

207
2 es.



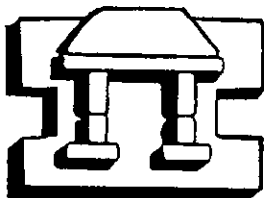
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

CAMPUS IZTACALA

**"CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL
EN LA CIUDAD DE MEXICO"**

**REPORTE DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
MYRIAM DE LOURDES ROJAS FLORES**

**ASESORES DEL REPORTE DE INVESTIGACION:
Mta. OFELIA CONTRERAS GUTIERREZ
MTRA. PATRICIA COVARRUBIAS PAPAHIU
LIC. MARGARITA CHAVEZ BECERRA**



IZTACALA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1998 258967



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos ...

*A mamá y la abuela,
quienes con su ejemplo,
me enseñaron a
valerme por mí misma,
que estuvieron conmigo
y sé que siempre estarán.*

*A Adrián,
Por impulsar la elaboración de este trabajo,
por cambiar mis esquemas,
y estar allí en las buenas y en las malas,
por quererme.*

*A Lorena,
por la amistad,
que me ha brindado
en éstos casi cuatro años
de convivencia y
ha aguantado mi neurosis.*

*A mis asesoras Ofelia, Paty y Margarita,
por la paciencia, tiempo y dedicación invertidos.*

*A todos aquéllos que de alguna manera
han contribuido a la realización
de este trabajo.*

Agradezco a la vida
porque cada día,
no se como lo hace,
pero aunque todo
haya ido mal,
al final,
siempre se presenta algo
o alguien,
que me hace sonreír
y comprendo lo valioso
de las pequeñas cosas
que hacen feliz
y sentirse a gusto
con lo que nos rodea.

Myriam

INDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCION	2
I. Antecedentes.	5
1.1. Aumento de la matrícula escolar en la carrera de Psicología.	6
1.2. Consecuencias en los sectores educativo y laboral.	8
II. Marco de Referencia.	11
2.1. Relación educación - empleo.	12
2.2. Planeación educativa.	16
III. Proyecto General.	21
“Evaluación y Planeación Educativa”	
3.1. Proyecto de investigación.	22
“Campo laboral del Psicólogo Industrial en la Ciudad de México”	
3.2. Justificación.	24
3.3. Ejercicio profesional del Psicólogo industrial.	28
3.4. Objetivo general.	29
3.5. Objetivos específicos.	30
IV. Metodología.	31
4.1. Población.	31
4.2. Selección de la muestra.	31
4.3. Definición y medición de variables.	31
4.4. Diseño de investigación.	31
4.5. Diseño del instrumento.	32
4.6. Procedimiento.	32
V. Hipótesis de investigación.	34
5.1. Hipótesis descriptivas.	34
5.2. Hipótesis asociativas.	36
5.3. Hipótesis comparativas.	38
5.4. Hipótesis explicativas.	38

VI.	Resultados	40
VII.	Discusión.	56
	Bibliografía.	68
	Anexos	73

RESUMEN

La presente investigación se centró en el tema del campo de acción que actualmente tiene el Psicólogo dedicado al área industrial en la Ciudad de México y zona conurbana, dirigiéndose hacia los requisitos formales que solicitan los empleadores para contratar a este profesional, ya que se considera que el sector laboral es un factor importante que brinda elementos para la planeación del sistema educativo.

Los objetivos de investigación fueron:

Objetivo general: Obtener información acerca del campo laboral del Psicólogo en el área industrial.

Objetivos específicos:

a) Obtener información del campo de acción actual del Psicólogo en el área industrial.

b) Obtener información sobre las funciones laborales actuales del Psicólogo en el área industrial.

Se utilizó un cuestionario previamente validado y confiabilizado, que fue aplicado a 48 empleadores de Psicólogos que solicitaron los servicios del Psicólogo en el área de Psicología industrial por medio de periódicos y la bolsa de trabajo de la ENEP Iztacala y mediante un análisis estadístico utilizando del paquete SPSS (análisis descriptivo, asociativo, comparativo y explicativo), se obtuvieron los siguiente resultados:

El Psicólogo es solicitado en su mayoría por empresas medianas y grandes, en el sector de servicios y productos terminados, sobre todo en empresas privadas. Se da cabida a un sólo Psicólogo por institución el cual es contratado por tiempo indefinido.

Dentro de áreas como capacitación y reclutamiento y selección de personal el puesto se ocupa en 30 días o más y en áreas como administración de recursos humanos y desarrollo organizacional se cubre de 1 a 15 días.

El sueldo mensual se encuentra entre \$2,000 y \$4,000 mensuales, con una jornada de trabajo de 8 horas o más.

El 75.5% de las empresas encuestadas brindan 2 o 3 cursos de tipo teórico y práctico por año a los Psicólogos que trabajan en ellas.

Los puestos que se ofrecen corresponden a niveles intermedios, desempeñando principalmente funciones de reclutamiento y selección de personal y capacitación, y actividades como captación y selección de personal, entrevistar, aplicar pruebas psicométricas, elaboración de reportes, análisis y descripción de puestos, coordinación de cursos, inducción de personal, instructor de capacitación, diseño de cursos, detección de necesidades, promociones, organización de eventos sociales y seguridad e higiene. Sin embargo existen empresas donde se realizan actividades correspondientes al área de recursos humanos.

La edad que se pide al Psicólogo oscila entre los 23 a 30 años, el sexo, el estado civil y la escuela de procedencia son indistintos, como nivel mínimo de estudios se pide la licenciatura (titulado), con formación en Psicología industrial preferentemente y con experiencia de 1 a 5 años.

Se solicitan conocimientos extras como manejo de paquetes computacionales, pruebas psicométricas, técnicas de entrevista, relaciones humanas y/o laborales e inglés.

Cabe mencionar que las funciones se señaladas no son las únicas que realiza el Psicólogo dentro de las empresas sino que existe apertura hacia otras áreas como administración y atención a clientes, e incluso en algunos lugares es un requisito indispensable tener conocimiento sobre éstas.

INTRODUCCION.

A raíz del avance científico y tecnológico logrado en la actualidad se han condicionado los conocimientos que debe tener la fuerza de trabajo para desempeñar tal o cual actividad, que va ligada a cierto status tanto económico como social, por lo que la población económicamente activa tiende a permanecer más tiempo dentro de la escuela, con el fin de lograr un mayor nivel académico y por tanto mayor remuneración, sin embargo, al hechar un vistazo al plano económico y político del país con sus diferentes crisis, se puede ver que la economía no va creciendo paralelamente con la demanda de educación que existe, sobre todo en el nivel superior, del cual egresan millones de alumnos cada año y se enfrentan a un campo de trabajo con muy pocas ofertas, pero si a esto le aunamos que cada empresa solicita determinados requisitos académicos y personales para un puesto determinado y además los currículums de las escuelas no se encuentran actualizados con respecto a los avances científicos y tecnológicos, así como también en las nuevas áreas, funciones y actividades que se están desarrollando para las diferentes profesiones, se hace aún más difícil para un egresado conseguir empleo.

Por ello es importante que las instituciones estén atentas a los cambios que se están suscitando, para poder modernizar y ampliar sus currículums y sus egresados obtengan

una mejor preparación para enfrentar al campo laboral que se presenta.

De acuerdo a esto, el presente trabajo ha pretendido obtener información sobre el campo laboral que se ofrece en éstos momentos al Psicólogo en el área industrial, con el fin de aportar datos sobre las funciones profesionales del Psicólogo, y que contribuyan en un futuro a la planeación del currículum de la ENEP Iztacala en la carrera de Psicología, tomando en cuenta que el enfoque sistémico señala que la retroalimentación es un factor fundamental en cualquier sistema, para lograr que exista mayor congruencia entre el sector productivo y la escuela.

Este trabajo sólo aborda un elemento que tiene que ver con la relación educación-empleo (requisitos formales de empleadores), aunque no se deja de lado que existen otros factores que intervienen en la obtención de un empleo, como la situación económica, política y social del país.

Dentro de esta investigación se revisan brevemente los antecedentes históricos de la Psicología en México (capítulo I), así como su acelerado desarrollo en cuanto a la enseñanza y las consecuencias que ha traído para la calidad de la educación y la obtención de un empleo.

En el capítulo II se toca propiamente el tema de la relación educación-empleo y los elementos que debe contener la planeación educativa, contemplando los problemas económicos y políticos que están inmersos y subrayando la importancia de la

realimentación del sistema educativo.

El capítulo III contiene el planteamiento del proyecto general, a su vez la inserción del presente reporte dentro de la investigación general e importancia del mismo, se hace también un poco de historia sobre las actividades que ha venido realizando el Psicólogo industrial y finalmente se exponen los objetivos de trabajo.

Posteriormente se desarrollan la metodología e hipótesis utilizadas (capítulos IV y V correspondientemente), y se describen los resultados obtenidos (capítulo 6).

Finalmente se realiza una discusión en el Capítulo VII.

I. ANTECEDENTES.

La historia de la psicología en México tiene su inicio desde la época de los pueblos prehispánicos y gira alrededor de lo que hoy llamaríamos la psicología clínica.

Entre los aztecas por ejemplo, no existía el concepto de "alma", pero se consideraba como base de lo psicológico al corazón, por lo que el equilibrio rostro-corazón es lo que determinaba la salud mental del individuo. Los factores que provocaban alteraciones mentales eran: el susto y el castigo divino. El encargado de curar éstos males, era el Tonalpouqui, quien era formado en el Calmecac, y por medio de la palabra, buscaba restablecer el rostro y recuperar el "yo" del "paciente" (Valderrama, 1985).

Posteriormente durante la colonia y México independiente se refleja el interés paulatino por los asuntos psicológicos al publicarse diversas obras referentes a la psicología y por la apertura de centros de atención psiquiátrica, como el Hospital para dementes fundado por Bernardino Alvarez en 1566 (para hombres), y el Hospital del Divino Salvador fundado en 1700 por José Sáyo (para mujeres). Ambas instituciones desaparecieron al crearse en 1910 el Hospital de "La Castañeda". (Preciado y Rojas, 1989; Valderrama, idem; y Colotla y Gallegos, 1981). Pero es hasta 1893, cuando la enseñanza de la psicología se formaliza al impartir Ezequiel A. Chávez el primer curso de Psicología en la Escuela Nacional Preparatoria. Después de esta fecha se incluyeron tópicos de psicología en diversas

escuelas, promoviendo así su establecimiento como disciplina autónoma. (Girón, 1989).

Más tarde (en 1928), se funda la Escuela de Psicología en la UNAM, en 1945 se modifica el plan de estudios y se crea el primer Departamento Autónomo de Psicología, también en ésta escuela se crea un programa para obtener el título profesional en el nivel Licenciatura (1958), pero no es sino hasta 1966 cuando se da el reconocimiento legal de la psicología como profesión, esto en el Estado de Veracruz, donde se incluyó a la psicología en la lista estatal de profesiones.

En 1973, en la UNAM se crea la Facultad de Psicología y se obtiene el reconocimiento oficial en el D.F., por la Dirección General de Profesiones. (Colotla y Gallegos, idem; y Harrsch, 1983), Harrsch (idem), señala que "paulatinamente, al adquirir la psicología un carácter institucional, los psicólogos dejaron de ser investigadores salidos de la Filosofía o de la Medicina para convertirse en profesionales exprofeso." (p. 129).

1.1. AUMENTO DE LA MATRICULA ESCOLAR EN LA CARRERA DE PSICOLOGIA.

La enseñanza de la psicología se ha expandido, pero su crecimiento ha sido acelerado y desordenado, después de la fundación en 1937 de la que hoy es la Facultad de psicología en la UNAM, se inicia la fundación de otras escuelas (1950), creándose más por el interés y

visión personal de algunos profesionistas que por la demanda en nuestro medio (López, 1977), así en 1951 eran dos universidades que impartían la carrera, en 1964 había 5, en 1967 subió a 10, en la década de los 70's la educación particular cobra importancia y así en 1970 había 20 instituciones incluyendo públicas y privadas, 25 en 1974, 40 en 1977, 66 en 1981 y en 1984 llegaron a 95 escuelas en todo el país. (Valderrama, idem.; Pallan, 1995).

En cuanto a la población estudiantil, vemos que también ha ido en aumento, solamente en la UNAM, en 1940 había 6 alumnos inscritos, en 1950 eran 196, para 1,960 eran ya 623, en 1970 el número es de 1,705 y en 1978 llegó a 4,650 alumnos, sin embargo en los años siguientes la población en la Facultad empieza a disminuir por la creación de las ENEPS Iztacala y Zaragoza, quienes absorbieron parte de la demanda, en 1987 llega a 2,927 alumnos y en 1995 el ingreso fue de 58,753 alumnos, egresando 38,122, este mismo año la carrera de Psicología se coloca en el lugar número 10, dentro de las carreras más saturadas. (ANUIES, 1995; Rivera y Urbina, 1989).

Es importante mencionar que en 1997 la ENEP Iztacala cuenta con 9,745 alumnos, siendo sólo de la carrera de Psicología 2046, esto resulta preocupante tomando en cuenta la oferta profesional que existe en nuestros días.

1.2. CONSECUENCIAS EN LOS SECTORES EDUCATIVO Y LABORAL.

La enseñanza de la psicología ha crecido de una manera caótica, ello repercute en la calidad de la enseñanza y por tanto también en la calidad del desempeño del psicólogo en el ámbito laboral.

En cuanto a la enseñanza Mouret y Ribes (1977), realizaron un estudio sobre el estado en que se encontraba la psicología en México, señalando lo siguiente:

- a) Fundación de escuelas sin objetivos profesionales precisos.
- b) Carencia de docentes capacitados y de programas previstos para su formación a corto o largo plazo.
- c) Falta de instalaciones adecuadas para la enseñanza (laboratorios, centros de servicios, etc).
- d) Carencia de bibliografía moderna (especialmente en el archivo hemerográfico).
- e) Deficientes recursos humanos, físicos y económicos para el desarrollo de la investigación.

f) Formación de egresados con bajos niveles de aptitud profesional.

g) Repetición en las universidades de provincia de la problemática vivida por la UNAM en sus primeros años al substituirse los docentes psicólogos por otros profesionistas.

h) Deformación del perfil profesional del psicólogo.

Con esto podemos ver que se da más atención a la demanda que a la calidad de la educación que se imparte, desvinculándose los contenidos académicos de los intereses y problemas sociales que se tienen actualmente (González, 1985), y que afecta a los egresados al insertarse en el sector laboral ya que el ingreso se vuelve cada vez más selectivo, lo cual no es único en la carrera de psicología sino también incluye a otras profesiones. Sin embargo es importante saber que la sociedad tiene ciertas exigencias hacia el sistema educativo, sobre esto Gago (1981), menciona que:

a) Los jóvenes ven en la educación superior la posibilidad de mejorar, y se manifiesta mediante la demanda de ingreso a las instituciones educativas a fin de estudiar una carrera.

b) La población y los organismos e instituciones de los sectores público y privado demandan a las universidades la formación de una variedad amplia de especialistas que habrán de incorporarse a la producción y a la prestación de servicios.

c) La sociedad plantea problemas y necesidades de manera indirecta o directa que exija a las instituciones de educación superior la transmisión del saber, además del descubrimiento y creación del nuevo saber.

Debido a la masificación de la enseñanza y los problemas derivados de la falta de planeación y determinación de políticas educativas claras, se presenta el problema de la desvalorización del credencialismo educativo en los mercados de trabajo y más que ser una vía para el desarrollo social y económico ha resultado un obstáculo en la satisfacción de las necesidades de los egresados. Se tiende a culpar al sistema de educación superior de no cumplir con la calidad y cantidad de las demandas de la planta productiva, lo que conduce a proponer cambios sin plantear que también se deben dar éstos en la estructura económica del país, ya que la sociedad y el Estado deben dar la pauta para plantear la manera en que marchará el ámbito económico, político, social y educativo, en lugar de que el modelo económico, que beneficia a grupos hegemónicos, oriente el desarrollo de la educación, (Prawda, 1984), ya que este también es un factor causante de que actualmente las personas que egresan del sistema escolar tengan menos oportunidades de conseguir empleo.

Respecto a esto último las políticas económicas y las acciones que se han llevado a cabo hasta la fecha, han marcado en este país el rumbo de la educación, manejándola como un instrumento regulador o eliminador de las desigualdades sociales, satisfaciendo las demandas de grupos hegemónicos más que las necesidades de las mayorías y se culpa a la educación superior de no cumplir con la calidad y cantidad de las demandas de la planta productiva, lo que conduce a proponer cambios en el sistema educativo sin tocar la estructura económica.

