas globalizadas para designar un conjunto de factores o elementos asociados al éxito en el desempeño de las personas, debido a ello es necesario tener en cuenta el concepto de algunos elementos expuestos por diversos autores para así lograr comprender mejor el origen de la idea de competencias.

El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran en la actualidad a nivel global. Merterns (1996) asoció las competencias laborales con la generación de ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Con el concepto competencia, todos creen saber que hablan, unos a favor, otros en contra y otros con indiferencia, sin embargo es un concepto muy controvertido. (Merterns, 1996).

La competencia tiene que ver, en este caso, con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno de diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para las personas (Irigoin y Vargas, 2002).

Por lo que respecta al sistema mexicano se distinguen tres tipos de competencias: Básicas, Genéricas o Transversales y Específicas.

Sobre este asunto, Irigoin y Vargas (2002) mencionan que una vez identificadas las áreas ocupacionales, el otro eje que completa el marco nacional es

el que contiene los niveles de competencia, cuya principal finalidad es diferenciar el grado de complejidad de las ocupaciones. Un nivel de competencia determinado compromete variables como la rutina, el ambiente laboral, la toma de decisiones, la influencia en el trabajo de otros, la capacidad de manejar recursos. Cuanto más alto el nivel de competencia, mayor la variedad de contextos en que se da el desempeño y menor el grado de supervisión recibido.

Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo. La cobertura de la identificación puede ir, desde el puesto de trabajo, hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo. Entre las metodologías más utilizadas para detectarlas se encuentran el Análisis funcional; Desarrollo de un Curriculum (DACUM) con sus variantes SCID y AMOD y las metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias clave, de corte conductista (Vargas, 2004).

Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierte en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país) (Vargas, 2004).

La educación basada en normas de competencia (EBNC) es una estrategia curricular e instruccional basada en módulos que permiten el logro de niveles más elevados de aprendizaje, mediante un control maestro sistemático y el seguimiento puntual de objetivos de aprendizaje ambiciosos implementados gradualmente.

La principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica por una parte y la posibilidad de una inserción casi natural y continúa en la vida productiva en la persona.

La formación profesional basada en competencias presenta ciertas características que se reflejan en el planeamiento curricular, en el planeamiento didáctico y en la práctica docente. Involucra los aspectos correspondientes a la organización y a la gestión de los centros, al rol docente y a las modalidades de enseñanza y de evaluación.

Es así como el Psicólogo, profesional que tiene como objeto de estudio la conducta, tiene y debe de innovar y adaptarse a las necesidades de la sociedad, para ello es necesario retomar los orígenes de cómo esta ciencia se inserta no sólo a nivel clínico y subjetivo, sino como una ciencia práctica, propositiva, objetiva y capaz de planear para así mejorar procesos y aspectos sociales. A nivel laboral, hoy en día se le demanda al Psicólogo conozca y practique las competencias laborales, tanto para su desempeño profesional y laboral como para la selección de personal que la organización le requiera.

Con el surgimiento de las ENEP'S (hoy FES), se tiene la oportunidad de una nueva propuesta en los modelos de enseñanza – aprendizaje, es el caso particular de FES Iztacala que en agosto de 1976 el Consejo Técnico de Iztacala aprobó el plan de estudios y el Consejo Universitario en noviembre del mismo año, el curriculum ubicaba como prioritaria la función educativa del psicólogo, ya que las tareas fundamentales a desarrollar en las dos áreas problemáticas principales de la sociedad: la producción y la salud, recaían en actividades educativas.

El curriculum se fundamentó en el Análisis Experimental de la Conducta y con el liderazgo de Ribes Iñesta, se gestó una planta de profesores jóvenes en su

mayoría, con disposición a llevar a la práctica un currículum innovador. (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1975).

En el plan original se identificaron áreas de prioridad social, como la producción de bienes y los programas de salud pública, estableciéndose las siguientes funciones profesionales: rehabilitación, desarrollo, detección, planeación, prevención e investigación. Al mismo tiempo se ubicaron las áreas problema: salud pública, productividad, consumo, instrucción, ecología y vivienda.

Casi 30 años después, a la llegada de Arturo Silva a la Jefatura de la Carrera de Psicología a inicios del siglo XXI, las políticas de la UNAM impulsan la actualización y el cambio curricular; para el caso de Psicología Iztacala inició a través del principio fundamental de la diversidad, el respeto a la trayectoria académica de los docentes y a sus ofertas de formación para traducirla de manera organizada, secuenciada y estructurada.

Tal es el reto que enfrenta actualmente la Carrera de Psicología: lograr formalizar la propuesta de formación profesional en Psicología desde una diversidad de aproximaciones, sin olvidarse de la pertinencia de la formación de futuros Psicólogos, dados los avances de la disciplina, los nuevos enfoques en la enseñanza superior, así como el conjunto de problemáticas sociales donde se inserta el profesional de la Psicología.

El plan de estudios vigente de la Carrera de Psicología en la actual Facultad de Estudios Superiores Iztacala, a semejanza de los currículos surgidos en la década de 1970 en México como ya se mencionó, significó una innovación en la enseñanza de la Psicología que tuvo un impacto más allá de las fronteras de nuestro país (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980, en Mares, 2004).

En el perfil de egreso, la evaluación, el diseño e instrumentación de estrategias de intervención y la formación continua fueron elementos que caracterizaron al plan de estudios.

Después de tres décadas, las condiciones socio-históricas en las que se diseñó el *currículum vigente* han cambiado sustancialmente, lo que hace imperativa una evaluación cuidadosa del mismo, cuyo propósito central es el retroalimentar el proceso actual de cambio curricular.

Las investigaciones orientadas hacia el conocimiento de los egresados permiten analizar sus características en tanto productos del proceso curricular en el que fueron formados y rescatar sus vivencias profesionales.

Hoy en día, las competencias laborales y profesionales han tomado un nuevo cauce, han evolucionado, de tal forma que han resaltado y se han englobado en una palabra, talento, el cual se puede considerar realmente como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que puede o no llegar a desarrollar, o desplegarlas a un ritmo mayor o menor en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño.

Actualmente a parte de las competencias a desarrollar en la vida laboral y profesional, surge un concepto innovador, aplicable a quienes demuestran ser únicos o poseer un talento que los diferencia de las demás personas. El talento es una manifestación de la inteligencia emocional y es una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa. El talento puede ser heredado o adquirido mediante el aprendizaje (Chiavenato, 2000).

El vertiginoso cambio en el entorno de las empresas implica que, más que vivir una época de cambios, se viven cambios de época. Las nuevas tendencias en el

mundo de la economía y del trabajo y la presencia dentro de las organizaciones de una tecnología cada vez más cambiante, suponen un reto progresivamente creciente para las empresas, que sólo las mejor preparadas podrán superar para asegurar su supervivencia (Chiavenato, 2000).

Es por ello, que la administración del recurso humano tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. Las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta.

El presente escrito tiene por objetivo exponer el panorama en la primer década del siglo XXI del Psicólogo egresado de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, en el ámbito Industrial / Organizacional y cómo es que sus competencias, tanto adquiridas dentro del aula como fuera de la misma, delimitarán su un desarrollo profesional a nivel global y así continuar con el renombre que implica ser un Psicólogo, y en el mejor de los casos, un Psicólogo de Iztacala.

Estructurado en cuatro capítulos, este proyecto de titulación expone en el primero los orígenes, desarrollo y estado actual de la Psicología insertada en el área de Recursos Humanos; en el segundo capítulo se aborda de lleno las competencias laborales, sus antecedentes, implicaciones al momento de evaluarlas, normalizarlas y las diversidades que presenta; en el tercer capítulo se presenta un breve resumen de la historia de la Psicología en Iztacala, su evolución y estado actual en cuanto a la oferta y nivel académico que ofrece a los jóvenes profesionistas para poder desarrollarse en el área de Recursos Humanos; y en el cuarto capítulo se propone un nuevo factor que en este nuevo siglo se evalúa junto con las competencias y que el Psicólogo I/O de Iztacala tiene el deber de conocer, el talento.

1. ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL.

La Psicología es la ciencia que se ocupa del estudio de la conducta humana, considerando diversos factores como sus procesos cognitivos, relación social, genética, condiciones del medio donde se desarrolla, entre otros, desde las diversas escuelas que tratan de dar cuenta de las actitudes del ser humano; su fin último y principal objetivo es la explicación, análisis y en ocasiones la predicción y modificación de la conducta del ser humano.

El término Psicología fue acuñado por Felipe Melanchton en 1550, y fue creado uniendo dos términos griegos *psique* que significa alma o espíritu y *logos* que significa tratado o ciencia. Así etimológicamente la palabra Psicología significa tratado o ciencia del alma o del espíritu (Zepeda, 2003).

A partir de que se inició el uso del método científico para poder explicar el comportamiento humano, con Wilhem Wundt en Leipzig, Alemania en 1879, se puede afirmar que la Psicología es la ciencia que estudia la conducta, los procesos mentales y la personalidad del hombre (Zepeda, 2003).

La relación del ser humano consigo mismo y su entorno social y medio de subsistencia en el que se desenvuelve permitirán que esta triangulación consigan en su existir ser beneficiadas o perjudicadas. La relación del hombre con la naturaleza está mediada, entre uno de tantos por el proceso del trabajo, y en consecuencia, por la capacidad de apropiarse intencionadamente de la realidad natural, como conocimiento y como bien para la satisfacción de sus necesidades así como el producto del trabajo pre-existente en la conciencia del hombre antes de producirlo, a través de su capacidad de planeación.

Lo psicológico, constituye así un elemento prioritario en las relaciones del hombre con la naturaleza y con sus pares, ocasionando que el trabajo, sea una actividad social. Lo social no es simplemente un componente más del medio ambiente humano, es el más importante nivel de determinación de los procesos vitales y es lo específicamente humano en la naturaleza (Filippi, 2005).

Considerando al ser humano como un organismo social activo, la conducta del trabajo se da en un entorno donde sin duda alguna se llevará a la praxis las relaciones inter e intra personales.

1.1 Surgimiento de la Psicología Industrial y su evolución.

Considerando la nueva concepción del trabajo a finales del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX provocó una rápida industrialización, un aumento de la producción, la aparición de nuevas máquinas, el abandono de las zonas rurales y agrícolas así como el trabajo desarrollado en ellas; la migración hacia las grandes ciudades en búsqueda de empleo en las empresas, fábricas industrias, etcétera con el fin de obtener un mejor estilo de vida. Con todo ello surge una necesidad hasta el momento desconocida: la adaptación del hombre a la máquina y a las nuevas formas de realizar el trabajo; lo cual derivaría en la aparición de problemas y situaciones que no existían hasta ese momento. Además, los trabajos que tradicionalmente desarrolla el individuo por sí solo, a veces en la familia, comienzan a realizarse junto a otras personas ajenas al círculo personal más próximo, con lo que las relaciones interpersonales, dentro y fuera del entorno laboral cambian.

Según Martín, Rubio y Lillo (2003), la Psicología de las Organizaciones es la hija de la necesidad, pues en realidad su nacimiento se debe a la necesidad de resolver problemas prácticos que surgían en ese momento en el ámbito laboral, esto se fundamenta en base al estudio realizado por el *Massachusetts Institute of Technology (MIT)* en 1973, sobre el trabajo en América, en el cuál se encontró que

una de las principales causas que produce deterioro físico, enfermedades fisiológicas, psicológicas y trastornos psicosomáticos de diversa índole, era la insatisfacción laboral, incluso se mostró que los trabajadores poco motivados en su trabajo, insatisfechos o frustrados profesionalmente envejecían más rápido. De igual forma, la falta de correspondencia entre las capacidades, motivaciones e intereses del trabajador y su puesto de trabajo genera un aumento del ausentismo laboral, accidentes, insatisfacción, estrés laboral y reduce la productividad.

Estudios anteriores al de la MIT se tienen gracias a Hugo Münsterberg y Walter Dill Scott, ambos psicólogos experimentales y profesores universitarios, quienes se involucraron en la aplicación de la Psicología a los problemas de las organizaciones, es por ello que se les considera como principales fundadores del área (Martín et al., 2003).

Walter Dill Scott fue persuadido para ofrecer charlas a dirigentes de negocios en Chicago sobre la necesidad de aplicar la Psicología a la publicidad, su charla fue bien recibida y llevó a la publicación de dos libros: *The theory of advertising*, en 1903 y *The psychology of advertising*, en 1908. El primer libro tocó el tema de la sugestión y la argumentación como métodos para influir sobre la gente. El segundo material apuntó hacia el incremento de la eficiencia humana con tácticas tales como la imitación, competencia, lealtad y concentración. Hacia 1911 expandió sus áreas de interés y publicó otros dos libros: *Influencing men in business e Increasing human efficiency in business*. Durante la Primera Guerra Mundial, Scott fue decisivo en la aplicación de procedimientos de selección de personal dentro del ejército. Con estas producciones científicas, Scott influyó sustancialmente en el aumento de la conciencia pública hacia la Psicología Industrial y su credibilidad.

Por su parte, Hugo Münsterberg, psicólogo alemán, con una formación académica tradicional fue invitado por el renombrado psicólogo norteamericano William James a la Universidad de Harvard, donde aplicó sus métodos

experimentales a diversos problemas, incluyendo la percepción y la atención. Le interesaba la aplicación de métodos psicológicos tradicionales a problemas industriales prácticos. En su libro *Psychology and Industrial Efficiency* de 1913 se dividió en tres partes, seleccionar trabajadores, diseñar situaciones laborales y utilizar la Psicología en las ventas. Uno de sus estudios más importantes fue en el que trató de determinar cómo se forma un conductor seguro de tranvía. Estudió sistemáticamente todos los aspectos del puesto de trabajo, desarrolló una ingeniosa simulación de laboratorio de un tranvía y concluyó que un buen conductor tendría que apreciar al mismo tiempo todo lo que puede influir sobre el avance del vehículo. Es por ello que algunos autores lo consideran como el padre de la Psicología Industrial (Peniche, 1989; Muchinsky, 2002).

Otra influencia importante para el impulso de la Psicología de las Organizaciones fue Frederick Winslow Tylor, un ingeniero que a lo largo de su carrera a finales del siglo XIX y principios del XX, estudió la productividad de los empleados. Desarrolló lo que denominó *Scientific Management* (Administración Científica) como un acercamiento al control de la producción de los empleados en las fábricas; este concepto incluyó varios principios para guiar las prácticas de las organizaciones. En sus escritos sugirió lo siguiente:

1. Cada puesto debe analizarse con mucho cuidado para poder especificar la manera óptima de realizar cada tarea.
2. Se debe seleccionar (contratar) a los empleados de acuerdo a las características relacionadas al desempeño del puesto. Los gerentes necesitan estudiar a los empleados existentes, para encontrar qué características personales son importantes.
3. Es preciso capacitar con cuidado a los empleados para que analicen las tareas de su puesto.

4. Es necesario recompensar a los empleados por su productividad para alentar niveles de desempeño más altos.

Todo lo anterior no hubiera sido posible apreciar en la actualidad si no es por el impacto y relevancia que tuvo la inserción del Psicólogo en las dos guerras mundiales, como conocedor de la conducta y evaluador de la misma, su participación en el reclutamiento de elementos para el ejército fue de vital importancia (Muchinsky, 2002).

1.1.1 Primera Guerra Mundial.

Para 1914 daba inicio la primera Guerra Mundial en Europa, dando así un poderoso impulso al desarrollo y posteriormente a la respetabilidad de la Psicología, pues los psicólogos prestaron valiosos servicios a la nación, entre ellos Robert Yerkes, quien como presidente de la *American Psychological Association (APA)* realizó muchas propuestas, incluyendo métodos para seleccionar y reconocer a los reclutas con deficiencia mental, así como métodos de asignación de reclutas a puestos en el ejército. Comités de psicólogos investigaban las motivaciones del soldado, su moral, los problemas psicológicos causados por incapacidades físicas y la disciplina. Yerkes continuó insistiendo en su concepción de que la Psicología podría ser de gran ayuda para la nación en tiempos de guerra. A su vez, el ejército se mostró algo escéptico ante las demandas de los psicólogos. Finalmente aprobó un número modesto de propuestas, sólo aquellas que implicaban la evaluación de reclutas, desarrollando el test de inteligencia *Army Alpha* y posteriormente el *Army Beta* para los reclutas analfabetas (Muchinsky, 2002; Martín, Rubio y Lillo, 2003).

Aunque el impacto de la Psicología en el esfuerzo de guerra no fue sustancial, el proceso mismo de otorgar tal reconocimiento y autoridad a los psicólogos dio un gran impulso a la profesión. Los psicólogos fueron considerados profesionales capaces de hacer valiosas aportaciones a la sociedad y contribuir a la prosperidad de

una compañía, organización y lugares en los que se requiriera del recurso humano (Peniche, 1989; Muchinsky, 2002; Martín, Rubio y Lillo, 2003).

Una vez concluida la primera Guerra Mundial, el periodo que siguió conocido como de “Entre Guerras”, fue un momento importante y de trascendencia para la Psicología como ciencia joven, su credibilidad, alcance, limitaciones e innovaciones se apreciaron aún más en esta época que sigue debido a que representó un tiempo de consolidación y estabilidad.

1.1.2 Periodo de entre guerras.

La Psicología Aplicada emergió de la guerra como una disciplina reconocida. La sociedad comenzaba a darse cuenta de que la Psicología Industrial podía resolver problemas prácticos. Después de la guerra surgieron varias oficinas de investigación psicológica como el *Bureau of Salesmanship Research* (Despacho de Investigación de los Vendedores) el cual pretendió resolver problemas con técnicas de investigación psicológica. Otra compañía influyente durante este periodo fue la *Psychological Corporation* (Corporación Psicológica) fundada por James Catell en 1921, cuyo principal objetivo fue impulsar la Psicología y promover su utilidad para la industria. Como protección contra mentirosos y charlatanes, que prevalecían cada vez más, la corporación suministraba a las compañías controles de referencia sobre presuntos psicólogos. En la actualidad ha seguido funcionando en Estados Unidos, sin embargo, su misión ha cambiado siendo uno de los mayores editores de *tests* psicológicos del país (Spector, 2002).

En 1924 científicos de la *Psychological Corporation* comenzaron una serie de experimentos en la fábrica *Hawthorne*, de la *Western Electric Company*, que aunque inicialmente parecieron tener importancia científica menor, se convirtieron en clásicos de la Psicología Industrial, constituyendo el programa de investigaciones más significativo que se ha emprendido para mostrar la complejidad del problema de

producción relacionado con la eficiencia. El estudio original intentó detectar la relación entre la iluminación y la eficiencia. Los investigadores instalaron varios juegos de luces en salas de trabajo donde se producía equipo eléctrico. En algunos casos la luz era intensa; en otros, fue reducida hasta el equivalente a la luz lunar, la productividad parecía no guardar relación con el nivel de iluminación, pues la productividad de los obreros aumentaba aunque la iluminación disminuyera, aumentara o se mantuviera constante. Los resultados del estudio fueron tan raros que los investigadores lanzaron la hipótesis de que éstos habían sido causados por el deseo de los empleados de complacerlos. Uno de los resultados más importantes de los estudios fue el fenómeno denominado Efecto *Hawthorne*, el cual radica en que el rendimiento de los obreros comenzó a mejorar tras el inicio de la intervención de los investigadores, y siguió mejorando debido a la novedad de la situación experimental, sin embargo, cuando la novedad comenzó a desaparecer la productividad regresó a su nivel anterior. La literatura psicológica indica que los efectos Hawthorne pueden durar de pocos días a dos años (Spector, 2002).

1.1.3 Segunda Guerra Mundial.

Cuando Estados Unidos de América entró en la Segunda Guerra Mundial, los psicólogos industriales estaban mucho más preparados para el esfuerzo de guerra de lo que habían estado en 1917. Para esta época, los psicólogos habían estudiado los problemas de selección y colocación de empleados, y habían refinado sus técnicas considerablemente.

A diferencia de la Primera Guerra Mundial, esta vez el ejército fue el primero en acudir a los psicólogos. Una de las primeras misiones del comité fue desarrollar una prueba que pudiera clasificar a los nuevos reclutas en cinco categorías, basándose en sus habilidades para aprender los deberes y responsabilidades de un soldado. La prueba desarrollada fue la *Army General Classification (AGCT)*, un punto de referencia vital en la historia de las pruebas grupales. Los psicólogos también

trabajaron en el desarrollo y administración de la prueba de estrés situacional con el objetivo de evaluar candidatos para asignarlos a unidades de inteligencia militar, así como la selección y entrenamiento de pilotos para volar aviones de guerra (Muchinsky, 2002; Spector, 2002).

Concluida la Segunda Guerra Mundial, la Psicología Industrial se utilizó también en la vida civil. El uso de pruebas psicométricas en la industria aumentó considerablemente, ya que se requirió una fuerza de trabajo productiva, se convocó a los psicólogos para que redujeran el ausentismo laboral, incrementar la productividad, definir puestos, etcétera. La industria descubrió que muchas de las técnicas de los psicólogos industriales eran útiles, sobre todo en el área de Selección y Capacitación, así como diseño de maquinarias, y los líderes de la industria se interesaron en especial en la aplicación de la Psicología Social.

Cada una de las dos guerras tuvo un gran efecto en la Psicología Industrial, pero de forma distinta. La Primera Guerra Mundial contribuyó a formar la profesión y le otorgó aceptación social. La Segunda Guerra Mundial ayudó a desarrollarla y definirla. La siguiente época en la historia de la Psicología Industrial refleja la evolución de la disciplina en subespecialidades, y del logro de niveles elevados de rigor científico y académico (Muchinsky, 2002).

Las técnicas desarrolladas durante la guerra se aplicaron, evolucionaron y fueron solicitadas en la industria y en los negocios en tiempos de paz. La Segunda Guerra Mundial fue decisiva para refinar las técnicas de la Psicología Industrial y las habilidades de los psicólogos aplicados.

La Psicología hoy en día ya no puede mirarse desde la perspectiva del gran genio que creó un sistema. Hay que conocer el pasado para comprender el presente y proyectarlo a un futuro; es necesario investigar los orígenes de la Psicología en cada una de sus áreas de investigación y campos de aplicación, y cómo se han

impregnado de los diferentes sistemas y corrientes de pensamiento a lo largo de su proceso histórico. Es tan vasto el panorama que un psicólogo no puede abarcar todo lo que su ciencia le ofrece, por lo que recurre a la especialización en alguna área de estudio, así como a aplicar sus conocimientos en algún campo de la profesión. En este camino se verá guiado muy posiblemente por los intereses predominantes en el lugar y tiempo donde adquiera su entrenamiento y se inclinará después por aquello que sea más congruente con su propio estilo de pensar, sentir y actuar y ejercer como profesional de la conducta humana (Harrsch,2005).

1.2 Establecimiento e implicaciones de la Psicología Organizacional.

La aplicación de los principios de la Psicología en el contexto laboral recibe diferentes denominaciones: en Estados Unidos es llamada Psicología Industrial/Organizacional, en Reino Unido se denomina Psicología Ocupacional, en muchos países europeos se conoce como Psicología Laboral y Organizativa, y en el África Sur como Psicología Industrial (Peniche, 1989; Muchinsky, 2002).

Harrsch (2005), comenta que después de la primera mitad del siglo XX, el apogeo de las escuelas disminuyó a raíz de la expansión de diversas áreas de investigación y la ramificación de los campos de aplicación, surgidos de la multiplicidad de contribuciones valiosas, que los propios sistemas vertieron a través de nuevas teorías, métodos y técnicas para abordar el conocimiento del hombre en el marco de la ciencia psicológica y que conforman su identidad actual.

Spector (2002), refiere que la primera utilización del término Psicología Industrial se realizó en una publicación de 1904 y fue fruto de un error tipográfico de transcripción. Un psicólogo llamado W. Bryan escribió un artículo en el que hablaba de la necesidad de una mayor investigación en "Psicología Individual" con respecto al impacto que tiene el trabajo en las personas. Bajo esta premisa se comenzaron a utilizar algunos principios que explicaban el comportamiento humano dentro del

marco de las teorías administrativas que surgieron con Taylor y Johnson, y uno de los primeros problemas que se presentaron fue la importancia de seleccionar al personal que trabajaba en la empresa con la finalidad de mejorar la productividad de la industria siendo así como se empieza a definir el objeto de estudio de la Psicología Industrial.

Sin embargo, otros investigadores decidieron extrapolar algunos fundamentos de las teorías de aprendizaje o de la teoría psicosocial para generar esquemas que permitieran una buena organización dentro de la empresa, también se empezó a utilizar la psicometría con la finalidad de desarrollar pruebas adecuadas a la industria y que arrojaran datos estadísticos que permitieran mejorar la selección de las personas que trabajan en ellas, así como generar indicadores para medir el rendimiento y actitudes de las personas (Torres, 2002).

El campo de la Psicología Industrial/Organizacional contiene dos divisiones principales: La Industrial (o de personal) y la Organizacional (grupal). Aunque su contenido se traslapa y no se puede separar con facilidad, cada una partió de diferentes escuelas en la historia del área. La Psicología Industrial, que era el nombre original del área, es la rama más antigua y tendía a tomar una perspectiva general de eficiencia organizacional, a través del uso apropiado de los recursos humanos o personas. Tiene que ver con cuestiones referentes al diseño eficiente de empleos, selección de personal, capacitación y evaluación del desempeño.

La Psicología Organizacional se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones, pone más interés en el empleado y su actividad social que en la Psicología Industrial; también se ocupa de entender el comportamiento y fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Los temas organizacionales incluyen las actitudes de los empleados, el comportamiento, el estrés laboral, las técnicas de supervisión, estilos de liderazgo, desarrollo organizacional, entre otras, sin embargo, los principales temas del área no

se pueden categorizar como estrictamente industriales u organizacionales. Por ejemplo, la motivación es importante para los asuntos de la Psicología Industrial en relación con la eficiencia y desempeño de los empleados, pero también resulta de gran relevancia en el interés de la Psicología Organizacional por el bienestar de los empleados. Si bien las dos áreas no siempre se pueden diferenciar de manera clara, unidas ofrecen una visión de la extensa naturaleza de su campo de acción (Spector, 2002).

Con el transcurso del tiempo y a pesar de su juventud el concepto se ha modificado y ampliado, lo que ha dado lugar a la aparición de múltiples definiciones.

Según Martín, Rubio y Lillo (2003), la Psicología del Trabajo es una disciplina básica y aplicada, que busca mediante el uso de los conceptos, modelos teóricos y métodos procedentes de la Psicología, descubrir, comprender, predecir y explicar el comportamiento laboral de individuos y grupos, así como los procesos subyacentes al mismo. La Psicología del Trabajo tiene como objeto la intervención tanto sobre la persona como sobre el trabajo, con el fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores, sin olvidarse del incremento de los beneficios y rendimiento de las empresas.

Filippi (2005) menciona que la Psicología del Trabajo es una ciencia aplicada, de carácter social, que haciendo eje en el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan en la interdependencia esperada, procurando compatibilizar los dos componentes estructurales de toda empresa, que son el desarrollo de la eficiencia operativa y la preservación del equilibrio organizacional, junto a la promoción de la salud y el desarrollo personal de los integrantes que la componen.

En la actualidad (Harrsh, 2005), el Psicólogo Industrial incursiona en el estudio de las condiciones que determinan una de las actividades de interés central en la

vida de la mayoría de la gente: el trabajo. Estudia la correspondencia entre satisfacción y niveles de eficiencia; la influencia de factores ambientales; y particularmente de la tecnología del trabajo en la calidad de la vida laboral; y de los factores motivacionales que aumentan la voluntad y la habilidad humanas.

Las funciones específicas del Psicólogo del Trabajo en el nivel de licenciatura son:

1.- Definir las características de los organismos y sistemas de trabajo nacionales, con el propósito de identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal, y crear estrategias de intervención acordes con las necesidades del país.

2.- La evaluación de instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo, con la finalidad de determinar su ubicación dentro de la empresa para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos.

3.- Planear programas y manejar diversas técnicas de desarrollo organizacional enfocadas a promover el crecimiento, a transformar las actitudes, a predecir el rendimiento e incrementar la producción, es el objetivo común de la interacción individuo–empresa (Manpower, s/f).