2.1. RELACION EDUCACIÓN-EMPLEO.

La ocupación es uno de los elementos que caracterizan y dan sentido a la noción que se tiene de las profesiones y la calificación o formación profesional están directamente relacionadas con el empleo y la vida activa. La relación que se establece entre ocupación y calificación universitaria se acentúa mediante un proceso creciente de "profesionalización" a "especialización" de las ocupaciones, privilegiar la utilidad de las profesiones con la idea de aplicar los conocimientos a la resolución de los problemas que plantea la actividad productiva permite el reconocimiento social y económico de dichas profesiones. Sin embargo la política que se ha seguido en nuestro país respecto a la oferta y demanda de la mano de obra mediante el control y permanencia de los estudiantes en la escuela antes de incorporarse al trabajo, con el fin de evitar el desempleo masivo y las explosiones sociales ya no es eficaz, y el nulo crecimiento de la economía en el período de

1981-1986 ha ido acompañado de un aumento en la población económicamente activa (de 15 a 64 años) ,la cual constituye la oferta potencial de mano de obraa tenido como consecuencia que sean más las personas que se ven sin la posibilidad de ingresar a un nivel medio superior y superior por la restricción en la matrícula, además de que los que egresan de éstos niveles tienen pocas oportunidades de conseguir un empleo. (Valle, 1990).

En cuanto a ello Contreras (1994), nos dice que:

1. Generalmente el desempleo de graduados es un problema menos serio (medido por la tasa de desempleo), que el desempleo general, y el desempleo de aquellos que no tienen título.
2. Aún cuando la tasa de los desempleados con título son en la mayoría de los casos no muy altas, la situación se ha deteriorado en el transcurso de los años.
3. Probablemente el problema más serio es el subempleo de graduados, en puestos que no se relacionan con los estudios obtenidos, y con las aspiraciones originales. Al igual que en el pasado eran ocupados por aquéllos que no ostentaban un título universitario.
4. El producto de graduados del sistema de educación superior no está en la actualidad balanceado con respecto a las demandas del mercado laboral.

Sobre esto podemos decir que si los programas de estudio de los sistemas educativos son incongruentes con las necesidades del campo laboral y los cambios de la economía del país, resulta menos probable que los egresados puedan conseguir empleo. En cuanto a ello Gómez (1983), nos dice que la relación educación-empleo tiene que ver con el grado de adecuación o desfase que existe entre el producto del sistema educativo y la realidad en el ámbito laboral, la cual se mide con base en las relaciones entre el perfil profesional del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto, que puede ser de estrecha congruencia o de inadecuación total, pudiéndose encontrar formas de sobrecalificación o subutilización de las capacidades adquiridas.

Es importante señalar que el mercado de trabajo no funciona de manera homogénea según el supuesto de correspondencia entre oferta y demanda por cantidades y calidades de recursos humanos, sino que es heterogéneo y su complejidad se debe según Muñoz Izquierdo (1990), a tres factores que son:

- a) Las capas sociales que no logran adaptarse a las empresas modernas generan sus propias alternativas ocupacionales en actividades de menor producción e inversión.
- b) El crecimiento demográfico que conlleva una mayor oferta laboral.
- c) El cambio tecnológico en la agricultura comercial.

Ibarrola (1983), por su parte atribuye la heterogeneidad del campo laboral al hecho de

centrarse en la acumulación de capital y la compra-venta de fuerza de trabajo, el grado de formalidad al establecer relaciones laborales internas a los procesos de producción y la división técnica jerárquica del trabajo.

Las empresas, las cuales cuentan con características organizacionales, jurídicas, técnicas y de tamaño entre ellas, tienen diferentes criterios, procedimientos y requisitos de reclutamiento, selección, ubicación, promoción y remuneración de su personal, al igual que diferentes maneras de definir una función ocupacional, por lo que muchas veces ofrecen puestos requiriendo ciertas calificaciones, condiciones personales y objetivos que están fuera de los deseos del egresado, lo que desequilibra la oferta y la demanda. El tipo de desarrollo económico (capitalista), determina que se impongan exigencias de escolaridad más altas según la ley de la oferta y la demanda, enfrentando una mayor cantidad y calidad de la fuerza de trabajo a un reducido espacio de empleo el cual es controlado por los empresarios quienes determinan los requisitos educativos, culturales, políticos, sexuales y/o raciales para poder tener acceso a un empleo; o por grupos profesionales o sindicales que norman la selección, promoción, remuneración, etc. de los empleados. (Ibarrola, idem; Gómez, idem).

Actualmente el país atraviesa por una crisis que pone en evidencia la necesidad de llevar a cabo una planeación de la educación superior con el fin de prevenir, más que corregir, los problemas que se están presentando para poder obtener mejores resultados, por lo que se debe orientar hacia investigaciones de campo para analizar la relación entre educación y empleo, ya que la educación superior, por un lado, plantea objetivos sin contemplar al

sector productivo que va cambiando continuamente de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

2.2. PLANEACION EDUCATIVA.

De acuerdo a los resultados de la política comercial actual se ha hecho evidente la necesidad de modernizar el sistema productivo, debido al desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología, a fin de alcanzar niveles de calidad y productividad que permitan incorporarse al mercado internacional competitivamente. Por lo que las Instituciones de Educación Superior se han enfrentado al cuestionamiento sobre el uso de sus recursos y la calidad con que realizan sus funciones, llegando a replantearse qué enseñar, cómo enseñar y para qué enseñar (Castañeda, 1996), por ello se han implementado programas para mejorar la calidad de la enseñanza y formar profesionales acordes al momento actual por medio de la planeación y evaluación de sus currículums. Sobre el primer punto Martínez (1983), define a la planeación como " el conjunto de actividades por medio de las cuales se establecen determinados objetivos y se definen medios para alcanzarlos". (p. 45).

Dicha planeación se debe llevar a cabo de una forma permanente y continua, tomando en cuenta cinco fases sucesivas que son:

a) Elaboración de un diagnóstico del presente, para identificar las causas y efectos de los

aciertos y problemas del sistema que se estudia. Esto se debe a la necesidad de conocer el estado de cosas que prevalece en la realidad.

b) Elaboración de escenarios para darse una idea de la situación del futuro. Los escenarios abarcan desde estructuras del presente, hasta escenarios que se caracterizan como deseables, con estructuras diferentes a las actuales.

c) Definición de fines, objetivos y metas, asociados a cada uno de los escenarios. Los objetivos corresponden a la definición operativa de las características de un escenario, esto implica que los objetivos deben ser teóricamente alcanzables y medible este alcance. Las metas son objetivos cuantificados en el tiempo y en el espacio, y se pueden fijar a corto, mediano y largo plazo.

d) Definición de medios, políticas, estrategias, programas, tácticas, acciones y presupuestación que conducirán potencialmente al sistema de su estado presente al escenario deseable.

e) Elaboración de mecanismos de evaluación y control, para medir en forma permanente los logros alcanzados y compararlos con los deseados. Cuando se encuentran diferencias no tolerables entre lo deseado y lo logrado, se identifican las causas para poder corregirlas y poder tener un control.

Cuando se convierte el futuro en presente el último paso del ciclo de planeación (evaluación y control), se vuelve en el primero del ciclo subsecuente - diagnóstico. Debido a ello es que la planeación sea un proceso dinámico que se va retroalimentando continuamente. Para poder lograr esto se debe partir de la obtención de datos que permitan el diagnóstico, la evaluación y el pronóstico de la educación superior, pero además, se tiene que tomar en cuenta que una buena o mala decisión dependerá de la calidad y cantidad de la información recopilada sobre el sistema que se está investigando, así como de la manera de comprender las relaciones que guardan los elementos dentro de éste y de qué forma inciden (directa o indirecta). (Prawda, idem).

De esta manera se plantea que la planeación educativa sea participativa, en la realización de los planes y programas de estudio, además de que también intervengan todos aquéllos que contribuyen en las acciones y relaciones del ámbito educativo.

Tomando en cuenta que para realizar la planeación educativa es necesaria una realimentación constante, este trabajo se basa en el enfoque de sistemas, en donde un sistema es según Castrejón (1977), "...un complejo de elementos o componentes relacionados de manera directa o indirecta en una red causal, de tal manera que cada elemento se relaciona con los otros (o con algunos de ellos)". (p. 165).

El sistema puede estar conformado por un sólo organismo, parte de éste, varios organismos, una nación o una especie. Los sistemas constan de subsistemas que tiene relaciones específicas entre sí, pueden ser espaciales (ordenamiento entre partes), o

funcionales (sujetas a los efectos que los cambios que ciertas partes ejerzan sobre las otras). (Chadwick, 1989).

El sistema educativo constituye un subsistema del sistema sociocultural y dentro de él existen elementos que permiten su funcionamiento, los cuales son:

1. La estructura de un sistema es un ordenamiento físico y tridimensional de todos los distintos subsistemas, miembros y partes.

2. Los procesos son los elementos de acción o la modificación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema, todo lo que ingresa en el sistema se transforma en sus resultados o productos. A este proceso lógico de transformación se le denomina proceso del sistema.

3. Las entradas son los elementos que entran al sistema desde el suprasistema para ser transformados o para ayudar en el proceso de la transformación. Todo lo que el sistema extrae del ambiente para transformar en resultados, o para contribuir al proceso de transformación es entrada (expectativas, necesidades del medio, factores humanos y materiales).

4. Los egresos o resultados son el producto del sistema, es el resultado de los procesos para transformar las entradas.

II. MARCO DE REFERENCIA.

Actualmente la generación de conocimientos científicos es mucho más acelerada y abundante que en otras épocas, al traducirse en aplicaciones concretas como las telecomunicaciones, la microelectrónica, etc., tienden a transformar los sistemas económicos, dando lugar a una competitividad internacional, donde están inmersos los países y el sector productivo.

Las naciones económicamente más desarrolladas deben su éxito a la calidad de los profesionistas y técnicos que laboran en sus empresas, sin embargo no siempre son las que tienen mejores recursos naturales, clima o posición geográfica, sino que depende de la habilidad para identificar y crear oportunidades que se puedan aprovechar antes que los competidores, éstos aprovechan los conocimientos que se están logrando y a su vez propician el avance.

México en estos momentos tiene una gran necesidad de acelerar su desarrollo, vinculando el conocimiento científico y tecnológico con los medios de producción, ello depende de las universidades e institutos de investigación y desarrollo de recursos humanos, la inversión del sector productivo, la creación de nuevas empresas competitivas y calidad de la educación. (Villareal, 1990).

Respecto a esto último las políticas económicas y las acciones que se han llevado a cabo hasta la fecha, han marcado en este país el rumbo de la educación, manejándola como un instrumento regulador o eliminador de las desigualdades sociales, satisfaciendo las demandas de grupos hegemónicos más que las necesidades de las mayorías y se culpa a la educación superior de no cumplir con la calidad y cantidad de las demandas de la planta productiva, lo que conduce a proponer cambios en el sistema educativo sin tocar la estructura económica.

2.1. RELACION EDUCACIÓN-EMPLEO.

La ocupación es uno de los elementos que caracterizan y dan sentido a la noción que se tiene de las profesiones y la calificación o formación profesional están directamente relacionadas con el empleo y la vida activa. La relación que se establece entre ocupación y calificación universitaria se acentúa mediante un proceso creciente de "profesionalización" a "especialización" de las ocupaciones, privilegiar la utilidad de las profesiones con la idea de aplicar los conocimientos a la resolución de los problemas que plantea la actividad productiva permite el reconocimiento social y económico de dichas profesiones. Sin embargo la política que se ha seguido en nuestro país respecto a la oferta y demanda de la mano de obra mediante el control y permanencia de los estudiantes en la escuela antes de incorporarse al trabajo, con el fin de evitar el desempleo masivo y las explosiones sociales ya no es eficaz, y el nulo crecimiento de la economía en el período de

1981-1986 ha ido acompañado de un aumento en la población económicamente activa (de 15 a 64 años) ,la cual constituye la oferta potencial de mano de obraa tenido como consecuencia que sean más las personas que se ven sin la posibilidad de ingresar a un nivel medio superior y superior por la restricción en la matrícula, además de que los que egresan de éstos niveles tienen pocas oportunidades de conseguir un empleo. (Valle, 1990).

En cuanto a ello Contreras (1994), nos dice que:

1. Generalmente el desempleo de graduados es un problema menos serio (medido por la tasa de desempleo), que el desempleo general, y el desempleo de aquellos que no tienen título.
2. Aún cuando la tasa de los desempleados con título son en la mayoría de los casos no muy altas, la situación se ha deteriorado en el transcurso de los años.
3. Probablemente el problema más serio es el subempleo de graduados, en puestos que no se relacionan con los estudios obtenidos, y con las aspiraciones originales. Al igual que en el pasado eran ocupados por aquéllos que no ostentaban un título universitario.
4. El producto de graduados del sistema de educación superior no está en la actualidad balanceado con respecto a las demandas del mercado laboral.

Sobre esto podemos decir que si los programas de estudio de los sistemas educativos son incongruentes con las necesidades del campo laboral y los cambios de la economía del país, resulta menos probable que los egresados puedan conseguir empleo. En cuanto a ello Gómez (1983), nos dice que la relación educación-empleo tiene que ver con el grado de adecuación o desfase que existe entre el producto del sistema educativo y la realidad en el ámbito laboral, la cual se mide con base en las relaciones entre el perfil profesional del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto, que puede ser de estrecha congruencia o de inadecuación total, pudiéndose encontrar formas de sobrecalificación o subutilización de las capacidades adquiridas.

Es importante señalar que el mercado de trabajo no funciona de manera homogénea según el supuesto de correspondencia entre oferta y demanda por cantidades y calidades de recursos humanos, sino que es heterogéneo y su complejidad se debe según Muñoz Izquierdo (1990), a tres factores que son:

- a) Las capas sociales que no logran adaptarse a las empresas modernas generan sus propias alternativas ocupacionales en actividades de menor producción e inversión.
- b) El crecimiento demográfico que conlleva una mayor oferta laboral.
- c) El cambio tecnológico en la agricultura comercial.

Ibarrola (1983), por su parte atribuye la heterogeneidad del campo laboral al hecho de

centrarse en la acumulación de capital y la compra-venta de fuerza de trabajo, el grado de formalidad al establecer relaciones laborales internas a los procesos de producción y la división técnica jerárquica del trabajo.

Las empresas, las cuales cuentan con características organizacionales, jurídicas, técnicas y de tamaño entre ellas, tienen diferentes criterios, procedimientos y requisitos de reclutamiento, selección, ubicación, promoción y remuneración de su personal, al igual que diferentes maneras de definir una función ocupacional, por lo que muchas veces ofrecen puestos requiriendo ciertas calificaciones, condiciones personales y objetivos que están fuera de los deseos del egresado, lo que desequilibra la oferta y la demanda. El tipo de desarrollo económico (capitalista), determina que se impongan exigencias de escolaridad más altas según la ley de la oferta y la demanda, enfrentando una mayor cantidad y calidad de la fuerza de trabajo a un reducido espacio de empleo el cual es controlado por los empresarios quienes determinan los requisitos educativos, culturales, políticos, sexuales y/o raciales para poder tener acceso a un empleo; o por grupos profesionales o sindicales que norman la selección, promoción, remuneración, etc. de los empleados. (Ibarrola, idem ; Gómez, idem).

Actualmente el país atraviesa por una crisis que pone en evidencia la necesidad de llevar a cabo una planeación de la educación superior con el fin de prevenir, más que corregir, los problemas que se están presentando para poder obtener mejores resultados, por lo que se debe orientar hacia investigaciones de campo para analizar la relación entre educación y empleo, ya que la educación superior, por un lado, plantea objetivos sin contemplar al

sector productivo que va cambiando continuamente de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

2.2. PLANEACION EDUCATIVA.

De acuerdo a los resultados de la política comercial actual se ha hecho evidente la necesidad de modernizar el sistema productivo, debido al desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología, a fin de alcanzar niveles de calidad y productividad que permitan incorporarse al mercado internacional competitivamente. Por lo que las Instituciones de Educación Superior se han enfrentado al cuestionamiento sobre el uso de sus recursos y la calidad con que realizan sus funciones, llegando a replantearse qué enseñar, cómo enseñar y para qué enseñar (Castañeda, 1996), por ello se han implementado programas para mejorar la calidad de la enseñanza y formar profesionales acordes al momento actual por medio de la planeación y evaluación de sus currículums. Sobre el primer punto Martínez (1983), define a la planeación como " el conjunto de actividades por medio de las cuales se establecen determinados objetivos y se definen medios para alcanzarlos". (p. 45).

Dicha planeación se debe llevar a cabo de una forma permanente y continua, tomando en cuenta cinco fases sucesivas que son:

a) Elaboración de un diagnóstico del presente, para identificar las causas y efectos de los

aciertos y problemas del sistema que se estudia. Esto se debe a la necesidad de conocer el estado de cosas que prevalece en la realidad.

b) Elaboración de escenarios para darse una idea de la situación del futuro. Los escenarios abarcan desde estructuras del presente, hasta escenarios que se caracterizan como deseables, con estructuras diferentes a las actuales.

c) Definición de fines, objetivos y metas, asociados a cada uno de los escenarios. Los objetivos corresponden a la definición operativa de las características de un escenario, esto implica que los objetivos deben ser teóricamente alcanzables y medible este alcance. Las metas son objetivos cuantificados en el tiempo y en el espacio, y se pueden fijar a corto, mediano y largo plazo.

d) Definición de medios, políticas, estrategias, programas, tácticas, acciones y presupuestación que conducirán potencialmente al sistema de su estado presente al escenario deseable.

e) Elaboración de mecanismos de evaluación y control, para medir en forma permanente los logros alcanzados y compararlos con los deseados. Cuando se encuentran diferencias no tolerables entre lo deseado y lo logrado, se identifican las causas para poder corregirlas y poder tener un control.