La Psicología Industrial/Organizacional se complementan y al mismo tiempo distan una de la otra, ambas con un mismo objeto de análisis, el ser humano en su ámbito laboral, sin embargo, es éste último quien definirá la pauta para determinar cuál de las dos tendrá mayor dominancia y aplicar, ya sea respecto a su interacción grupal o cuestiones individuales, ambas en el área laboral permitiendo que la Psicología Industrial/Organizacional equilibre ambos factores con los requerimientos de la empresa, su productividad y estabilidad, todo esto con base a una metodología que la ciencia de la Psicología ha venido desarrollando y en esta área, la Psicología

Industrial/Organizacional, tendrá que implementar aquellas técnicas y desarrollar nuevos repertorios para dar cuenta de los actos del ser humano a nivel laboral. Desde esta perspectiva en la actualidad ha surgido la Psicología Organizacional y los profesionales de esta área están encargados de fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como el desarrollo de estrategias para incrementar el espíritu de equipo y la productividad, mejorar la calidad de los servicios de las industrias y desarrollar mejores procedimientos de capacitación y colocación. Es decir, la tarea principal del Psicólogo organizacional es la de desarrollar y potencializar al capital humano con el que cuenta una organización, procurando siempre el beneficio de ésta última (Manpower,s/f).

1.3 Papel del Psicólogo Industrial/Organizacional en las organizaciones.

En los inicios de la Psicología del Trabajo, las labores del Psicólogo se limitaban a cuestiones de Psicología Industrial, como la evaluación y selección de empleados o la formación, posteriormente también se consideraron factores relacionados con los intereses y motivaciones de los empleados, la satisfacción laboral, desarrollo, equilibrio laboral vida familiar, etcétera.

Las actividades profesionales del Psicólogo Industrial/Organizacional se han establecido contemplando seis dimensiones las cuales son: rehabilitación, desarrollo, detección, investigación, planeación y prevención, mismas que se aplican en las áreas de la salud pública, producción y consumo, instrucción, ecología y vivienda. En estos ámbitos el papel del Psicólogo es intervenir directamente en la solución de problemas concretos o en la planeación de tecnología para la prevención eficaz de los problemas conductuales a nivel comunitario (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980).

El Colegio Oficial de Psicólogos (COP) publica periódicamente los perfiles profesionales de los Psicólogos en España, y la edición de 1998 (en Torres, 2002),

contiene las actividades de este profesional, las cuales aparecen encuadradas en las siguientes áreas:

- a) Investigación
- b) Dirección y Gestión
- c) Organización y Desarrollo de Recursos Humanos
- d) Condiciones de trabajo y salud laboral

Como funciones del Psicólogo Industrial/Organizacional, el COP señala las siguientes:

- a) Selección, evaluación y orientación de personal
- b) Formación y desarrollo de personal
- c) Marketing y comportamiento del consumidor
- d) Condiciones de trabajo y salud
- e) Organización y desarrollo de Recursos Humanos
- f) Dirección y Management

El desempeño de las funciones anteriores lleva asociada una serie de objetivos:

- ψ Elaboración de los programas de actividad que permitan el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Gestión referentes al área de Recursos Humanos y al Plan de Gestión referente al área de Marketing.
- ψ Elaboración de los programas aprobados tomando las decisiones oportunas para evitar las posibles desviaciones.
- ψ Responsabilidad sobre la adecuada política de selección y colocación de personal, acorde con el Plan Estratégico de la empresa u organización.
- ψ Responsabilidad sobre la planificación, control y evaluación de la formación, tanto en los ámbitos directivo, técnico y operativo como del desarrollo personal.

- ψ Proporcionar información fiable en materia social sobre la marcha de la organización, permitiendo la adecuada toma de decisiones sobre el personal.
- ψ Estructura organizativa, análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.
- ψ Responsabilidad de la actualización permanente de las descripciones de todos los puestos de trabajo, así como la política retributiva de la empresa, teniendo presente tanto la situación interna (valoración de los puestos de trabajo) como la externa (mercado laboral) según las directrices y objetivos de la empresa.
- ψ Realización de acciones oportunas para involucrar al personal en la estrategia empresarial, conociendo y mejorando permanentemente la situación de los mismos en la empresa y facilitando, dirigiendo y controlando el cambio que se pretenda conseguir.
- ψ Planificación de carreras para todo el personal, teniendo en cuenta la formación, potencial aptitudinal, habilidades poseídas y la predicción del rendimiento futuro de los empleados, estableciendo al tiempo un diseño curricular individual de formación para la adaptación a los cambios de forma anticipada y planificada.
- ψ Seguridad e higiene en el trabajo; intervención en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la Psicología de la seguridad laboral.
- ψ Marketing, Psicología del consumidor, investigación social y comercial.

Otra aportación son los seis campos generales que refiere Muchinsky (2002) en que las actividades profesionales de los Psicólogos Industrial/Organizacional pueden agruparse en seis campos generales, los cuales son:

-Selección y Colocación. Los psicólogos que trabajan en este campo se ocupan del desarrollo de métodos de evaluación para la selección, colocación y promoción de empleados. Están dedicados al estudio de puestos de trabajo y a determinar hasta qué punto las pruebas pueden predecir el desempeño en esos puestos. También se ocupan de la colocación de empleados, a fin de identificar aquellos puestos de trabajo más compatibles con los intereses y habilidades individuales.

-Capacitación y Desarrollo. Este campo se ocupa de la identificación de las habilidades de los empleados que deben ser mejoradas para aumentar el rendimiento en el puesto. Las áreas de capacitación incluyen mejora de habilidades técnicas (por ejemplo manejo de computadoras), programas de desarrollo de ejecutivos y entrenamiento de todos los empleados para trabajar en equipo de manera eficaz. El Psicólogo Industrial/Organizacional que trabaja en este campo debe diseñar las formas para determinar si los programas de capacitación y desarrollo han sido exitosos.

-Evaluación del desempeño. Este es el proceso de identificación de criterios o normas para determinar qué tan bien desempeñan los empleados las funciones que sus puestos de trabajo les requiere. En este campo, el Psicólogo Industrial/Organizacional se ocupa también de determinar la utilidad o el valor del desempeño del puesto para la organización. Puede dedicarse a la evaluación del desempeño de equipos de trabajo, de unidades dentro de la organización o de la organización misma.

-Desarrollo de la organización. Es el proceso de análisis de la estructura de una organización para maximizar la satisfacción y eficacia de los individuos, grupos de trabajo y clientes. Las organizaciones crecen y maduran como las personas; por lo tanto, el campo del desarrollo de la organización se encamina a facilitar el proceso de crecimiento organizacional. El Psicólogo Industrial/Organizacional debe estar

sensibilizado con el amplio conjunto de factores que influyen sobre la conducta en las organizaciones.

-Calidad de vida laboral. El Psicólogo Industrial/Organizacional se ocupa de factores que contribuyen a que la fuerza laboral sea saludable y productiva, pueden estar involucrados en el rediseño de puestos de trabajo para darles más contenido y que sean más satisfactorios para las personas que los desempeñan. Una vida laboral de alta calidad contribuye a una productividad mayor de la organización y a la salud emocional del individuo.

-Ergonomía. Es un campo multidisciplinario que también abarca al Psicólogo Industrial/Organizacional. Su objetivo es diseñar herramientas, equipo y máquinas que sean compatibles con las capacidades humanas. El Psicólogo Industrial/Organizacional en este campo utiliza conocimientos derivados de la fisiología, la medicina industrial y de la percepción para diseñar sistemas de trabajo que pueden ser operados eficientemente por los seres humanos.

El papel del Psicólogo dentro de una organización ha tenido un cambio que se refleja en la diversidad de procesos en los que interviene, desarrollando nuevas estrategias a través de las cuales busca una mejor adaptación y desarrollo de la persona dentro de una organización, aumentando su campo de acción y dejando de limitarse a los procesos básicos que comprenden la integración y formación del personal a la organización, sino a la planeación y desarrollo de estrategias que le permitan concretar los objetivos de la empresa así como las expectativas de desarrollo personal.

1.4 Desarrollo de la Psicología Industrial/Organizacional en México.

Aun cuando México inició su despegue industrial durante la década de los años cuarenta, el Psicólogo siguió manteniéndose al margen de los problemas humanos que se suscitaban en las empresas; además, su formación académica no sufrió las modificaciones necesarias para poder adecuarse a la realidad que vivía el país, pues “el programa de 1937 estuvo en vigor hasta el año de 1945 en que, merced al Dr. Fernando Ocaranza, se volvió a reestructurar y se creó el Departamento de Psicología” y “...en vista del aumento de materias y alumnos en 1956, se transformó el Departamento en Colegio de Psicología” (Álvarez y Molina, 1981, en Vázquez y Ascencio, 1989).

Mientras tanto en los Estados Unidos, durante la década de los años cincuenta, la Psicología del trabajo cobraba mayor importancia día a día. Las empresas norteamericanas, a raíz de los resultados obtenidos por las diversas investigaciones y estudios llevados a cabo en los laboratorios de Psicología, empezaban a considerar al psicólogo como un elemento importante para la optimización de sus organizaciones.

Por el contrario en México, los acontecimientos no eran del todo favorables para dicha área. “Las inversiones extranjeras directas en la industria aumentaron en forma considerable; estas empresas trasnacionales, traían consigo las políticas imperantes de su casa matriz, entre las que se encontraba la contratación de asesorías profesionales proporcionadas por Psicólogos en materia de reclutamiento, selección y entrenamiento” (Méndez y Ballesteros, 1982, en Vázquez y Ascencio, 1989) En un principio dichas empresas se vieron en la necesidad de contratar Psicólogos Industriales que provenían del extranjero ya que la carencia de psicólogos industriales mexicanos los obligaba a ello. En esta época, el Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (U.N.A.M.), se abocó a la tarea de preparar a los profesionistas que

podieran subsanar la carencia de personal nacional en la especialidad y competir con los extranjeros en el mercado de trabajo.

No obstante, a pesar de que los egresados del Colegio de Psicología no tenían la especialización que se requería para laborar en el área del trabajo su injerencia era cada vez mayor, pues en el campo de la industria, la oferta de trabajo se presentaba frecuentemente y los psicólogos egresados se dirigieron hacia ella para desarrollar su actividad. Cuando se efectuó el cambio de Colegio a Facultad, en 1973, ya se contaba con las siguientes semi-especialidades: educativa, social, del trabajo, y clínica. Posteriormente el plan de estudios que databa de 1971, se modificó para incluir las áreas de Psicología general experimental y psicofisiología (Vázquez y Ascencio, 1989).

Actualmente, las empresas solicitan con mayor frecuencia los servicios del psicólogo del trabajo, ahora considerado como capaz de dirigir, planear y evaluar.

Fue en 1950, que el Dr. Germán Herrera fundó el primer despacho de consultoría externa denominado "Instituto de personal S.A.". Las actividades que realizaron fueron de asesoría en: reclutamiento, selección y administración de personal, análisis y evaluación de puestos, capacitación, calificación de méritos y estudios de motivación. Este despacho prestó sus servicios a las empresas que los solicitaron, y logró un gran desarrollo y fama en el ámbito empresarial y profesional. Fue también en esa época cuando la Psicología del trabajo, después de haber probado su eficiencia en el campo laboral, se llevó al ámbito universitario, y en 1950 el Dr. Germán Herrera impartió la primera cátedra de Psicología Industrial en la Universidad Iberoamericana, y para el año de 1956, El Dr. Carlos Gómez Robleda la impartió en la Universidad Nacional Autónoma de México. A partir de esa fecha, la consultoría externa en Psicología del Trabajo inició su auge, con especialistas como: Héctor Kuri, Dr. Fernando Arias Galicia, Dra. Graciela Sánchez Bedolla, entre otros (Gerardo, 1989).

Como consecuencia surgieron diversos despachos de consultoría externa que comenzaron a prestar sus servicios profesionales especializados, consistiéndose así en pilares del área, ya que contribuyeron al desarrollo de la consultoría dentro de la Psicología del Trabajo en México.

Durante la década de 1960 y 1970 las investigaciones sobre la influencia de los factores histórico-socioculturales en el desarrollo del individuo adquirieron suma importancia, manifestándose hasta la actualidad en una gran cantidad de aportaciones científicas, tanto de índole experimental como empírica, que se derivan de modelos conceptuales distintos y, a la vez, complementarios.

Se realizaron investigaciones de campo en diferentes tipos de comunidades marginadas, instituciones psiquiátricas, educativas, empresariales, entre otras, con el objetivo de diseñar sistemas y técnicas de intervención que faciliten la solución de los problemas sociales y promueven el cambio social.

Para la década de 1980 a 1990 y principios del siglo XXI el avance vertiginoso de la Psicología a nivel mundial, ha provocado que el Psicólogo se tenga que conformar, cada vez más, por así decirlo, con dedicar su atención a alguna área de investigación y a algún campo específico de aplicación.

Durante esta década, la revista *American Psychologist* abarca temas de diversa índole, tales como salud mental, motivación, desarrollo organizacional, ética de los Psicólogos, psicometría, estrés en el trabajo, y formación profesional del Psicólogo, entre muchos otros temas (Harrsh, 2005).

En el programa de la 110ª Convención Anual de la *American Psychological Association*, en agosto de 2002, indica la diversidad de áreas de abordaje de la Psicología en relación con diversas divisiones como lo son: Psicología General; enseñanza de la Psicología; Psicología Clínica; Psicología del Desarrollo; Psicología

de Asesoramiento; Psicología Industrial y Organizacional; Psicología Educativa, entre otras varias más.

Feldman (2002, en Harrsh, 2005) señala que al considerar las diversas áreas y perspectivas de investigación que constituyen el campo de la Psicología, se puede tener la impresión de estar frente a una disciplina fragmentada, carente de coercividad. Así, la Psicología del siglo XXI va dirigida cada vez más hacia la especialización: ya no se debe esperar que un Psicólogo domine la totalidad del campo de su disciplina. De igual manera se desarrollan nuevas orientaciones teóricas que, a la vez, se entrelazan para ofrecer mejores explicaciones de la conducta del ser humano, considerando los factores genéticos y ambientales, así como las influencias biológicas, psíquicas y sociales.

En México, como en todo el mundo, puede hablarse de una etapa histórica anterior al surgimiento de la Psicología como ciencia, en la que se aborda el estudio de temas psicológicos en el sentido más amplio del término, es decir, ligados a problemas médicos y filosóficos, desde mucho antes del siglo XIX. Por ejemplo, Valderrama (1985, en Galindo, 2000) habla de una "Psicología mexicana" en los tiempos prehispánicos y coloniales. No obstante, se puede considerar que la Psicología en el sentido moderno nace en 1896, cuando Ezequiel Chávez funda el primer curso de Psicología en México en la Escuela Nacional Preparatoria.

En esta primera época de desarrollo, es notable la influencia de la Psicología francesa (Janet, Piéron y Ribot) y la alemana (Wundt y Külpe) y del psicoanálisis de lengua alemana (Freud), aunque también es importante el funcionalismo de Titchener. En las décadas de los sesentas, setentas y ochentas, la influencia estadounidense desplaza gradualmente a la europea, (Galindo, 2000; Valderrama, 1985 y Díaz Guerrero, 1994, en Harrsh, 2005).

En las décadas de 1940 y 1950, la Psicología fue entendida fundamentalmente como una mezcla de psicoanálisis, psiquiatría y psicometría. Los escasos trabajos notables que se publican son casi exclusivamente adaptaciones psicométricas de *tests* extranjeros, en su mayoría estadounidenses y ensayos psicoanalíticos. Esta situación es uno de los detonadores de la primera revolución de la Psicología Mexicana Moderna, en 1958-1959, que marca el inicio del periodo de expansión subsiguiente. Una de las consecuencias de este primer periodo es la existencia hasta nuestros días de un enfoque particular, dedicado a las aplicaciones psiquiátricas de la psicometría (Galindo, 2000; Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994).

Durante el decenio de 1950, se realizaron algunos trabajos serios sobre la psicometría contemporánea en México, como la adaptación de la prueba de Richard Mielí en escolares mexicanos, realizada por Luz Llopis de Peinado (1951: Jurado Cárdenas, 1982, en Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994) y la estandarización de la prueba Individual de Inteligencia de S. Kohs, realizada por Matías López Chaparro y su grupo en el Instituto Nacional de Pedagogía (López Chaparro, Acosta, Días y Benavides, 1959-1960, en Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994). Sin embargo el siguiente decenio fue de una mayor actividad para los Psicólogos mexicanos interesados en esta rama de la Psicología: se realizaron traducciones, adaptaciones, estandarizaciones y pruebas de validación cruzada de un gran número de tests psicológicos, entre los que destacan la Escala de *Weshler* de inteligencia para adultos (WAIS), el test de matrices progresivas de *Raven*, Dominós y la prueba de *Goodenough*. En México, Díaz Guerrero en 1971 publicó un artículo en el que describe las condiciones imperantes en el decenio de 1960 en términos de proyectos de investigación financiados y cita numerosas tesis profesionales realizadas sobre estudios psicométricos (Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994).

Desafortunadamente pocos Psicólogos conocen los verdaderos orígenes de la psicometría mexicana; solo unos cuantos interesados en la historia de esta disciplina conocen y citan la labor pionera del doctor Rafael Santamarina y su adaptación de la prueba Binet-Simon de inteligencia, y de otras pruebas psicológicas.

Fuera del ámbito universitario, Santamarina realizó importantes trabajos de Psicología aplicada dentro de algunas instituciones gubernamentales. Según Ortega y López (1953, en Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994), Santamarina inició la traducción y adaptación a escolares mexicanos de la prueba *Binet-Simon*, presentando su primera adaptación provisional ante el Primer Consejo Mexicano del Niño, celebrado en 1921. Estos trabajos aplicados de Santamarina se continuaron a partir de 1925 en el Departamento de Psicopedagogía e Higiene de la Secretaría de Educación Pública, que habría de convertirse en 1937 en el Instituto Nacional de Psicopedagogía (hasta hace poco conocido como Instituto Nacional de Pedagogía). Sin embargo también tuvo una labor importante en el Tribunal de Menores (Santamarina, 1937 en Valderrama, Colotla, Gallegos y Jurado, 1994).

Para 1959 se funda la Facultad de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México (Lara Tapia, 1983, en Galindo, 2000 y Harrsh, 2005); aunque la Psicología ya se enseñaba en México desde 1896 y en la UNAM existía un posgrado en Psicología desde 1938, en 1959 se empieza a enseñar como disciplina autónoma en el país y con ello se da un paso más hacia su reconocimiento como una profesión.

El periodo que se inicia en 1959 y dura por lo menos hasta 1990 se caracteriza por un enorme auge de la Psicología en muchos sentidos. Tan sólo de 1960 a 1987, el número de escuelas y departamentos de Psicología pasa de 4 a 66 y el de estudiantes de Psicología se incrementa de 1,500 a 25,000. En 1989 se cubre una gama muy amplia, que va desde la investigación básica con animales hasta serios estudios en Psicología Social y de la Personalidad, Educativa y del Desarrollo,

Clínica e Industrial, así como interesantes disertaciones sobre problemas teóricos y metodológicos de esta ciencia (Galindo, 2000 y Reidl, 1989).

En los campos de aplicación de la Psicología también hay grandes cambios; hacia 1960 los Psicólogos trabajaban principalmente como auxiliares psiquiátricos y como aplicadores de *tests*; a finales de la década de los ochentas, los Psicólogos se encuentran laborando no solamente en los tradicionales campos de la clínica y la educación, sino también en la industria y el comercio, la salud en general, la ecología, la vivienda y la investigación en diferentes rubros.

A principios de los setentas, la investigación en Psicología es rara en México y la publicación de resultados más rara aún. El volumen de la investigación (y por consiguiente de las publicaciones) crece constantemente, sobre todo entre 1975 y 1990, con excepción de un periodo difícil entre 1982 y 1987, que corresponde a los años de la crisis económica de México. No obstante, a pesar del gran número de enfoques que han existido en México en 30 años, es evidente la existencia de 5 grandes escuelas en la Psicología: Conductismo, Psicología Transcultural, Psicología Cognoscitiva de orientación norteamericana, Psicología Social de orientación norteamericana y enfoque Psiquiátrico-Psicométrico (Galindo, 2000 y Harrsh, 2005).

Un análisis más diferenciado muestra que dos de esos enfoques han sido grandes movimientos históricos en la Psicología mexicana: la Psicología Transcultural y la Psicología Conductual (Conductismo). Ninguna de las dos son escuelas como las demás, que se mantienen dentro de un ámbito académico, limitado a una universidad, una facultad, un campo de investigación, un área de aplicación o un grupo de trabajo. A diferencia de los otros enfoques, la Psicología Transcultural y el Conductismo tienen un carácter revolucionario reconocible en rasgos como los siguientes (Harrsh, 2005):

1) Se consideran a sí mismas la expresión más avanzada de la ciencia psicológica. Constituyen entonces una concepción de la Psicología que trasciende los límites entre áreas y campos de investigación y de aplicación.

2) Muestran una gran capacidad para difundirse: forman discípulos, transforman currículos universitarios, fundan sociedades científicas y centros de investigación, realizan investigaciones sistemáticas durante décadas, organizan congresos y publican libros y revistas.

3) Extienden su influencia no sólo a otras universidades, sino también a instituciones públicas y privadas del país en las que laboran Psicólogos, con lo cual cambian el perfil profesional de la disciplina.

Por lo que respecta a la Psicología Transcultural, este movimiento se inició alrededor de 1959, estrechamente vinculado con los Psicólogos de la Universidad de Texas en Austin, y alrededor de la figura de Rogelio Díaz Guerrero. Este primer gran movimiento de la Psicología mexicana predominó entre 1959 y 1973 y sigue existiendo en la actualidad, aunque ha perdido su fuerza original.

En colaboración con la Universidad de Texas, en 1951 se funda la "*Interamerican Society of Psychology*" con su rama mexicana, la "Sociedad Mexicana de Psicología". Durante más de tres décadas, esta sociedad interamericana ha organizado numerosos congresos en México y América Latina y ha publicado regularmente la Revista Interamericana de Psicología. Galindo (2000) señala que en 1966 el plan de estudios de la licenciatura en Psicología de la UNAM es reformulado para darle un contenido más científico; la orientación cognoscitiva, la estadística y la psicometría adquieren entonces un papel más importante, mas no la Psicología Aplicada; este plan se limita únicamente a la teoría, caso contrario a las ENEP's, particularmente en Iztacala, que en los años 70s surge con un Plan de Estudios orientado al perfil de Investigación y Aplicación así como Intervención Psicológica

desde la perspectiva Conductista. El objetivo de esta escuela es claro: crear una Psicología científica y mexicana. El desarrollo de una Psicología de orientación social significa investigar las características psicológicas de los mexicanos a través de cuestionarios y tests.

Producto de la Psicología Transcultural tenemos las investigaciones en las cuales se estudiaron el significado afectivo de los conceptos, realizadas en colaboración con Osgood, abordan principalmente el diferencial semántico del idioma español (el significado subjetivo de un corpus de palabras). Los resultados, en lo referente a México, fueron publicados por Díaz Guerrero y Salas (1975; en Galindo, 2000); uno de sus planteamientos centrales es proponer el diferencial semántico ahí desarrollado como técnica de medición para los países de habla española.

En marzo de 1967 se celebra en la ciudad de Jalapa, Veracruz, el Primer Congreso Mexicano de Psicología, organizado conjuntamente por la Sociedad Mexicana de Psicología (dirigida por Rogelio Díaz Guerrero) y un Comité Organizador presidido por Emilio Ribes Iñesta, bajo los auspicios de la Universidad Veracruzana. Las Memorias de este congreso, publicadas en 1974 por la UNAM muestran claramente que para esas fechas ya existía un grupo de Psicólogos conductistas sólidamente establecido en la Universidad Veracruzana. Este segundo gran movimiento de la Psicología mexicana no sólo ha pretendido crear una Psicología científica y "propia", sino también una Psicología socialmente aplicada (Galindo, 2000 y Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López; 1980).

La primera etapa se limita a la Universidad Veracruzana, de 1965 a 1971. Ahí se establece por primera vez una carrera de Psicología con currículum Conductista y se funda el primer centro de educación especial para niños discapacitados (Ribes y Peralta, 1972; Ribes, 1972; López, 1972 y 1974, y Rayek y Ribes, 1977, en Galindo 2000). El llamado "Grupo Jalapa" se mudó en 1971 a la UNAM donde, con otros colegas de orientación Conductista ahí establecidos, inicia una serie de

investigaciones teóricas, experimentales y aplicadas que abarcan prácticamente todos los campos de la Psicología y convierten a esa universidad en centro de difusión de la Psicología conductual para los países hispanohablantes. Así, en 1972 se funda en la UNAM un laboratorio para análisis experimental de la conducta que se convierte en modelo para otros fundados en diferentes universidades.

En 1973 se fundan las primeras Facultades de Psicología del país, primero en la Universidad Veracruzana y luego en la UNAM. Ese mismo año, la profesión de Psicólogo es oficialmente reconocida por el estado. Aunque desde entonces se hacen intentos por formar un Colegio Nacional de Psicólogos, esto se logra apenas en 1987. Dentro del proceso de expansión de los estudios de Psicología, en 1975-1976 se abren las escuelas de Psicología de la flamante Universidad Autónoma Metropolitana y la UNAM funda dos nuevas sedes universitarias destinadas a las ciencias de la salud, en donde también se forman Psicólogos: la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala (ENEP-Iztacala) y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza (ENEP-Zaragoza). Los Psicólogos conductistas aprovechan la ampliación de la UNAM para aplicar en la ENEP-Iztacala un currículum totalmente Conductista orientado hacia la formación práctica en áreas consideradas prioritarias para la sociedad mexicana; esfuerzos semejantes no llegan a consolidarse en la ENEP-Zaragoza (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López 1980; Galindo, 2000 y Harrsh, 2005) .

Para los conductistas, la conducta es el objeto de estudio de la Psicología, así, la tarea de ésta es el estudio objetivo de la conducta y su instrumento de investigación es la metodología operante. Los Psicólogos deben dominar los principios de la modificación de conducta para ser capaces de resolver problemas en diferentes campos: en la educación y el desarrollo infantil, en la educación especial, en el terreno social, en la solución de problemas clínicos, en la industria y el trabajo y en el campo de la salud en general. Esta lógica regula la enseñanza, la investigación y la práctica en los ámbitos dominados por los conductistas.

Las primeras publicaciones del movimiento dan cuenta de las preocupaciones anteriores: las ventajas de la modificación de conducta, su aplicación a la educación de niños, a pacientes psiquiátricos, a niños con necesidades educativas especiales, al estudio del desarrollo infantil y de la conducta verbal, a la educación de adultos y a la industria (Galindo, 2000; Harrsh, 2005).

Las aportaciones duraderas de este movimiento pueden resumirse de la manera siguiente (Harrsh, 2005):

1.- La investigación amplia y sistemática, a veces en campos nuevos en México, con métodos y técnicas modernos.

2.- La investigación y el desarrollo sistemáticos de procedimientos aplicados para la educación, la Psicología Clínica, la Psicología Social y la Psicología del Trabajo.

3.- La fundación de numerosos centros de investigación, de Psicología aplicada y de formación profesional en México y en otros países de América Latina.

4.- La organización regular de congresos, simposios y reuniones científicas a nivel nacional e internacional.

El movimiento Conductista modernizó a la Psicología mexicana y le proporcionó un sitio distintivo en el mundo de lengua castellana. Mientras que esfuerzos semejantes en el pasado fueron obra de personas aisladas, este movimiento logra dar a la Psicología un estatus moderno, aceptado y reconocido en la sociedad (Galindo, 2000).

A pesar de sus logros, la fuerza del movimiento Conductista parece haber disminuido a finales de los ochentas. El apasionamiento ingenuo de los conductistas

por la modificación de conducta en los primeros tiempos inició un evidente proceso de diferenciación desde finales de los setentas.

Un caso especial dentro del enfoque son los trabajos en el campo de la Psicología Industrial o del Trabajo, en el que se distingue Arias Galicia con una obra voluminosa, así como también Gutiérrez y Castaño y Sánchez Bedolla; este último proporciona un panorama de la Psicología Industrial en México hasta 1976 desde una perspectiva crítica (Harrsh, 2005).

El surgimiento de la Psicología Industrial/Organizacional en México tiene sus bases en la intervención del Psicólogo profesional en la aplicación de pruebas psicométricas en los procesos de selección de las empresas, seleccionando al personal con las mejores habilidades y aptitudes para poder desempeñar las actividades que se le solicitaran dentro de la misma, así mismo la entrevista y otras técnicas como lo es la evaluación de desempeño, capacitación y análisis de relaciones laborales permitieron que no solamente se limitara al Psicólogo a la selección de personal o a la atención clínica del mismo, sino que también permitió y se le requirió dominara otras actividades pertinentes al área, siendo también la globalización un factor social político determinante para ampliar el perfil y competencias del Psicólogo Industrial/Organizacional.

2. COMPETENCIAS LABORALES.

El concepto de competencia es utilizado con frecuencia en las empresas a nivel mundial para designar un conjunto de factores o elementos asociados al éxito en el desempeño de las personas por lo que es necesario tener en cuenta algunos elementos expuestos por varios autores y poder comprender mejor el origen de la idea competencias.

El vocablo “competencia” ha sido utilizado como concepto clave en diversas formulaciones teóricas, desde hace más de cuarenta años, primero en la disciplina de la planificación curricular (enfoque educativo), también se ha utilizado el vocablo en el enfoque funcional de origen británico, también conocido como normalización y certificación de la competencia laboral. En ambos enfoques, se le concibe como la cualidad de ser competente. Sin embargo, la relevancia de las competencias en el mundo empresarial surge luego de los ya famosos hallazgos del doctor David Mc Clelland, en 1973, en este enfoque las competencias se refieren a atributos personales para alcanzar el éxito en el desempeño de roles específicos, esto a partir de sus trabajos realizados desde la década de 1960 y sus experiencias posteriores durante la década siguiente, los cuales le llevaron a concluir que el desempeño exitoso de los individuos en roles o cargos están vinculados a ciertas características subyacentes a la persona, a las cuales denominó competencias (Catalano, Abolió y Sladogna, 2004).

Considerándose a las competencias como atributos personales se contemplan como objeto de estudio de la Psicología ya que las competencias a nivel social y laboral se manifiestan por medio de procesos cognitivos conductuales.

2.1 Antecedentes y Definición.

Parsons en 1949 elaboró un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables. Una de estas variables era el concepto de Achievement vs. Ascription, que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados concretos en vez de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria. Diez años después, Atkinson, en 1958, logró demostrar de forma estadística la utilidad del dinero como un incentivo concreto que mejoraba la producción siempre que el mismo estuviese vinculado a resultados específicos (Catalano et al., 2004).

A principios de la década de los sesenta, el profesor de Psicología de la Universidad de Harvard, David McClelland, propuso una nueva variable para poder entender el concepto de motivación: Performance / Quality, considerando el primer término como la necesidad de logro (resultados cuantitativos) y la segunda como la calidad en el trabajo (resultados cualitativos). Siguiendo este enfoque McClelland se planteó los posibles vínculos entre este tipo de necesidades y el éxito profesional: si se logran determinar los mecanismos o niveles de necesidades que mueven a los mejores empresarios, podrán seleccionarse entonces a personas con un adecuado nivel en esta necesidad de logros, y por consiguiente formar a las personas en estas actitudes con el propósito de que estas puedan desarrollarlas. Estos resultados conllevaron a que los estudios de este tipo proliferaran en el mundo laboral, todos querían encontrar la solución que posibilitara a las empresas ahorrar en tiempo y dinero en los procesos de selección de personal. No obstante, por una razón u otra, la problemática universal en torno a qué formación debe poseer la persona, y cuán adecuada debería ser para desarrollar con éxito el puesto, aún no estaba resuelta satisfactoriamente. McClelland también demostró que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó

competencias, que permitieran una mejor predicción del rendimiento laboral. Durante estas investigaciones encontró que, para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que son solamente promedio (Catalano et al., 2004).

Debido a esto, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a la evaluación de factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo.

Conforme a lo anteriormente descrito, existen diversos significados asociados al vocablo competencia, con aplicaciones e implicaciones metodológicas distintas, por lo que no existe un concepto de competencia, entendido como categoría de análisis, con un significado universalmente aceptado. La realidad es que existen varias concepciones o significados otorgados a este vocablo. El enfoque de las competencias es más bien de corte cognitivista o constructivista, siguiendo rastros metodológicos de Brunner con la estructuras de aprendizaje; de Ausubel y el aprendizaje significativo; de Vigotsky aplicando el factor de mediación o tutoría; o de Bandura y el aprendizaje social (Catalano, et al., 2004; Merterns, 1996).

El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia laboral se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran en la actualidad a nivel global. Merterns (1996) asoció las competencias laborales con la generación de ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos, así mismo plantea que es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de las década de los ochenta. A su vez propone que estrategias empresariales hacia el mejoramiento de la competitividad han generado elementos

de diferenciación a partir de la estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte de su entorno, de este modo se construyeron redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etcétera; se crearon verdaderas estructuras virtuales en las que, lo importante no eran los activos físicos y financieros, sino otros intangibles muy valiosos, como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, entre otros.

Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano; la contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así se aprecia que el surgimiento del enfoque de competencia laboral está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de recursos humanos. En la literatura se habla de competencias laborales o competencias profesionales, en muchas ocasiones indistintamente. El criterio utilizado en este sentido es que el concepto competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio, con el concepto competencia, todos creen saber que hablan, unos a favor, otros en contra y otros con indiferencia, sin embargo es un concepto muy controvertido. Éste se puede ver desde el punto de vista de la empresa, como una conformación psicológica y desde el punto de vista del diseño curricular, en el proceso de formación profesional (Merterns, 1996).

El concepto de competencias ha sido un dilema para muchas empresas, el querer implementar tal concepto ha llevado a los directivos empresariales y consultores organizacionales a analizar detalladamente la teoría y diseñar estrategias que permitan estructurar una propuesta metodológica para el diseño de un modelo de competencias laborales al interior de cada organización, es así que las competencias tienen que ver en este caso con una combinación integrada

de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno de diversos contextos, la flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para las personas (Irigoin y Vargas, 2002).

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral, sin embargo, la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada, a continuación se presentan algunos de los conceptos:

1. La competencia laboral es la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo (Agudelo, 1998).
2. Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).
3. Mertens (1996), por su parte aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.
4. La competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y evalúa en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son

necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo (CONOCER, 1999).

Lo anterior es una buena muestra del enfoque de competencias centrado en los atributos de la persona, muy utilizado en los procesos de gestión de recursos humanos por competencias. Este enfoque se centra en la definición de competencia como atributos de las personas que les permiten lograr un desempeño superior, originado en las investigaciones de David McClelland.

2.2 Tipos y niveles de competencia.

Se han construido diferentes y variadas tipologías de las competencias, desde clasificaciones generales realizadas en un sistema nacional, como lo es el caso del sistema inglés y del sistema mexicano de certificación de competencias, hasta clasificaciones hechas a la medida de las necesidades de una determinada organización, como es el caso de empresas que realizan sus propias divisiones en dos o más grupos de competencias. Los criterios que se utilizan para tipificar corresponden frecuentemente al grado de generalidad de la competencia respecto a distintos campos o dominios (Irigoin y Vargas, 2002).

Por lo que respecta al sistema mexicano se distinguen tres tipos de competencias:

Básicas.- Vinculadas a niveles generales como lo es la lectoescritura, aritmética, etcétera.

Genéricas o transversales.- Refiere al trabajo en equipo, comunicación efectiva, etcétera.

Específicas.- Aquellas que son propias de un cargo o trabajo determinado.

Vargas (2004) menciona que un ejemplo del enfoque de competencias se centra en los atributos personales que se encuentran en el informe conocido como SCANS (Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills) que clasificó dos grandes grupos, uno de base y el otro de competencias transversales (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Niveles de Competencias (Vargas, 2004).

Competencias básicas.	Competencias transversales.
<p style="text-align: center;">1. Habilidades básicas.- Lectura, redacción, aritmética, matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.</p>	<p style="text-align: center;">1. Gestión de recursos.- Tiempo, dinero, materiales y distribución, personal. Relaciones interpersonales.- Trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.</p>
<p style="text-align: center;">2. Aptitudes analíticas.- Pensar creativamente, tomar decisiones, solución de problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.</p>	<p style="text-align: center;">2. Gestión de información.- Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, uso de computadoras.</p>

Tabla 1 (CONTINUACIÓN). Niveles de Competencias (Vargas, 2004).

Competencias básicas.	Competencias transversales.
<p>3. Cualidades personales.- Responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.</p>	<p>3. Comprensión sistémica.- Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar y diseñar sistemas.</p>
	<p>4. Dominio tecnológico.- Seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.</p>

La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad que debe exhibir el desempeño), el campo de aplicación (área física, materiales, personas y herramientas con las que el trabajador interactúa), así como los conocimientos requeridos, en este arreglo se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía (Vargas, 2004): Variabilidad; Responsabilidad por recursos; Aplicación de conocimientos básicos; Amplitud y alcance de las habilidades y destrezas; Supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

Irigoin y Vargas (2002) mencionan que una vez identificadas las áreas ocupacionales, el otro eje que completa el marco nacional es el que contiene los niveles de competencia, cuya principal finalidad es diferenciar el grado de complejidad de las ocupaciones. Un nivel de competencia determinado compromete variables como la rutina, el ambiente laboral, la toma de decisiones,

la influencia en el trabajo de otros, la capacidad de manejar recursos. Cuanto más alto el nivel de competencia, mayor la variedad de contextos en que se da el desempeño y menor el grado de supervisión recibido.

El sistema de las Calificaciones Vocacionales Nacionales (National Vocational Qualifications) de Inglaterra distingue cinco niveles. Los niveles van desde el 1, que corresponde a actividades mayoritariamente de rutina y predecibles, realizadas por un auxiliar administrativo o secretarial hasta el valor 5, que exige una substancial responsabilidad, autonomía, conducción del trabajo de otros gestores, asignación de recursos, análisis, diagnóstico, planificación y evaluación (Irigoin y Vargas, 2002; Vargas, 2004). Los niveles de competencia de este sistema son:

Nivel 1.- Ocupaciones en las que se aplica el conocimiento a un reducido grupo de labores, rutinarias o predecibles en su mayoría.

Nivel 2.- Ocupaciones en las que se aplican conocimientos en una amplia e importante gama de actividades laborales, realizadas en diversos contextos.

Nivel 3.- Competencia en una gran gama variada de trabajo, desempeñada en diferentes contextos, usualmente complejos y no rutinarios. Alto grado de responsabilidad y autonomía.

Nivel 4.- Amplia gama de actividades complejas (técnicas o profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Tiene responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos.

Nivel 5.- Aplica una gama significativa de principios fundamentales y de técnicas complejas en una amplia variedad de contextos frecuentemente impredecibles.

Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación.

2.3 Identificación de competencias.

Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se movilizan con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir, desde el puesto de trabajo, hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo. Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias, entre las más utilizadas se encuentran el Análisis Funcional, y el Desarrollo de un Curriculum (DACUM) con sus variantes SCID y AMOD (Irigoin y Vargas, 2002; Vargas, 2004; Merterns, 1996).

Los cambios en los contenidos ocupacionales y en las formas de organización del trabajo, así como las nuevas exigencias en el desempeño competente de los trabajadores, han demostrado que los métodos científicos de análisis de puestos son actualmente obsoletos. La tradicional diferenciación entre quien hace y quien decide se diluye en las nuevas formas de organización de equipos de trabajo autónomos y en la disminución de los niveles medios, típica de las estrategias de aplanamiento organizacional (Vargas, 2004).

Actualmente se han perfeccionado varias metodologías para el análisis ocupacional que pretenden identificar contenidos ocupacionales y facilitar la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en una ocupación, por lo que resulta importante a partir de la definición de dicho concepto, es así que el análisis funcional es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar definida a

nivel de un sector ocupacional, una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios, se pueden desarrollar análisis funcionales con diferentes niveles de inicio: un sector ocupacional, ocupaciones transversales a varios sectores, o una ocupación esto; hace evidente la flexibilidad del análisis funcional. Aunque fue diseñado como una herramienta de análisis para una escala amplia, también puede ser útil en el análisis de ocupaciones en determinados subsectores o aun en organizaciones específicas (Mansfield y Mitchell, 1996, en Vargas, 2004).

En México, el análisis ocupacional es el equivalente del análisis funcional a nivel laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1986) lo definió como una metodología enfocada a la obtención, ordenación y valoración de datos relativos a los puestos de trabajo, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y las habilidades, conocimientos, responsabilidades y exigencias requeridos a los trabajadores para su mejor desempeño. Por ello se recaba la información en los centros de trabajo, se clasifican en ocupaciones los puestos relacionados entre sí y se integran en un catálogo.

El análisis ocupacional fue muy utilizado en la década de los ochenta y aún hoy en día se aplica en algunos casos, su fórmula básica radica en definir la sentencia inicial del trabajo: ¿Qué, Para qué y Cómo lo hace el trabajador? Incluye también el enunciado de las habilidades y destrezas necesarias, así como los conocimientos aplicados. Un aspecto notorio es la inclusión de características físicas tales como la coordinación, la destreza y los diferentes tipos de esfuerzo o desplazamiento físico en una determinada labor (Merterns, 1996).

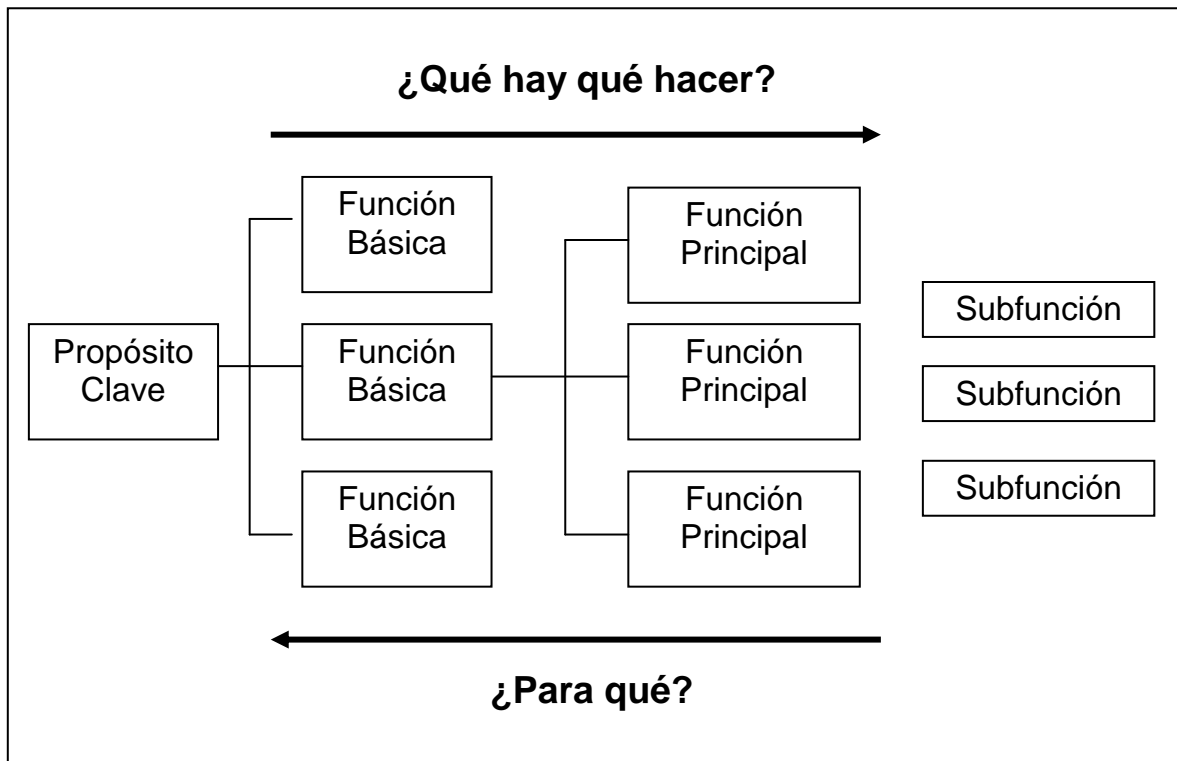
- **Análisis Funcional.**

El Análisis Funcional no es un método exacto, lo que sí es, es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia

deductiva. Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre, es ideal realizarlo con un grupo de trabajadores que conozcan la función analizada, su valor como herramienta parte de su representatividad, en su elaboración se siguen ciertas reglas encaminadas a mantener uniformidad de criterios, la redacción del propósito principal, propósito clave, o función clave de la empresa, se suele elaborar siguiendo la estructura verbo, objeto, condición (Vargas, 2004).

El mapa funcional consiste en una metodología de investigación que permite reconstruir (luego de desarrollar una serie de etapas) las competencias que debe reunir un/a trabajador/a para desempeñarse competentemente en un ámbito de trabajo determinado (Catalano, et. al., 2004); el mapa funcional, o árbol funcional, es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Su forma de “árbol” (dispuesto horizontalmente) refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, éste se desglosa sucesivamente en las funciones constitutivas (Vargas, 2004), de hecho, las ramas del árbol son “causas” ligadas gráficamente hacia la izquierda (o hacia abajo, según se haya dibujado) con sus respectivas “consecuencias”. Si se lee de abajo hacia arriba (o de izquierda a derecha) se estaría respondiendo el “cómo” una función principal se lleva a cabo mediante la realización de las funciones básicas que la integran. En sentido contrario, de derecha a izquierda se estaría respondiendo el “para qué” de cada función que se encuentra en el nivel inmediatamente siguiente (Ver Figura 1).

Figura 1. Esquema general de un Mapa Funcional (Vargas, 2004).



El análisis funcional se centra en lo que el trabajador logra, es decir, en los resultados, nunca en el proceso que sigue para obtenerlos, esa es su principal diferencia con los análisis de tareas y análisis de puestos.

La función principal, o propósito clave, es el punto a partir del cual se desarrolla el mapa funcional; es el vértice del que se desprenden sucesivamente las funciones productivas con la lógica “¿Qué hay que hacer para que esto se logre?”.

El propósito clave describe la razón de ser de la actividad productiva, empresa o sector, según sea el nivel en el cual se está llevando a cabo el análisis. Su descripción debe ser lo más concreta posible; deben evitarse los adornos típicos de las declaraciones de misión utilizadas en trabajos relacionados con definiciones de política empresarial, como ejemplo tenemos:

“Reclutar y seleccionar al personal idóneo para poder tener un equipo de trabajo productivo y así disminuir la rotación de personal”

Usualmente el propósito clave se redacta utilizando un verbo que describe una acción sobre un objeto (el producto obtenido) y cierra enunciando una condición relacionada con la función descrita, el propósito clave describe lo que es necesario lograr, se centra en mostrar el resultado de la actividad productiva bajo análisis (Benitez, 2004; Vargas, 2004).

El proceso de desglose de las funciones se hace siguiendo la lógica de causa – efecto, al realizar el desglose se debe verificar lo que debe lograrse para alcanzar el resultado descrito en la función que está siendo desglosada, de este modo el desglose de una función en el siguiente nivel está representando lo que se debe lograr para que dicha función se lleve a cabo, la pregunta clave en el desglose es ¿Qué hay que hacer para que esto se logre? (Bunk, 1994; Vargas, 2004).

El mapa funcional no es una representación de procesos de trabajo, tampoco intenta describir gráficamente el proceso, sino las funciones productivas necesarias para alcanzar el propósito clave, al elaborarlo debe cuidarse de no incluir descripciones de operaciones o tareas, es el caso de la función “trabajar en condiciones de seguridad”, la cual no debe describirse en términos de “colocarse el casco” o cualquier otro elemento de protección, esto último como ejemplo; las etapas en la realización del análisis funcional son:

- ψ Conformar el comité de normalización
- ψ Capacitar al comité
- ψ Aplicar principios básicos y procedimiento de desglose del análisis funcional
- ψ Verificación del mapa funcional
- ψ Validación del mapa funcional

Entre las más importantes reglas para elaborar el análisis funcional están:

- ψ El análisis funcional se aplica de lo general a lo particular.- Se inicia con la definición del propósito clave de la organización y concluye cuando se llega al nivel en que la descripción cubre funciones productivas simples (elementos de competencia) que pueden ser desarrolladas por un trabajador.
- ψ El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas) separándolas del contexto laboral específico.- Se trata de incluir funciones cuyo inicio y fin sea plenamente identificable, no se trata de describir las tareas circunscritas a un puesto de trabajo, más bien de establecer las funciones desarrolladas en el contexto del ámbito ocupacional en el que se llevan a cabo.

Esto facilita la transferencia de dichas funciones a otros contextos laborales y evitan que queden reducidas a un puesto específico, un claro ejemplo se obtiene en la función: “transportar materiales, personas o valores”; tal función puede describir el trabajo de un conductor de camión, autobús, coche blindado o taxi. Normalmente las subfunciones que aparecen en el cuarto nivel de desagregación ya incluyen logros laborales que un trabajador es capaz de obtener, al llegar a este punto (lo que puede ocurrir también en el quinto nivel de desglose) se está hablando ya de “realizaciones” o “elementos de competencia” (Catalano et al., 2004).

- **Método DACUM (Developing a Curriculum).**

DACUM es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Ha sido especialmente impulsado y desarrollado en el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad del Estado de Ohio, en Estados Unidos. Este método es rápido para efectuar a bajo costo el análisis ocupacional.

Utiliza la técnica de trabajo en grupos conformados por trabajadores experimentados en la ocupación bajo análisis. Para hacer un taller utilizando DACUM se conforman grupos de entre cinco y doce personas, quienes, orientados por un facilitador, describen lo que se debe saber y “saber hacer” en el puesto de trabajo, de manera clara y precisa (Catalano et al., 2004; Vargas, 2004).

El resultado se suele expresar en la llamada “Carta DACUM” o “Mapa DACUM” donde se describe el puesto de trabajo a partir de las competencias y subcompetencias que lo conforman, en este punto puede existir una notable diferencia entre el concepto de competencia con el que se aborda el análisis funcional y el que utiliza el DACUM. Para este último, una competencia es la descripción de grandes tareas, y es a la vez, la suma de pequeñas tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias, conforman la descripción de las tareas de un puesto de trabajo. En cambio, en el análisis funcional no se describen las tareas, sino que se identifican los resultados que son necesarios alcanzar para lograr el propósito clave.

Los ejemplos disponibles de cartas DACUM (Ver Tabla 2) muestran usualmente competencias descritas como operaciones o tareas. Las reglas para describir unidades y elementos de competencia que utiliza el análisis funcional, no se aplican explícitamente en el DACUM (Vargas, 2004).

Tabla 2. Ejemplo del enunciado de una Carta DACUM (Vargas, 2004).

Carta DACUM
Competencia A: Preparar los platillos de comida
Subcompetencia A1: comprar los alimentos
Subcompetencia A2: lavar los alimentos
Subcompetencia A3: cortar los alimentos
Subcompetencia A4: cocinar los alimentos, etcétera.

Los principios básicos del DACUM son:

1. **Los trabajadores expertos pueden describir su trabajo más apropiadamente que ningún otro.** Quienes se desempeñan en las ocupaciones objeto de análisis y desarrollan bien su trabajo son verdaderos expertos en tal tipo de trabajo. Aunque los supervisores y gerentes de línea pueden conocer mucho sobre el trabajo desarrollado, usualmente carecen del nivel de experticia necesario para hacer un buen análisis de tal trabajo.
2. **Una forma efectiva de definir una ocupación consiste en describir las tareas que los trabajadores expertos desarrollan.** Un trabajador puede desempeñar una variedad de tareas que sus compañeros de trabajo y clientes internos aprecian mucho. En esto, las actitudes y el conocimiento por sí solos no son suficientes; su forma de hacer bien las cosas implica el desarrollo de actividades, que si son conocidas por la empresa, pueden facilitar una mejor capacitación para todos los demás.
3. **Todas las tareas, para ser desarrolladas correctamente, demandan la aplicación de conocimientos, conducta y habilidades, así como el uso de herramientas y equipos.** DACUM da importancia a la detección de los factores que explican un desempeño exitoso, por lo cual se orienta a establecer, no sólo las tareas, sino también a obtener la lista de tales factores. Especifica además las herramientas con las que interactúa el trabajador para facilitar el entrenamiento práctico.

El método DACUM se ha utilizado para analizar ocupaciones a nivel profesional, directivo, técnico y operativo. Su uso como metodología para analizar procesos y sistemas en la industria se ha popularizado en Estados Unidos, Canadá y algunos países de América Latina, su uso es particularmente promovido para orientar la elaboración de los programas formativos y disolver la brecha entre el contenido de los programas de formación y lo que realmente ocurre en el trabajo (Irigoin y Vargas, 2002; Vargas, 2004).

2.4 La educación basada en competencia laboral.

Durante los años setenta se realizaron diversos estudios referentes a la educación por competencias, economistas como Shultz (1972, en Andrés, 2001) a quien se considera fundador de la Economía de la Educación y verdadero precursor de la Teoría del Capital Humano, junto con otros colegas, identificaron los factores que contribuyen al crecimiento económico de los países y detectaron la existencia de un factor residual, compuesto por las capacidades poseídas por el trabajador y la educación reducida por éste, que influye considerablemente en su progreso económico, dando origen a la Teoría del Capital Humano, que se define como aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan a la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, considerando que los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producen un tipo de rendimiento positivo.

El concepto de Capital Humano, tal como lo señala Beck (1993, en Andrés 2001; Chiavenato, 2000), se emplea para establecer una relación entre la inversión que la organización hace en el desarrollo de sus recursos humanos, fundamentalmente a través de la educación y la formación, y el beneficio que esta inversión genera tanto para la organización como para el individuo. No obstante, esta teoría acepta que el capital humano no es el único determinante del bienestar económico de un país, sino que también depende de la inversión en otros capitales, así como el entorno del mercado (Becker, 1996, en Andrés, 2001). De ahí la importancia de abordar los conceptos de educación y formación.

La acción de educar (del latín educare) implica no entrenar ni condicionar, sino extraer, arrancar, representa la necesidad de traer del interior del ser humano sus potencialidades interiores. La palabra educar significa exteriorización de estos estados latentes y del talento creador de la persona. Todo modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento y desarrollo debe garantizar al ser

humano la oportunidad de ser lo que se pueda ser a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas (Chiavenato, 2002).

Los procesos de desarrollo de las personas tienen estrecha relación con su educación, es por ello que surge la necesidad de buscar modelos educativos que amplíen la cobertura de la demanda; eleven la calidad del servicio; incrementen la pertinencia de los programas y generen esquemas flexibles y permanentes de capacitación, que aumenten las posibilidades de los trabajadores de acceder a empleos más productivos (Merterns, 1996; Chiavenato, 2002).

Una de las metodologías que ha demostrado grandes beneficios para responder adecuadamente a las necesidades de capacitación en el mundo contemporáneo es la Educación Basada en Normas de Competencia Laboral (EBNC) (Argüelles, 1997), la cual crea un ambiente de aprendizaje abierto, que habilita a los estudiantes la entrada o salida de programas curriculares en cualquier momento, permitiéndoles aprender a su propio ritmo por medio de los medios educativos y de capacitación más adecuados a sus necesidades propias y sobre todo, se concentra en motivar y facilitar el éxito de los educandos.

Una opción rudimentaria es la de proporcionar instrucción por medio del material impreso, pero un programa más efectivo deberá incluir materiales interactivos y audiovisuales (Tesar, 1997). En la Tabla 3 se observan con mayor detalle algunas de las diferencias que existen entre la educación tradicional y la EBNC.

Tabla 3. Características de la Educación tradicional y la EBNC (Tesar, 1997).

EDUCACIÓN TRADICIONAL	EBNC
<p>ψ Los desertores del sistema educativo tradicional no tienen otras opciones y no están preparados para satisfacer las necesidades del sector productivo.</p>	<p>ψ Elimina los problemas de deserción, ya que el proceso de aprendizaje se concibe como una acumulación de conocimientos útiles para la incorporación de los trabajadores al sector productivo.</p>
<p>ψ La capacitación para el trabajo está basada en programas académicos y no se complementa adecuadamente con la capacitación ofrecida en el trabajo.</p>	<p>ψ Las normas de competencia laboral permiten la integración de las diversas formas de aprendizaje.</p>
<p>ψ No existe estandarización en los resultados de las instituciones de la capacitación. Esto imposibilita la evaluación de los programas y de sus graduados.</p>	<p>ψ Se utiliza un sistema de certificación voluntario con credibilidad social que se basa en la demostración de los conocimientos y habilidades adquiridas empíricamente en el ejercicio de una ocupación.</p>
<p>ψ No reconoce ni otorga validez a formas diferentes a aquellas utilizadas por el sistema educativo tradicional.</p>	<p>ψ Con el SNCL y su certificación, el mercado cuenta con un instrumento de información que permite mayor claridad en la toma de decisiones y reduce los costos de transacción actuales.</p>
<p>ψ Los trabajadores no poseen información sobre la calidad de los cursos ni de su utilidad dentro del mercado de trabajo.</p>	<p>ψ El SNCL es objetivo, independiente y universalmente aplicable a todos los sectores y regiones del país, y provee un</p>
<p>ψ Los diplomas y certificados obtenidos al término de un</p>	<p>ψ El SNCL es objetivo, independiente y universalmente aplicable a todos los sectores y regiones del país, y provee un</p>

Tabla 3 (CONTINUACIÓN). Características de la Educación Tradicional y la EBNC (Tesar, 1997).