Cuando se convierte el futuro en presente el último paso del ciclo de planeación (evaluación y control), se vuelve en el primero del ciclo subsecuente - diagnóstico. Debido a ello es que la planeación sea un proceso dinámico que se va retroalimentando continuamente. Para poder lograr esto se debe partir de la obtención de datos que permitan el diagnóstico, la evaluación y el pronóstico de la educación superior, pero además, se tiene que tomar en cuenta que una buena o mala decisión dependerá de la calidad y cantidad de la información recopilada sobre el sistema que se está investigando, así como de la manera de comprender las relaciones que guardan los elementos dentro de éste y de qué forma inciden (directa o indirecta). (Prawda, idem).

De esta manera se plantea que la planeación educativa sea participativa, en la realización de los planes y programas de estudio, además de que también intervengan todos aquéllos que contribuyen en las acciones y relaciones del ámbito educativo.

Tomando en cuenta que para realizar la planeación educativa es necesaria una realimentación constante, este trabajo se basa en el enfoque de sistemas, en donde un sistema es según Castrejón (1977), "...un complejo de elementos o componentes relacionados de manera directa o indirecta en una red causal, de tal manera que cada elemento se relaciona con los otros (o con algunos de ellos)". (p. 165).

El sistema puede estar conformado por un sólo organismo, parte de éste, varios organismos, una nación o una especie. Los sistemas constan de subsistemas que tiene relaciones específicas entre sí, pueden ser espaciales (ordenamiento entre partes), o

funcionales (sujetas a los efectos que los cambios que ciertas partes ejerzan sobre las otras). (Chadwick, 1989).

El sistema educativo constituye un subsistema del sistema sociocultural y dentro de él existen elementos que permiten su funcionamiento, los cuales son:

1. **La estructura** de un sistema es un ordenamiento físico y tridimensional de todos los distintos subsistemas, miembros y partes.
2. **Los procesos** son los elementos de acción o la modificación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema, todo lo que ingresa en el sistema se transforma en sus resultados o productos. A este proceso lógico de transformación se le denomina proceso del sistema.
3. **Las entradas** son los elementos que entran al sistema desde el suprasistema para ser transformados o para ayudar en el proceso de la transformación. Todo lo que el sistema extrae del ambiente para transformar en resultados, o para contribuir al proceso de transformación es entrada (expectativas, necesidades del medio, factores humanos y materiales).
4. **Los egresos o resultados** son el producto del sistema, es el resultado de los procesos para transformar las entradas.

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

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

Para que sobreviva el sistema educativo se necesita que los resultados del proceso satisfagan las expectativas de la sociedad, por lo que es de gran importancia la retroalimentación para regular continuamente el grado de contribución entre ambos; se requiere de un proceso permanente de redefinición, adaptación y reorientación de la universidad que vaya paralelo al proceso de transformación continua de la sociedad.

En cuanto a la evaluación que debe realizar, las instituciones de educación superior han establecido políticas de investigación y desarrollo científico para generar con eficiencia resultados para atender problemas de la sociedad, sin embargo no hay un mecanismo claramente definido de realimentación, de modo que los egresos del sistema no se evalúan cuidadosamente y la información acerca de su eficiencia en la sociedad no vuelve al sistema con la rapidez necesaria para poder modificarse. (Castañeda, idem).

II. PROYECTO GENERAL.

"Evaluación y Planeación Educativa".

Este proyecto surge como un intento de planear y elevar la calidad de la educación en el plan de estudios de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala, planteándose como problema, la situación de la educación superior en México, considerando factores cuantitativos como: a) la incapacidad del sistema educativo para dar respuesta a la demanda social de educación; b) escases de financiamiento y, c) empleo para los egresados, además de problemas de orden cualitativo que son los siguientes:

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

servicios sin ofrecerle un lugar en el aparato productivo.

De acuerdo a esto se plantea como objetivo general el realizar una investigación aplicada y propositiva a corto y mediano plazo, contribuyendo para satisfacer las necesidades del plan educativo de la carrera de Psicología de la ENEP Iztacala.

Se pretenden evaluar varios componentes del sistema, que permitan dar una retroalimentación a las diferentes áreas que lo componen, proponiendo soluciones mediatas e inmediatas a algunos de los problemas de la enseñanza de la Psicología a nivel superior y que reoriente la planeación educativa en dicho sector; por lo que el marco teórico del cual parte se basa en la teoría de sistemas.

3.1. PROYECTO DE INVESTIGACION: "CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL EN LA CIUDAD DE MEXICO"

La presente investigación pretendió obtener información acerca del mercado de trabajo actual que se ofrece para el psicólogo dedicado al área industrial, dentro de la Ciudad de México y zona metropolitana, siendo este trabajo una extensión del Reporte de investigación titulado "Horizonte laboral del Psicólogo en el área industrial", (DAZA, MORALES Y ROA, 1994), de acuerdo a la línea de investigación del proyecto general, llamada: "Elementos de contexto", teniendo como objetivo el análisis del área de

psicología industrial, como un área más donde el psicólogo egresado pueda desempeñarse.

En el presente trabajo se analizó la "demanda" realizando un estudio sobre establecimientos laborales relacionado con los campos de acción profesional, es decir, investigar cuáles son las acciones que realiza el Psicólogo, qué funciones cumple, donde labora, a qué poblaciones atiende y cuál es su desarrollo profesional, para así poder retroalimentar al sistema educativo, en cuanto a lo que actualmente el campo laboral demanda del psicólogo.

Se debe tomar en cuenta que la práctica profesional es un factor indispensable para la evaluación curricular, ya que los egresados son producto de dicho currículum, y brinda elementos para realizar la planeación de la enseñanza y reformular el currículum. (Monroy y Viloria, 1987; Covarrubias y Tavera, 1989), para lograr esto también es necesario elaborar un análisis crítico y objetivo sobre la crisis que atraviesa la psicología como profesión tomado en cuenta factores como:

- La crisis económica del país y sus efectos sobre el conjunto de la sociedad y en particular en la educación.
- El proceso de masificación de las instituciones de educación superior del país.
- La configuración del mercado profesional del país.

- El desarrollo histórico de la profesión del psicólogo en México.
- El desarrollo contradictorio de la disciplina como ciencia.
- La calidad de enseñanza e investigación de la psicología en las escuelas o facultades que la imparten.

3.2. JUSTIFICACION

Un problema que comunmente se presenta al diseñar una propuesta curricular es la determinación de las características fundamentales de la inserción profesional de los individuos en formación llamado perfil profesional.

En este momento la práctica profesional cuestiona la adecuación de la formación profesional a lo que el aparato productivo requiere por considerar que se provoca una parcialización del conocimiento, división de la enseñanza en áreas reducidas y desvinculadas del contexto sociohistórico, del espacio y tiempo en que se produce. (Herrera, 1989).

Este problema lo ha enfrentado la ENEP Iztacala, ya que los objetivos profesionales que se plantearon parten de la problemática que ofrecía la comunidad sin tomar en cuenta la

demanda profesional.

La ENEP Iztacala surgió a consecuencia del crecimiento cualitativo y cuantitativo de la UNAM en la década de los 70's, el diseño del currículum corrió a cargo de Emilio Ribes y colaboradores, quienes integraron en este las experiencias obtenidas en la Universidad Veracruzana (Jalapa), con la posibilidad de elaborar un nuevo modelo científico (conductismo).

Dentro del currículum se diseñó un sistema de cuatro dimensiones que permitieran definir la actividad del Psicólogo, a saber:

1. Los objetivos de la actividad profesional son: la rehabilitación, el desarrollo, la detección, la investigación, y la planeación y prevención.
2. Las áreas generales de actividad son: salud pública, producción y consumo, instrucción y ecología y vivienda.
3. Las condiciones socioeconómicas en que se desenvuelve la actividad son: urbana desarrollada, urbana marginada, rural desarrollada y rural marginada.
4. Las poblaciones a las que se dirige la acción profesional son: individuos, grupos urbanos y grupos institucionales.

Con base a éstas cuatro dimensiones se construye una matriz que consta de 240 celdillas y cada una de ellas puede incluir una actividad concreta del Psicólogo como especialista del comportamiento. (Arzate y Pérez, 1989; Ribes, 1977). Sin embargo poco a poco se comprobó que el modelo conductista resultaba ineficiente para resolver los problemas reales e integrarse al campo de trabajo. La definición del ejercicio profesional como ha sido planteado no considera las demandas sociales y económicas del país, específicamente en el área industrial, puesto que no se imparte en Iztacala, además de que las funciones profesionales que se mencionan pueden ser realizadas por algún otro profesional.

El sistema de educación superior y la sociedad tienen una relación muy importante, y es la que tiene que ver con el grado de adecuación o desfase entre los egresados de educación superior y la realidad en el campo de trabajo, esto depende del perfil profesional y las tareas que se desempeñan en su puesto de trabajo, en cuanto a ello se puede encontrar la "sobrecalificación" con relación a los requerimientos del puesto, o su opuesto que es la "subutilización" de las capacidades que tiene el Psicólogo. De igual manera el sistema educativo puede no estar incluyendo algún área ocupacional que es necesaria para las empresas actualmente, y existen profesionales que ofrecen servicios que no son demandados por el mercado de trabajo. (Gómez, 1983 .

Este mismo autor señala que "... El significado de una profesión, es decir, su legitimidad intrínseca, validez y función, está determinado por las características de la sociedad en la que surge y se desarrolla". (p. 8).

Por otro lado, es innegable que las condiciones en que surge una profesión dependen de los intereses culturales y políticos de las personas que la impulsan, pero estos elementos son enfrentados a cambios políticos, económicos y sociales, provocando que a la larga los planes de estudio no respondan completamente a las necesidades del ámbito laboral actual.

Brooke 1978, (citado en Gómez, 1983), dice que "... uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación, es la manera en que la acreditación educativa es utilizada en el mercado de trabajo como principal factor de selección para el empleo y de asignación de niveles de remuneración a la fuerza laboral." (p. 20). Por ello es importante, para planear la educación, conocer el funcionamiento interno, real, del mercado de trabajo, analizar cualitativamente cómo diferentes tipos de empresas definen y organizan los puestos de trabajo, la remuneración que se asigna, los requisitos educativos, de actitudes o adscripción que se solicitan para un puesto, etc.; elementos que ayudarán a comprender la "racionalidad empresarial y sus estrategias de selección de personal, para poder definir el perfil del Psicólogo de acuerdo a las demandas de producción, y ampliar las oportunidades de ingreso al sector laboral.

3.3. EJERCICIO PROFESIONAL DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL.

Haciendo un poco de historia podemos mencionar que la Psicología industrial aparece en México en 1923 con la fundación del Departamento Psicotécnico en el Departamento del Distrito Federal, aunque no existían Psicólogos industriales específicamente capacitados, para 1953 su demanda aún eran muy baja, sin embargo al entrar inversión extranjera en el país y al irse desarrollando la industria de la transformación, parece aumentar la demanda de este tipo de profesional. (Mouret y Ribes, 1977).

Actualmente en México se han realizado estudios acerca del mercado de trabajo y la práctica profesional del Psicólogo, aunque no todos tratan del área industrial especialmente. Abordan temas como el funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo para egresados de la educación superior, opiniones y actitudes de egresados y empleadores. (Contreras, Desatnik y Peñalosa, 1989; Contreras y Ríos, 1990; Covarrubias y Tavera, 1989; Daza, Morales y Roa, 1994; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Gómez, 1983; Grados, 1989; Herrera, 1989; Monroy y Vilorio, Tamariz, 1989), señalan que la psicología industrial provee oportunidades para un desempeño inmediato, los más altos sueldos son para aquellos que se laboran en áreas como Desarrollo organizacional y Recursos humanos. Las funciones que se realizan con mayor frecuencia son: Reclutamiento y selección de personal, entrevista, capacitación, administración de sueldos y salarios, aplicación de pruebas psicométricas, detección de necesidades y diagnóstico.

Podemos observar que las funciones del Psicólogo se ubican dentro de las tradicionales, esto aporta información de gran importancia para poder definir su campo de acción y dichos estudios contribuyen con datos importantes para la obtención de un trabajo y la planeación educativa, los cuales son: la experiencia profesional, el resultado de la entrevista, preparación en algún área específica y grado académico del solicitante, aunque en algunas investigaciones se demuestra que las personas con el mismo perfil educativo desempeñan funciones diferentes en términos de calificación, autonomía creatividad, jerarquía ocupacional, remuneración, etc., y la ocupación se define según las características técnicas, económicas y de organización de cada empresa que se va transformando según la economía del país, debido a ello en esta investigación se pueden encontrar datos similares, ya que se pretendió captar información complementaria sobre el campo laboral del Psicólogo en el área industrial como una aportación más para definir su perfil profesional.

Para desarrollar dicha investigación se plantean los siguientes objetivos:

3.4. OBJETIVO GENERAL:

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

3.5.OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- a) Obtener información del campo de acción actual del psicólogo en el área industrial.

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

IV. METODOLOGIA.

4.1. POBLACION.

La población se definió de acuerdo a todas aquellas empresas, públicas o privadas, que solicitaron los servicios del psicólogo en el área industrial, a través de anuncios de periódico y bolsas de trabajo. (Ver Anexo C. No. 1).

4.2. SELECCION DE LA MUESTRA.

La población se capturó de mayo a octubre de 1996 utilizando un instrumento validado y confiabilizado previamente. (Daza, M.; Morales, G. y Roa, M., 1994). (Ver Anexo C. No. 2) Se obtuvieron 50 cuestionarios, de los cuales 48 reunieron los elementos necesarios para realizar esta investigación.

4.3. DEFINICION Y MEDICION DE VARIABLES.

Se aplicó a la población un cuestionario y se realizó una definición y operacionalización de variables, realizando una tabla donde se describen los elementos de dicho cuestionario (reactivos, categorías, variables, indicadores, índices y subíndices). (Ver Anexo B Tabla 3 y Anexo C. No. 3)

4.4. DISEÑO DE INVESTIGACION.

Esta investigación se definió como preexperimental ya que no existe control experimental (varios grupos de comparación). (Hernández, 1991).

4.5. DISEÑO DEL INSTRUMENTO.

El instrumento constó de 79 reactivos, de los cuales 40 fueron abiertos y 39 cerrados. Se evalúan seis áreas:

- 1) Datos demográficos del entrevistado.
- 2) Datos de la empresa.
- 3) Datos del puesto vacante.
- 4) Datos demográficos que solicitan del psicólogo.
- 5) Perfil profesional que se solicita del psicólogo.
- 6) Capacitación y actualización del psicólogo.

4.6. PROCEDIMIENTO.

Se realizaron encuestas a empleadores de psicólogos en empresas del sector público y privado, en el Distrito Federal y área metropolitana de la ciudad de México, que solicitaron los servicios del psicólogo industrial, a través de anuncios de periódicos y la Bolsa de trabajo de la ENEP-Iztacala, en donde existieron vacantes para puestos en las áreas de: Reclutamiento y selección de personal, Capacitación, Manejo de personal, etc., y se aplicó el instrumento en su lugar de trabajo, en ocasiones estando presente el encuestador y otras veces se dejó el cuestionario para recogerlo otro día.

Se recabaron 120 empresas donde solicitaban un Psicólogo, sólo se pudo encuestar a 50 empleadores ya que el resto expresaba problemas como: que la información sobre los

requisitos de trabajo se maneja como confidencial, los empleadores no tenían tiempo para contestar el cuestionario, ya no se iba a contratar a un Psicólogo por haberse suspendido el programa de capacitación, no se encontraba o ya no trabajaba ahí la persona que podía dar la información, aunque se insistiera.

Para el análisis de resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistics Package Sciencies Social), en una computadora PC+, obteniendo tres tipos de análisis: descriptivo, comparativo y explicativo.

V. HIPOTESIS DE INVESTIGACION.

5.1. HIPOTESIS DESCRIPTIVAS.

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

Las hipótesis que se plantearon fueron:

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

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

R3. Existe el mismo porcentaje de encuestados con las profesiones de Psicología y Administración de empresas.

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

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

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

R8, 12, 16 Y 20. La mayoría de los Psicólogos que se encuentran laborando en las empresas encuestadas ocupan puesto de niveles intermedios.

R9, 13, 17 Y 21. Las principales funciones que desempeña el Psicólogo que está laborando en la empresa, son la Selección de personal y la Capacitación del mismo.

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

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

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

R29. Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los Psicólogos para los puestos en áreas de Reclutamiento y Selección, y Capacitación de personal.

R30-52. Las funciones para las que es contratado el Psicólogo, son principalmente la Selección y Capacitación de personal.