<p>programa no contienen información útil para el empleador acerca de las habilidades de los trabajadores.</p> <p>ψ Este sistema no ofrece incentivos que induzcan a una participación más activa de los empleadores en el proceso de capacitación de los trabajadores.</p>	<p>estándar uniforme que permite evaluar fácilmente las habilidades obtenidas por los individuos.</p> <p>ψ La participación del sector productivo es fundamental en este esquema, ya que es éste quien establece los resultados de la capacitación a través de su contribución en el desarrollo de SNC y del Sistema de Certificación.</p>
---	--

La educación basada en normas de competencia (EBNC) es una estrategia curricular e instruccional basada en módulos que permiten el logro de niveles más elevados de aprendizaje, mediante un control maestro sistemático y el seguimiento puntual de objetivos de aprendizaje ambiciosos implementados gradualmente.

La premisa que es fundamento de la formación basada en competencia señala que la mayoría de los estudiantes, sin considerar sus antecedentes educativos, son capaces de dominar cualquier habilidad, si es que aporta el tiempo y el método adecuado a sus necesidades. La adaptación de esta premisa convierte a los instructores y administradores en los responsables de un ambiente de aprendizaje que permite a los estudiantes instruirse en niveles diferentes de logro y se espera que todos ellos puedan y deban dominar los objetivos del programa (Chiavenato, 2002).

Un ambiente EBNC minimiza actividades de cátedra en grupos numerosos y se inclina hacia la educación personalizada, el estudiante aprende a diversos ritmos y por medio de estrategias alternas de aprendizaje.

2.5 Capacitación por competencias.

Promover el desarrollo de las personas no sólo es darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen en más eficientes en lo que hacen, sino darles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana. En la actualidad, las organizaciones se han percatado de ello y algunas han reestructurado y/o implementado programas que promueven el desarrollo de su personal.

Los procesos de desarrollo, desde un enfoque actual, siguen un modelo planeado (entrenar como parte de una cultura) cuyo esquema intencional (entrenar a todas las personas) mantiene una actitud proactiva (anticipándose a las necesidades) y una visión a largo plazo (mirando hacia el futuro), basándose en el consenso de las personas (se consultan y participan). Este modelo se aplica en una situación de inestabilidad y cambio (todo debe cambiar para mejorar) e innovación y creatividad (para construir un futuro mejor), para buscar lo provisional y variable, las organizaciones se dirigen con gran rapidez hacia el enfoque moderno (Chiavenato, 2002).

La principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica por una parte y la posibilidad de una inserción casi natural y continua en la vida productiva en la persona. El enfoque de enseñanza por problemas se combina muy bien con la formación por alternancia, que propone el ir y venir entre aula y práctica, esto respondería a uno de los problemas que tienen

las empresas de capacitación, que es la actualización de los trabajadores capacitados. Permite también responder mejor como empresa, a las expectativas de los trabajadores en materia de remuneración ante las competencias alcanzadas (Chiavenato, 2002).

Otra característica es la posibilidad de una enseñanza individualizada y el avance modular, lo que permite al individuo acoplar mejor sus atributos y capacidades personales con las necesidades de formación, también las pruebas son más estimulantes porque el estándar que se tiene que alcanzar no es un secreto, sino que lo sabe la persona de antemano y esto dirige sus esfuerzos de aprendizaje (Merterns, 1997).

Por su parte Peiró, (1990) menciona que las principales características de un programa de capacitación por competencias son:

1. Las competencias que los alumnos tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.
2. Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas y de conocimiento público.
3. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.
4. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente evidencia.
5. El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.

6. La instrucción es individualizada al máximo posible.
7. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
8. El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.
9. El ritmo de avance de la instrucción es individual y no por tiempo.
10. La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
11. Los materiales didácticos de estudio son modulares, incluyen una variedad de medios de comunicación, son flexibles en cuanto a materiales obligatorios y opcionales.
12. El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
13. Debe evitarse la instrucción frecuente en grupos grandes.
14. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
15. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas y funciones.
16. Requiere la participación de los trabajadores y el sindicato en la estrategia de capacitación desde la identificación de las competencias.

2.6 Formación y Evaluación de los aprendizajes en el proceso formativo basado en competencias.

Respecto al área profesional, la formación basada en competencias presenta ciertas características que se reflejan en el planeamiento curricular, en el planeamiento didáctico y en la práctica docente, involucra los aspectos correspondientes a la organización y a la gestión de los centros, al rol docente y a las modalidades de enseñanza y de evaluación (Benítez, 2004; Chiavenato, 2000; Bunk, 1994), el diseño curricular es el documento que sustituye al plan de estudios e incluye los distintos elementos pedagógico-didácticos de la propuesta formativa especificando:

- ψ Intenciones
- ψ Objetivos
- ψ Contenidos
- ψ Metodologías
- ψ Secuencia de contenidos
- ψ Selección de materiales
- ψ Criterios de enseñanza y de evaluación.

Un diseño curricular basado en competencias tiene las siguientes características:

- ψ Las capacidades que constituyen los objetivos generales del diseño curricular, son inferidas a partir de los elementos de competencia.
- ψ Adopta una estructura modular.
- ψ Desarrollan enfoque integrador respecto de todas sus dimensiones. Tiende a la integración de capacidades, de contenidos, de teoría y de práctica, de actividades y de evaluación.
- ψ Los criterios para la aprobación de los distintos módulos se basan en los criterios de evaluación establecidos en la norma.
- ψ Adopta para su desarrollo un enfoque de enseñanza – aprendizaje significativo.

La formación basada en competencias la conforman básicamente cuatro elementos (Benítez, 2004):

- 1. Introducción o marco de referencia.-** En él se describen sintéticamente las características del contexto productivo y del rol profesional, y las concepciones teóricas que, sobre la formación profesional, sostienen quienes elaboran el diseño curricular.
- 2. Objetivos Generales.-** Se refieren a las capacidades integradoras que se desarrollan durante todo el proceso formativo. Expresan la intención formativa de quienes elaboran el diseño. La formulación de los objetivos del diseño curricular conlleva procesos permanentes de análisis y de síntesis que considerarán, por un lado, las capacidades inferidas a partir de las características del desempeño establecidas en la norma, y por otro lado, el propósito clave del rol profesional. Los objetivos generales constituyen, en última instancia, los criterios para la evaluación y la acreditación de los aprendizajes alcanzados.
- 3. Estructura Curricular Modular.-** Consiste en el conjunto ordenado e integrado de módulos que conforman el diseño.
- 4. Estructura Curricular Modular.-** Consiste en el conjunto ordenado e integrado de módulos que conforman el diseño.
- 5. Carga Horaria.-** Está referida al conjunto de la estructura y a cada uno de los módulos que la integran.

La palabra evaluación implica una gama de definiciones que, según el contexto en que se ubique, adopta el propósito del mismo. Evaluar significa proporcionar información a través de medios formales, tales como criterios, mediciones y estadísticas, que sirvan como bases racionales para la formulación

de juicios en las situaciones de decisión. La evaluación debe ser objetiva, real sin prejuicios o tendencias que puedan distorsionarla; metódica, basada en modelos ampliamente experimentados y aprobados en su efectividad; completa, considerando en su análisis la mayor cantidad de variables, para que la interpretación sea correcta (Reza, 2000, en Ramos, 2001).

Por otra parte, Chiavenato (2000) menciona que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, ya que es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Es un medio que permite localizar problemas de supervisión de personal, integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, desacuerdos, desaprovechamiento de empleados con potencial más elevado que el requerido por el cargo, motivación, etcétera. Según los problemas identificados, la evaluación de desempeño puede ayudar a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización. El tratamiento de la evaluación en el proceso formativo debe estar considerado en relación con el enfoque de competencias, con el concepto de módulo y con sus implicancias para el desarrollo de la enseñanza y de la evaluación.

En función de lo expresado, tanto la elaboración del diseño curricular como la planificación, el desarrollo y la evaluación de los distintos módulos que se trabajen, deberán tener en cuenta una serie de principios fundamentales:

1. Las actividades formativas deben integrar el saber hacer flexivo al saber hacer y al saber ser un profesional en la ocupación o área de trabajo. Estos saberes se expresan o se infieren a partir de los descriptores de la norma de competencia y se vinculan fuertemente con las situaciones problemáticas de la práctica profesional.

2. Los procesos de enseñanza y de aprendizaje deben articular práctica – teoría – práctica, partiendo de la reflexión en torno a las acciones de trabajo. Las estrategias formativas deberán centrarse en la resolución de situaciones problemáticas habituales de la cotidianidad profesional.
3. La organización curricular debe prever la articulación entre práctica y teoría a través del diseño de los módulos centrados e torno a situaciones problemáticas derivadas del contexto laboral, y expresadas para su tratamiento en proyectos, actividades de mejora continua o búsqueda de soluciones apropiadas, entre otras alternativas.

La organización modular posibilita la integración de distintas dimensiones, entre ellas: capacidades – contenidos – actividades; teoría – práctica; formación trabajo – modalidades de evaluación.

El énfasis debe estar siempre colocado en el desarrollo de las capacidades y no en los contenidos como fines. Los contenidos pueden ampliarse y alcanzar aquellos demandados por la situación problemática que se esté resolviendo, es necesario tener en cuenta los ritmos diversos del aprendizaje individual. La planificación de actividades formativas alternativas – formuladas a partir del conocimiento de la heterogeneidad de la población objetivo- permite adecuar paulatinamente el avance al desarrollo de cada persona y del propio grupo, la evaluación de los procesos se diseña con el propósito de sistematizar la observación y reflexión de la actividad habitual, pasa así mejorar la enseñanza y el aprendizaje (Benítez, 2004).

Resulta fundamental la organización de equipos docentes que pueden constituirse para diseñar un módulo, un itinerario u otras formas que se consideren convenientes en función del proyecto pedagógico institucional; esta interacción enriquece la experiencia de cada participante y permite reducir los vacíos, las

zonas grises y las duplicaciones de esfuerzos. Simultáneamente, posibilita un mejor aprovechamiento del tiempo (Catalano et al., 2004).

2.6 Tipos de evaluación.

En la planificación y desarrollo de las actividades de evaluación, resulta necesario articular los distintos propósitos que ésta tiene. Estos surgen como respuestas a la pregunta ¿Para qué evaluar? Es decir, ¿Qué tipo de decisiones el docente necesitará tomar a partir de la información recogida en la evaluación? Si reflexionamos sobre nuestras prácticas, podemos afirmar que en muchas oportunidades evaluamos para determinar en qué medida los aprendizajes logrados coinciden con los objetivos propuestos, en este caso, se enfatiza el control; en otras instancias, nuestra intención es analizar y reflexionar sobre la enseñanza y el aprendizaje con la intención de establecer los ajustes que consideremos necesarios para mejorar ambos procesos; en este segundo caso, predomina la comprensión, además, en cada situación necesitamos conocer las condiciones iniciales para contextualizar y abordar en forma realista las actividades de planeamiento (Benítez, 2004).

Estos propósitos, de los que se derivan diferentes decisiones, permiten hacer referencia a distintos tipos de evaluación, que a la vez, requieren la selección y utilización de diversas estrategias, actividades e instrumentos para poder contar con información que resulte válida y significativa, así mismo, existe una relación entre la función que cumple la evaluación y el momento en el que ésta se realiza, por ejemplo, la evaluación cuyo propósito final es mejorar la acción, se efectúa de manera permanente; la evaluación que tiene un propósito administrativo se realiza al finalizar el proceso de enseñanza; y aquella que cumple una función diagnóstica, se organiza, fundamentalmente, al comienzo del proceso (Benítez, 2004; Agudelo, 1998).

- **Evaluación diagnóstica.**

El propósito de la evaluación diagnóstica es la obtención de información sobre la situación de partida de los sujetos, en cuanto a saberes y capacidades que se consideran necesarios para iniciar con éxito nuevos procesos de aprendizaje, el diagnóstico es una radiografía que facilitará el aprendizaje significativo y relevante, ya que parte del conocimiento de la situación previa y de las actitudes y expectativas de los alumnos. La situación de diversidad inicial en los alumnos que conforman un grupo de aprendizaje, plantea la necesidad de realizar la evaluación diagnóstica y de organizar un proceso de enseñanza en el que no haya integrantes que queden al margen de la misma, la evaluación diagnóstica puede aplicarse en distintos momentos, como lo es en el momento de la inscripción, en esta oportunidad, la evaluación diagnóstica se utiliza para evaluar si el postulante tiene el perfil de ingreso requerido para la instancia de formación en la que desea inscribirse, o si debería ser reorientado en otras alternativas de formación (Benítez, 2004).

En esta instancia se utiliza la Ficha de Inscripción para el registro de los datos de identidad, y la encuesta para obtener información sobre el desarrollo profesional de la persona en cuanto a competencias, dominio de técnicas, programas, procedimientos, entre otras variables; los primeros datos útiles para la evaluación diagnóstica se obtienen generalmente a partir de la ficha de inscripción. En ella se consigna información relativa a datos personales (nombre y apellido, sexo, edad); escolaridad; experiencia laboral (años de desempeño en el sector de actividad; experiencia en otros sectores; ocupaciones desempeñadas; expectativas sobre el curso). Dentro de la misma ficha se puede incluir la encuesta, la cual podemos utilizar con el propósito de recabar información para el diagnóstico de competencias y el dominio de técnicas, procedimientos y criterios que se ponen en juego, entre otros aspectos (Argüelles, 1997; Benítez, 2004).

- **Evaluación Formativa.**

La evaluación de los procesos de aprendizaje suele identificarse frecuentemente con la denominada evaluación formativa, cuyo propósito se vincula con el mejoramiento de la enseñanza y del aprendizaje; si como docentes se pretende atender a la diversidad de niveles, estilos y ritmos de aprendizaje de los alumnos, se debe reconocer cómo estos progresan - y cuáles son sus aciertos y dificultades - para poder actuar en consecuencia. La función de este tipo de evaluación es brindar información sobre los cambios que se producen –y los que se deberían introducir- para que el aprendizaje sea significativo. En la evaluación de los procesos de aprendizaje se pueden detectar las fortalezas y las debilidades existentes, con el propósito de efectuar ajustes que permitan mejorar el aprendizaje y la enseñanza. Los errores de los alumnos le permiten al docente saber quién necesita ayuda; tener indicios sobre lo que ocurre en el proceso de razonamiento; ayudar a transparentar los procesos seguidos; guiar la práctica, a su vez el error le proporciona información al alumno acerca de los progresos realizados; avances y retrocesos en el aprendizaje; tener en cuenta las necesidades para avanzar en el logro; contemplar los contenidos que ha aprendido bien y cuáles mal; considerar los errores cometidos (Benítez, 2004).

Evaluar los procesos de aprendizaje requiere que se establezca con claridad qué se pretende evaluar y cómo se va a evaluar el desarrollo de las distintas capacidades propuestas en los objetivos, una vez definido en qué evaluar, hay que interrogarse sobre el tipo de situación y las técnicas consideradas más adecuadas para indagar sobre aquello que hemos seleccionado, por ejemplo, los procedimientos pueden ser observados de manera directa en el contexto de la situación de aprendizaje, lo mismo sucede con la calidad de un producto, la habilidad para comunicarse de manera efectiva y la participación en el trabajo grupal (Argüelles, 1997; Benítez, 2004).

- **Evaluación de resultados.**

La evaluación de los resultados, o evaluación final, es aquella que se realiza para comprobar los aprendizajes o las capacidades desarrolladas por el alumno al concluir un periodo completo y autosuficiente, se trate de un módulo, curso, materia, etapa o ciclo y decidir si un alumno aprueba un módulo o un curso, y para otorgarle un certificado que acredite el término de una etapa o un nivel; puede cumplir, además, un papel diagnóstico respecto de períodos posteriores. Las decisiones derivadas de este tipo de evaluación, pueden trascender lo estrictamente pedagógico y repercutir, positiva o negativamente, en la vida privada y profesional de cada persona, esto se observa en aquellos casos en los que la calificación, título o certificado atribuido a una persona adquiere un valor en el que se confía para alcanzar el éxito o un puesto de trabajo, y que en el caso de no lograrlo, ésta queda excluida de la movilidad social o académica (Benítez, 2004).

En un enfoque de formación basada en competencias, interesa evaluar, en los contextos en que se desarrollan los procesos, no sólo lo que se ve sino también aquello que no se ve, aquello que hay que inferir y que en verdad, está sustentando lo que sí se ve, así mismo se considera que lo observable no se reduce a lo mensurable ya que puede ser apreciado en términos cualitativos. Esto depende de las distintas técnicas e instrumentos, pues algunos pueden volver más evidente lo que otros dejan de lado (Argüelles, 1997; Benítez, 2004).

Desde esa perspectiva, es importante saber cuáles son los motivos de la acción, los criterios éticos y técnicos que orientan las actividades y los fundamentos que sustentan la práctica, así como la capacidad para resolver problemas, comunicarse y toma de decisiones en los contextos específicos o particulares en los que la persona desarrolla su actividad.

2.7 Normalización de competencias.

Una vez identificadas las competencias su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas, usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común se convierte en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país) (Vargas, 2004).

La Estructura de Normas de Competencia Laboral contiene una serie de descriptores a partir de los cuales se pretenden reflejar las buenas prácticas profesionales esperables como piso de un determinado rol laboral (Catalano, Abolió y Slagdon, 2004; Agudelo, 1998). La validez de los descriptores, que se mencionan a continuación, debe ser acordada entre los actores.

1. **Unidad de Competencia:** función productiva que describe el conjunto de las actividades diferenciadas que serán cumplidas desde el rol laboral seleccionado.

2. **Elemento de competencia:** desagregación de la función principal que pretende especificar algunas de las actividades clave o la actividad crítica de la función. Una función según su complejidad o su variedad, puede especificarse en uno o en varios elementos de competencia:
 - ψ Criterios de desempeño: descriptor de las reglas o juicios técnicos y éticos que orientan a el/la trabajador/a y éste/a aplica en el ejercicio profesional.
 - ψ Evidencias de desempeño: descriptor de los signos que transparentan o sirven para controlar que un determinado proceso está siendo realizado de acuerdo a “buenas prácticas”

- ψ Evidencias de conocimiento: descriptor del conocimiento científico – tecnológico que permite al trabajador o a la trabajadora comprender, reflexionar y justificar los desempeños competentes.
- ψ Campo de aplicación: describe los diferentes contextos tecnológicos y organizacionales en los que puede insertarse una persona, y en los que puede ser evaluada para darle mayor universalidad a sus competencias.
- ψ Guía para la evaluación: establece los métodos de evaluación y las mejores formas de recolección de evidencias para acreditar o para certificar competencias.

En la unidad y en el elemento de competencia se consideran las actividades que pueden ser realizadas por un individuo. Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización, la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes, tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

Es necesario no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas, de este modo la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso – reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua, de igual forma es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere (Catalano et al., 2004). Con el objetivo de ejemplificar la estructura de una norma de competencia laboral se muestra la presentación clásica de la NCL utilizada en experiencias como en Reino Unido y México (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Presentación clásica de una norma de competencia (Catalano et al., 2004).

TÍTULO DE LA UNIDAD: La función productiva definida a ese nivel en el mapa funcional. Una Descripción general del conjunto de elementos.			
TÍTULO DEL ELEMENTO: Lo que un trabajador es capaz de lograr.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO Un resultado y un enunciado educativo que demuestra el desempeño del trabajador y por tanto, su competencia	EVIDENCIAS REQUERIDAS PARA EVALUACIÓN		
	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO		
	<table border="1"> <tr> <td>DESEMPEÑO DIRECTO Situaciones contra las cuales se demuestra el resultado del trabajo</td> <td>EVIDENCIAS DE PRODUCTO Resultados tangibles usados como evidencia.</td> </tr> </table>	DESEMPEÑO DIRECTO Situaciones contra las cuales se demuestra el resultado del trabajo	EVIDENCIAS DE PRODUCTO Resultados tangibles usados como evidencia.
DESEMPEÑO DIRECTO Situaciones contra las cuales se demuestra el resultado del trabajo	EVIDENCIAS DE PRODUCTO Resultados tangibles usados como evidencia.		
CAMPOS DE APLICACIÓN	EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN		
Incluye las diferentes circunstancias –en el lugar de trabajo, materiales y ambiente organizacional- en las que se desarrolla la competencia.	Especifica el conocimiento que permite a los trabajadores lograr un desempeño competente. Incluye conocimientos sobre principios, métodos o teorías aplicadas para lograr la realización descrita en el elemento.		
GUÍA DE EVALUACIÓN Establece los métodos de evaluación y la utilización de las evidencias para la evaluación de la competencia.			

Algunas de las competencias clave, en las que más se insiste hoy en día desde la óptica de la gestión de Recursos Humanos, no se generan en el conocimiento transmitido en los materiales educativos, sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar. Paradójicamente muchas veces se insiste en la generación de actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y anticipación; en medio de ambientes educativos en los que la unidad básica es el grupo, todos van al mismo ritmo y todos se someten a la misma cantidad y calidad de medios en un papel totalmente pasivo (Catalano et al., 2004; Irigoín y Vargas, 2002).

2.8 Certificación de Competencias.

Este concepto alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, es un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados, es una constancia de una competencia demostrada, se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación, ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y a las entidades que realizan la capacitación de su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello (Bunk, 1994).

El desarrollo o aprendizaje de la competencia se puede hacer a través de la experiencia o de un proceso llamado Formación Basada en Competencias (FBC), caracterizado principalmente porque el insumo ocupacional principal para su diseño es el referencial de competencias.

2.9 Competitividad Corporativa.

Es el conjunto de las competencias grupales e individuales que caracterizan a la organización. Según Merterns (1996), existen diferentes modelos, entre los más utilizados se encuentran:

- ψ El modelo Conductista: Orientado a la selección de los “más aptos”, y portador de dificultades para la identificación de los estándares y requerimientos técnicos. Está basado en los aspectos personales del desempeño laboral que son posibles de medición. Aunque contenga elementos de trabajo colectivo, el trabajador se ve incitado a la superación

individual. En este modelo la “competencia” describe fundamentalmente lo que un trabajador “puede” hacer y no “lo que hace”. Se centra en la identificación de las capacidades de la persona que la conllevan a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos y se suscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas.

- ψ El modelo Funcionalista: Basado esencialmente en la medición de resultados. Parte del objetivo principal y continúa con la desagregación de niveles hasta identificar las unidades de competencias y sus elementos. La característica fundamental de este análisis es que describe productos, no procesos. Con este método el trabajador obtiene reconocimiento de sus competencias en relación a la obtención y logro del objetivo principal. La aproximación funcional se refiere a desempeños concretos y predefinidos que la persona debe demostrar, derivados de un análisis de las funciones que componen el proceso productivo. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo, y se circunscribe a aspectos técnicos.

- ψ El modelo Constructivista: Es el método con mayor carga holística, con parámetros de inclusión social y formación integral, dimensión humana de la actividad y contexto social del trabajo. Se parte de la premisa que la participación plena de los individuos en la discusión y comprensión de problemas resulta crucial para la identificación de las “disfunciones” en la empresa. Es a partir de esa discusión e intercambio general que comienza a generarse la norma o estándar. Por ejemplo, en una empresa se hace conciencia entre todo el personal de que no se tienen definidas rutinas de mantenimiento preventivo, ni las técnicas para el predictivo. A la vez que se diseñan estas rutinas y técnicas, las competencias del personal implicado van emergiendo.

En la actualidad los modelos más recurrentes planteados y requeridos al personal son el funcionalista y el constructivista, modelos que continuamente se encuentran en evolución, no sólo para satisfacer las necesidades de la empresa, sino también para lograr satisfacer los intereses del equipo de trabajo y así poder tener mayor rentabilidad y productividad en beneficio de la organización.

2.10 Perfiles de competencias y su diseño.

Los perfiles de competencias definidos por las organizaciones para sus puestos o cargos son esencialmente conjuntos de competencias secundarias (holísticas a plenitud), y van con descripciones más o menos detalladas de pautas de conductas (dimensiones) que ejemplifican el desarrollo de una competencia. Los perfiles de competencias de puestos superan a los tradicionales perfiles de cargo o profesiogramas que comprenden funciones descritas en un plano puramente cognitivo, aquí el clásico contenido de trabajo del puesto expresado en funciones o tareas es superado por las competencias. La configuración del perfil de competencias, derivado de la actividad clave de Gestión de Recursos Humanos (GRH), denominada Análisis, diseño y descripción de puestos de trabajo, parte de la determinación rigurosa de las competencias del contenido del puesto o cargo, respondiendo esencialmente a ¿qué se hace?, ¿cómo se hace? y ¿para qué lo hace? (comprendiendo también el conjunto saber y querer hacer cuando se vaya a configurar el perfil de competencias de los candidatos al puesto). En ese profesiograma o perfil de competencias del puesto o cargo, las referidas competencias a determinar, estarán en íntima relación con los requisitos físicos y de personalidad, así como con las responsabilidades a contraer por el ocupante del puesto (Tesar, 1997).

Los perfiles de competencias presentan primordial importancia, porque la consideración de las "condiciones de trabajo", bajo cuya denominación son comprendidos los elementos esenciales ergonómicos y de seguridad e higiene ocupacional. Su ausencia de la mayoría de los perfiles de cargos existentes ha

sacado de contexto de los sistemas de trabajo las tareas o funciones, más inadmisibles cuando se trata de competencias a las que se suma la consideración de la cultura organizacional. Las malas condiciones de trabajo son antieconómicas. De nada sirve mejorar la disposición de un taller o los métodos de trabajo de un operario con procedimientos altamente técnicos ahorrando unos minutos en determinadas operaciones, si se pierden horas enteras a causa de las malas condiciones de trabajo en toda la empresa que, además, dañan a sus trabajadores (Tesar, 1997; Espinal, 2008).

Una vez concebido técnicamente, garantizando la participación en la toma de decisiones mediante expertos, el perfil de competencias de determinado puesto de trabajo o cargo se expresa mediante documento, sus componentes, integrados mediante determinado formato, deben ser bien establecidos, debe recalcarse, ha de ser coherente con la dirección estratégica formulada, con las políticas de GRH derivadas y el sistema de trabajo concebido.

2.11 Las 11 competencias básicas del liderazgo.

En estos tiempos en los que tanto se habla de liderazgo, tantos textos se han escrito y tantos cursos se han dictado, se continúa hablando del liderazgo como un cúmulo de valores, con anécdotas heroicas contadas después del logro y con poco lugar para el que quiere formarse en el tema: Si ya fue hecho, por más que lo vuelva a hacer ya no será un líder. El líder es aquel que inventa una realidad que, hasta su intervención, era inexistente. Por más que aprenda de la historia, no se transformará en un líder. Tampoco el ser líder es una manera de ser constante. Se es líder mientras se esté liderando, mientras se esté trabajando en la generación de una nueva realidad. Se insiste que el liderazgo se aprende: se hace a través del aprendizaje y el ejercicio de algunas formas de ser, de la habilidad para coordinar acciones, para generar visión y manejar las emociones relacionadas con el miedo a lo desconocido y el manejo en situaciones de

incertidumbre (Espinal, 2008). Pero ¿Qué competencias forman parte de esta situación de liderazgo?:

Capacidad cognitiva: En general se piensa que esta capacidad es una función del cerebro del Coeficiente Intelectual, la única manera de aprender algo nuevo es desafiando lo ya sabido, atreviéndose a entrar en el espacio de lo desconocido. El aferrarse a lo que se sabe como si fueran “Las verdades”, genera que no se pueda obtener ningún resultado extraordinario. Simplemente, se puede mejorar lo que ya se viene logrando, a partir de la excelencia. El mundo de lo que “ya se sabe” está habitado por aquello que realmente se ha estudiado y se conoce, y también por todo aquello para lo que la cultura en la que se vive tiene respuestas. Funcionando en automático, las respuestas culturales hablan como si ya se supiera, aunque realmente no se conozca nada del tema.

Creatividad: La cual es un fenómeno social y propone un modelo de comunicación diferente del habitual. Aprender a ser creativo comienza con aprender a observar de otra manera. Aprender y entrenar los sentidos y la capacidad de interpretación. Tal vez la habilidad más valiosa dentro de la creatividad a desarrollar por un líder es aprender a observar para observar *lo que está faltando*, en lugar de observar *lo que está mal*. Lo que “está mal o está bien”, surge de comparaciones en general, relacionadas con los esquemas del pasado. Observar para *lo que falta*, demuestra un compromiso profundo con una visión que genera que, observando desde ella lo que sucede hoy, permita darse cuenta qué está faltando para completar la realidad buscada.

Tener una visión: no es tener una imagen del futuro, es crear la posibilidad de un futuro impredecible que se transforma en fundamento del ser en el presente. La visión de un líder transforma su manera de observar lo que ocurre y vive, buscando la diferencia entre lo que hoy ocurre y lo que busca que ocurra, estrechando la brecha continuamente.

Manejo de la Acción: presupone que se sabe cuál es la acción que generará el resultado y es capaz de observarla y juzgarla. ¿Qué acciones están presentes cuando se está gerenciando? Un líder transforma los compromisos en acciones que pueden ser observadas y cambiadas. Sabe y asiste en la coordinación de acciones entre los miembros de su equipo.

Conciencia Organizacional: como todas las tomas de conciencia, no es descriptiva. Es más una sensibilidad al contexto dentro del cual esa toma de conciencia está ocurriendo. La capacidad de leer el contexto, de poder comprender aquello que está presente, pero que no se dice. Aquello que condiciona lo que es posible y lo que no lo es, es fundamental para un líder. Gran parte de su tarea es mantener esta conciencia organizacional dentro de valores de confianza, trabajo en equipo, honestidad y desafío.

Trabajo en Equipo: es el mote que se utiliza para encubrir la resistencia a hablar sobre temas básicos, tales como la falta de confianza o incompetencia para coordinar acciones en un medio complejo. Cuando los grandes equipos trabajan, no se habla acerca del trabajo en equipo...se trabaja juntos. El logro es de todos, no hay colaboraciones pequeñas y otras grandes. EL ganar-ganar está presente todos los días.

Relaciones Interpersonales: las cuales son una descripción de las prácticas humanas en las relaciones. Todas las relaciones son interpersonales. No es necesario ser amigos, o que exista “amor” o “amistad” para poder coordinar acciones. Se requieren de otros valores como la honestidad, claridad de propósito, respeto a la palabra dada, confianza y compromiso. Cuanto más grande sea el reto, mayor debe ser el tamaño de la relación: Mayor respeto interpersonal y a los valores declarados. Desde esta perspectiva de relación, lo resultante es el afecto.

Comunicación. Cuando se pregunta a un grupo sobre qué les está faltando para poder trabajar en equipo, la comunicación es una de las primeras en ser

declaradas. Aunque existan los teléfonos, las juntas, el correo electrónico, los comunicados, etcétera, pese a esto y aunque se gastan millones tratando de mejorar la comunicación, hay poca evidencia de que la gente, en general, se comunique mejor de lo que siempre se ha hecho. Tal vez el problema es que hay un error en la concepción acerca de qué es la comunicación. Tal vez la comunicación tenga menos que ver con intercambiar y comprender la información y éste más con la manera de escuchar el mensaje, la incapacidad para preguntar y ajustar lo más posible el significado del mensaje, y el compromiso asumido.

Resistencia al Estrés: es otra descripción que desdibuja lo que realmente está pasando cuando el estrés se manifiesta. La ciencia ha demostrado que, fisiológicamente, no hay diferencias entre el “eustrés” (estrés bueno) y el “distrés” (estrés malo), la diferencia parece estar en la interpretación de la experiencia y del contexto en que ocurre. Es casi imposible vivir sin estrés. La diferencia entre “lo que hay” y “lo que se quiere que haya”, es la base del estrés. ¿Podrá entonces, haber un líder sin estrés?, ¿Tiene el líder alguna capacidad de elección frente al estrés?, Claro que sí, es dueño de la interpretación que le dé a lo que ocasiona el estrés.

Ética y Valores: ambos temas importantes a considerar en un mundo postmoderno, en el cual el cambio se acelera y la incertidumbre se está transformando en lo cotidiano. Esta discusión puede comenzarse con una pregunta acerca de la responsabilidad personal y la elección acerca de “quién es uno” en la organización, ¿De qué es uno responsable?, ¿Hasta dónde es uno responsable?, son preguntas cuyas respuestas pueden mostrar la capacidad de cada persona de generar una respuesta. Quien no se sienta responsable por el todo, se sentirá una víctima de todo aquello en lo que declare que no puede intervenir. Es trabajo del líder, pues, mantener un contexto donde todos se sientan responsables por el resultado general. Esta posición cambia la manera de observar de cada miembro del equipo y genera en cada quien una interpretación de cuán valioso es para los demás.

Flexibilidad en la Conducta: lo cual supone que se tienen opciones acerca de la conducta. Sin embargo, normalmente no se piensa así; la conducta es una función de cómo se aprecia el mundo, de cómo se interpreta lo que ocurre. Con frecuencia el objetivo es cambiar lo “de afuera” y se olvida que, mucho más fácilmente, se puede cambiar “la manera propia de observar” lo que ocurre.

Estas competencias requieren de la práctica para su desarrollo; requieren de un ejercicio y atención cotidianos hasta integrarlos en la manera de ser. Quienes las adquieren, son maestros en el arte de generar resultados extraordinarios y de transformar gente común en excepcional.

Es así como el Psicólogo, profesional que tiene como objeto de estudio la conducta, debe de innovar y adaptarse a las necesidades de la sociedad, para ello es necesario retomar los orígenes de cómo esta ciencia se inserta no sólo a nivel clínico y subjetivo, sino como una ciencia práctica, propositiva, objetiva y capaz de planear para así mejorar procesos y aspectos sociales. A nivel laboral, hoy en día se le demanda al Psicólogo maneje y aplique las competencias laborales, tanto para su desempeño profesional y laboral como para la integración de Capital Humano que la organización le requiera.

3. LA PSICOLOGÍA DE IZTACALA Y SUS COMPETENCIAS.

En el año de 1916, en la entonces Universidad Nacional, en la Escuela de Altos Estudios, (posteriormente Facultad de Filosofía y Letras, así como la Facultad de Ciencias), se tuvo la pauta para el establecimiento de la Psicología: “Entre el periodo que va de 1916 a 1928 la presencia de la Psicología en la sección de Ciencias Filosóficas y de la Educación se plasma en materias como Psicología Especial y Psicología General, Teórica y Experimental, esta última relacionada con la creación del primer Gabinete de Psicología Experimental fundado por Aragón (Hickman, 2003; en UNAM, FES Iztacala, 2007, pp. 5-6)”; es en 1938 cuando se fundó un curso de Psicología como posgrado, en el Departamento de Filosofía y en la Sección de Psicología (López, 1995; UNAM, FES Iztacala, 2007; Programa Facultad de Psicología, 2008).

Para el año de 1945 en la Universidad Nacional Autónoma de México, el plan de estudios de Psicología fue modificado y en 1952 se estableció el Doctorado en Filosofía con especialización en Psicología. Para 1956, se constituyó como Doctorado en Psicología. En 1958 se modificó el plan de estudios y la Psicología se instituyó como profesión propiamente en 1960, cuando se convirtió en una Licenciatura, impartándose en las aulas de Ciudad Universitaria (Ribes, 1986; López, 1995; Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

Durante los años cincuenta el plan de estudios de “materias clasificadas” se dividió en cinco categorías:

1. Generales
2. Monográficas
3. Metodológicas
4. Seminarios
5. Optativas

Las cuales comprendían un total de 42 créditos semestrales. El plan de estudios aprobado enfatizaba la vinculación que debería establecerse entre la teoría y la práctica. Algunas de esas materias generales fueron:

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1. Psicología General, | 6. Psicología social, |
| 2. Historia de la Psicología, | 7. Psicología genética del |
| 3. Nociones de | niño y pruebas del |
| Anatomofisiología. | desarrollo infantil (con |
| 4. Neuroanatomía (con | práctica) |
| práctica), | 8. Psicología de la |
| 5. Psicofisiología, | adolescencia. |

Las denominaciones de las materias metodológicas fueron: Metodología Psicológica, Psicoestadística (con práctica), Psicometría (con práctica), Psicología experimental (con práctica), Técnicas proyectivas de la personalidad (con práctica). Con estas materias y otras más, se delinearon campos de trabajo para el Psicólogo egresado, de tal modo que se podía insertar en el ámbito clínico, educativo o lo que en aquel momento se denominaba Psicología del Trabajo (Ribes, 1986; López, 1995; Hickman, 2003 en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

Entre 1966 y 1970 la UNAM vivió acontecimientos políticos y sociales caracterizados por una profunda crisis que enfrentó, conducida por el Rector Barros Sierra, dos elementos importantes: en este contexto están representados por la gran movilización política en toda la universidad y el crecimiento de la matrícula, cerca del 56% de estudiantes de Filosofía forman en aquel entonces parte del Colegio de Psicología lo que llevó a la contratación de nuevos profesores y al mismo tiempo se observó la incidencia de la Psicología en hospitales, laboratorios, escuelas y clínicas, también se iniciaron trabajos de investigación conjunta con universidades que promovieron la investigación y trabajo en laboratorio. El auge científico-técnico en E.U.A. alcanzó a impactar y el peso del Análisis Experimental de la Conducta se reforzó (Galindo, 1975; Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

En 1971, se realizó otra revisión del Plan de Estudios, en este plan se encontraban materias básicas y materias de especialización, estos dos grandes grupos permitieron derivaciones hacia el posgrado en áreas de especialización, lo cual hizo posible que en 1973 el Colegio de Psicología fuera elevado al rango de Facultad; en este contexto, la Modificación de Conducta encuentra un espacio *ad hoc* para promover los cambios que se están requiriendo en todos los campos de desarrollo profesional del Psicólogo (Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009; Programa Facultad de Psicología, 2008).

Para los años setenta la Psicología soviética se hizo presente en distintos campos: con los trabajos de Pavlov se reforzó la Psicología experimental; los estudios de Luria apoyaron la investigación en laboratorio interdisciplinario, con la Psicofisiología y la Psiconeurología; y más tarde el conocimiento de los planteamientos de Vygotski dio entrada a la perspectiva sociocultural. En la ciudad de Jalapa se diseminaba la Psicología Conductual, su influencia se extendió a la UNAM y posteriormente a Latinoamérica, ya que en el año de 1971 en esa ciudad se organizó el primer “Simposio Internacional de Modificación de Conducta”. El “Grupo Jalapa” como se denominaron, presidido por Emilio Ribes Lñesta, se distinguió por una nueva generación de Psicólogos que se asumieron científicos, interesados en incidir en todos los ámbitos de la problemática social y dar pautas de respuesta y cambio del comportamiento a través de las técnicas del análisis experimental (Galindo, 1975; Ribes, Fernández, Rueda, Talento, y López, 1980; Ribes, 1986; López, 1995; Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

En 1972 Ribes y su equipo se instalan en la Facultad de Psicología, en Ciudad Universitaria, fundando en el año de 1972 el Laboratorio para el Análisis Experimental de la Conducta y en 1974 tuvo lugar el Primer Congreso Mexicano de Análisis de la Conducta; desde 1975 publicaron regularmente la Revista Mexicana de Análisis de la Conducta y en 1976 se fundó la Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta así como el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) y publicaron la revista Enseñanza e Investigación en Psicología.

Recientemente, en el año 2008, el Plan de Estudios de esta Licenciatura fue modificado conforme a la delimitación y proyección a futuro del nuevo perfil del Psicólogo Egresado, aprobado por el H. Consejo Técnico de la Facultad de Psicología el 13 de mayo de 2008 y con fecha de aprobación por el Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales (CAACS), hoy Consejo Académico del Área de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la Salud (CABQUIS) el 30 de junio del 2008, entrando en vigor para el año lectivo 2009 Semestre I (Programa Facultad de Psicología, 2008; Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales, 2008).

El proceso de institucionalización implicó también el incremento de los espacios donde se ha brindado la formación como Psicólogo, en 1940 sólo existía en la UNAM; en 1950 se incorporó la Universidad Iberoamericana (UIA), para 1970 eran 11 instituciones y hacia 1979, según datos de Harsch (1991), se alcanzó un total de 54 escuelas.

Debido al movimiento estudiantil del año de 1968, la estrategia política de presupuesto otorgado al sector educativo por el gobierno Echeverrista permitió la creación de instituciones y nuevas apuestas curriculares. Una de ellas fue la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), con tres sedes, en dos de las cuales la Psicología abre otras posibilidades teóricas, UAM Iztapalapa y UAM Xochimilco, que en aquellos momentos hicieron contrapeso a la enorme influencia del conductismo. Su tendencia es claramente desde la aproximación de las ciencias humanas y sociales; la otra propuesta fue la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (ENEP), instituciones adscriptas a la UNAM, y dentro de ellas, Zaragoza e Iztacala ofrecieron las carreras de Psicología (Lopez, 1995; Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

La instauración de la Licenciatura en Psicología como formación profesional independiente y autónoma marca una evolución en su perspectiva, conceptualización y sobre todo en la población estudiantil, académica y de investigación como un proyecto maduro listo para continuar generando conocimiento y ampliando su campo de acción.

3.1 Psicología Organizacional en Iztacala.

Los sucesos de represión estudiantil vividos en el año de 1968 dieron por terminado el llamado modelo estabilizador y dio inicio a la crítica inquisidora hacia el gobierno de esos años, la educación superior fue uno de los grupos que condenaban tales hechos, ocasionando que junto con la represión llegaran los intentos de reparación y el gobierno echeverrista dio prioridad al Proyecto de Modernización Educativa donde quedaron incluidas las Instituciones de Educación Superior (IES), incrementando considerablemente el presupuesto en ese rubro, apoyando proyectos académicos innovadores, de esta forma “Iztacala” surge (Hickman, 2003; Covarrubias, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009; Covarrubias, S/F).

Esto dio como resultado en la UNAM el proyecto de la “Nueva Universidad” que contemplaba la creación de los Colegios de Ciencias y Humanidades (CCH), las Casas de la Cultura, la Ciudad de la Investigación o Ciudades Universitarias, la Universidad Abierta y un proceso de descentralización, conceptos frescos del proceso de enseñanza-aprendizaje, la integración de interdisciplinariedad con la teoría y la práctica, así como la vinculación entre la investigación y docencia.

Con las ENEP, actualmente elevadas al rango de Facultades de Estudios Superiores (FES), se experimentaron nuevas formas de organización académico-administrativa como la estructura matricial de carreras y departamentos, así como las innovaciones curriculares. La carrera de Psicología de la FES-Iztacala inició el 19 de marzo de 1975, con el curriculum de Psicología-CU, denominado “Plan Madre” con el objetivo de promover al siguiente año el nuevo curriculum que instauró la modalidad *sui generis* de un profesional de la Psicología (Ribes et al. 1980; Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

En agosto de 1976 el Consejo Técnico de Iztacala aprobó el Plan de Estudios y el Consejo Universitario en noviembre del mismo año. El curriculum ubicó como prioritaria la función educativa del Psicólogo, ya que las actividades

fundamentales a desarrollar en las dos áreas problemáticas principales de la sociedad, la producción y la salud, recaían en actividades educativas, su visión (UNAM, FES Iztacala, 2007, pp. 31):

“Formar como un profesional competente con una sólida formación científica, tecnológica y humanística, con un elevado sentido de responsabilidad y capacidad para proponer soluciones pertinentes e innovadoras en las áreas de oportunidad y emergentes que sitúan la demanda social en el campo de la disciplina”.

El Plan Curricular se cimentó en el Análisis Experimental de la Conducta y con el liderazgo de Ribes Iñesta, se gestó una planta de profesores jóvenes en su mayoría, con disposición a efectuar en la práctica un currículum innovador (Galindo; 1975; Ribes, et. al. 1980; López, 1995).

En el plan original se señalaron áreas de prioridad social, como la producción de bienes y los programas de salud pública, estableciéndose las siguientes funciones profesionales:

1. Rehabilitación
2. Desarrollo
3. Detección
4. Planeación
5. Prevención e investigación.

Al mismo tiempo se ubicaron las áreas problema:

1. Salud pública.
2. Productividad.
3. Consumo.
4. Instrucción.
5. Ecología.
6. Vivienda.

La enseñanza modular apareció como el eje rector de aquella organización curricular. Una definición de esta modalidad de enseñanza fue (Ribes, 1980, en UNAM, FES Iztacala, 2007 pp. 13):

“El sistema modular implica la definición de objetivos generales que integran longitudinal y transversalmente todas las actividades académicas previstas. Cada módulo está constituido por unidades que se programan en base a objetivos intermedios coordinados por unidades simultáneas de los módulos restantes y que se organizan secuencialmente con otras unidades del mismo u otro módulo, en términos de la complejidad relativa de las actividades académicas programadas”; dando mayor actividad de tipo práctico en laboratorios o escenarios reales de práctica profesional.

Los módulos considerados fueron:

1. Teórico–metodológico
2. Experimental
3. Aplicado

Cada módulo con sus objetivos, actividades, condiciones específicas de aprendizaje y modalidades de evaluación, siempre cuidando una perspectiva integradora que buscaba que no existieran excesos o carencias de información, guiándose por los objetivos terminales.

En 1979, en la entonces ENEP-Acatlán, se inician las primeras pláticas referente al cambio curricular; dos años mas tarde, en 1981, en el Campus de Iztacala se continuaron las discusiones sobre la necesidad de dicho proceso; del año 1981 a 1984 el tema permanece en pausa; es para el año de 1990, periodo durante el cual se manifiestan diversos análisis y variadas alternativas sobre el plan curricular. A finales de 1990 se cae de nuevo en un estado de latencia, volviendo a reactivarse hacia finales 1998 (Ribes, 1986; Hickman, 2003, en; Landessman, Hickman, y Parra, 2009).

Al ser nombrado Arturo Silva como responsable de la Jefatura de la Carrera de Psicología en FES Iztacala, las políticas de la UNAM impulsan la actualización y el cambio curricular, esto se llevó a cabo a través del principio de la diversidad, el respeto a la trayectoria académica de los docentes y a sus ofertas de formación para traducirla de manera organizada, secuenciada y

estructurada, (Silva, 2007) teniendo por reto formalizar la propuesta de formación profesional en Psicología desde una diversidad de aproximaciones, sin olvidar la pertinencia de la formación de futuros Psicólogos, dados los avances de la disciplina, los nuevos enfoques en la enseñanza superior, así como el conjunto de problemáticas sociales donde se inserta el profesional de la Psicología.

Hoy en día el Plan de Estudios de FES Iztacala no contempla oficialmente ni institucionalmente la formación del Psicólogo I/O, estableciendo temarios, módulos, o estrategias con contenido que permitan desarrollar el potencial de los estudiantes que tienen la inquietud, necesidad y vocación de desarrollarse como profesional del área propiamente, si bien se contempla de forma básica el contenido de temas del área de Psicología Industrial/Organizacional en el temario de la materia de Educación y Desarrollo Teórica IV, aun es básica pues dependiendo de la cátedra, inclinación teórica conceptual, y conocimientos de los profesores, queda limitada al momento de transmitir el conocimiento a los estudiantes.

No obstante, las exigencias sociales ocasionaron una medida emergente de prácticas alternas de impartir el plan curricular sin mecanismos institucionales oficiales para alinearlas y para capitalizar, al mismo tiempo, estos esfuerzos, lo que conllevó a que las prácticas de enseñanza no tuvieran coherencia, lo cual se pretende corregir en el plan que ahora se propone (Silva, 2007; Hickman, Cabrera y Mares, 2009; en: Pérez, De Gante, Cabrera, y Hickman, 2009).

La principal fortaleza y ventaja del plan propuesto es la de institucionalizar la formación profesional de Psicólogos desde una diversidad de aproximaciones que incluyan los enfoques nuevos en la formación superior, los avances de la disciplina, así como el conjunto de situaciones sociales donde se inserta el Psicólogo (Hickman, Cabrera y Mares, 2009; en: Pérez, De Gante, Cabrera, y Hickman, 2009). Es aquí donde la formación oficial, institucionalizada y bien delimitada del Psicólogo I/O podrá ser efectiva, bien

lograda, y como establece la definición de Silva, (2007; en UNAM-FES Iztacala, 2012, p.p. 213) la Psicología I/O:

“Es el área que se enfoca en estudiar e intervenir los sistemas humanos y organizaciones de producción, comercialización, servicio y asistencia social con base en una sólida formación teórico-metodológica que le permita tomar decisiones en las múltiples actividades relacionadas con la consultoría, asesoría y gestoría a nivel público y privado; además desarrolla investigación amplia, diversa y ligada al beneficio de la sociedad y de la propia disciplina”

Los sistemas humanos y organizaciones se entrecruzan con diversas dimensiones de la realidad, la Psicología I/O se relaciona con otros campos de la Psicología y con diferentes disciplinas, tales como: Sociología, Antropología, Derecho, Administración de Empresas, Pedagogía, entre otras (Silva, 2007).

Su actividad profesional puede desarrollarse a nivel individual, micro y/o macrogrupo, en cuatro posibles momentos:

- a) Selección y Reclutamiento de nuevos miembros y en la recolocación de los ya existentes.
- b) Iniciación de las labores, en la capacitación y perfeccionamiento de su participación.
- c) En la solución de los problemas derivados de las relaciones entre los individuos u originados por diferentes circunstancias administrativas.
- d) En el perfeccionamiento de las dinámicas internas de funcionamiento organizacional.

Para lograr lo anterior, la formación del Psicólogo I/O debe enfocarse en el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para la evaluación y promoción del desempeño; motivación, entrenamiento y capacitación; análisis de cultura y promoción de un adecuado clima organizacional; diseño de perfiles y establecimiento de competencias en los puestos (Contreras, 2001; Cabrera, Hickman, Mares, 2010).

3.2 Revisión del Plan de Estudios actual.

El plan de estudios vigente de la Carrera de Psicología en la actual Facultad de Estudios Superiores Iztacala, a semejanza de los planes surgidos en la década de 1970 en México (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980; Mares, 2004), significó una innovación en la enseñanza de la Psicología que tuvo un impacto más allá de las fronteras de nuestro país. Las características principales de este plan fueron:

- 1) Definición de objetivos profesionales basados en las problemáticas sociales vigentes, independientemente de la demanda laboral momentánea;
- 2) Especificación de los objetivos terminales para la formación de los psicólogos en términos conductuales;
- 3) Una fuerte orientación hacia la investigación y hacia la metodología científica para el abordaje de los problemas propios de la disciplina;
- 4) Formación del futuro profesional tanto en situaciones controladas de laboratorio como en escenarios naturales de ejercicio de la profesión, siendo ambas apoyadas por una formación teórica continua;
- 5) Situaciones de enseñanza y evaluación congruentes con una orientación conductual, por ejemplo, la redacción de reportes tanto experimentales como de práctica profesional, de acuerdo a los lineamientos científicos establecidos;
- 6) Participación activa del estudiante en el proceso de instrucción, a través de la exposición de materiales educativos, el análisis de los resultados de sus prácticas y la elaboración de reportes entre otros.

Este plan propuso una formación disciplinar básica -filosófica y científica- y una formación profesional integral que contemplaba cinco áreas tradicionales de ejercicio profesional. El modelo curricular está conformado por tres módulos que se interrelacionaban a lo largo del plan de estudios: teórico, metodológico y aplicado. El módulo teórico se mantiene constante a lo largo de los 8 semestres que conforman el plan de estudios, dado que constituye el fundamento de la práctica que se realiza en los módulos metodológico y aplicado; es el de menor

carga horaria, lo cual implica que los estudiantes tienen mayor actividad de tipo práctico, ya sea en laboratorios o en escenarios reales de práctica profesional.

El plan de estudios pretendió asegurar un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo a través del diseño de:

- 1) Grupos con un máximo de 20 alumnos.
- 2) Implementación de una situación de instrucción personalizada (tutorías).
- 3) Supervisión de prácticas.
- 4) Sistemas de evaluación individualizados, tales como participación, glosas, ensayo y exposición oral.

En el perfil de egreso, la evaluación, el diseño e instrumentación de estrategias de intervención y la formación continua fueron elementos que caracterizaron al plan de estudios.

Después de poco más de tres décadas, las condiciones socio-históricas en las que se diseñó el currículum vigente (CV) han cambiado sustancialmente, lo que hace imperativa una evaluación cuidadosa del mismo, cuyo propósito central es el retroalimentar el proceso actual de cambio curricular. Actualmente el estudio del ámbito curricular no se agota exclusivamente en la actividad de diseño de modelos o propuestas curriculares, sino que también se recuperan diversas dimensiones en que el plan ha sido vivido por sus diferentes actores: estudiantes, académicos y funcionarios, ya que la puesta en marcha de todo plan rebasa lo propuesto originalmente (Díaz, 2003; Díaz y Lugo, 2003).

Es el 18 de noviembre de 2008 cuando la Dirección de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala en conjunto con la Jefatura de Carrera de Psicología de la misma Facultad publican una convocatoria dirigida a la población Docente y Estudiantil de esa carrera donde invita a participar en la primer sesión del 27 de noviembre de 2008 para reactivar el proyecto de Cambio Curricular Modelo Basado en Competencias, momento clave en este

proceso de “La culminación de la modificación del plan de estudios”, (Psicología Iztacala, 2008a).

Para el siguiente año se establecen siete comisiones de trabajo y una comisión permanente, quienes serán responsables de trabajar en forma conjunta las nuevas propuestas y estrategias de implementación del nuevo Plan de Estudios, la Tabla 1 muestra la comparación entre el plan de estudios vigente y el plan de estudios propuesto.

Tabla 5. Características generales de los planes de estudio vigente y propuesto, (UNAM-FES Iztacala, 2012).

CARACTERÍSTICAS	PLAN DE ESTUDIOS	
	VIGENTE	PROPUESTO
AÑO DE APROBACIÓN	1976	
DURACIÓN (SEMESTRES O AÑOS)	8 SEMESTRES	8 SEMESTRES
PENSUM ACADÉMICO	3776	3968
TOTAL DE ASIGNATURAS	43	46
Obligatorias	43	18
Optativas		8
Obligatorias de elección		20
Optativas de elección		
Teóricas	22	18
Prácticas	21	28
Teórico-Prácticas		
Cursos requisito		6
TOTAL DE CRÉDITOS	319	316
Obligatorios	319	148
Optativos		56
Obligatorios de elección		112
Optativos de elección		
ETAPAS, CICLOS, BLOQUES DE FORMACIÓN		2

Tabla 5 (Continuación). Características generales de los planes de estudio vigente y propuesto, (UNAM-FES Iztacala, 2012).

CARACTERÍSTICAS	PLAN DE ESTUDIOS	
	VIGENTE	PROPUESTO
MODALIDADES DE LAS ASIGNATURAS		
ÁREAS O CAMPOS DE CONOCIMIENTO	5	8
Cursos	5	4
Seminarios	22	14
Talleres		4
Laboratorios	16	24
Clínicas		
Créditos requisito para inscripción		
Asignatura de prerequisite		
SERIACIÓN	MIXTA	MIXTA
IDIOMAS		INGLÉS
OPCIONES DE TITULACIÓN*	8	8

Según Aguilera, Alcaraz, Cabrera, Galicia, Hickman, Quintanar, Mares y Robles (2006) el perfil de ingreso de los alumnos a la Licenciatura en Psicología carecen de habilidades que les permita poder asimilar plenamente los conocimientos y tener un desempeño óptimo a lo largo de los semestres de la carrera; las deficiencias en habilidades lectoras (75%) el dominio bajo del idioma inglés (50%), la trayectoria escolar previa con un promedio de 7.60 (25%), y el poco conocimiento sobre el campo laboral del profesional en Psicología, así como la carencia de una evaluación homogénea a estudiantes del mismo nivel influyen en limitar al estudiante y al docente para poder recibir y transmitir respectivamente los preceptos que en un determinado momento se establecen en el plan de estudios.