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

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

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

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

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

R62. La mayoría de las empresas solicitan como formación profesional el área industrial.

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

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

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

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

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

5.2. HIPOTESIS ASOCIATIVAS.

En las hipótesis asociativas, se cruzan dos variables y la relación que se establece no es causal, porque ambas variables, pueden ser causa y efecto a la vez. Los procedimientos para verificarlas son:

- a) Mediante el cruzamiento de los ítems o preguntas que se formulan en un cuestionario o cédula de entrevista, los cuales exploran los indicadores y variables de las hipótesis.
- b) Relacionando la información estadística (tasas, porcentajes) referente a los fenómenos o variables en cuestión.

Las hipótesis que se formularon son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. HIPOTESIS COMPARATIVAS.

En las hipótesis comparativas, se cruzan más dos variables realizándose como su nombre lo indica, una comparación entre ellas

Las hipótesis son:

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

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

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

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

5.4. HIPOTESIS EXPLICATIVAS.

Las hipótesis explicativas son de relación causal que permiten explicar y predecir, con determinados márgenes de error, los procesos sociales, por lo que adquieren especial importancia en el campo de la investigación social. Para establecer este tipo de hipótesis se

requiere:

- a) Existencia de variación concomitante (covariación), esto es, si varía la variable independiente habrá un cambio de la variable dependiente de acuerdo a la forma señalada por la hipótesis.
- b) La covariación establecida no es producto de otros factores aleatorios.
- c) La variable independiente ocurre antes que la variable dependiente.

Las hipótesis planteadas son:

R56 y R63, R64 y R65. El sueldo que percibe el Psicólogo depende de si se requiere experiencia, el área y el puesto asignado.

R64, R58 y R29. La experiencia por área que se solicita del Psicólogo, depende del nivel y área del puesto asignado.

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

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

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

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

VI. RESULTADOS.

La presentación de los resultados se realizará de acuerdo al orden de los rubros que componen el cuestionario aplicado a los empleadores de psicólogos:

1. Datos demográficos del entrevistado
2. Datos de la empresa
3. Datos del puesto vacante
4. Datos demográficos del Psicólogo que solicita
5. Perfil profesional
6. Capacitación y actualización del Psicólogo

Asimismo se elaboraron tres tipos de categorías, cada una de ellas abarca un grupo de hipótesis, para obtener tres tipos de análisis, que se mencionan a continuación:

- a) Descriptivo.- Se reportaron porcentajes respecto a las características de la población que se estudia.
- b) Asociativo y Comparativo.- Se analizó la existencia de correlaciones entre variables, por medio de la Correlación de Spearman y X^2 . La primera prueba estadística ayudó a determinar la coincidencia o disparidad entre variables y su magnitud. No es una medida

de relación causalista, sino una relación asociativa. La segunda prueba permitió realizar una comparación global del grupo de frecuencias teóricas o esperadas y las calculadas a partir de las hipótesis que se requirió demostrar, utilizando niveles de confianza del 1% y 5%, por lo cual se aceptaron las hipótesis cuyos valores de significancia resultaron menores a .05. (Escotet, 1982; y Nuñez, 1976).

c) Explicativo.- Se analiza la relación causal que existe entre la variable dependiente y la (s) independiente (s), por medio de la regresión múltiple, la cual sirve para analizar las múltiples influencias de variables independientes en una o más variables dependientes, mediante los principios de correlación y regresión.

1. DATOS DEMOGRAFICOS DEL ENTREVISTADO.

Hipótesis descriptivas

La hipótesis del R1 marca que la mayoría de los empleadores pertenecen al sexo femenino, por lo que es aceptada, ya que el 73.6% de los encuestados pertenecen al sexo femenino y el 26.4% al sexo masculino. (Ver ANEXO A. Figura 1).

El 69.8% de los empleadores tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura, el 17% son pasantes, un 5.7% tiene una especialidad, otro 5.7% cuenta con maestría y el 1.9% ha obtenido un doctorado, aceptándose con esto la hipótesis del R2 (La mayoría de los

encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura). (Ver ANEXO A. Figura 2).

Se rechaza la hipótesis del R3 porque el 83% de los encuestados tienen la profesión de Psicólogos, el 7.5% corresponde a la profesión de Administrador de empresas y el 9.4% pertenecen a carreras afines a los recursos humanos, como son: Relaciones industriales y Contaduría. En dicha hipótesis se señala que existe el mismo porcentaje de empleadores Psicólogos y Administradores de empresas. (Ver ANEXO A. Figura 3).

2. DATOS DE LA EMPRESA.

Hipótesis descriptiva

La hipótesis del R5 es aceptada (La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector privado), al obtener que el 92.5% de las empresas corresponden al sector privado y el 7.5% al sector público. (Ver ANEXO A: Figura 4).

Hipótesis asociativa

Para la hipótesis del R5 y R61 se encontró una correlación baja pero significativa, donde $r_s = -.29654$, $P = .03107 < .05$ y $X^2 = 9.0147$, $gl = 4$, $P = 0.06073 > .05$, por lo que se considera que existe relación entre el sector de las empresas que pertenecen al sector privado y la solicitud de Psicólogos titulados. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis descriptivas

En cuanto al giro de la empresa el 54.7% de éstas son de servicios, el 17% corresponden a otros, el 15.1% pertenecen a producto terminados, el 11.3% son de transformación y el 1.9% pertenecen a materias primas. La hipótesis del R6 dice que: la mayoría de las empresas encuestadas son de servicios y de productos terminados, por lo tanto se acepta. (Ver ANEXO A. Figura 5).

La hipótesis del R7 se rechaza al encontrar que el 92.5% de las empresas encuestadas contaba con los servicios de uno o varios Psicólogos y en el 7.5% restante era la primera vez que solicitaba a este tipo de profesional. Dicha hipótesis señala que la mayoría de las empresas no cuentan con un Psicólogo. (Ver ANEXO A: Figura 6).

Tomando en cuenta las empresas que disponen de los servicios de uno o más Psicólogos, se encontró que el 23.3% de ellos ocupan puestos gerenciales, el 61.6% se encuentra en puestos a nivel intermedio y el 15.1% tiene un nivel auxiliar, aceptando con esto la hipótesis de los R8, R12, R16 y R20, que señala: la mayoría de los Psicólogos que se encuentran laborando en las empresas encuestadas ocupan puestos de niveles intermedios. (Ver ANEXO A. Figura 7).

De las empresas antes mencionadas el 44% del los Psicólogos que laboran en ellas desempeña funciones de Reclutamiento y Selección de personal, un 26% en Capacitación, el 25% realiza labores de Administración de recursos humanos, el 3.5% tiene funciones de Reclutamiento, Selección y Capacitación conjuntamente y un 1.5% se dedica a Desarrollo

Organizacional, por lo cual se acepta la hipótesis de los R9, R13, R17 y R21, en donde las principales funciones que realiza el Psicólogo que labora en la empresa son la Selección de personal y la Capacitación (Ver ANEXO A. Figura 8).

Hipótesis asociativas

Se obtuvo un valor de $r_s = .02942$, $P = .83435 > .05$, y $X^2 = 15.82288$, $gl = 16$, $P = .46539 > .05$ respecto a las variables R4 (tamaño de la empresa) y R10, R14, R18, R22 (tiempo de existencia del puesto), ello significa que el tamaño de la empresa no determina el tiempo de existencia del puesto.

Para la hipótesis R4 (tamaño de la empresa) y R11, R15, R19, R23 (número de Psicólogos que laboran en un mismo puesto), no se encontró asociación significativa, donde $r_s = .23113$, $P = .09587 > .05$, ni diferencias significativas ($X^2 = 22.04417$, $gl = 28$, $P = .41029 > .05$).

Analizando las variables R24 (Variación de Psicólogos) y R25 (Razones de la variación) se obtuvo mediante la correlación de Spearman un valor de $.53773$ con significancia de $P = .00003 < .05$ y $X^2 = 36.44578$, $gl = 24$, $P = .04965 < .05$, lo cual indica que en las empresas encuestadas varía el número de Psicólogos que laboran en ellas de acuerdo a sus necesidades actuales. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

3. DATOS DEL PUESTO VACANTE.

Hipótesis descriptiva

Se rechaza la hipótesis del R26 que dice: las empresas encuestadas cubren su vacante de 15 a 30 días, ya que el 35.8% de ellas requieren de más de un mes para cubrir su vacante, el 24.5% la cubre de 1 a 15 días y el 28.3% en un mes. El 11.3% no contestó. (Ver ANEXO A. Figura 9).

Hipótesis asociativa

No se obtuvo relación entre el tamaño de la empresa (R4) y el número de Psicólogos que serán contratados (R27), encontrando un valor de $r_s = .19227$ y $P = .16781 > .05$ y $X^2 = 8.17733$, $gl = 16$, $P = .94341 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis descriptivas

Se acepta la hipótesis del R27, de acuerdo a que la mayoría de las empresas encuestadas solicitan un solo Psicólogo (83%). (Ver ANEXO A. Figura 10).

La hipótesis del R28 se acepta ya que las empresas solicitan en un 1.9% los servicios del Psicólogo en niveles gerenciales, niveles intermedios un 77.4% y niveles auxiliares en un 20.8%. (Se solicita Psicólogos para ocupar niveles intermedios) (Ver ANEXO A. Figura 11).

La hipótesis del R28 y R58 se rechaza ya que $r_s = .07551$, $P = .59101$ y $X^2 = 7.94425$, $gl = 6$, $P = .24222$, no se encontró diferencia entre Psicólogos del sexo masculino y femenino que se solicitó para puestos gerenciales.

El área de puesto que predominó fue el de Reclutamiento y selección de personal (39.6%), siguiendo en orden descendente Capacitación (15.1%), Coordinación de Recursos Humanos (15.1%), Capacitación, Reclutamiento y selección (5.7%), Asistente administrativo (5.7%), Desarrollo Organizacional (3.8%), Jefe de personal (5.7%) y Atención a clientes (1.9%), por lo que la hipótesis del R29 se acepta al obtener que las empresas encuestadas solicitaron con mayor frecuencia el área de Reclutamiento y selección de personal y Capacitación, aunque también se puede observar que la Coordinación de Recursos Humanos es solicitada en la misma proporción que el área de Capacitación. (Ver ANEXO A. Figura 12)

Hipótesis asociativa

El tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante, depende del área del puesto asignado (R29 y R26), por lo que se acepta la hipótesis ya que $r_s = .30800$, $P = .02486 < .05$ y $X^2 = 36.56637$, $gl = 24$, $P = .04831 < .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis descriptivas

Las funciones para las que principalmente es contratado el Psicólogo son el Reclutamiento y selección de personal (64%) y la Capacitación (21%), por lo que es aceptada la hipótesis del R30-52. La función de Administración de Recursos Humanos obtuvo un 15% de demanda dentro de las empresas encuestadas. (Ver ANEXO A. Figura 13).

Dentro de las funciones de Reclutamiento y selección de personal se consideraron: Captación de personal, Selección de personal, Entrevistar, Aplicación de pruebas

psicométricas, Valoración de pruebas psicométricas, Elaboración de reportes de selección y Análisis o descripción de puestos.

Para las funciones de Administración de Recursos Humanos fueron: Contratación, Prestaciones, Trámites del seguro social, Sueldos y nóminas, Despidos, Manejo de personal, Programas de incentivos y Manejo de sistemas computacionales.

Se tomaron en cuenta las funciones de Capacitación: Coordinación de cursos, Inducción de personal, Instructor de capacitación, Diseño de cursos, Detección de necesidades, Promociones, Organización de eventos sociales y Seguridad e higiene.

En cuanto a otras funciones que realiza el Psicólogo, se encontraron las siguientes:

- Planeación estratégica.
- Realizar investigaciones.
- Aplicación de examen del detector de mentiras.
- Realizar estudios socioeconómicos.
- Desarrollo Organizacional de la empresa.
- Realizar inventario de recursos humanos.
- Realizar cartas de reemplazo.
- Realizar proyectos de competición.
- Realizar programas de aprendizaje.
- Diseño de baterías psicológicas.
- Atención al público en mostrador.
- Manejar y atender a un grupo de clientes.

- Plan de vida y carrera.
- Clima laboral.
- Realizar programas de sueldos.

La hipótesis del R53 se acepta al obtener que el 64.2% de las empresas encuestadas contratan al Psicólogo por tiempo indefinido, siguiendo un 17% por planta o base, un 7.5% por menos de un año y un 5.7% de uno a 2 años. (Ver ANEXO A. Figura 14).

Hipótesis asociativas

Se encontró una correlación significativa entre la jornada de trabajo del psicólogo (R54) y el área del puesto para el cual será contratado (R29), en donde $r_s = .34833$ y $P = .01059 < .05$. (Ver Anexo B Tabla 1).

Respecto a la forma de pago (R55) y el área del puesto (R29) para el cual será contratado el Psicólogo, no se obtuvieron diferencias significativas, esto se concluye al haberse obtenido un valor de $r_s = .03061$, $P = .82777 > .05$ y $X^2 = 10.07695$, $gl = 16$, $P = .86258 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis descriptiva

La hipótesis correspondiente al R56 dice que la mayoría de los Psicólogos perciben más de un salario mínimo, y es aceptada ya que el 58.5% de los Psicólogos que requieren las empresas ganarán más de cinco salarios mínimos, el 20.8% percibirá de 3 a 4, un 3.8% su sueldo varía en cuanto a la cantidad de trabajo que el Psicólogo realice, otro 3.8% de las

empresas no definen el salario y respecto al 1.9% su sueldo varía de acuerdo al mercado de la empresa. (Ver ANEXO A. Figura 15).

Hipótesis comparativa

La hipótesis del R56 y R5 menciona que el sueldo mensual que percibe el Psicólogo es más alto en el sector privado que en el sector Público, no obteniéndose una relación significativa entre ambos reactivos ($r_s = .22069$ y $P = .11228 >.05$ y $X^2 = 2.73422$, $gl = 5$, $P = .74088 >.05$).

Cabe mencionar que dicho resultado pudo deberse a que dentro de la población sólo dos empresas pertenecían al sector público; muestra que resulta muy pequeña como para hacer una comparación. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis asociativa

Los reactivos 4 y 56 se refieren a que dependiendo del tamaño de la empresa varía el sueldo que percibe el psicólogo, supuesto que es rechazado, ya que $r_s = -.07087$, $P = .61405 >.05$ y $X^2 = 14.26262$, $gl = 20$, $P = .81693 >.05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis comparativa

No se encontraron diferencias significativas para la hipótesis R29 (área del puesto asignado) y R56 (sueldo mensual), en donde $X^2 = 21.1901$, $gl = 40$, $P = .99364 >.05$ y un valor de $r_s = .7993$, $P = .19733 >.05$, por lo cual se rechaza. (Ver ANEXO B. Tabla 1):

Hipótesis explicativa

Para la hipótesis del R56, R65, R64 y R63 se obtuvo un valor calculado de análisis de varianza $F=10.10203$ y un valor de probabilidad asociada a F de $P=.0 <.05$, lo que muestra que el sueldo que percibe el Psicólogo depende de si se requiere experiencia, el área y el tiempo que se solicite del mismo. (Ver ANEXO B. Tabla 2.)

4. DATOS DEMOGRAFICOS DEL PSICOLOGO QUE SOLICITA

Hipótesis descriptiva

De las empresas encuestadas se encontró que un 75.5% de ellas solicitan Psicólogos con una edad entre 23 y 30 años, para el 11.3% no importa la edad, el 5.7% requiere Psicólogos de más de 38 años y el 3.8% solicita de 31 a 38 años, por lo que se acepta la hipótesis del R57 en donde la mayoría de los empleadores encuestados solicitan Psicólogos menores de 30 años. (Ver ANEXO A. Figura 16).

Hipótesis explicativa

La edad que se solicita del Psicólogo, no depende del nivel y área del puesto que le será asignado (R57, R28 y R29), en donde $F = .44383$ y su valor de significancia es de $P = .6441 >.05$. (Ver ANEXO B. Tabla 2)

Hipótesis asociativas

No se encontró una asociación significativa respecto al nivel del puesto asignado (R28), que es gerencial, intermedio y auxiliar; y el sexo del Psicólogo (R58), femenino o masculino, obteniendo que $\chi^2 = 7.94425$, $gl = 6$, $P = .24222 > .05$ y $r_s = .07551$, $P = .59101 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

En cuanto a la hipótesis del R28 (nivel del puesto asignado) y R59 (estado civil del Psicólogo), no se encontró asociación significativa, donde $r_s = -.13773$, $P = .32537 > .05$ y $\chi^2 = 13.41055$, $gl = 9$, $P = .14489 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis descriptiva

Se encontró que en el 81.1% de las empresas se considera la escuela de procedencia como indistinta, el 17% de éstas requieren egresados de escuelas públicas y el 1.9% solicitó egresados de escuelas privadas, de acuerdo a ello se acepta la hipótesis del R60 donde para la mayoría de las empresas la escuela de procedencia es indistinta. (Ver ANEXO A. Figura 17).

Hipótesis asociativa

No se obtuvieron diferencias significativas entre la escuela de procedencia (R60) que se requiere para el puesto vacante y el tamaño de la empresa (R4), ($r_s = .20584$, $P = .10922 > .05$ y $\chi^2 = 3.74228$, $gl = 8$, $P = .8796 > .05$), sin embargo se debe tomar en cuenta que dentro de esta población sólo una empresa solicitó que el Psicólogo fuera egresado de una escuela

privada, lo cual no aporta datos suficientes para poder relacionar. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

5. PERFIL PROFESIONAL QUE SE SOLICITA DEL PSICOLOGO.

Hipótesis descriptiva

El 77.4% de los empleadores solicitan como nivel mínimo de estudios la licenciatura, el 9.4% pasantes, el 5.7% maestría, el 3.8% especialidad y un 3.8% no contestó, aceptándose con esto la hipótesis del R61 en donde la mayoría de las empresas requieren a Psicólogos que tengan la licenciatura. (Ver ANEXO A. Figura 18).

Hipótesis asociativa

En cuanto a los reactivos 4 y R61, se encontró que $r_s = .16262$, $P = .24466 > .05$ y $X^2 = 21.94383$, $gl = 16$, $P = .14501 > .05$, por lo que el tamaño de la empresa no se relaciona con el nivel académico que se solicita del Psicólogo. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis explicativa

Analizando los reactivos 61, 28 y 29, se obtuvo que $F = 2.82652$ y $P = .0687 > .05$, esto indica que el nivel académico que se solicita del Psicólogo no depende del nivel y área del puesto asignado. (Ver ANEXO B. Tabla 2).

Hipótesis descriptiva

La hipótesis R62 dice que el área de formación académica más solicitada para ocupar el puesto vacante es la Psicología Industrial, encontrando que ésta obtuvo un 66%, la Psicología general 17%, Administración de empresas o carrera afín 1.9%, Psicología clínica o educativa 1.9% y el 7.5% de las empresas no definió el área académica, por lo que esta hipótesis se acepta. (Ver ANEXO A. Figura 19).

Hipótesis asociativa

R4 y R 63 se refieren a que las grandes empresas, requieren experiencia para cubrir sus vacantes, dicha hipótesis se rechaza al encontrar un valor de $r_s = .06283$, $P = .65549 > .05$ y $X^2 = 1.03607$, $gl = 4$, $P = .90428 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis explicativas

La experiencia que se solicita o no del Psicólogo no se define con base en nivel y el área del puesto asignado (R63, R 29 y R28), ya que se obtuvo $F = 2.53349$ y un valor de significancia de $P = .0895 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 2).

La hipótesis del R64, R28 y R29 se rechaza al encontrar que el valor calculado de análisis de varianza es $F = 2.01388$ con un valor de significancia de $P = .1442 > .05$, esto quiere decir que la experiencia por área que se solicita del psicólogo no depende del nivel y el área del puesto que se le asigna. (Ver ANEXO B. Tabla 2).

La hipótesis del R65, R28 Y R29 se rechaza al encontrar que el valor calculado de análisis de varianza es $F = 1.88334$ y $P = .1627 > .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 2).

Hipótesis comparativa

Se rechaza la hipótesis del R65 y R29 la cual dice que las empresas solicitan mayor experiencia en tiempo a los Psicólogos para áreas de capacitación, que para otras áreas de recursos humanos, al encontrar un valor de $r_s = -0.8766$, $P = 53251 > .05$ y $X^2 = 41.78904$, $gl = 32$, $P = .1153$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

De acuerdo al resultado obtenido mediante la correlación de Spearman y X^2 ($r_s = .11677$, $P = .40502 > .05$, $X^2 = 24.29527$, $gl = 16$, $P = .08325$), se rechaza la hipótesis del R4 y R65, lo cual indica que las grandes empresas no requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes en comparación con la pequeñas empresas. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

Hipótesis descriptivas

La hipótesis del R66-75 señala que la mayoría de las empresas requieren conocimientos específicos de computación y leyes laborales. Se acepta ya que efectivamente se solicitaron en un alto porcentaje los conocimientos de computación (81.1%), aunque los conocimientos de leyes laborales se solicitaron en un 28.3%.

El conocimiento sobre técnicas de entrevista obtuvo un 88.7%, pruebas psicométricas 77.4%, Relaciones humanas y/o laborales 69.8%, manejo de personal 54.7%, Administración 45.3%, inglés 32.1%, sueldos y nóminas 22.6% e Higiene y seguridad laboral 22.6%. (Ver ANEXO A. Figura 20).

Se acepta la hipótesis del R76 ya que la mayoría de las empresas (75.5%), brindan capacitación al Psicólogo a través de su presupuesto. (Ver ANEXO A. Figura 21).

Los cursos de capacitación y actualización que se dan al Psicólogo son de tipo teórico y práctico (69.8%), por lo tanto se acepta la hipótesis del R77. (Ver ANEXO A. Figura 22).

Los temas de los cursos de capacitación y actualización que se brindan al Psicólogo son: reclutamiento y selección de personal (17%) y desarrollo y relaciones laborales (17%), rechazándose el supuesto de que dichos cursos giran alrededor de los temas de capacitación (R78). (Ver ANEXO A. Figura 23).

El número de cursos de capacitación que reciben los Psicólogos es de 2 (13.2%) a tres (18.9%) por año (R79). (Ver ANEXO A. Figura 24).

Hipótesis asociativa

Se encontraron diferencias significativas entre el tamaño de la empresa (R4) y el número de cursos de capacitación que se brinda al Psicólogo (R79) , obteniéndose un valor $r_s = -.00735$, $P = .95836 > .05$ y $X^2 = 82.50106$, $gl = 36$, $P = .00002 < .05$. (Ver ANEXO B. Tabla 1).

En el Anexo C. No. 4 se presenta una relación de las hipótesis utilizadas, especificando si se rechazan o se aceptan.

VII. DISCUSION.

Para realizar el siguiente análisis de resultados se considera necesario mencionar los objetivos de investigación, que fueron:

OBJETIVO GENERAL.

Obtener información acerca del campo laboral del Psicólogo en el área industrial.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

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

Con base en esto se abordarán tres puntos:

1. Campo de acción actual del Psicólogo

2. Funciones laborales del Psicólogo

3. Perfil de puesto que solicitan las empresas para contratar a un Psicólogo

1. CAMPO DE ACCION ACTUAL DEL PSICOLOGO.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el Psicólogo es solicitado para ocupar puestos principalmente dentro de las empresas medianas y grandes y en menor medida en las pequeñas y micro, perteneciendo éstas en su mayoría a los sectores de servicios y productos terminados (las empresas que correspondían al sector de servicios fueron consultorías de selección y capacitación de personal o de seguridad privada, que constantemente requieren personal ya que el trabajo de selección se acumula). Asimismo es altamente demandado en el sector privado en comparación con el sector público. Es importante mencionar que dentro de la población estudiada, se encontraron 46 empresas privadas y 2 públicas, el que fueran tan pocas empresas públicas pudo deberse a que en este sector comunmente las contrataciones se manejan por

medio de sindicatos, un sistema escalafonario o algún familiar que se encuentre trabajando en dicha institución, por lo que no es fácil obtener información acerca de los puestos vacantes.

Algo relevante es que actualmente se considera al Psicólogo como un elemento necesario dentro de las empresas, muestra de ello es que en el 92.5% de las empresas encuestadas existía por lo menos un Psicólogo laborando en ellas (alrededor de un mes a 15 años), y en aquéllas donde no lo había, se estaba solicitando por primera vez. Los empleadores en su mayoría son profesionistas titulados, del sexo femenino, con formación en Psicología que ocupan puestos en niveles intermedios.

Generalmente se da cabida a un Psicólogo por cada institución, que es contratado por tiempo indefinido, aunque no quiere decir que siempre se le dé una planta o base, sino que las empresas varían el número de Psicólogos que tienen a su servicio de acuerdo a sus necesidades, bien pueden laborar 3, 6 meses, un año o más tiempo en ellas y después ser despedidos.

En cuanto a las vacantes, el tiempo que tardan en cubrirse tiene relación con el área a la que se incertará el candidato, esto quiere decir que por ejemplo para áreas de capacitación y reclutamiento el puesto se ocupa en un lapso de 30 o más días y en áreas como administración de recursos humanos y desarrollo organizacional la vacante se cubre de 1 a 15 días. Podemos ver que el que se cubra o no rápidamente una vacante, depende del tipo de empresa, las características del puesto y el área que se asignará, sobre esto podemos

citar el caso de la empresa MEDICA FACIAL, quien tenía más de un mes solicitando un Psicólogo para el área de atención a clientes (anteriormente se había contratado a un Psicólogo pero renunció, según informes de la empleadora, porque no se había adaptado a las características del puesto que se le asignó, donde se requería promocionar el producto que se manejaba y las ventajas que tenía, por medio de reuniones con varios clientes o en atención en mostrador, por lo que se confundían con las labores propias para un vendedor (los aspirantes al puesto, al saber en que consistía preferían retirarse), sin embargo la empresa consideraba que éstas actividades las realizaría mejor un Psicólogo ya que tiene un mejor trato con la gente y por su preparación, más facilidad para manejar grupos.

Respecto al sueldo, el psicólogo percibe entre 2,000 y 4,000 pesos mensuales, aunque existen empresas que designan los honorarios según la cantidad de trabajo que se realice o de acuerdo a las ganancias que éstas vayan teniendo, obteniéndose que no varía de acuerdo al tamaño de la empresa, al área de puesto asignado ni según el nivel de este, ello pudo deberse a que los datos se centralizaron en un sólo nivel, o sea que se tendió a otorgar 5 o más salarios mínimos para todas las áreas, la mayoría de niveles de puesto y tamaños de empresas, lo cual no quiere decir que no existieran empresas que para puestos gerenciales, medios y auxiliares establecieran diferencias en cuanto a la remuneración, sin embargo se encontró que el salario que se otorga depende del área en la que se tenga experiencia y del tiempo que se tiene solicitando un Psicólogo. Al igual que el sueldo mensual, la forma de pago no resultó tener relación con el área que se asigna ni con el nivel de puesto, ya que comúnmente el pago se realiza por nómina. y la jornada

de trabajo es de más de 8 horas, principalmente en el área de reclutamiento y selección de personal.

Por otro lado, el 75.5% de las empresas encuestadas brindan cursos de capacitación al Psicólogo, a través de su presupuesto, en promedio se imparten 2 a 3 por año (esto no tiene relación con que la empresa sea micro, pequeña, mediana o grande), de tipo teórico y práctico, girando sobre temas de reclutamiento y selección, desarrollo organizacional y relaciones laborales. El 25.5% de las instituciones no otorgan cursos de capacitación, esto podría explicarse en cuanto al presupuesto de cada una de ellas y su política interna.

2. FUNCIONES LABORALES ACTUALES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL

Las empresas ofrecen al Psicólogo puestos a nivel intermedio, como jefaturas, coordinaciones, etc., en los que comúnmente se ha venido desempeñando. Sin embargo se obtuvo un bajo porcentaje en la oferta de puestos gerenciales (1.9%), posiblemente debido a que las técnicas de investigación que se utilizaron en este estudio (periódicos y bolsas de trabajo) no son siempre las opciones que utilizan las empresas para reclutar al personal que ocupará puestos con alta jerarquía.

El Psicólogo que en éstos momentos labora en el área industrial, realiza funciones correspondientes a reclutamiento y selección de personal, capacitación, administración de recursos humanos y desarrollo organizacional. Dichas funciones varían según la empresa, ya que mientras en algunas había uno o varios Psicólogos encargados de cada área específica, en otras un sólo Psicólogo debía realizar las tareas de dos o más áreas, aunque no se hallen contempladas dentro del currículum de la carrera, debido a que el presupuesto de la empresa no permite contratar demasiado personal.

Respecto a los Psicólogos se solicitan, sus funciones principalmente se encuentran, dentro del área de Reclutamiento y Selección de personal, y Capacitación, en donde la primera comprende actividades como captación y selección de personal, entrevistar, aplicar pruebas psicométricas, valoración de las mismas, elaboración de reportes de selección y análisis o descripción de puestos. La segunda incluye actividades de coordinación de cursos, inducción de personal, instructor de capacitación, diseño de cursos, detección de necesidades, promociones, organización de eventos sociales y seguridad e higiene. En menor medida se realizan actividades como sueldos y nóminas, trámites del seguro social y prestaciones, que entrarían dentro del área de administración de recursos humanos. Estas funciones se encuentran dentro de lo que tradicionalmente realiza el Psicólogo industrial y aunque el área administrativa comúnmente la manejan administradores o contadores, el Psicólogo se ha ido poco a poco insertando a ella, aunque con diferencias en comparación con el administrador de empresas, en donde a este se le asignan preferentemente las funciones de nóminas y administración de cargos sociales y en segundo lugar el reclutamiento y selección de personal, lo cual sucede al contrario en el

caso del psicólogo. (Covarrubias,1997). Además se encontró que se solicitan sus servicios en las áreas de desarrollo organizacional y atención a clientes, esta última es un área innovadora donde el Psicólogo puede desarrollarse, realizando funciones de atención y manejo de grupos de clientes, esto coincide con lo que reportan otras investigaciones (Daza, Morales y Roa, 1994; Grados, 1989; Martínez y Urbina, 1989 y Tamariz, Casas y Urbina, 1989), donde se obtuvo que se tiende a diversificar las funciones del Psicólogo hacia distintos campos. En cuanto a ello Gómez (1983), señala que las funciones de una misma ocupación u oficio es definida de manera muy diferente según las características organizacionales, técnicas y económicas de las empresas, de tal manera que esta ocupación aparece con diversos requisitos educativos, con diferentes niveles de remuneración, diferente jerarquía ocupacional, tareas y responsabilidades que la conforman.

3. PERFIL PROFESIONAL DEL PSICOLOGO.

El rango de edad que se requiere para contratar a un Psicólogo está entre 23 y 30 años, (no se encontró relación entre ésta y el nivel y área de puesto que se le asigna). El sexo del candidato, su estado civil y la escuela de procedencia son indiferentes para las empresas independientemente del nivel de puesto que se asignó y el tamaño de la empresa. Refiriéndonos a los dos primeros puntos es considerable mencionar que se obtuvo información extra de dos empresas, una solicitó especialmente a una Psicóloga y según el

empleador, preferir a una mujer tiene que ver con el hecho de que "son más perceptivas y amables en el trato con la gente...", la otra empresa requirió a un Psicólogo con estado civil casado "...por ser más responsable al tener el compromiso de mantener a una familia...". En cuanto a la escuela de procedencia. Díaz (1995), dice que se valora de diferente manera a los candidatos ya que algunas empresas eligen a una persona egresada de escuela privada porque se considera que tiene un mayor nivel sociocultural y económico, además de que se adaptan mejor a las políticas de la empresa, aunque en sus planes de estudio existe una marcada ausencia de asignaturas que permitan tener una perspectiva social de los problemas que puede atender una profesión, sin embargo otros consideran que los egresados de escuelas públicas son más críticos, e incluso la desventaja económica es un elemento que mejora su responsabilidad y disposición para aprender. En relación a esto cabría una pregunta: si se presentan Psicólogos de los dos tipos de escuelas, de diferente sexo y estado civil ¿a quién se daría el puesto y por qué?

Debido a que la investigación realizada es de tipo cuantitativo no ha sido posible indagar más a fondo sobre los requisitos informales para acceder a un puesto, pero tenemos como antecedente para explicar este hecho, lo que dice Díaz Barriga (idem), referente a que los adscriptivos que se otorgan a un puesto tiene mucho que ver con la ideología de la empresa y el empleador, por lo que la mejor persona para un puesto es la que mejor se adapta al mismo.

Por otro lado el nivel licenciatura se solicita como nivel mínimo de estudios, y específicamente la formación en Psicología industrial, aunque también se pide la formación en Psicología general, pero resulta muy importante que se tenga experiencia

(en áreas de reclutamiento y selección de personal y capacitación preferentemente), sobre todo para las empresas grandes (aunque no siempre requirieron experiencia), para las demás es variable, esto no dependió del nivel y área de puesto asignado ni se solicitó mayor tiempo de experiencia para áreas de capacitación como se estableció en las hipótesis. En ocasiones la experiencia debe adquirirse dentro de la empresa, esto concuerda con la investigación realizada por Díaz Barriga (idem), quien señala que la experiencia profesional juega como un comodín en la obtención de un empleo, pero otras veces se forma a los empleados de acuerdo a las necesidades de la empresa promoviendo ciertas actitudes que tienen que ver con la subordinación e identificación con los valores de la institución de trabajo. Ahora bien, existen conocimientos extras que se requieren para el desempeño de un puesto de trabajo, como son el manejo de paquetes computacionales, pruebas psicométricas, técnicas de entrevista y relaciones humanas y/o laborales, en menor medida se piden conocimientos sobre manejo de personal, administración, inglés, que es más frecuente en empresas transnacionales, sueldos y nóminas e higiene y seguridad laboral.