Una de las diversas propuestas es establecer dentro del nuevo Plan de Estudios (ver Tabla 1) el dominio del idioma inglés como requisito para inscripción al tercer semestre; el diseño de estrategias para lograr el conocimiento del ámbito laboral; la aplicación de una evaluación previa a los

estudiantes de nuevo ingreso para detectar factores que influyan en el desarrollo pleno de su instrucción (problemas familiares, emocionales, ansiedad, depresión, autoestima, salud, etcétera) y atenderlos; la creación y difusión de cursos extracurriculares así como la homogenización de los criterios de evaluación por nivel (Silva, 2007; Rosete, Aguilera, Salinas, Ávila y Dorantes, 2005, en: Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología, 2007); Rosete, Herrera, Campos, Zamora y Moratilla, 2004, en: Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología, 2007).

La propuesta del nuevo plan de estudios persigue dotar a los alumnos de la carrera de Psicología de herramientas y habilidades profesionales necesarias en su formación académica y egresen con las competencias laborales que el actual mercado empleador requiere a sus candidatos con el fin de cubrir sus necesidades organizacionales.

3.3 Perfil actual del egresado de Psicología en Iztacala.

Las investigaciones orientadas hacia el conocimiento de los egresados permiten analizar las características del contenido del proceso curricular en el que fueron formados y rescatar sus experiencias como profesionales del área.

Es importante conocer la forma en que los egresados califican su formación académica recibida en la FES Iztacala. Contreras (2001) afirma que los egresados consideran su formación teórica como buena en el 64.3% de los casos. Su formación metodológica la contemplan buena el 61.1% y su preparación práctica la colocan en la escala de buena el 46.4%. De igual forma, Rosete, Aguilera, Avila, Dorantes y Salinas (2005, en: Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología, 2007) reportan que el 56.4% de los egresados califican su formación profesional como suficiente, mencionando que “recibieron las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas necesarias”; el 43.6% restante la consideraron insuficiente, señalando que: “faltan técnicas, conocimientos teóricos, abordar otras áreas de trabajo, mayor vinculación con

el campo laboral, formación dogmática, no cumple con las demandas laborales y porque hay diferencias entre teoría, práctica y realidad”.

Contreras (1994) menciona que los egresados señalan como las áreas del currículum que han aportado mayor conocimiento a su ejercicio profesional: Psicología Clínica (41%), Desarrollo y Educación (24%), Educación Especial y Rehabilitación (24%). Asimismo, los egresados consideran a las asignaturas del módulo Aplicado como las que más contribuyeron a su formación profesional.

Por otra parte, en el estudio de Rosete et al. (2005, en: Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología, 2007), los egresados consideraron que el módulo que les aportó más elementos para su formación profesional fue el Teórico (52%), seguido por el Metodológico (26%), y finalmente el Aplicado (22%). De esta manera, los datos indican que la formación que recibieron es bien valorada por los egresados, pues consideran que les provee de los conocimientos y herramientas necesarios para su buen desempeño profesional.

Los estudios referidos señalan que los principales campos en los que se inserta el Psicólogo egresado de la FESI son Organizacional, Educación y Salud. A través de un análisis de las ofertas laborales vía portales de Internet, recientemente (Cabrera, Hickman, Mares y Hernández, 2009; en: Cabrera, Hickman y Mares, 2010) muestran un predominio de la Psicología Organizacional.

El análisis de la oferta de empleo para psicólogos facilita el dato respecto a las competencias profesionales que debe ofrecer el egresado de la carrera de Psicología de la FESI de acuerdo a su formación en el aula y en escenarios naturales.

Contreras (2001) realizó un estudio con 101 empresas de la zona metropolitana de la Ciudad de México que en un lapso de 12 meses requirieron de los servicios de un Psicólogo para su organización; el 81.2% pertenecieron

al sector privado y 16.8% al sector público; la mayoría (70.2%) de las empresas requirieron un Psicólogo para cubrir un puesto a nivel dirección o mando medio y sus funciones principales eran de reclutamiento, selección y capacitación de personal (58.4%), mientras que en el trabajo de Cabrera et al. (2010) las principales actividades solicitadas por los empleadores son administración, reclutamiento, capacitación y docencia.

El Psicólogo en formación debe desarrollar las competencias necesarias para la detección, evaluación y diagnóstico de la productividad de equipos de trabajo, así como las áreas de oportunidad de proyectos de innovación organizacional. Entre las diversas actividades que el Psicólogo de Iztacala debe de desarrollar para poder dar respuesta a las organizaciones empleadoras de sus servicios, se enlistan:

1. Diseña e implementa programas de prevención y rehabilitación, para personal técnico y profesional de organizaciones productivas.
2. Diseña programas de capacitación y perfeccionamiento presenciales y en línea; así como sistemas de prevención de riesgos y accidentes laborales.
3. Diseña y evalúa sistemas de medición de riesgos y vulnerabilidad de procesos de innovación organizacional, construye baterías de evaluación psicométrica para seleccionar personal.
4. Elabora instrumentos para la estimación de los niveles de calidad del proceso de formación de habilidades directivas y gerenciales.
5. Construye indicadores para evaluar el rendimiento de la estructura de perfiles de puesto.
6. Diseña, instrumenta y evalúa programas de *coaching* para desarrollar habilidades de negociación en el personal del área de cobranzas.
7. Realiza funciones de administración, gestión, negociación y vinculación interdisciplinaria.
8. Realiza investigación sobre los factores relacionados con la salud laboral (estrés), relaciones humanas, ergonomía, *marketing* y comportamiento del consumidor.

Es importante que el futuro egresado de la carrera de Psicología de FES Iztacala detecte a lo largo de su formación académica en los semestres, materias, tutorías, congresos, etcétera, cursados, los objetivos y su cumplimiento en cuanto al repertorio con que se forme como Psicólogo y haga un balance y análisis crítico sobre su formación concreta, aterrizando la teoría en la práctica de la vida real, específicamente, la formación recibida en el área I/O.

3.4 Inserción laboral del Psicólogo I/O de Iztacala.

Contreras (1994) señaló como porcentaje de inserción laboral de los egresados del Campus Iztacala 84%, el cual es muy alto respecto del porcentaje de la UNAM en su conjunto. Por su parte, Rosete et al. (2005, en: Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología, 2007) observaron que el 41% de los egresados investigados se incorporó al mercado laboral en menos de un año; en cuanto a la permanencia en el mismo empleo, los datos nos permiten ver que el porcentaje más alto se encuentra en el periodo de 1 a 4 años (50%). Se puede afirmar que el Plan de Estudios de Psicología de Iztacala forma egresados con un alto nivel de inserción laboral y que tienen una permanencia en el empleo alrededor de 4 años, lo que indica que existe movilidad laboral.

Con relación a los ámbitos en que laboran los egresados de la Carrera de Psicología de Iztacala, Contreras (1994) menciona que el 52% trabaja en el sector público, el restante 48% en el sector privado. En un análisis más fino de sus datos, obtiene que el 45% se desarrolla en educación y capacitación, 22% en salud pública, 21% en industria, 8% en ventas y servicios, y finalmente 4% en ecología y vivienda. Un dato importante es que el 85.5% trabajan en zonas urbanas, el 11.81% en zonas urbanas marginadas y sólo un 1.15% en zona rural, lo cual muestra con claridad en dónde se localiza (económica y geográficamente hablando) la mayor oferta laboral. Con datos más recientes, Rosete et. al. (2005, en: Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología, 2007) encontraron que para el caso de las áreas de la Psicología, un 39% de los egresados se

ubica laboralmente en el campo de la Educación, el 31% en el Clínico, 13% en el Organizacional, 9% en el de Educación Especial, 5% en el Social, y en el de la Salud el 3%.

Alcaraz, Lara y Salinas (2005) emplearon una estrategia alterna para determinar los campos de inserción laboral, revisando los Reportes de Trabajo Profesional (RTP), que es una modalidad de titulación para la población que egresan y ya están insertos en el mercado laboral, por lo que puede utilizarse como indicador de los campos en que se insertan los egresados de Iztacala. Se observó que el campo de la Psicología Organizacional ocupa el primer lugar (77 RTP), el de la Psicología Educativa el segundo (64 RTP), el de la Educación Especial el tercero (43 RTP), el de la Psicología Clínica el cuarto (19 RTP), el de la Psicología de la Salud el quinto (10 RTP), el de la Psicología Criminalista el sexto (7 RTP) y finalmente el de la Psicología Social el séptimo (5 RTP).

Este conjunto de datos, permite identificar que los principales campos de inserción laboral son: educación, organizacional, educación especial, clínica y salud. Lo anterior demuestra que los egresados formados con el actual currículum son capaces de desarrollarse profesionalmente incluso en campos donde no fueron explícitamente formados. (Contreras, 1994).

El alto índice de inserción laboral sugiere que deben mantenerse las estrategias formativas que lo han posibilitado, entre las cuales podrían estar la formación metodológica, el trabajo en diferentes escenarios sociales orientados a la solución de problemas, el entrenamiento en el diseño de estrategias de intervención, la instrucción personalizada y la búsqueda de información documental, entre otros, no descartando el elevar el nivel y estructurar de forma adecuada y en conjunto los contenidos de cada área, lo cual resultaría en proporcionar las herramientas básicas y elementales a los egresados.

Mejorar las diversas oportunidades de desarrollo laboral de los egresados de una universidad es el principal objetivo que se persigue al innovar o actualizar su plan curricular, dando por resultado egresados

competitivos ante las demandas del ámbito laboral. En la Psicología este aspecto se vincula con las características de las situaciones de distintos grupos humanos sociales que demandan la aplicación de los conocimientos y experiencia del profesional en Psicología.

Conocer las condiciones de hoy en día en el campo laboral del Psicólogo permite conocer las diversas competencias laborales y profesionales que se exigen para resolver y atender las demandas de la sociedad, es por ello que los nuevos planes de estudio de la Psicología deben enfocarse en estos temas.

3.5 Competencia Laboral en Iztacala.

Los Psicólogos de Iztacala tienen como compromiso y responsabilidad cumplir con la función de incidir e impactar genuinamente en la problemática social e individual desde la diversidad que la propia disciplina contiene. El currículo tiene que incluir reflexiones filosóficas y epistemológicas sobre los procesos y fenómenos psicológicos en sus múltiples manifestaciones y plantear las diferentes concepciones de servicio e intervención que derivan de las mismas. Ser previsores, propositivos y no sólo remediadores en el campo de los problemas psicológicos. Dicha propuesta en Psicología tendrá las mayores posibilidades de aceptación por cualquier ciudadano medianamente enterado porque lo incluye y considera. Este es uno de los grandes retos en un cambio curricular (Silva, 2007; UNAM-FES Iztacala, 2007).

Dos principales objetivos directrices de esta iniciativa son (Silva, 2007; UNAM-FES Iztacala, 2007):

1. El conjunto de las diferentes aproximaciones de la Psicología en la FESI, deben proporcionar de forma coherente y sistemática sus aportaciones, considerando la particularidad de los estudiantes sin separarla de sus proyectos de vida, conjunto a los propósitos de la Universidad articulados a las necesidades del país.

2. Se pretende que el estudiante que egrese sea un profesional interesado y comprometido con los problemas sociales de su entorno. Se trata de formar un profesional de la Psicología capaz de analizar de manera crítica y creativa, distintos aspectos de la realidad social, con énfasis en el estudio de las complejas relaciones entre lo más individual y particular con lo colectivo.

Durante su formación, el alumno llevará a cabo una serie de prácticas que posteriormente lo colocarán en contacto con sectores particulares desde las ciencias básicas hasta el ámbito social. Las actividades previstas contemplan una aproximación gradual del alumno a los diferentes escenarios en los que posteriormente desarrollará su práctica profesional. Esta aproximación está guiada por lineamientos teóricos y éticos que permitan una visión amplia y en cierto modo acorde con la realidad social (Facultad de Estudios Superiores Iztacala, S/F; UNAM-FES Iztacala, 2007)

En un estudio de análisis comparativo entre universidades nacionales, europeas, y de Estados Unidos que imparten la Licenciatura en Psicología con Psicología FES Iztacala, realizado por Cabrera, Hickman y Mares, (2010) determinaron que en el área de desarrollo Industrial/Organizacional, se imparte con énfasis, bajo un plan de estudios que obedece a las necesidades del campo laboral en las aulas de universidades del interior de la República Mexicana y en Estados Unidos, caso contrario a FES Iztacala; en Europa se imparte y se habilita al estudiante en el desarrollo de competencias, habilidades de trabajo, comunicación, investigación, metodología, estadística, psicometría, siendo en el caso de Iztacala un caso similar pero con la diferencia de la evaluación, diseño e instrumentación de estrategias de intervención.

Respecto a los objetivos del nuevo Plan de Estudios (Silva, 2007; Psicología Iztacala, 2008b) se propone que sea una opción innovadora con el fin de formar alumnos competentes y capaces de adaptarse al proceso de transformación que vive el país; así mismo, establecer acuerdos de participación conjunta entre Psicología Iztacala, empresas, centros de salud,

centros educativos, etcétera que permitan la realización de prácticas profesionales, servicio social y de investigación.

Otra aportación referente a la inserción del área Organizacional dentro del cambio curricular es la propuesta de la Comisión 4 (UNAM-FES Iztacala, 2007; Psicología Iztacala, 2008b) quienes proponen el siguiente temario dentro de la materia Desarrollo y Educación Teórica IV impartida en el último año de la carrera:

1. Perspectiva del campo laboral del Psicólogo del Trabajo.
2. Análisis y Descripción de puestos.
3. Reclutamiento y Selección de Personal.
4. Desarrollo, Capacitación y entrenamiento de Personal.
5. Motivación, comunicación y estrés en el trabajo.

Dos relevantes propuestas para el nuevo Plan de Estudios que aportan Covarrubias (2003, en: Landessman, Hickman, y Parra, 2009); Cabrera, Hickman, Mares y Hernández, (2009; en: Cabrera, Hickman, Mares,2010); y Cabrera, Hickman, Mares (2010) son:

1. Consolidar el desarrollo de habilidades reflexivas, analíticas y creativas.
2. Mantener estrategias metodológicas en escenarios naturales orientados a la solución de problemas.

Respecto al perfil de los académicos sugieren lo siguiente:

1. Diversidad de orientaciones respecto a la disciplina.
2. Los procesos de enseñanza-aprendizaje se deben centrar en el alumno y no en el docente.
3. Tener conocimiento de las demandas y ocupaciones de otros campos o áreas profesionales.

Por lo que respecta a la comisión 3 y 8 (Psicología Iztacala, 2000b), proponen para los alumnos que:

1. Exista flexibilidad de intercambio académico en el 5º semestre.
2. Elección de asignaturas optativas o cursar dos semestres completos en otra Facultad de la Universidad u otras donde exista convenios de movilidad.
3. Formar Psicólogos Generales.
4. Enfocar el nuevo Plan de Estudios en competencias, orientado al saber conocer, hacer, convivir y ser.
5. Proveer ambientes de aprendizaje prácticos.
6. Permitir al estudiante el diseño de su perfil de egreso.

El proyectar como un Plan de Estudios acorde a las necesidades del mercado laboral tomando como fundamento el desarrollo profesional de sus egresados categoriza a la Licenciatura de Psicología Iztacala como una opción competente, actualizada y sobre todo complementaria a la ya excelente formación de generaciones anteriores, lo que en un futuro a mediano plazo permitirá incrementar el campo de acción del Psicólogo tanto en el área I/O como en otros.

3.6 Nuevo perfil del egresado de Iztacala.

Es indudable que a poco menos de 40 años de distancia de la fecha en que Psicología Iztacala se estableció como una Licenciatura capaz de formar Psicólogos con habilidades metodológicas de innovación en esos tiempos, en la actualidad sea de vital importancia establecer nuevas metodologías, herramientas y fundamentos teóricos y sobre todo sensibilizar el estudiante de su actual realidad.

Los requerimientos profesionales hasta aquí expuestos, que caracterizan a la Universidad Nacional Autónoma de México, así como a la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, delinean los rasgos propios del perfil universitario para quien curse la carrera de Psicología.

El profesional de la Psicología tiene como funciones principales construir, y aplicar crítica y reflexivamente conocimientos, metodologías y técnicas proporcionados por la Psicología y sus diferentes aproximaciones teóricas, así como por ciencias afines, con un alto sentido de responsabilidad profesional proponiendo soluciones e ideas innovadoras con el fin de reducir situaciones de riesgo personal y social, considerando que su campo de intervención es tan amplio que engloba varias ocupaciones y un número importante de puestos de trabajo (Psicología Iztacala, 2008b)

Hoy en día, a inicios de la segunda década del siglo XXI, es necesario retomar y reconfigurar los ejes de soporte que persigue la Licenciatura en Psicología de FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2007; Psicología Iztacala, 2008b):

MISIÓN

“Formar profesionales competentes con una sólida formación científica, tecnológica y humanística, un elevado sentido de responsabilidad y con capacidad para proponer soluciones pertinentes e innovadoras en las áreas de oportunidad y emergentes que sitúan la demanda social en el campo de su disciplina”.

Proyectando el perfil del Psicólogo de Iztacala, se espera :

VISIÓN

“En diez años la Carrera de Psicología habrá contribuido a través de sus profesionales graduados a la generación de un proyecto sustentable que reditúe en el beneficio común para un mejor habitat, formas de convivencia armónicas alternativas y una distribución más equitativa de los servicios y atención especializada en el campo de la Psicología”.

Para lograr mantener el prestigio, el concepto y el lugar social, científico y académico que a la fecha mantiene el egresado de Psicología Iztacala, es preciso señalar lo siguiente:

VALORES

- Ética en el ejercicio profesional.
- Responsabilidad y compromiso social para la solución de las necesidades más acuciantes de nuestro país.
- Compromiso con la calidad, eficacia y pertinencia en su desempeño profesional.
- Solidaridad en toda convivencia, ya sea de liderazgo, paridad o colaboración.
- Actitud creativa, reflexiva y propositiva frente a los problemas.
- Sensibilidad ante la vida, la preservación de la salud, la buena administración de los recursos naturales y la formación de una conciencia ecológica.
- Reconocimiento y respeto de los límites de su competencia profesional.

Algo que se debe de considerar para el trabajo en conjunto de académicos, directivos, estudiantes y egresados de Iztacala, son los “PROPÓSITOS CLAVES” que marcarán la pauta para lograr el objetivo general que persigue la formación del Psicólogo:

- En el marco de una institución de educación superior de carácter público, la profesión del Psicólogo implicará la construcción en el egresado, de una inclinación a retribuir a la sociedad los beneficios de la formación profesional recibida.
- La adscripción a la profesión del Psicólogo podrá permitir la movilidad social sin menoscabo de los valores humanísticos y del ejercicio ético de la profesión.
- La profesión del Psicólogo será ejercida bajo una perspectiva crítica que sitúe el compromiso social asumido en la atención a distintos actores de la población de manera diferencial o específica y según el área de inserción.
- La profesión del Psicólogo posibilitará un ejercicio profesional que se ajuste a las características de la demanda social ofreciendo una respuesta pertinente en las distintas áreas de oportunidad y emergentes.
- Promoverá una práctica profesional orientada y validada por una sólida formación científica, humanística y tecnológica bajo la consideración de criterios de eficiencia y calidad.
- Formará profesionales competentes en las funciones profesionales de servicio, diagnóstico, diseño, planeación, investigación, intervención, docencia,

etcétera. Las cuales estarán claramente delimitadas y serán ejercidas de manera responsable, propositiva e innovadora.

- La enseñanza de la Psicología en la FES Iztacala partirá de una propuesta curricular flexible, estructurada por competencias, socio históricamente situada, donde dicha enseñanza estará orientada por criterios que la hagan significativa, colaborativa y autorregulada.

Poner en práctica los conocimientos, destrezas metodológicas y técnicas del graduado de Psicología que egresa de la FES-Iztacala es factible en la medida en que durante su formación profesional, semestre a semestre éste va adquiriendo las siguientes competencias por área conforme a seis áreas (UNAM-FES Iztacala, 2007; Psicología Iztacala, 2008b):

a) Teórico metodológico

- Será capaz de articular en su práctica profesional, de manera congruente e integrada, los conocimientos propios de la Psicología, en sus diversas orientaciones teórico-metodológicas de mayor actualidad, así como de profundizar en ellos.
- Comprenderá la interacción que se da entre los procesos psicológicos y los procesos biológicos, sociales y culturales.
- Tendrá conocimientos amplios de las herramientas metodológicas que se utilizan en el estudio de los procesos psicológicos.
- Será capaz de recopilar, organizar, analizar e interpretar información bajo estrategias cuantitativa y cualitativa para el estudio de los procesos psicológicos.
- Diseñará y aplicará instrumentos de medición bajo normas y criterios avalados científicamente para evaluar procesos psicológicos.

b) Intervención e inserción laboral

- El graduado de Psicología podrá contrastar y modificar las estrategias de intervención producidas en contextos sociales diversos.

- Tendrá amplios conocimientos sobre los procedimientos de intervención que las distintas aproximaciones en Psicología promueven.
- Tendrá capacidad de integración y análisis para identificar procedimientos de intervención en los ámbitos clínico, educativo, familiar, comunitario y organizacional, entre otros.
- Será capaz de definir las necesidades y demandas que la sociedad y el mercado de trabajo que se le presenten (empresas, centros de salud, organizaciones comunitarias, centros educativos, entre otros).
- Tendrá capacidad para dar respuesta a las necesidades y demandas en base a conocimientos, habilidades y actitudes propias de la disciplina por medio de las prácticas profesionales, la prestación de servicio social y la investigación.

c) Colaborativas

- El graduado desarrollará estrategias y perspectivas multi, ínter y transdisciplinarias para abordar los problemas del campo de inserción profesional.
- Estará facultado para participar en diferentes instituciones en la realización de investigación, diseño de tecnologías y metodologías de intervención, así como de gestión, entre otras actividades.
- Demostrará un eficiente desempeño disciplinar a partir de una visión crítica y reflexiva, que le permita asumir liderazgo en los equipos multi e interdisciplinarios en los que participe como profesional de la Psicología.
- Estará capacitado para colaborar y vincular los distintos sectores: público, privado y social, desempeñando sus funciones profesionales.

d) Pedagógicas

- El graduado manejará estrategias psicopedagógicas en ámbitos diversos: educación para la salud, educación para padres y formación de profesionales o paraprofesionales, entre otros.
- Estará familiarizado con estrategias pedagógicas que empleen tecnologías educativas de frontera, tales como los sistemas de educación en línea y a distancia, entre otros.

- Podrá desempeñarse en la transmisión de conocimientos teóricos, metodológicos y aplicados relativos a la Psicología en distintos ambientes educativos.

e) Actitudinales

- El graduado reflexionará críticamente sobre el conocimiento teórico existente o de reciente producción en la Psicología, enriqueciéndolo con aportaciones valiosas y mostrará una inclinación hacia la actualización profesional permanente.
- Desarrollará habilidades para la práctica profesional que le permitirán brindar servicios de excelente calidad en los contextos sociales y laborales en que se inserte.
- Desarrollará una sensibilidad, un espíritu crítico y una disposición a participar, responsable y activamente en su proceso formativo.
- Dará respuesta a las demandas de la población, de acuerdo a principios éticos que ubican al ser humano como valor sustentable primordial.
- Tendrá una mirada cabal y compleja de los problemas por atender en el ejercicio de su profesión.

f) Comunicativas

- El graduado desarrollará habilidades de comunicación en español y otra lengua, así como la difusión del conocimiento a través de escritos, exposiciones verbales y/o audiovisuales.

Dadas las competencias anteriores que el Psicólogo de Iztacala podrá desarrollar durante su formación académico-profesional, una vez que egrese estará (UNAM-FES Iztacala, 2007; Psicología Iztacala, 2008b):

1. Facultado para situar la demanda social relativa al trabajo psicológico y valorar los alcances y límites históricos de su inserción.

2. Implicado en la construcción constante de una identidad profesional reflexiva, que le permita un reconocimiento de su nivel de competencia e innovación en el ejercicio profesional.
3. Capacitado en reconocer y respetar al otro, privilegiando la observación crítica, una comunicación fluida y en colaboración permanente en diversos ámbitos profesionales.
4. Implicado en el reconocimiento, aceptación y elaboración de sus contradicciones y de las que surjan en los diferentes ámbitos de su quehacer profesional.
5. Capacitado en actitudes de motivación hacia nuevos retos y en cualidades de ajuste a experiencias innovadoras en diferentes ámbitos.

Además, el egresado de Psicología Iztacala estará habilitado para:

- Evaluar, diagnosticar, planear, modificar, rehabilitar, supervisar y prevenir; así como, valorar, intervenir, orientar y asesorar, crear, gestionar y dirigir proyectos, además de proporcionar servicio de consejería, consultoría y formación en docencia e investigación.
- Trabajar en situaciones educativas tanto en sistemas escolarizados (desde la educación inicial a la universitaria) como en los no escolarizados (familiares y/o comunitarios), realizando para ello tareas de intervención ante necesidades educativas, proporcionando orientación, asesoría y prevención en las problemáticas socioeducativa.
- Contribuir en el análisis, detección, prevención y tratamiento de situaciones de riesgo social y personal en la búsqueda de soluciones a problemas concretos que afectan a individuos, grupos o comunidades, aportando recursos profesionales, promoviendo una mejor calidad de vida. Se persigue una mayor conciencia de comunidad y la optimización de sus recursos, a través del impulso de procesos autogestivos individuales y colectivos que permitan reconstruir el tejido social, con mayor solidaridad y apoyo en la comunidad.

- Promover procesos y estados de salud y bienestar tanto de los individuos como de los grupos humanos. Trabajar en el ámbito de la salud en diferentes servicios que se ofrecen a la población en general, realizando tareas de diagnóstico, evaluación, tratamiento y seguimiento de trastornos psicológicos y de salud, enfermedades crónicas y otras alteraciones. Asimismo estará habilitado para intervenciones novedosas e inéditas en el ámbito de la salud, como lo son los grupos de elaboración simbolizante, trabajo y gestión grupal hospitalaria e institucional.
- Emplear las teorías y metodologías de la Psicología en el análisis, diagnóstico e investigación para la comprensión e intervención en los procesos organizacionales. Las funciones que desempeñará serán las de evaluación, selección, capacitación, promoción, mediación, negociación en aras de una adecuada gestión y autogestión organizacional, en los ámbitos: laboral, empresarial y de servicios.

Conforme se estructura el nuevo Plan de Estudios, las asignaturas de cada semestre, así como el Plan actual, se orientan a su objetivo, recibiendo denominaciones pertinentes a su materia de estudio (Ver Tabla 6).

En los primeros dos semestres se aprecia un tronco común y materias que generalizan a la Psicología, se puede apreciar que a partir del 1ER SEMESTRE se incluye ya el Plan global de Inglés, el cual estará a lo largo de seis módulos; de igual forma, a partir del 3ER SEMESTRE se contempla la materia orientada a la investigación y desarrollo de metodología; a partir del 5º SEMESTRE y hasta el 8º SEMESTRE se proponen e incluyen los módulos optativos de las diversas áreas de la Psicología, considerando un “perfilamiento” y “generalidad” de la profesión.