CONSIDERACIONES FINALES.

El presente trabajo ha pretendido obtener información sobre el campo de trabajo actual del Psicólogo dedicado al área industrial como un aporte más para la retroalimentación de la planeación del curricular en la ENEP Iztacala, puesto que el área de Psicología

industrial no está contemplada dentro de éste y es un área muy solicitada dentro del sector productivo en comparación con otras, además de que provee de oportunidades para que el Psicólogo se desempeñe inmediatamente después de haber egresado por que existen empresas que solicitan personal sin experiencia.

Se han encontrado datos que coinciden con otras investigaciones (Díaz Barriga, *idem*; e Ibarrola, 1983), en cuanto a lo que se le llama heterogeneidad del campo de trabajo, que no es propio de la carrera de Psicología, sino que comprende al empleo en general, que tiene mucho que ver la estructura de producción del país, la crisis económica y el impulso que actualmente se esta dando a la educación junto con el significado que la población da a esta, considerándose que una mayor escolaridad proporcionará ingresos más elevados, lo cual generalmente es cierto, pero se cae en el problema de la sobrepoblación escolar en niveles superiores, en consecuencia la demanda de empleo también está sobrecargada, lo que ocasiona que se incremente la competencia para obtener un puesto.

Es importante mencionar que para esta investigación se captaron más de cien empresas, aunque sólo se lograron obtener 48 cuestionarios, mediante ello podemos ver que la oferta de empleo es mínima en comparación con la demanda por lo que el sector productivo al tener una gran cantidad de candidatos de los cuales poder elegir establece sus propias condiciones para contratar a una persona, definiendo los requisitos en cuanto a nivel escolar, estado civil, sexo, tipo de escuela, la experiencia o no que se debe tener y demás habilidades que debe poseer el candidato, así como el sueldo que se otorga de acuerdo a sus necesidades, y normas internas. Respecto a esto Díaz (*idem*), sobre su investigación

reporta que el color de la piel o incluso la religión que se profesa pueden ser factores determinantes para la obtención de un empleo, pero también tiene que ver el resultado de la entrevista y la seguridad con que el candidato se muestre. Quizás debido a esto se encontró tanta variabilidad en la definición del perfil profesional del Psicólogo, sin embargo se puede decir que se tiende más a contratar personal de entre 23 y 30 años, titulados, para ocupar puestos en niveles intermedios sobre todo en áreas de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con formación en Psicología industrial con una experiencia que fluctúa entre 6 meses y 4 años en el área, independientemente del sexo, estado civil o escuela de procedencia, siguiendo una política capitalista, en donde se emplea a una persona calificada a bajo precio. Cabe señalar que dentro de la información extra que se obtuvo al aplicar los cuestionarios, se encontró que algunas empresas en las cuales los directivos eran psicólogos se prefería un candidato con esta misma profesión, lo que proporciona un indicio más sobre los factores que influyen en la contratación de una persona, se podría pensar que lo mismo ocurre para otras carreras y aunque sea necesario un Psicólogo para realizar labores de selección de personal, encontramos a administradores o contadores en estos puestos.

A menudo se tienden a diversificar las funciones laborales, realizando actividades no propias de la carrera pero necesarias para desempeñar un puesto, y la carrera de Psicología no está exenta de ello ya que algunas empresas requieren funciones diferentes, como la realización de sueldos y nóminas, contrataciones y despidos, prestaciones, tramites del seguro social, etc., que serían propias de un Contador.

Se considera que esta investigación ha aportado datos importantes respecto al campo laboral actual del Psicólogo dedicado al área industrial, pero es importante realizar otras investigaciones en donde se profundice más sobre lo que determina la obtención de un puesto, no sólo realizando encuestas, sino entrevistas a los empleadores de Psicólogos para poder conocer el perfil que manejan las empresas, sus similitudes, diferencias, necesidades y políticas internas.

BIBLIOGRAFIA.

ARZATE, R. Y PEREZ, I. (1989). "Eje curriculum-institución. Reporte de trabajo". Foro de Evaluación curricular de la carrera de Psicología de la ENEP-I. p.p. 72-73.

ASOCIACION NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SUPERIOR (1995). Licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos, México, ANUIES. p.34.

CASTAÑEDA, M. (1996). "La universidad y su vinculación con el sector productivo". En: Revista de la Educación Superior. Vol. 25. No.1. Enero-Marzo. p.p. 55-65.

CASTREJON, J.; DAOWZ, P.; REYES, M.; BRISEÑO, G. Y GUTIERREZ, O. (1977). Planeación y modelos universitarios III. Biblioteca de Educación Superior. México. pp. 161-203.

CHADWICK, C. (1987). Tecnología educacional para el docente. México, Paidós. pp. 20-42.

COLOTLA, V. Y GALLEGOS, X. (1981). La Psicología en México. ENEP-I, UNAM. Compilador: Ardila, R. La profesión del Psicólogo. México. Trillas. pp. 69-77.

CONTRERAS, O. (1994). Evaluación y Planeación educativa. Tesis de Maestría. ENEP-Iztacala, UNAM.

CONTRERAS, O.; DESATNIK, O. Y PEÑALOSA, E. (1989). "Seguimiento de egresados de la carrera de Psicología de la ENEP-I". En: Memorias del Foro de Evaluación Curricular de la carrera de Psicología. ENEP-Iztacala, UNAM, México. pp. 166-171.

CONTRERAS, S. Y RIOS, M. (1990). Seguimiento de egresados de la generación 1977-1980. Tesis de Licenciatura, ENEP-Iztacala, UNAM, México. pp. 71-90.

COVARRUBIAS, P. (1997). El nuevo perfil ocupacional del licenciado en administración de empresas en el área de personal. Tesis de Maestría. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México.

COVARRUBIAS, P. Y TAVERA, M. (1989). "Investigación sobre el perfil profesional del Psicólogo". En: Memorias del Foro de evaluación Curricular de la carrera de Psicología de la ENEP-I, UNAM, México. pp. 34-46.

DAZA, M.; MORALES, G. Y ROA, M. (1994). Horizonte laboral del Psicólogo en el área industrial. ENEP-Iztacala, UNAM, México. Reporte de Investigación. pp. 34-38.

DIAZ BARRIGA, A. (1995). Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones. México, CESU. pp. 83-104.

ESCOTET, M. (1982). Estadística Psicoeducativa. Trillas. México. pp. 71-89.

GAGO, A. (1981). "El juego de la papa caliente, o cómo aprendimos a darle la vuelta al problema de la relación entre la oferta y la demanda de educación superior en México". Revista de la Educación Superior. Vol. X, No. 2 (38), abril-junio. pp. 74-94.

GIRON, B.; URBINA, J. Y JURADO, Y. (1989). "El ejercicio profesional de la Psicología". Compilador: Urbina, J. El Psicólogo, formación ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México. pp. 621-636.

GOMEZ, V. (1983). "Educación Superior, Mercado de trabajo y Práctica Profesional". Revista de la Educación Superior. Vol. 12, Nos. 1-2. ENERO-MARZO. pp.5-23.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

GONZALEZ, p. (1985). México ante la crisis: el impacto social y cultural, las alternativas. México, Siglo XXI. pp. 131-137.

GRADOS, J. (1989). "Las funciones del Psicólogo del trabajo (Investigación curricular)". Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México. pp. 661-680.

HARRSCH, C. (1983). El Psicólogo ¿qué hace ?. Alambra Mexicana, México. pp. 12-140.

HERNANDEZ, R. (1991). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. pp. 138-139.

HERRERA, A. (1989). "Seguimiento de egresados de las generaciones 77-81 y 78-82 de la carrera de Psicología de la ENEP Zaragoza: Satisfacción de la carrera, funciones profesionales y mercado laboral". Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México. pp. 717-741.

IBARROLA, M. Y REYNAGA, S. (1983). "Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México". Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. XIII, No. 3. pp. 11-81.

LOPEZ, A. (1977). "La Psicología en México: Necesidad de una política educativa a nivel nacional". Revista de la Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. 3, No. 1. pp. 276-282.

MARTINEZ, F. (1983). "Planeación de la educación superior en México 1968-1982". Revista de la Educación Superior. Vol. XII, No. 1 (45). pp. 49-58.

MONRROY, R. Y VILORIA, E. (1987). Seguimiento de egresados de la carrera de Psicología. ENEP-Iztacala, UNAM, México, Tesis Licenciatura. pp. 59-70.

MOURET, E. Y RIBES, E. (1977). "Panoramica de la enseñanza de la Psicología en México". Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. 3, No.1. pp. 6-17.

MUÑOZ IZQUIERDO, C. (1990). "Relaciones entre la educación superior y el sistema productivo". Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII, No. 4 (76). Octubre-Diciembre. pp. 63-101..

NUÑEZ, B. (1976). Estadística básica para planificación. Siglo XXI. México. pp. 160-173.

PALLAN, C. (1995). "Universidad, Investigación y Desarrollo en América Latina". Revista de la educación Superior, No. 27. México. pp. 88-95.

RIBES, E. (1977). "El diseño curricular de la carrera de Psicología con base en un sistema modular". Revista Enseñanza e Investigación en psicología. Vol. 3, No. 1. pp. 41-43.

RIVERA, S. Y URBINA, J. (1989). Estadísticas básicas sobre la formación de psicólogos en México. Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: Formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México. pp. 31-57.

PRAWDA, J. (1984). Teoría y Práxis de la Planeación educativa en México. Colección pedagógica Grijalbo. pp. 23-65.

PRECIADO, V. Y ROJAS, O. (1989). "Notas sobre la enseñanza de la Psicología en México". Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII, No. 4(72), Octubre-Noviembre. pp. 75-90.

TAMARIZ, E.; CASAS, S. Y URBINA, J. (1989). "Detección de necesidades de los empleadores de Psicólogos". Compilador: Urbina, J. El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. UNAM, México. pp. 743-753.

VALDERRAMA, P. (1985). "Un esquema para la historia de la Psicología en México".
Revista Mexicana de Psicología. Vol. II, No. 1. pp. 540-553.

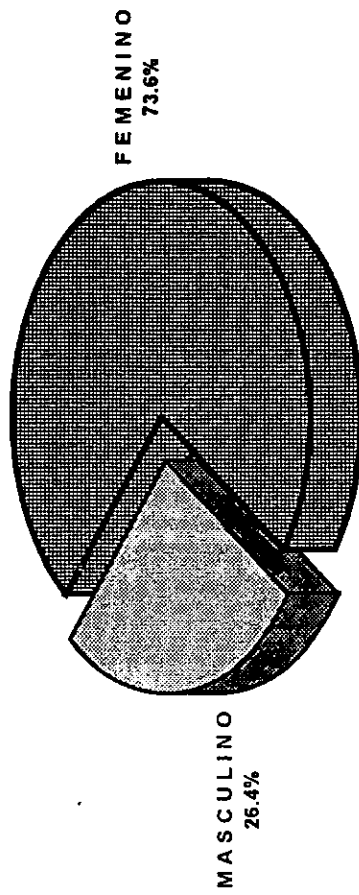
VALLE, A. (1990). "El egreso profesional y el empleo en la crisis: algunos planteamientos".
En: Cinco aproximaciones. Cuadernos del CESU, No. 21, CESU-UNAM. México. pp. 32-45.

VILLAREAL, R. (1990). "La vinculación del posgrado con los sectores productivos".
Revista de la Educación Superior. Vol. XVIII, No. 4 (76), Octubre-Diciembre. pp.151-161.

ANEXOS

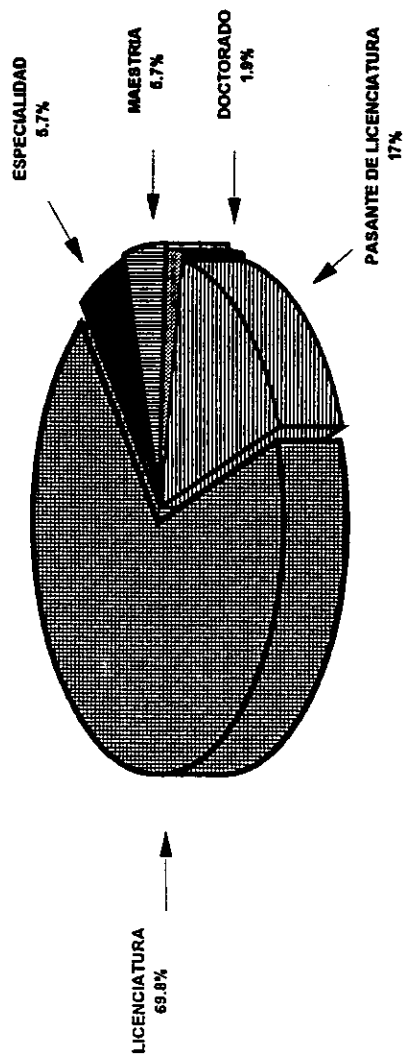
ANEXO A.

SEXO DE EMPLEADORES



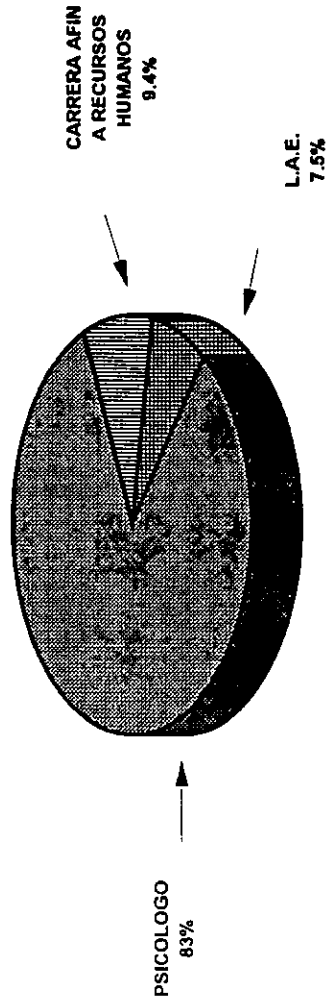
ANEXO A. FIGURA 1.

NIVEL ACADÉMICO EMPLEADORES



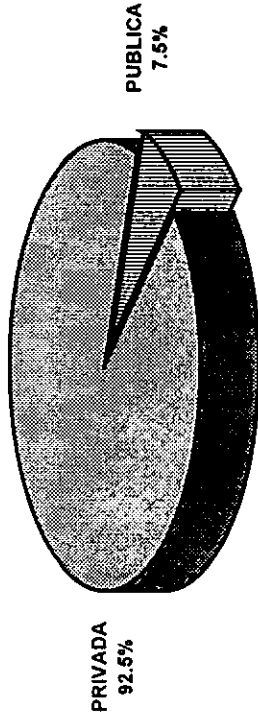
ANEXO A. FIGURA 2.