Tabla 6. Nombre de las asignaturas conforme módulo y semestre del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

<u>1er Semestre</u>	<u>2do Semestre</u>
Tradiciones teóricas en Psicología 1	Tradiciones teóricas en Psicología 2
Dimensión biológica de los procesos psicológicos 1	Dimensión social, cultural e histórica de los procesos psicológicos 2
Estrategias metodológicas en la investigación psicológica 1	Estrategias metodológicas en la investigación psicológica 2
Análisis de la información y construcción de instrumentos 1	Análisis de la información y construcción de instrumentos 2
Introducción a los ámbitos y funciones profesionales de la Psicología 1	Introducción a los ámbitos y funciones Profesionales de la psicología 2
Tutoría extracurricular 1	Tutoría extracurricular 2
Plan Global de Inglés 1	Plan Global de Inglés 2
<u>3er Semestre</u>	<u>4to Semestre</u>
Fundamentos y aplicaciones de las tradiciones en Psicología 1	Fundamentos y aplicaciones de las tradiciones en Psicología 2
Dimensión social, cultural e histórica de los procesos psicológicos 1	Dimensión social, cultural e histórica de los procesos psicológicos 2
Estrategias metodológicas en la investigación psicológica 3	Estrategias metodológicas en la investigación psicológica 4
Análisis de la información y construcción de instrumentos 3	Análisis de la información y construcción de instrumentos 4
Propedéutica: ámbitos de ejercicio profesional de la Psicología 1	Propedéutica: ámbitos de ejercicio profesional de la Psicología 2
Tutoría extracurricular 3	Tutoría extracurricular 4
Plan Global de Inglés 3	Plan Global de Inglés 4

Tabla 6 (CONTINUACIÓN). Nombre de las asignaturas conforme módulo y semestre del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

<u>5to Semestre</u>	<u>6to Semestre</u>
Aplicación de los fundamentos psicológicos en (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 1	Aplicación de los fundamentos psicológicos en (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 2
Optativa en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 1	Optativa en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 2
Estrategias de investigación en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 1	Estrategias de investigación en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 2
Práctica supervisada en psicología (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 1	Práctica supervisada en psicología (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 2

Tabla 6 (CONTINUACIÓN). Nombre de las asignaturas conforme módulo y semestre del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

<u>7º Semestre</u>	<u>8º Semestre</u>
Aplicación de los fundamentos psicológicos en (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 3	Aplicación de los fundamentos psicológicos en (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 4
Optativa en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 3	Optativa en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 4
Estrategias de investigación en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 3	Estrategias de investigación en el ámbito profesional (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 4
Práctica supervisada en psicología (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 4	Práctica supervisada en psicología (clínica, o salud, u organizacional, o educación especial, o social y desarrollo de comunidades, o investigación, o educación desarrollo y docencia) 4

Los primeros seis semestres se implementa una materia que tiene por objetivo acercar al alumno a los diversos campos de acción del Psicólogo, esto con el fin de delimitar su "línea terminal" los últimos dos semestres, como se puede observar en la Tabla 7.

Tabla 7. Lista de asignaturas o módulos por semestre o año de la propuesta de modificación del plan de estudios enfocado al área organizacional del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

1ER SEMESTRE	Clave	1105	2DO SEMESTRE	Clave	1205
	Asignatura	Introducción a los ámbitos y funciones profesionales de la Psicología 1		Asignatura	Introducción a los ámbitos y funciones profesionales de la Psicología 2
	Modalidad	Laboratorio		Modalidad	Laboratorio
	Carácter	Obligatorio		Carácter	Obligatorio
	Tipo de Asignatura	4 HORAS PRÁCTICAS		Tipo de Asignatura	4 HORAS PRÁCTICAS
	Total horas semestre	64		Total horas semestre	64
	Total créditos	4		Total créditos	4
3ER SEMESTRE	Clave	1304	4TO SEMESTRE	Clave	1404
	Asignatura	Propedéutica: Ámbitos de Ejercicio Profesional de la Psicología I		Asignatura	Propedéutica: Ámbitos de Ejercicio Profesional de la Psicología 2
	Modalidad	Laboratorio		Modalidad	Laboratorio
	Carácter	Obligatorio		Carácter	Obligatorio
	Tipo de Asignatura	6 PRÁCTICAS		Tipo de Asignatura	6 PRÁCTICAS
	Total horas semestre	96		Total horas semestre	96
	Total créditos	6		Total créditos	6

Tabla 7 (CONTINUACIÓN). Lista de asignaturas o módulos por semestre o año de la propuesta de modificación del plan de estudios enfocado al área organizacional del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

5TO SEMESTRE	Clave	1515		6TO SEMESTRE	Clave	1615	
	Asignatura	Ámbito profesional de las organizaciones 1			Asignatura	Ámbito profesional de las organizaciones 2	
	Modalidad	Curso			Modalidad	Curso	
	Carácter	Optativo			Carácter	Optativo	
	Tipo de Asignatura	2 HORAS TEÓRICAS			Tipo de Asignatura	2 HORAS PRÁCTICAS	
	Total horas semestre	32			Total horas semestre	32	
	Total créditos	4			Total créditos	4	
7º SEMESTRE	Clave	1701	1704	1707	1712		
	Asignatura	Aplicación de los fundamentos psicológicos en las organizaciones 1	Estrategias de investigación en el ámbito profesional de las organizaciones 1	Práctica supervisada en Psicología de las organizaciones 1	Ámbito profesional de las organizaciones 1		
	Modalidad	Seminario	Laboratorio	Laboratorio	Curso		
	Carácter	Obligatorio de elección	Obligatorio de elección	Optativo	Optativo		
	Tipo de Asignatura	3 TEÓRICAS	3 PRÁCTICAS	10 PRÁCTICAS	2 TEÓRICAS		
	Total horas semestre	48	48	160	32		
	Total créditos	6	3	10	4		

Tabla 7 (CONTINUACIÓN). Lista de asignaturas o módulos por semestre o año de la propuesta de modificación del plan de estudios enfocado al área organizacional del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

8º SEMESTRE	Clave	1081	1804	1807	1812
	Asignatura	Aplicación de los fundamentos psicológicos en las organizaciones 2	Estrategias de investigación en el ámbito profesional de las organizaciones 2	Práctica supervisada en Psicología de las organizaciones 2	Ámbito profesional de las organizaciones 2
	Modalidad	Seminario	Laboratorio	Laboratorio	Curso
	Carácter	Obligatorio de elección	Obligatorio de elección	Obligatorio de elección	Optativo
	Tipo de Asignatura	3 TEÓRICAS	3 PRÁCTICAS	10 PRÁCTICAS	2 TEÓRICAS
	Total horas semestre	48	48	160	32
	Total créditos	6	3	10	4

Una vez expuesta la distribución de los módulos y nombre de las materias por las que se compone es pertinente correlacionar las particularidades de cada asignatura, créditos, horas, y de cada rubro saber cuáles son los tipos de créditos a cubrir, la Tabla 8 ilustra a detalle estos datos.

Tabla 8. Resumen de las asignaturas del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala. (UNAM-FES Iztacala, 2012).

Asignaturas					
Total de Asignaturas	Obligatorias	Obligatorias de Elección	Optativas	Teóricas	Prácticas
46	18	20	8	18	28
Créditos					
Total de Créditos	Obligatorios	Obligatorios de Elección	Optativos	Teóricos	Prácticos
316	148	112	56	136	180
Horas					
Total de Horas	Obligatorias	Obligatorias de Elección	Optativas	Teóricas	Prácticas
248	112	88	48	68	180

En el 5º SEMESTRE se contempla dentro del nuevo Plan de Estudios propuesto las actividades y contenidos oficiales, fundamentados y delimitados para el área Industrial/Organizacional, situación que conllevará a que el Psicólogo de Iztacala pueda fundamentar su formación académica en esta área y poseer las herramientas básicas necesarias para poder dar inicio a su práctica y desarrollo de experiencia, en la Tabla 9 se muestra a los contenidos.

Tabla 9. Listado de las asignaturas del área organizacional del nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología, FES Iztacala (UNAM-FES Iztacala, 2012).

ÁREA: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL			
CLAVE	MATERIA		CRÉDITOS
1523	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL I		08
1524	CONDUCTA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN		06
1525	SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE DE TRABAJO		08
1623	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL		06
1624	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL II		08
1625	INTEGRACIÓN DE PERSONAL I		08
1723	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL III		08
1724	ELABORACIÓN DE PRUEBAS INDUSTRIALES		08
1725	INTEGRACIÓN DE PERSONAL II		08
1726	RELACIONES LABORALES		06
1839	CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		06
1840	DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO		06
1841	FORMACIÓN DE DIRECTIVOS		06
1842	IMPACTO PSICOSOCIAL DE LAS EMPRESAS		06
1843	PSICOLOGÍA DE LA SALUD EN EL TRABAJO		06
1844	CALIDAD, PRODUCTIVIDAD, Y COMPETITIVIDAD		06
1845	PROCESOS DE MEJORA CONTINUA		06
1846	INTRODUCCIÓN A LA MERCADOTECNIA		06
1847	INVESTIGACIÓN DE MERCADO		06
1848	METROLÓGICA PSICOLÓGICA		06
Total materias		20	Total Créditos
			134

A partir de los elementos señalados se espera que los graduados tengan en perspectiva (UNAM-FES Iztacala, 2007; Psicología Iztacala, 2008b):

- Disposición a actualizarse constantemente como un profesional integral.
- Promoción del desarrollo de la disciplina en sus procedimientos y potenciación del conocimiento
- Que su ejercicio profesional esté dirigido a promover un desarrollo sustentable y con compromiso social.
- Atención a los cambios en las necesidades y exigencias socioeconómicas del país.
- Valoración de las personas no sólo en términos de sus conocimientos y habilidades, sino como seres humanos
- Valoración de los individuos desde una concepción de seres humanos, no sólo en términos de sus conocimientos, sino de sus habilidades y capacidades.
- Reconocimiento de su papel como egresado universitario en el desarrollo de la sociedad.
- Integración plena a la sociedad desde la disciplina
- Apertura a una cultura general

Es así como en este proceso de cambio curricular se pretende reconfigurar las formas de trabajo y decisión, enfrentando y resolviendo los problemas académicos y administrativos que enfrenta la carrera; dar continuidad al proyecto iniciado en el año 2003 y generar un modelo curricular centrado en el estudiante, flexible y basado en competencias, atendiendo requerimientos de movilidad estudiantil.

Para efectos de dar continuidad al nuevo proyecto Aguilera, Alcaraz, Cabrera, Galicia, Hickman, Mares, Quintanar, y Robles, (2006), UNAM-FES Iztacala, (2007) y Psicología Iztacala, (2008b), proponen:

1. Aplicar un “Examen diagnóstico” a los estudiantes de recién ingreso.
2. Evaluación de las asignaturas o módulos con alto índice de reprobación.
3. Análisis del estado actual y tendencias futuras de las disciplinas que aborda el Plan de Estudios.

4. Generar estudios sobre las características actuales y emergentes de las prácticas profesionales.

En este nuevo Plan propuesto se establece como opción preservar aspectos del plan anterior como lo son:

1. La vinculación entre investigación-docencia-servicio, alineando y potenciando esta vinculación con el fin de obtener incremento de ofertas teóricas generadas en los últimos años en la Carrera de Psicología.
2. Vinculación entre teoría-práctica, nutriéndose recíprocamente en conceptualizaciones, teorizaciones, etcétera. Estos aspectos de la práctica en conjunto retroalimentan y enriquecen a la teoría, facilitando que en lo conceptual se adquiriera un grado de complejidad mayor y facilitando al estudiante la articulación orgánica de los diversos niveles de la realidad psicológica.
3. El servicio social incluido en el trabajo, restructurándolo y diversificándolo, de tal forma que el alumno no se pierda del contacto y la experiencia con los ambientes laborales fuera de la Universidad.
4. Ejercicio de una práctica directa en escenarios reales que permita un encuentro con la problemática humana en diferentes contextos y niveles, lo que significa reconocer la relevancia de la práctica profesional supervisada que posibilite la formación y el desarrollo del alumno de cualquier área de la Psicología que seleccione
5. La permanencia de espacios de formación académica que posibiliten la enseñanza individualizada a través de las Tutorías y se conserven esos espacios en donde se han implementado y ampliado.
6. La formación de un Psicólogo General.
7. La concepción de la evaluación como un factor formativo.

De igual forma, la propuesta de este nuevo Plan de Estudios considera modificar los siguientes aspectos:

1. Incorporar las nuevas tecnologías, para la comprensión, investigación y práctica de los fenómenos Psicológicos.
2. Fomentar el trabajo del Psicólogo con disciplinas según lo dicten las características específicas del problema.
3. Incorporar mecanismos que ayuden a la nivelación académica de los alumnos de primer ingreso.
4. Implementar la formación cultural integral de los alumnos por medio de su asistencia a conferencias, seminarios, cursos intersemestrales, etcétera.

Considerando estos cuatro elementos en la propuesta de actualización curricular se consideran las siguientes áreas no con el fin de “especializar” al Psicólogo Egresado de Iztacala, pero sí con el fin particular de proporcionar herramientas específicas del área de interés de los estudiantes que se enfrentarán a una sociedad que necesita la actividad profesional del Psicólogo:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| (1) Clínica | (5) Salud |
| (2) Organizacional | (6) Social y Desarrollo de |
| (3) Educación, Desarrollo y | Comunidades |
| Docencia de la Psicología | (7) Investigación. |
| (4) Educación Especial | |

Es así como el nuevo Plan de Estudios propuesto por los integrantes y para los integrantes de la Carrera de Psicología encuentra y proyecta una oportunidad de apostar por la vigencia, permanencia y re conceptualización de la Licenciatura en Psicología de Iztacala permitiendo proyectarla a una sociedad, cultura, momentos actuales de cambios en el que los profesionales de cada área, en especial del área I/O cuente con competencias para responder a las exigencias actuales.

4. ALGO MÁS QUE COMPETENCIAS PROFESIONALES, LA ERA DEL TALENTO HUMANO.

Hasta aquí se plantea la siguiente cuestión, ¿Será suficiente tener las competencias profesionales que continuamente evolucionan y se deben de adquirir, formar y adaptar a las necesidades del medio?, en este nuevo siglo la palabra talento, adjetivo que se consideraba solo a únicos e inigualables individuos (Chiavenato, 2000; Graue, 2008; Manpower Mexico, 2011), causa controversia ya que no sólo las competencias del recurso humano están con frecuencia evaluadas y formando parte de indicadores, actualmente es el talento el que permitirá tener una apertura, desarrollo e incrustación laboral para poder permanecer y seguir innovando a nivel personal aquellas habilidades y capacidades que deseamos retener y continuar a nivel profesional (Manpower México, 2011).

El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se detendrá. El talento se puede considerar realmente como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que puede o no llegar a desarrollar, o desplegarlas a un ritmo mayor o menor en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño (Graue, 2008; Manpower Mexico, 2011).

El talento es una manifestación de la inteligencia emocional y es una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa. El talento puede ser heredado o adquirido mediante el aprendizaje. Por ejemplo, una persona que tenga el talento de ser buen dibujante, legará esta aptitud a sus hijos o a alguno de sus descendientes. Asimismo una persona que no es y desee ser dibujante deberá internalizar mediante el aprendizaje continuo y esforzado la destreza y procesar cognitivamente la condición que le permita desarrollar la aptitud (Chiavenato, 2000).

El talento intrínseco, a diferencia del talento aprendido es que el individuo lo puede dejar de ejercer por mucho tiempo y volver a usarlo con la misma destreza que cuando dejó de usarlo; el talento aprendido requiere de ser ejercitado continuamente para no perder la destreza (Chiavenato, 2000; Graue, 2008).

El vertiginoso cambio en el entorno de las empresas implica que, más que vivir una época de cambios, vivimos un cambio de época. Las nuevas tendencias en el mundo de la economía y del trabajo y la presencia dentro de las organizaciones de una tecnología cada vez más cambiante suponen un reto progresivamente creciente para las empresas, que sólo las mejor preparadas podrán superar para asegurar su supervivencia. Repetidamente se ha comprobado, (en ocasiones a través de experiencias dolorosas), que estar "mejor preparado" significa simple y llanamente, contar con un contingente humano integrado, sólidamente formado, motivado, comprometido, actuando coordinadamente y que aplique todo su potencial al logro de los objetivos corporativos (Merterns, 1996; Manpower México, 2011).

Es por ello, que la administración del recurso humano tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. Las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta (Arias, Heredia, 1999; CONOCER, 1999; Grados, Beutelspacher y Castro, 2002). Es aquí donde la intervención del Psicólogo I/O tiene un papel importante pues es el medio por el cual se catalizan estos aspectos que el recurso humano y la organización requieren para el alcance sus metas particulares y en común.

Gerenciar o dirigir el recurso humano no es tarea nada fácil, los ejecutivos, empleados u obreros presentan características culturales muy típicas del entorno social y político que hacen de su dirección algo difícil y complicado (Andres, 2001; Filippi, 2005; Espinal, 2008). Su vida familiar, la presencia de violencia, sus conductas agresivas, el alcoholismo y otras drogas,

la falta de compromiso, pertenencia y motivación y por consiguiente su irresponsabilidad en el trabajo que se manifiesta de múltiples maneras, el Psicólogo I/O, debe desarrollar estrategias, planes de acción, y dar atención a este tipo de contingencias que permean el desarrollo y crecimiento tanto del recurso humano como de la organización.

Es la gerencia del talento humano la que debe incrementar a través del recurso humano el descubrimiento de habilidades como actitudes en beneficio de la organización. Si un elemento de la organización no tiene las habilidades necesarias para un determinado puesto, pero se le considera potencialmente un buen prospecto por otras características personales, es necesario descubrir otras habilidades, las cuales puedan ser requeridas en otra parte de la organización o en otra ocupación dentro de la misma; de igual forma, el gerente, cualquiera que sea, deberá conseguir, hacer y mantener personas integrales, humanas y competentes, logrando el desarrollo a nivel individual y social la escala física, afectiva y psicológica para obtener el mayor desempeño, resultado y valor agregado de cada persona (Graue, 2008; Manpower México, 2011).

Toda empresa, para competir, hoy necesita imaginación y nuevas ideas. Las compañías están necesitadas de talento y necesitan personas que analicen nuevas maneras de hacer negocio, para ello es necesario que la dirección facilite la puesta en marcha de estas ideas. Los empleados de las compañías necesitan hoy muchas más aptitudes y talentos que antes, y para competir tienen que contar con plantillas con las mayores aptitudes posibles. A mayor nivel y calidad de servicio, mayor nivel de competencia de los empleados (Chiavenato, 2000; Graue, 2008; Manpower México, 2011).

Para competir, las empresas necesitan renovar constantemente las aptitudes tanto de los empleados como de la dirección, a través de programas de formación, antes, los grandes directivos "eran intocables, daban las órdenes y no recibían consejo de nadie", esto ha cambiado y, para no quedarse atrás, los líderes de las empresas tienen que aprender y ponerse al día. Una vez más, la dirección debe dar la libertad a sus empleados para desarrollar sus

aptitudes y talentos, y no someterlos a normas que pongan en peligro la relación con sus clientes (Graue, 2008)

La capacidad intelectual es la clave, y en la nueva economía global de la información, ésta será la que lleve al poder financiero a las empresas, en el sistema empresarial antiguo la gente era “considerada según su posición, títulos universitarios o por las relaciones familiares, el talento no importaba”, hoy esto es sustituido por la “destreza y capacidad de acción de los empleados" (Graue, 2008; Manpower México, 2011) . "Si no existe un capital humano capaz de innovar y aprender, las empresas fracasarán" y es en esta parte del proceso de identificación y aceptación de la cultura organizacional donde el Psicólogo I/O deberá de desarrollar métodos y estándares innovadores que le permitan llevar al capital humano al desarrollo y colaborará en el crecimiento profesional y aptitudinal que la organización requiera.

4.1 Elementos de la gerencia del talento humano

La matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) (Graue, 2008) es una herramienta utilizada por la planeación estratégica para realizar el análisis interno y del entorno en una organización. Es utilizada como el elemento clave para determinar la posición actual respecto a nuestra visión y objetivos.

En el proceso de desglosar los objetivos primarios, se trata de vislumbrar que tan alejados se está realmente de alcanzarlos, lo que facilita en gran medida adelantar el análisis de la realidad presente.

a) Del Interior Hacia El Exterior

Partiendo del principio básico de que todo se genera inicialmente en la persona y que por lo tanto, la dirección en la cual se debe trabajar prioritariamente es de adentro hacia fuera, es necesario determinar los aspectos de la vida en lo que se es débil o fuerte respecto a la realización de los objetivos (Graue, 2008).

1. Debilidades

Al analizar el resultado del desglose de los objetivos, se encuentra que al final todo puede resumirse en el desarrollo de los medios: las estrategias, las actitudes y las aptitudes. Al desglosar los objetivos, normalmente se enfatiza lo que hace falta para alcanzarlos, dado que se cuestiona sucesivamente ¿Cómo logro alcanzar este objetivo? ¿Qué se necesita para poder alcanzar esto? Con lo anterior, se puede determinar cuáles son las debilidades.

2. Fortalezas

Para determinar cuáles son las fortalezas, se debe enfocar en los objetivos principales y determinar que se posee de lo que se necesita para alcanzarlos. Se debe priorizar de acuerdo con la importancia relativa de cada fortaleza.

b) Del Exterior hacia el Interior

Como en la vida, el ser humano se encuentra rodeado de un entorno social, la organización no puede pretender de que lo que ocurre en el exterior no la afecta para alcanzar sus objetivos, es necesario realizar un escrutinio de lo que rodea y las circunstancias en las que el ser humano se desarrolla para que, al reconocer aquellas que pueden influir de alguna forma en el desarrollo de la organización, aprenda a usarlas en beneficio propio.

3. Oportunidades

Cualquier cambio en el entorno puede traer consigo una serie de oportunidades o de amenazas, las cuales es necesario reconocer inmediatamente se concreten dichos cambios, de forma que los miembros de la organización puedan actuar proactivamente ante las nuevas circunstancias que se les presenten. Normalmente, las oportunidades están ya ahí cuando se determinan pero lo importante es encontrarlas antes, cuando descubrimos que son una parte esencial de los objetivos de la organización. Por esto es

necesario estar permanentemente alertas ante las circunstancias en las que se involucra y se debe tener muy claro, a todo momento, los objetivos. Al analizar el entorno, se debe preguntar. ¿Qué oportunidades tiene el trabajo actual? ¿Sabe quién es experto en el tema que le interesa y seguramente le puede ayudar?

4. Amenazas

Aunque normalmente son más frecuentes las oportunidades que se presentan, que las amenazas reales existentes, sobre estas últimas es necesario ejercer un control muy estricto, con el fin de minimizar sus efectos sobre el cumplimiento de los objetivos, para ello, el estar atento a los cambios del entorno, permite descubrir las amenazas que se tienen alrededor, lo que anticipa a la organización actuar sobre las circunstancias que las causan, antes de que la afecten.

4.2 Calidad del talento humano

Por calidad del talento humano se entiende el perfil general que debe cumplir un individuo en cuanto a sus calidades humanas para pertenecer a ella, para ello es necesario hacer referencia a las capacidades y a las potencialidades que tienen las personas para procesar información y obtener resultados o productos específicos con dicha información (Chiavenato, 2000; Ramos, 2001; Manpower México, 2011). Los aspirantes deberán poseer al menos las siguientes habilidades:

1. **Capacidad para aprender.-** Se refiere a la habilidad para adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas y utilizarlos en la práctica laboral. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:
 - a) Captan y asimilan con facilidad conceptos e información.
 - b) Realizan algún tipo de estudio regularmente.
 - c) Tienen una permanente actitud de aprendizaje y de espíritu investigativo.
 - d) El conocimiento que poseen agrega valor al trabajo.

- 2. Adaptación al cambio.-** Es la capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:
- a. Aceptan y se adaptan fácilmente a los cambios.
 - b. Responden al cambio con flexibilidad.
 - c. Son promotores del cambio.
- 3. Creatividad e innovación.-** Es la habilidad para presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:
- a. Proponen y encuentran formas nuevas y eficaces de hacer las cosas.
 - b. Son recursivos.
 - c. Son innovadores y prácticos.
 - d. Buscan nuevas alternativas de solución y se arriesgan a romper los esquemas tradicionales.
- 4. Trabajo en equipo.-** Es la capacidad de trabajar con otros para conseguir metas comunes. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:
- a) Identifican claramente los objetivos del grupo y orientan su trabajo a la consecución de los mismos.
 - b) Tienen disposición a colaborar con otros.
 - c) Anteponen los intereses colectivos a los personales.
 - d) Visión de futuro. Es la capacidad de visualizar las tendencias del medio con una actitud positiva y optimista y orientar su conducta a la consecución de metas. Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan porque:
 - e) Conocen claramente las tendencias del entorno y se adecuan a él.
 - f) Tienen metas bien establecidas y perseveran en alcanzarlas.

5. Valores.- Corresponden a los principios de conducta y por lo tanto a quienes tengan alguna responsabilidad dentro de la organización:

I. Ética. Es la interiorización de normas y principios que hacen responsable al individuo de su propio bienestar y, consecuentemente, del de los demás, mediante un comportamiento basado en conductas morales socialmente aceptadas, para comportarse consecuentemente con éstas. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque:

- a) Poseen una intachable reputación y antecedentes.
- b) Son correctos en sus actuaciones.
- c) Tienen claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares.

II. Responsabilidad. Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones en las diferentes situaciones de la vida. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque:

- a) Cumplen los compromisos que adquieren.
- b) Asumen las posibles consecuencias de sus actos.
- c) Se esfuerzan siempre por dar más de lo que se les pide.

III. Lealtad y sentido de pertenencia. Se refiere a defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde laboran como si fueran propios. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque:

- a) Anteponen los intereses organizacionales a los intereses particulares.
- b) Se sienten orgullosos de formar parte de una organización en particular.
- c) Adhesión a normas y políticas. Es la disposición para entender, acatar y actuar dentro de las directrices y normas organizacionales y sociales. Las personas que poseen este valor

se caracterizan porque cumplen y se comprometen con las normas de la organización.

6. Orientación al servicio. Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes externos e internos. Las personas que poseen este valor se caracterizan porque:

- a) Poseen un trato cordial y amable.
- b) Se interesan por el cliente como persona.
- c) Se preocupan por entender las necesidades de los clientes internos y externos y dar solución a sus problemas
- d) Realizan esfuerzos adicionales con el fin de exceder las expectativas de los clientes externos e internos.

7. Actitudes. Es la disposición de actuar, sentir y/o pensar en torno a una realidad particular. Los aspirantes deberán poseer al menos las siguientes actitudes:

I. Entusiasmo. Es la energía y la disposición que se tiene para realizar una labor particular. Es la inspiración que conduce a alcanzar lo que se desea. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque:

- a) Quieren lo que hacen y no hacen lo que quieren.
- b) Se sienten impulsados a lograr lo que se proponen.

II. Positivismo y optimismo. Es el conjunto de pensamientos que están relacionados con la confianza en el éxito de un trabajo, de una idea o una tarea. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque:

- a) Ven siempre el aspecto favorable de las situaciones.
- b) Enfrentan todas las situaciones con realismo y no se dan por vencidos fácilmente.

8. Persistencia. Es la tenacidad, la insistencia permanente para lograr un propósito y no desfallecer hasta conseguirlo. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque:

- a) Insisten, persisten y no desisten hasta lograr lo que se proponen.
- b) Están altamente motivados por aspectos internos.

9. Flexibilidad. Es la disposición a cambiar de enfoque o de manera de concebir la realidad, buscando una mejor manera de hacer las cosas. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque:

- a) No son tozudos, ni rígidos en su forma de pensar o actuar.
- b) Identifican claramente cuando es necesario cambiar y así lo hacen.
- c) Adoptan posiciones diferentes a fin de encontrar soluciones más eficientes.

10. Búsqueda de la excelencia. Es el compromiso con las cosas bien hechas y el afán por mejorar cada vez más. Las personas que poseen esta actitud se caracterizan porque:

- a) Hacen su trabajo cada día mejor, aún si tienen que asumir más trabajo.
- b) No están satisfechos con las cosas como están y buscan mejorarlas.
- c) No aceptan la mediocridad.

El talento o talentismo, es una variable en el factor humano que persigue concentrar aquellos aspectos personales, profesionales y redituables que pueden ser de utilidad para una organización. El saber administrarlos y estar al día en cuanto a las variables que según la cultura y la sociedad permitan desarrollar anticipará a los administradores y captadores de Capital Humano orientar de forma idónea el potencial de cada integrante de la compañía en beneficio del grupo y evitar la ya conocida fuga de talento.

4.3 La administración del talento da la ventaja competitiva a las organizaciones.

Una de las definiciones que se le asignan al concepto de talento es: un grupo de personas que son las que más contribuyen en una organización, maximizando los resultados que solamente ellos pueden lograr.

Sin embargo, la población con talento es pequeña, el 10% de los empleados son quienes aportan el 70% de las contribuciones al negocio, y un ejemplo de ello lo señala John Chambers de la organización CISCO, que afirma: “Un solo ingeniero de clase mundial con cinco colaboradores, produce más y mejor que doscientos ingenieros comunes y corrientes” (Graue, 2008).