PROFESION DE EMPLEADORES



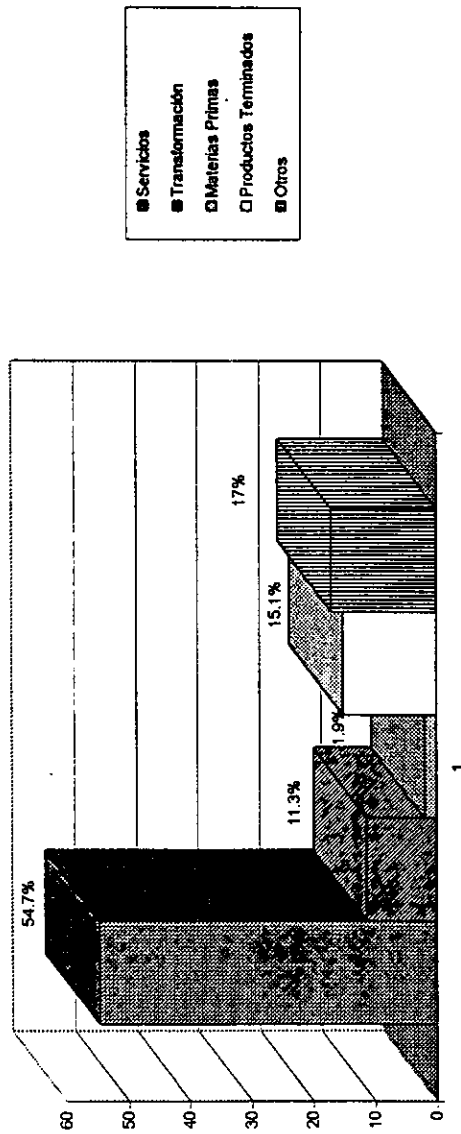
ANEXO A. FIGURA 3

SECTOR DE LA EMPRESA



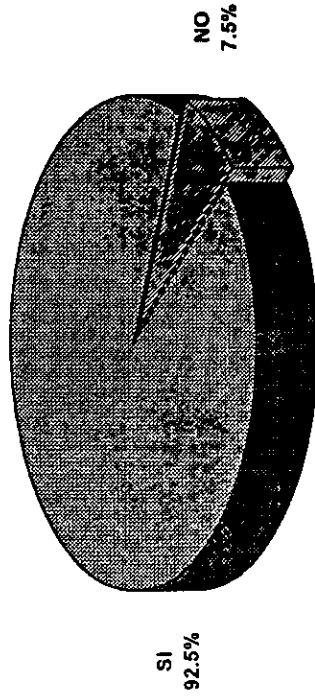
ANEXO A. FIGURA 4

GIRO DE LA EMPRESA



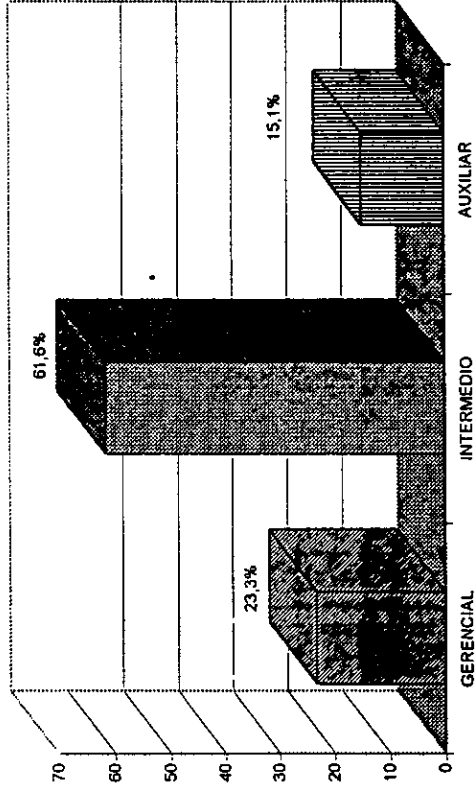
ANEXO A. FIGURA 6

**EXISTENCIA DE PSICOLOGO
DENTRO DE LA EMPRESA**



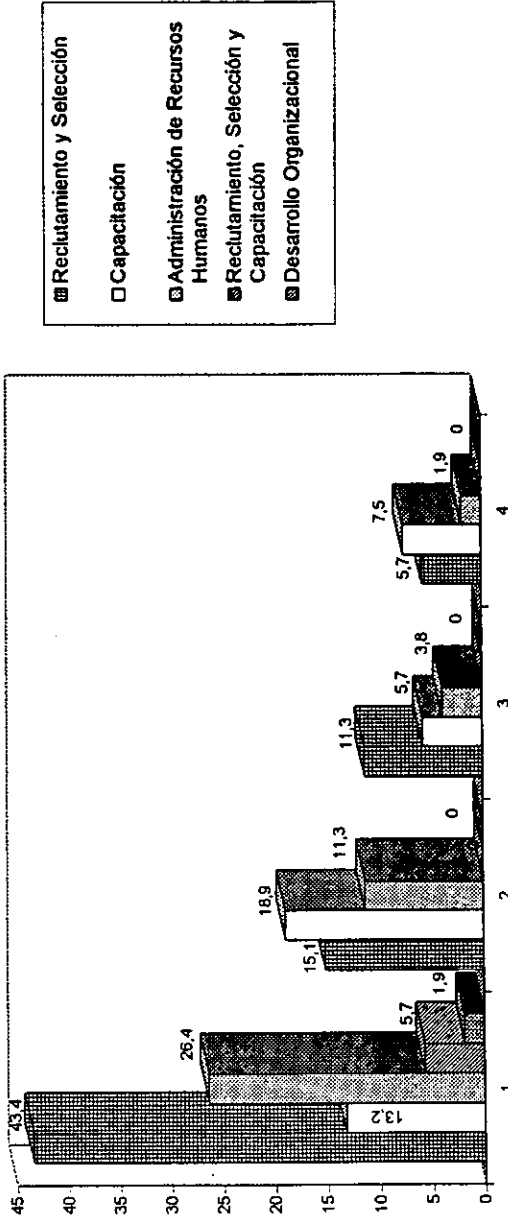
ANEXO A. FIGURA 6

NIVEL DE PUESTO PSICOLOGO EXISTENTE EN LA EMPRESA



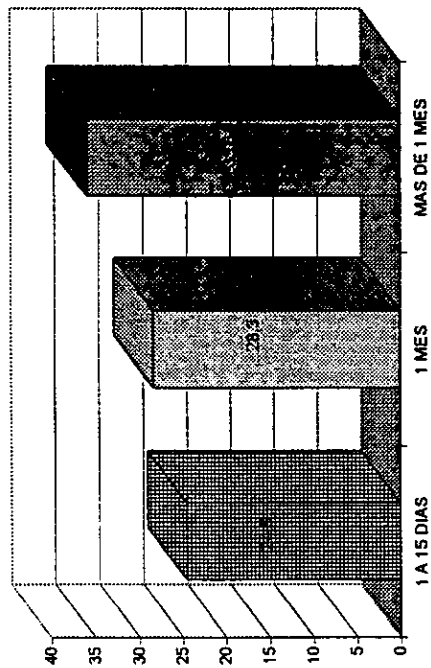
ANEXO A. FIGURA 7

FUNCIONES DEL PUESTO PSICOLOGO EXISTENTE DENTRO DE LA EMPRESA



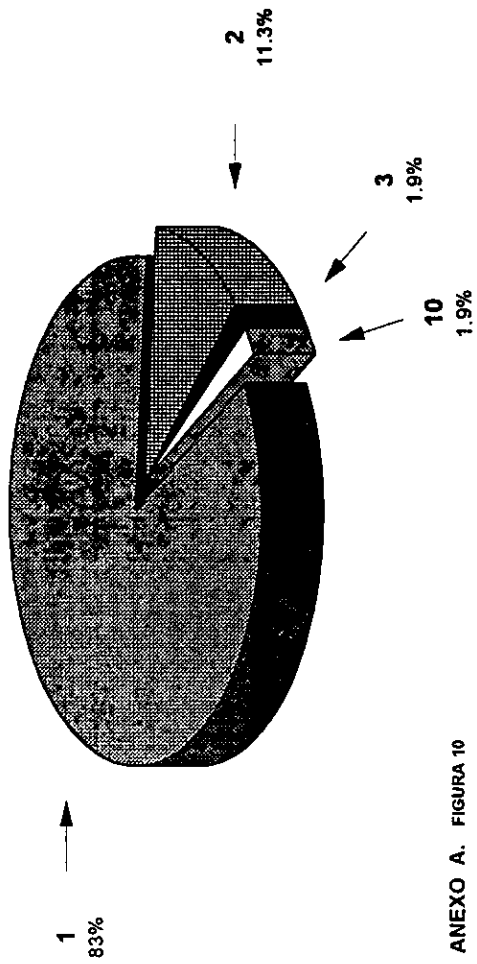
ANEXO A. FIGURA 8.

**TIEMPO EN CUBRIR UN PUESTO
VACANTE**



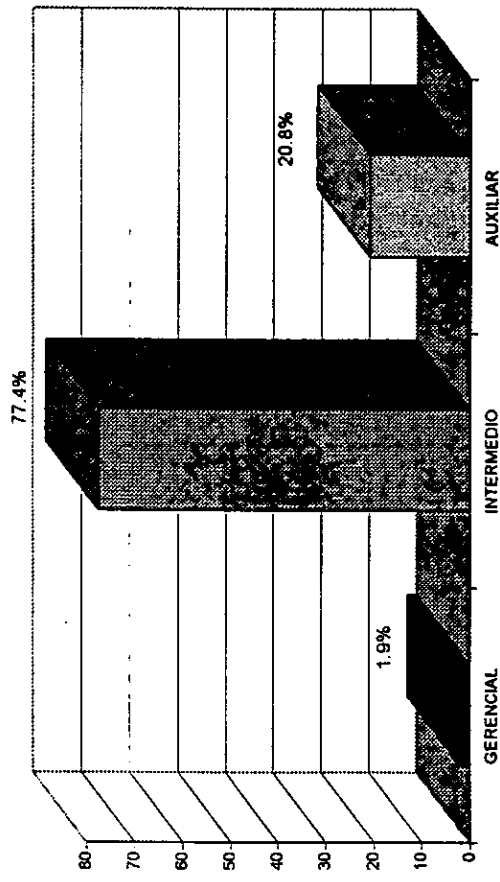
ANEXO A. FIGURA 9

NUMERO DE PSICOLOGOS
A CONTRATAR



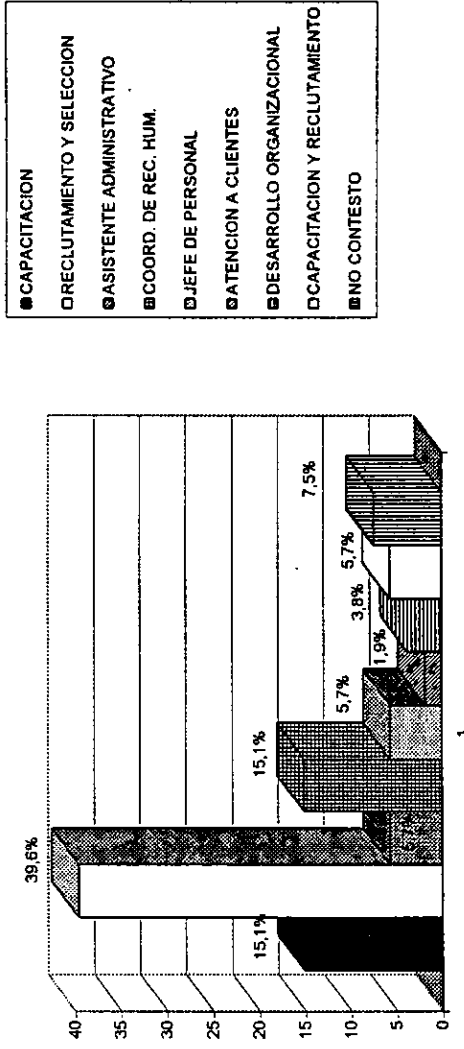
ANEXO A. FIGURA 10

NIVEL DEL PUESTO ASIGNADO AL PSICOLOGO



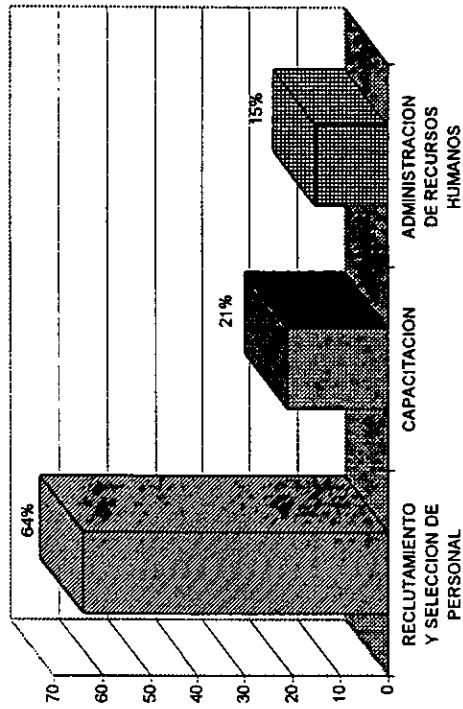
ANEXO A. FIGURA 11

AREA DEL PUESTO ASIGNADO AL PSICOLOGO



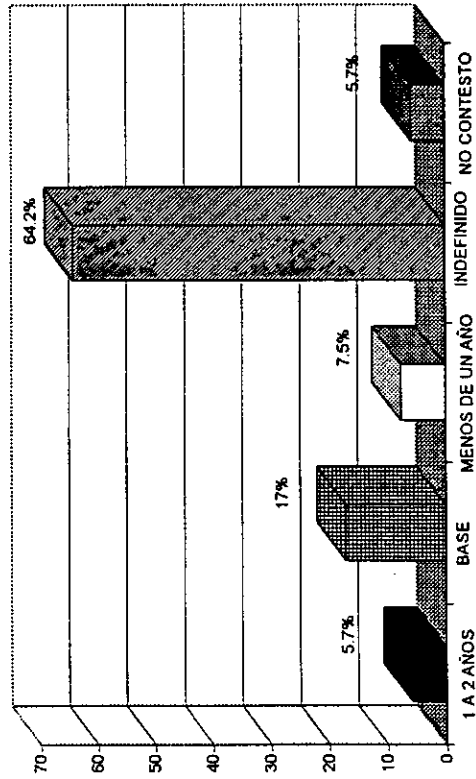
ANEXO A. FIGURA 12

FUNCIONES QUE TENDRA EL PSICOLOGO SOLICITADO



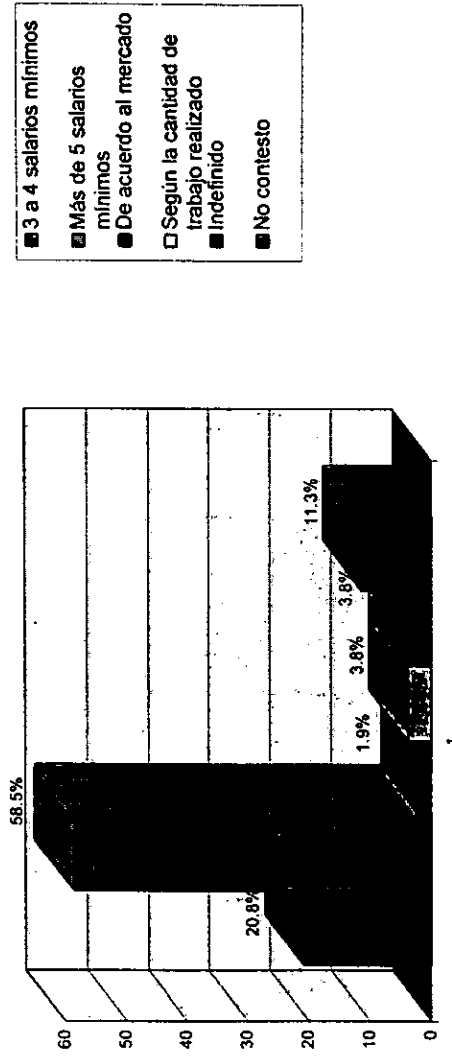
ANEXO A. FIGURA 13

TIEMPO DE CONTRATACION PSICOLOGO SOLICITADO



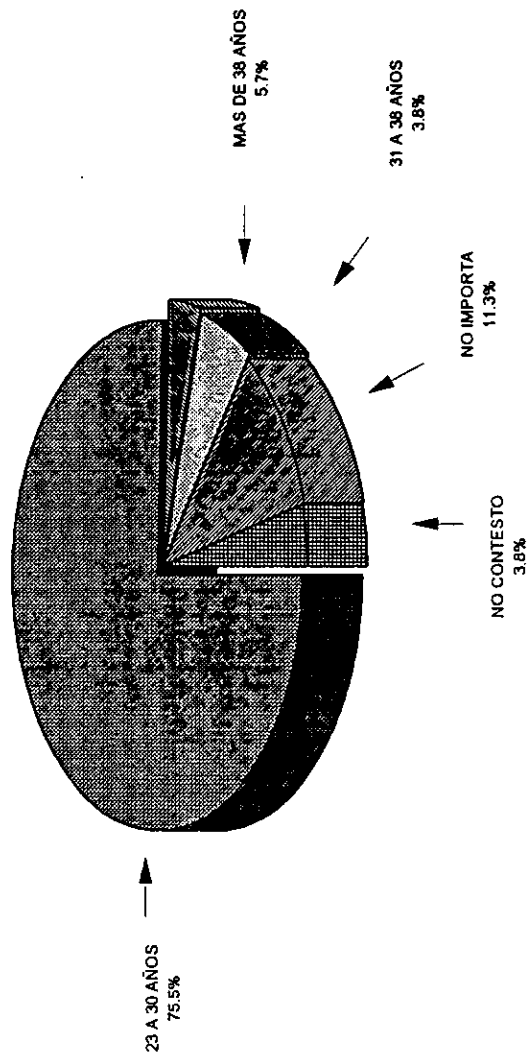
ANEXO A. FIGURA 14

SUELDO MENSUAL



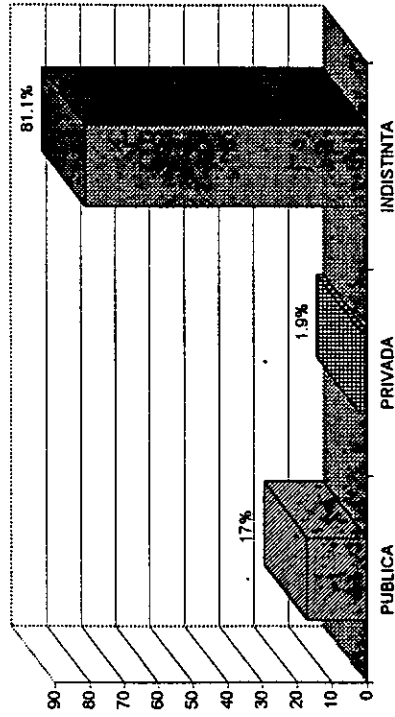
ANEXO A. FIGURA 15

EDAD DEL PSICOLOGO A CONTRATAR



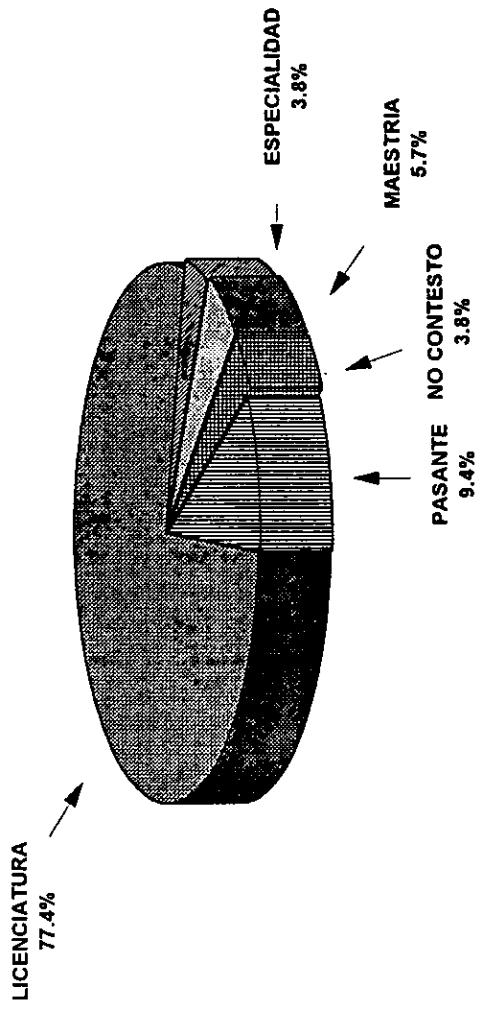
ANEXO A. FIGURA 16

ESCUELA DE PROCEDENCIA PSICOLOGO SOLICITADO



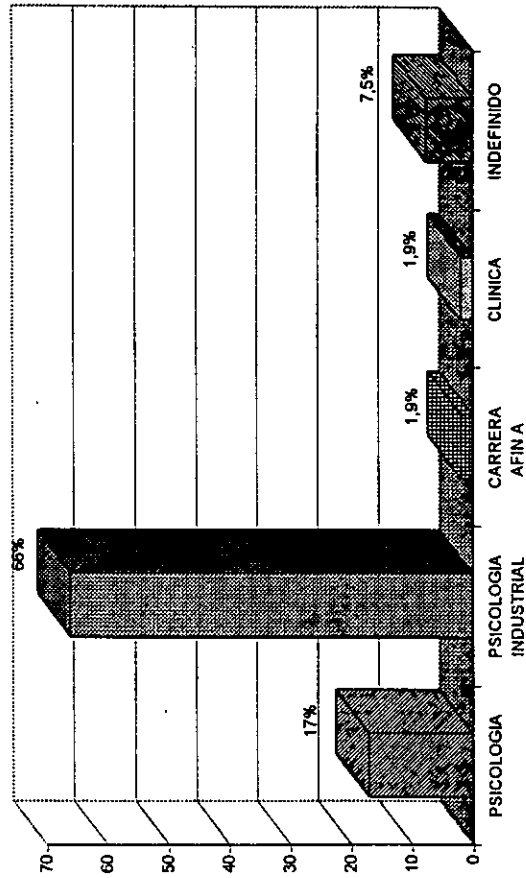
ANEXO A. FIGURA 17

**NIVEL ACADEMICO
PSICOLOGO SOLICITADO**



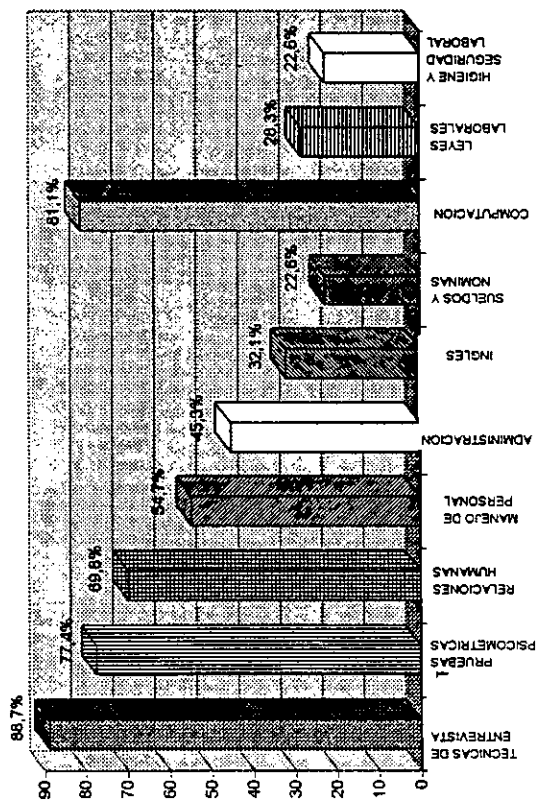
ANEXO A. FIGURA 18

AREA ACADEMICA QUE SE SOLICITA DEL PSICOLOGO



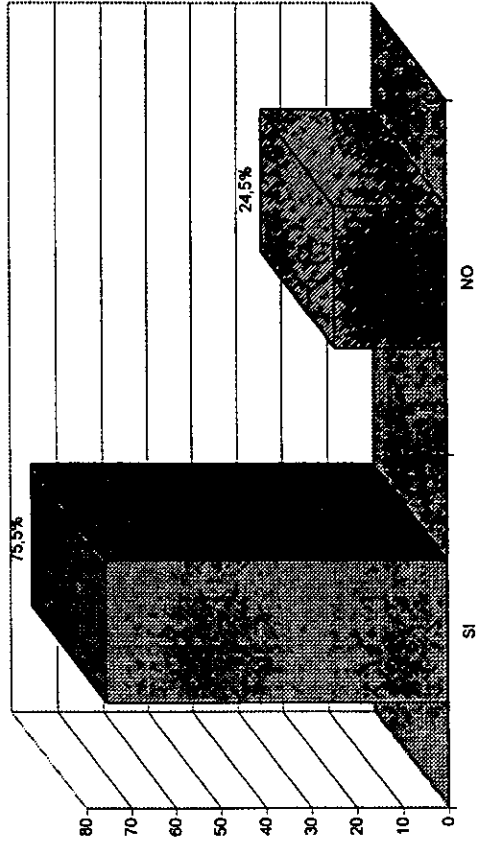
ANEXO A. FIGURA 19

CONOCIMIENTOS EXTRAS QUE SE REQUIEREN AL PSICOLOGO



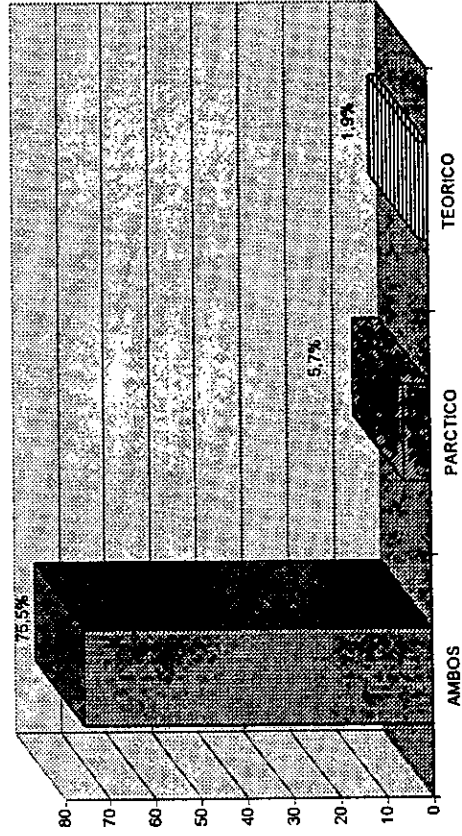
ANEXO A. FIGURA 20

CAPACITACION Y ACTUALIZACION QUE SE BRINDA AL PSICOLOGO (TOTALIDAD DE EMPRESAS)



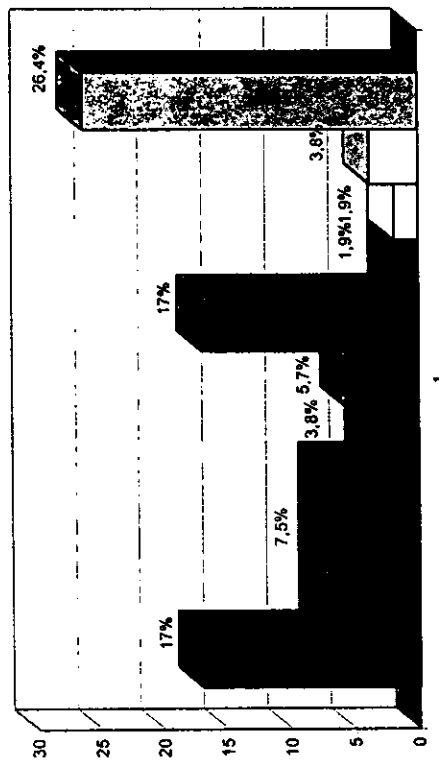
ANEXO A. FIGURA 21

**TIPO DE CURSOS
QUE SE BRINDAN AL PSICOLOGO**



ANEXO A. FIGURA 22

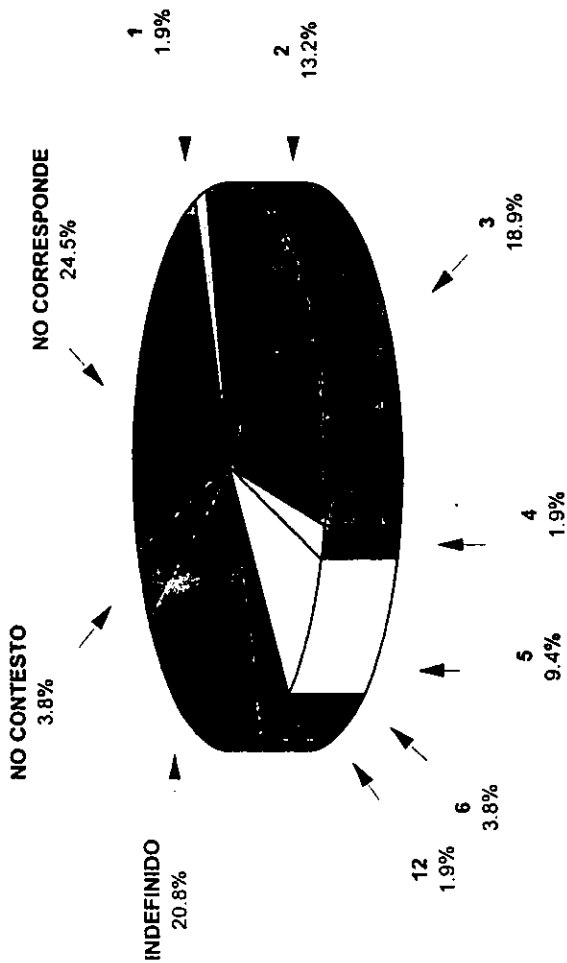
TEMAS DE LOS CURSOS QUE SE BRINDAN AL PSICOLOGO



- RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL
- CAPACITACION
- SISTEMAS COMPUTACIONALES
- ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
- MOTIVACION
- INTRODUCCION A LA EMPRESA
- DESARROLLO Y RELACIONES LABORALES
- POLIGRAFIA
- LIDERAZGO
- DNO CONTESTO
- DNO CORRESPONDE

ANEXO A. FIGURA 23

NUMERO DE CURSOS AL AÑO QUE BRINDAN LAS EMPRESAS AL PSICOLOGO



ANEXO A. FIGURA 24

ANEXO B.

VARIABLES	X2	gl.	P	rs	P
R24-R25	36,44578	24	0,04965 *	0,53773	0,00003 *
R28-R58	7,94425	6	0,24222	0,07551	0,59101
R28-R59	13,41055	9	0,14489	-0,13773	0,32537
R4-R63	1,03607	4	0,90428	0,06283	0,65549
R4-R10	15,82288	16	0,46539	0,02942	0,83435
R4-R11	22,04417	28	0,41029	0,23113	0,09587
R4-R56	14,26262	20	0,81693	-0,07087	0,61405
R4-R27	8,17733	16	0,94341	0,19227	0,16781
R4-R61	21,94383	16	0,14501	0,16262	0,24466
R4-R79	82,50106	36	0,00002 *	-0,00735	0,95836
R4-R60	3,74228	8	0,8796	0,20584	0,13922
R4-R65	24,29527	16	0,08325	0,11677	0,40502
R29-R26	36,56637	24	0,04831 *	0,308	0,02486 *
R29-R54	44,76422	32	0,06639	0,34833	0,01059 *
R29-R55	10,07695	16	0,86258	0,03061	0,82777
R29-R56	21,1901	40	0,99364	0,7993	0,19733
R56-R5	2,73422	5	0,74088	0,22069	0,11228
R65-R29	41,78904	32	0,1153	-0,08766	0,53251
R5-R61	9,0147	4	0,06073	-0,29654	0,03107 *

* = Valores significativos

gl.= Grados de libertad

S = Correlación de Spearman

P = Valor de significancia

X2= Chi Cuadrada

ANEXO B. TABLA 1. Se muestra resumen del análisis estadístico para las hipótesis asociativas y comparativas.

Modelo de Regresión Múltiple Y = Bo + B1 X1 + Bn Xn.	R Múltiple	R2	F	P	T	P
Y56 = 46.175160 - .152091 R65 + 1.372779 R64 - 1.092967 R63	0,61818	0,38214	10,10203	0 *	T65= -.592 T64= 5.390 T63= -3.771	0,5565 0 * 0,0004 *
Y64 = 14.928427 + .188377 R29 + .095323 R28	0,27304	0,07455	2,01388	0,1442	T28= 1.914 T28= .843	0,0613 0,4035
Y65 = 13.831304 + .39056 R29 + 319667 R28	0,26468	0,07006	1,88334	0,1627	T29= .230 T28= 1.883	0,0715 0,4028
Y63 = 1.183288 + .344607 R29 - .089433 R28	0,30334	0,09201	2,53349	0,0895	T29= 2.214 T28= .687	0,0314 0,495
Y61 = 2.225863 + .247733 R29 + .103809 R28	0,32187	0,10158	2,82652	0,0687	T29= 2.252 T28= -.469	0,0288 0,6413
Y57 = 3.106765 - .410691 R29 + .543072 R28	0,13207	0,01744	0,44383	0,6441	T29= -.409 T28= .789	0,6842 0,4336

F = Valor calculado de análisis de varianza

P = Valor de probabilidad asociado a F

P = Valores de significancia

* = Valores significativos

Y = Variable dependiente

Xn = Variables independientes

R Múltiple = Coeficiente de regresión múltiple

R2 = Coeficiente de determinación múltiple

ANEXO B. TABLA 2. Se muestran resultados de análisis de Regresión Múltiple para las hipótesis explicativas.

CATEGORIA 1. CAMPO DE ACCION: Labores reales dentro de unidades de producción del sector.				
VARIABLES	INDICADORES	INDICES	SUBINDICES	REACTIVOS
1.1. Salario promedio mensual	Salario promedio mensual	100	Salario promedio mensual	101
1.2. Salario promedio anual	Salario promedio anual	100	Salario promedio anual	102
1.3. Salario promedio diario	Salario promedio diario	100	Salario promedio diario	103
1.4. Salario promedio por hora	Salario promedio por hora	100	Salario promedio por hora	104
1.5. Salario promedio por hora efectiva	Salario promedio por hora efectiva	100	Salario promedio por hora efectiva	105
1.6. Salario promedio por hora trabajada	Salario promedio por hora trabajada	100	Salario promedio por hora trabajada	106
1.7. Salario promedio por hora de trabajo	Salario promedio por hora de trabajo	100	Salario promedio por hora de trabajo	107
1.8. Salario promedio por hora de presencia	Salario promedio por hora de presencia	100	Salario promedio por hora de presencia	108
1.9. Salario promedio por hora de disponibilidad	Salario promedio por hora de disponibilidad	100	Salario promedio por hora de disponibilidad	109
1.10. Salario promedio por hora de asistencia	Salario promedio por hora de asistencia	100	Salario promedio por hora de asistencia	110
1.11. Salario promedio por hora de puntualidad	Salario promedio por hora de puntualidad	100	Salario promedio por hora de puntualidad	111
1.12. Salario promedio por hora de productividad	Salario promedio por hora de productividad	100	Salario promedio por hora de productividad	112
1.13. Salario promedio por hora de calidad	Salario promedio por hora de calidad	100	Salario promedio por hora de calidad	113
1.14. Salario promedio por hora de seguridad	Salario promedio por hora de seguridad	100	Salario promedio por hora de seguridad	114
1.15. Salario promedio por hora de salud	Salario promedio por hora de salud	100	Salario promedio por hora de salud	115
1.16. Salario promedio por hora de bienestar	Salario promedio por hora de bienestar	100	Salario promedio por hora de bienestar	116
1.17. Salario promedio por hora de satisfacción	Salario promedio por hora de satisfacción	100	Salario promedio por hora de satisfacción	117