No obstante, para contar con un gran equipo dentro de una organización, es necesario considerar el talento individual que existe en el interior de la misma y de acuerdo con el Dr. Eduardo Mouret Polo, Director General de PRODEHO, hoy en día surge la “era del Talento” y lo que corresponde plantear en este momento es ¿Se está preparado para enfrentarla y obtener los mejores resultados al vivir en ella? (Manpower México, 2011)

En la mayoría de los casos se dice que el personal de una organización es el elemento más importante y el que la hace funcionar; pero habría de analizar el comportamiento de cada uno para comprender ¿Qué es lo que realmente se está haciendo con él? Y una buena manera de hacerlo sería contestar a estas preguntas (Grados, Beutelspacher y Castro, 2002; Manpower México, 2011):

1. ¿Qué tanto se invierte en tiempo, dinero y la participación de otras personas en el proceso de selección?
2. ¿Qué estrategias se utilizan para asegurar la permanencia del personal valioso para la empresa?
3. ¿Qué tanto se invierte en el mantenimiento y crecimiento de las personas y con qué frecuencia se hace?

4. ¿Con cuánta anticipación se realiza la búsqueda de las personas que integran a la organización?
5. ¿Se está invirtiendo suficiente y adecuadamente en las personas, de acuerdo a los planes de negocio?
6. ¿Existen ya dentro de la organización las personas que serán requeridas en el futuro, se tienen sus planes de carrera y desarrollo, sus planes de sucesión y reemplazarlos?
7. ¿Está identificado personal valioso que hoy está fuera de la organización?

Estas y otras cuestiones habrían de considerarse para conocer qué tanto es de interés el talento que existe y subsiste dentro y fuera de la organización y cómo es que se alimenta ese talento para evitar su ausencia.

Las empresas hacen inversiones millonarias para investigar y desarrollar nuevos productos, se debería de hacer lo mismo para identificar y desarrollar nuevos talentos; se continúa buscando cómo ganar y mantener la lealtad y permanencia de los clientes y no se hace esfuerzo similar para mantener la de los empleados (Manpower México, 2011).

Y el gran problema en la era en la cual se vive, es el hecho de que las personas jóvenes y altamente calificadas, son escasas y susceptibles de ser “pirateadas” y en muchos casos subestimadas, por lo tanto la principal tarea de las empresas y sus ejecutivos es la identificación, desarrollo y retención de su talento. Por fortuna existen modelos, metodologías y herramientas probadas que permiten llevar a cabo de la mejor manera esta ardua labor (Grados, Beutelspacher y Castro, 2002).

Una de las mejores opciones para la búsqueda y detección es “El modelo de Administración de talento” que plantea el Dr. Mouret (Graue, 2008) y que consiste en:

1. Anticipar los requerimientos de talento: Planeación estratégica de Recursos Humanos.

2. Identificar talento actual y potencial: Técnicas de evaluación: *Assessment Center*, 360°, *Occupational Personality Questionnaires (OPQ)*, *Myers-Briggs Test (MBTI)*.
3. Desarrollar Talento: Capacitación, Acciones para la mejora del desempeño, *Coaching*, *Mentoring*, Metodologías de PERSONA GLOBAL.
4. Retener Talento: Acciones motivacionales que brinden satisfacción.
5. Evaluar el ROI (*Return On Investment*; Retorno de la inversión) del Talento: Evidenciar las aportaciones de la Administración del Talento en los indicadores del negocio.

El talento es la pieza fundamental de toda empresa, cada “talento” es diferente y cuenta con capacidades distintas que hacen de su aportación un aspecto indispensable para la empresa, estos elementos son elegidos por el departamento de Recursos Humanos lo que se convierte en una fuerte responsabilidad, ya que se encuentran encargados de no dejar ir a ningún elemento que pudiera ser clave para el desarrollo de la organización; al ser un objetivo que lograr por parte de los profesionales del área de Recursos Humanos, compete al Psicólogo empatar los aspectos de actitud, aptitud, talento y competencias con los requerimientos de su cliente (empresa) lo que lleva al Psicólogo I/O a estar en constante actualización e investigación para poder diseñar planes de acción y aplicarlos en el entorno laboral con el fin último de procurar la estabilidad laboral y cuidado del ROI (Grados, Beutelspacher, y Castro, 2002; Graue, 2008; Manpower México, 2011).

4.4 Recursos Humanos, evolución y desarrollo para un mejor desempeño, la Era del Talento Humano (*Human Age*).

Durante años se ha considerado que evaluar los programas, procesos o acciones que realiza el área de Recursos Humanos (RH), no es posible, pues se trabaja con personas, con aspectos subjetivos o con intangibles, es decir, con datos “soft”; esta manera de pensar llevó a vivir a los responsables y expertos en el área de forma “cómoda” y “cobijada”; por esta misma razón cuando se trataba de asignar o recortar presupuestos o de disminuir personal

en una organización, RH siempre sufría las consecuencias. Afortunadamente los tiempos han cambiado y de manera satisfactoria pues ahora se le exige a RH presentar los resultados de su trabajo para demostrar con evidencias las aportaciones para el negocio y de esta manera dejar de ser considerada como una carga administrativa dentro de la misma (Manpower México, 2011).

Esto se torna en un reto mayor al hablar de RH, pues siempre se dice que el personal es lo más valioso de una organización, lo que se convierte en una excelente oportunidad para demostrar todo lo que “su gente” aporta, con datos, evidencias y sobre todo con indicadores financieros (Spector, 2002).

La ineludible presión de hacer más con menos durante la recesión ha abierto los ojos de los empleadores al verdadero poder del potencial humano (Manpower México, 2011): con la gente adecuada en el sitio apropiado y en el momento oportuno, las organizaciones pueden lograr más de lo que se imaginaron. El enfoque de mentalidad simple de reducir costos ha forzado a las organizaciones a mirar a sus fuerzas laborales de diferentes maneras, inspirando creatividad e innovación como nunca antes, ha abierto los ojos de los empleadores hacia el verdadero poder de los seres humanos. Los empleadores ahora necesitan ajustar sus perspectivas para asegurarse de que cuentan con los modelos laborales y la capacitación del personal adecuados para atraer, retener y multiplicar el potencial de la gente adecuada para tener éxito.

A principios de la década de los sesenta, el Dr. Donald Kirkpatrick escribió un artículo llamado “Los cuatro niveles de evaluación de la capacitación” (Andrés, 2001) en donde establecía la importancia de obtener información para determinar los resultados de una acción de capacitación, se encontró que los aspectos que tienen más relevancia son:

1. **Reacción.-** donde se evalúa la satisfacción de los asistentes con el evento y el grado de cumplimiento con diversos aspectos del programa y del instructor.

2. **Aprendizaje.-** Evalúa el grado de conocimientos y habilidades adquiridos por el participante en el programa.
3. **Comportamiento.-** Evalúa el grado en que se dan cambios en el desempeño y en la forma de hacer el trabajo.
4. **Resultados.-** El grado en que se impactan algunos indicadores del negocio, tales como las ventas, producción, productividad, calidad, etcétera.

En la actualidad es difícil encontrar consultores o empresas que realicen una evaluación de aprendizaje, cambios de comportamiento en el trabajo y mucho menos los que evalúen el impacto de indicadores del negocio, esto quizás a causa de un fuerte desconocimiento sobre el tema por parte de los consultores y de los clientes, sin embargo hoy en día se exige al personal de RH entrar en niveles más profundos dentro de la organización con tendencia al terreno financiero.

El Psicólogo I/O de Iztacala tiene la posibilidad de intervenir de forma eficiente y metodológica para gestionar planes de desarrollo, descripción, evaluación y desarrollo de talento para lograr que “la gente” dentro de la organización pueda aportar, desarrollar y capitalizar el talento que poseen en pro de su trabajo y su desarrollo profesional.

Actualmente la innovación es el eje del mundo globalizado, la base de la competitividad, una herramienta indispensable, ya sea para adaptarse a las necesidades actuales del mercado o visualizar un nuevo futuro. La innovación se da en la tecnología, modelos de negocio y productos o servicios ya sea haciendo cambios en estos o desarrollando nuevos (CONOCER, 1999). En este contexto, una estrategia de innovación debe estar alineada con la estrategia de la organización que, a su vez, está soportada por la visión, misión o atributos de la compañía.

En el pasado, para que las compañías avanzaran y sus negocios crecieran, necesitaban acceso al capital; a medida que evoluciona este proceso, se apreciará al talento y al potencial humano reemplazar al capital

disponible como el nuevo recurso dominante. En este proceso de cambio de la arquitectura ideológica, el Capitalismo evoluciona y se transforma en Talentismo (Manpower México, 2011) (Ver tabla 10).

Tabla 10. Los 20 cambios a Human Age (Manpower México, 2011).

AYER	MAÑANA
Era Industrial e Informática	<i>Human Age</i>
Capitalismo	Talentismo
Acceso al capital como diferenciador	Acceso al Talento como diferenciador
Impulsado por propietarios y compañías	Impulsados por individuos calificados
Trabajadores en busca de compañías	Compañías en busca de trabajadores
Compañías dictando condiciones	Empleados dictando condiciones
Trabajadores viviendo cerca del sitio de trabajo	Trabajadores viviendo en cualquier parte
Abundancia de Talento	Escasez de talento
Desempleo por sobreoferta	Desempleo por demanda específica
Tecnología esclavizante	Tecnología liberadora
Fronteras cerradas	Fronteras abiertas
Escasa movilidad	Movilidad frecuente
Empleo de por vida	Entre 10 a 14 empleos antes de los 38 años
Opacidad corporativa: misterio	Transparencia corporativa: apertura, enfoque humano
Trabajar para una organización	Trabajar en una organización
Ser austero y correcto	Mirar hacia afuera, no hacia adentro
El tamaño organizacional	La agilidad organizacional
Contrata poder	Contrata pasión
Comando y control	Marcos de trabajo flexibles

El cambio no ocurre por lo general paulatinamente sino en forma discontinua, aumentando, y en grandes saltos. Las organizaciones deben propiciar un clima que favorezca la cultura de innovación en sus integrantes si desean incorporarla en su estrategia. No hay innovación sin talento, por lo tanto, se requiere del talento adecuado para sobrellevar este proceso (Manpower México, 2011). Para poder lograr el objetivo de innovación, es importante identificar a un buen líder de innovación, quien debe ser inspirador y motivador, pues:

1. Aporta las preguntas más que las respuestas.
2. Diluye las jerarquías para dar paso a la creatividad y al trabajo en equipo.
3. Reconoce las capacidades y limitaciones de cada uno de los miembros de su equipo.
4. Encuentra el balance adecuado entre la creatividad y el pragmatismo.

Existen tres características básicas que ayudan a identificar a los líderes de innovación:

1. Están dispuestos a asumir riesgos.
2. Se apasionan por transformar su entorno.
3. Atraen a más personas innovadoras a sus proyectos.

Una vez identificados se debe impulsar su liderazgo por medio de la inspiración, responsabilizándose de una parte del proceso de innovación de tal forma que su rol se vea definido junto con sus actividades a desempeñar y constantemente proporcionándoles retroalimentación, así mismo, a los líderes de innovación se les entrena en la resolución de problemas complejos por medio de soluciones creativas, en desarrollar nuevos productos y su administración, la inteligencia de mercados y generación de nuevos modelos de negocio (Filippi, 2005; Manpower México, 2011).

Es importante tener en consideración que, al ser personas inconformes por naturaleza (aporta las preguntas más que las respuestas), para motivar a estos líderes deben satisfacerse tres necesidades elementales:

1. Autonomía.- El proyecto es del líder. El líder decide.
2. “*Mastery*”.- El líder debe satisfacer su deseo por ser el mejor en lo que hace.
3. Propósito.- Lo que hace el líder trascenderá más allá de la organización.

Recursos Humanos es un factor clave para potenciar la innovación, ya que sólo ellos podrán impulsar:

1. La capacidad de escuchar y observar permanentemente de las necesidades de los “clientes” (internos y externos).
2. La tolerancia a la incertidumbre, riesgo y frustración.
3. El enfocarse en el aprendizaje y no en el error.
4. La búsqueda de la participación efectiva y abierta, premiando la participación.
5. La relación de puertas abiertas en los directivos, tolerancia a la crítica y la sugerencia.
6. La flexibilidad y capacidad de adaptación; espíritu de revisión y certificación.
7. La innovación como valor central de la organización.
8. El desarrollo de equipos multifuncionales y multigeneracionales.
9. La definición de los diversos perfiles.
10. La atracción, motivación y retención de talento.
11. Los proyectos y desarrollo de los líderes.
12. La comunicación de éxitos.
13. El aprendizaje de los fracasos.
14. La participación activa de toda la organización.

Está claro que el profesional de RH, específicamente el Psicólogo I/O de Iztacala tiene una labor titánica hoy en día, pues ya no se puede limitar a solo una actividad, sino debe de atención a diversas tareas que le agreguen valor a su trabajo dentro de la compañía y le permita a su vez ser considerado también parte del talento y líder en las decisiones de mejora y crecimiento laboral y de negocios.

CONCLUSIONES

Los cambios diarios en la dinámica laboral en las diversas sociedades y culturas han derivado en la creación y aplicación de técnicas por medio de estrategias de intervención en la conducta y cogniciones del recurso humano, orientadas principalmente a cubrir las necesidades existentes y no existentes, por el momento, de las organizaciones empleadoras, hecho que marca la oportunidad de insertar al Psicólogo orientado al área Industrial/Organizacional como consultor, planificador, y ejecutor de dichas estrategias.

Conocer y proyectar las necesidades y pretensiones del recurso humano ayudan al Psicólogo I/O a delimitar y preservar la cultura organizacional por medio de la visión y misión que cada organización marca para cumplir sus objetivos.

Hoy en día el Psicólogo I/O formado en la FES Iztacala tiene un gran reto, ser el medio catalizador que permita empatar al recurso humano con las exigencias de las organizaciones empleadoras, asimilando, adecuando y aplicando métodos que día a día son cambiantes.

Actualmente el egresado de la carrera de Psicología de la FES Iztacala cuenta con un repertorio amplio en investigación, creación, aportación y aplicación de datos y variables que le permiten generar conclusiones y aseveraciones para poder tener conocimiento, sin embargo, las necesidades de la sociedad actual y las organizaciones empleadoras exigen particularizar y especializar al Psicólogo en un campo específico y concreto, es el caso del Psicólogo I/O.

Se sabe que el área de Recursos Humanos en las empresas es el lugar óptimo y de mayor posibilidad para desarrollar y emplear a los Psicólogo I/O quienes deben de comprender y entender la dinámica de las diversas áreas que componen este departamento.

El Psicólogo de la FES Iztacala actualmente está limitado como egresado y profesionista en el área I/O debido a que su plan de estudios vigente no incluye estas demandas laborales que al momento de ofrecer sus servicios en las diversas oportunidades laborales exigen y se ven segregados por la falta de conocimientos teóricos y prácticos que el área requiere.

Si bien el perfil del Psicólogo de FES Iztacala como egresado es el de un profesionista en investigación, y cuenta con las habilidades de ir apropiando los conocimientos, documentarse y experimentar en el momento, comúnmente “aprender sobre la marcha” o “aprender rápidamente”, son pocas las organizaciones empleadoras que dan esta oportunidad de ofrecer tiempo, espacio y recursos para que se de este proceso.

El contemplar dentro de un plan de estudios los tópicos propios de cada área, ayudan a proporcionar el tiempo y oportunidad de revisar dentro del aula y laboratorio, experimentar y asimilar conocimiento teórico que en un futuro permita dotar a los egresados profesionistas en la conducta de un repertorio consistente para lograr su reconocimiento y colocación en el mercado laboral.

Esto no quiere decir que se limite la iniciativa de investigación o capacidad de desarrollar esta habilidad primordial como Psicólogo de la FES Iztacala, esto en esencia significa asesorar, guiar y formar pedagógicamente bajo el modelo educativo de la FES Iztacala al Psicólogo I/O de forma concreta y certera con tópicos propios del área que se vean enriquecidos y complementados con las aportaciones de los alumnos en cada cátedra.

Si bien el concepto de Psicología fue acuñado en el siglo XVIII y fue introducido a México a finales del siglo XIX, esta ciencia relativamente joven tiene la oportunidad y facilidad de poder ser moldeable y aplicable a las diversas necesidades del objeto de estudio, ¿Porqué no hacer lo mismo con su Plan de Estudios?, el cual debería ser versátil, innovador, dinámico pero sobre todo, en pro de, por y para los estudiantes de esta profesión.

Desde hace ya varias décadas la necesidad de crear e implementar un nuevo Plan de Estudios de la Carrera de Psicología en la FES Iztacala ha sido reconocido y desde hace poco menos de ocho años se ha dado la oportunidad a la comunidad docente y estudiantil de aportar ideas fundamentadas y justificadas en pro de este proyecto necesario y urgente, poco a poco el sueño se ve hecho realidad.

Actualmente se puede vislumbrar un avance en el tema de la reforma del Plan de Estudios, el cual se percibe como una evolución del plan original y que da apertura a diversas corrientes psicológicas y áreas de aplicación para mostrar a los estudiantes de esta carrera la gama de posibilidades de desarrollo profesional.

Es de reconocer que el trabajo de las comisiones en sesiones y el apoyo de los directivos de la FES Iztacala han sido con el objetivo de culminar este proyecto tan esperado y necesario en aplicar a las cátedras que cada día se imparten en esta facultad.

El modelo de competencias se percibe impregnado en los objetivos particulares y generales de cada módulo y claustro con el fin de alcanzar lo más posible impartir los conocimientos y desarrollar nuevas teorías que beneficien el repertorio de conclusiones y aplicación de técnicas del Psicólogo, en específico del Psicólogo I/O.

Recientemente se puede apreciar que los egresados de Psicología Iztacala que logran insertarse en el área de I/O ya no se limitan simplemente a procesos de evaluación psicológica a los candidatos, sino también a tener un desempeño amplio y general que la misma operación requiere, desde cuestiones de leyes laborales, de seguridad social y beneficios a empleados, hasta la capacitación, atracción de talento y desarrollo profesional de los empleados dentro de la organización. Esto conlleva a que continuamente debe de estar en capacitación y actualización, reforzando los conocimientos que posee como egresado y ampliando el panorama de lo que concierne gestionar el área I/O.

Las ofertas de desarrollo laboral cada día son más exigentes y elitistas, solicitando un alto perfil pero sobre todo, un talento que garantice el alcance de los objetivos de las organizaciones, el nuevo Plan de Estudios de la Carrera de Psicología en la FES Iztacala contiene los contenidos y delimita de forma práctica las habilidades que los Psicólogos de Iztacala podrán ofrecer a sus empleadores y apostar por una carrera redituable y satisfactoria, dando inicio a un desarrollo de talentos que si bien se encaminan los objetivos serán cotizados y demandados para las diversas organizaciones.

Nada es estático, todo cambia, y está en cada individuo obtener el mejor provecho de los nuevos retos, las nuevas exigencias, los nuevos obstáculos a superar, las nuevas situaciones, tener esa capacidad de actualizarse continuamente y desarrollar actitudes y aptitudes que en algún momento no se contemplaban dentro del repertorio cognitivo-conductual.

La iniciativa de ofrecer una formación académica de calidad y útil a los profesionales de la conducta de la FES Iztacala tendrá como resultado Psicólogos egresados competitivos, talentosos y críticos de su entorno actual, con la distinción de ser un Psicólogo egresado de Iztacala.

Bibliografía.

- Agudelo, S. (1998). *Certificación de competencias laborales*. Montevideo: CINTERFOR, CONOCER.
- Aguilera, G., Alcaraz, R., Cabrera, R., Galicia, I. X., Hickman, H., Mares, G. Quintanar, F. y Robles, S. (2006). Evaluación, análisis y prospectiva del cambio de plan de estudios de Psicología de la FES Iztacala. XXV Coloquio de Investigación de la FES Iztacala. Recuperado de: http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/docs_ccurractual/19_0_1_2012_CT.pdf
- Alcaraz, R., Lara, J. y Salinas, F. (2005). Observación metapsicológica de las temáticas y campos de inserción laboral, abordados por los egresados de Psicología de la FES Iztacala. Reporte Técnico Parcial del proyecto PAPIME. UNAM, FES Iztacala. Recuperado de: http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/docs_ccurractual/19_0_1_2012_CT.pdf.
- Andrés, R.M. (2001). *Gestión de la formación en la empresa*. España: Pirámide.
- Arias, F. y Heredia, E. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Argüelles, A. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo: CINTERFOR - CONOCER.
- Benítez, J. (2004). *Medición y evaluación de competencias: un aporte teórico y metodológico para el diseño de instrumentos de medición y la evaluación de competencias*. Valencia: Tecnología InstruccionaL FUNDAMETAL.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales*. Montevideo: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cabrera, R., Hickman, H., Mares, G. (2010). Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas diferente nivel socioeconómico en México; *Enseñanza e investigación en Psicología* 15,

- (2): pp 257-271. Recuperado de: http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_15_2/Rosalva_Cabrera.pdf.
- Catalano, A., Abolió, R. y Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral; conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión de Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- CONOCER, (1999). *Gestión de Recursos Humanos por competencia laboral, el desafío de la empresa para Aprender, Innovar y Competir*. México: Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, OIT.
- Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales (2008). *Minuta Sesión Ordinaria (S/N) Pleno*, México: UNAM.
- Contreras, O. (1994). *Seguimiento de Egresados de la Carrera de Psicología de la ENEP Iztacala: Valoración Externa de un curriculum*. Tesis de Maestría Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Contreras, O. (2001). *El perfil profesional del Psicólogo Industrial: Un análisis de la relación entre la educación y el empleo*. Tesis Doctoral Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Covarrubias, P. (S/F) *Divergencias y desencuentros que aplazan un cambio curricular. Análisis de un caso*. Recuperado de: http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje3/34.htm.
- Díaz, A. (2003). *La investigación curricular en México. La década de los noventa*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa-CESU-UNAM. Recuperado de: http://densev.gob.mx/biblioteca/modelo_integral/Investigacion_curricular_en_Mexico_A_Diaz_Barriga.pdf.
- Díaz, F. y Lugo, E. (2003). Desarrollo del currículo. En: Díaz, A. (compilador). *La investigación curricular en México. La década de los noventa*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, Cap. 2, p.p. 63-124. Recuperado de:

http://densev.gob.mx/biblioteca/modelo_integral/Investigacion_curricular_en_Mexico_A_Diaz_Barriga.pdf.

- Espinal, E. (2008). *Competencias básicas del liderazgo en Recursos Humanos*. Recuperado de <http://talentohumano.com.mx>
- Facultad de Estudios Superiores Iztacala (S/F) *Portal Carrera de Psicología*, Disponible en: http://psicologia.iztacala.unam.mx/psi_acerca.php.
- Filippi, G. (2005). *El aporte de la Psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Buenos Aires: Eudeba.
- Galindo, E. (1975). *Enseñanza, ejercicio e investigación de la Psicología*. México: Trillas
- Galindo, E. (2000). *Análisis del desarrollo de la Psicología en México hasta 1990*. Recuperado de http://www.psicolatina.org/Dos/analisis_psicol.html/.
- Gerardo, Ma. Del C. (1989) El Psicólogo del trabajo y su desarrollo en el campo de la consultoría, en Javier Urbina Soria (compilador). *El Psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva, Cap. LIII, pp. 681-692*. México: UNAM
- Grados, J., Beutelspacher, O., y Castro, M. (2002). *Calificación de méritos. Evaluación de competencias laborales*. México: Trillas.
- Graue, M. (2008). La guerra por el talento. *Proyección del Capital Humano, la Revista de RH*. 45. 26-28.
- Harrsh, C. (2005). *Identidad del Psicólogo*. México: Pearson Educación
- Landessman, M., Hickman, H., Parra, G. (2009) Estrategia teórico-metodológica para el estudio de las identidades institucionales en dos generaciones de académicos de Psicología; *Memorias del X Congreso Internacional de Investigación educativa*, Área 16, sujetos de la educación. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0440-F.pdf.
- Irigoin, M. y Vargas, F.; (2002). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: CINTERFOR
- López, S. (1995). *Historia de la Psicología en México; Tomo I y II*. México, CEAPAC.

- Manpower México (s/f). *Tu razón de Ser, Manpower*. México. Documento interno Manpower.
- Manpower México. (2011). *Human Age: Talento (R) Evolucionando el Mundo*. México. Documento interno Manpower.
- Martín, A., Rubio, R. y Lillo, S. (2003). *¿Qué es la Psicología del trabajo?* España: Biblioteca Nueva.
- Merterns, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Polform, CINTERFOR, CONOCER.
- Muchinsky, P. M. (2002). *Psicología Aplicada al trabajo*. México: Thompson Learning.
- Peiró, J. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicológicas*. Barcelona: Biblioteca Universitaria de Ciencias Sociales.
- Peniche, C. (1989). Las perspectivas de la Psicología del trabajo, en Javier Urbina Soria (compilador). *El Psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva, Cap. XLVI, pp. 581-588*. México: UNAM
- Pérez, N., De Gante, M., Cabrera, R., y Hickman, H. (2009) *Perfiles académicos de los profesores de la Facultad de Psicología, UNAM*; X Congreso Internacional de Investigación educativa, Área 16, sujetos de la educación. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/0112-F.pdf>
- Programa Facultad de Psicología, (2008). Disponible en: <http://www.psicologia.unam.mx/contenidoEstatico/archivo/files/ProgPlan2008/Modif%20al%20Plan%20y%20Programa%20de%20Estudio%20de%20la%20Lic%20en%20Psicologia%20para%20el%20Sist%20Escolariz%20y%20Abierto%20Plan%20de%20Estudios%202008.pdf>.
- Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología (2007)* Recuperado de: http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fpsicologia.iztacala.unam.mx%2F%2Fcambio_curricular%2Fperiodovelasco%2FMaratondocumentonoviembr

[e2007.doc&ei=UWrCT76HAeGW2AWvq7SBAQ&usq=AFQjCNF5VMHkbaR XvOU9vRIOPAvmDKQUNA&sig2=VRgIkWWt-CfXoey1clsQJg](http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&e2007.doc&ei=UWrCT76HAeGW2AWvq7SBAQ&usq=AFQjCNF5VMHkbaR XvOU9vRIOPAvmDKQUNA&sig2=VRgIkWWt-CfXoey1clsQJg)

Psicología Iztacala (2008a), *Invitación para asistir a la reunión del 27 de noviembre de 2008*. Recuperado de: http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/ccurr_invitnov2008.htm !

Psicología Iztacala (2008b), *Procesos de Cambio Curricular en Psicología: Modelo Basado en Competencias*. Recuperado de: http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/ccurr_invitnov2008.htm !

Ramos, C. (2001). *Las competencias laborales en el ámbito de la psicología organizacional*. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala, México.

Ribes, E., Fernández, E., Rueda, B., Talento, C. y López, D. (1980). *Enseñanza, ejercicio e investigación de la Psicología. Un modelo integral*. México: Trillas.

Ribes, E. (1986). Historia de la Psicología: ¿para qué?. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*. 12(3), 443-446.

Silva, A. (2007). *La enseñanza, el ejercicio y la investigación en Psicología en un mundo plural y tolerante*. México: Editorial Pax.

Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Manual Moderno.

Tesar, J. (1997). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Montevideo: CINTERFOR, CONOCER.

Torres, I. (2002). *La función del Psicólogo de Iztacala en Bodega Aurrerá*. Reporte de Trabajo Profesional, Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala, México.

UNAM-FES Iztacala. (2007). *Propuesta de fundamentos académicos para la reforma del plan de estudios de la carrera de Psicología. Carrera de Psicología*. Recuperado de: <http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&>

[cd=1&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fpsicologia.iztacala.unam.mx%2Fcambio_curricular%2Fperiodovelasco%2FMaratondocumentonoviembre2007.doc&ei=UWrCT76HAeGW2AWvq7SBAQ&usq=AFQjCNF5VMHkbaRXvOU9vRIOPAvmDKQUNA&sig2=VRgIkWWt-CfXoey1clsQJg](http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/docs_ccurrectual/19_01_2012_CT.pdf)

UNAM-FES Iztacala (2012). Proyecto de modificación del plan y programas de estudio de la Licenciatura en Psicología. FES Iztacala (2012). Recuperado de:

http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/docs_ccurrectual/19_01_2012_CT.pdf

Valderrama, P., Colotla, V., Gallegos, X. y Jurado, S. (1994). *Evolución de la Psicología en México*. México: El Manual Moderno.

Vázquez A. y Ascencio C. (1989). La Psicología del trabajo y la evolución del entrenamiento en México. El papel del Psicólogo en la década de los años setenta, en Javier Urbina Soria (compilador). *El Psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva*, Cap. XLVII, pp. 589-594. México: UNAM

Zepeda, F. (2003) *Introducción a la Psicología. Una visión Humanista*. México: Pearson Education.

Vargas, F. (2004). *40 Preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR.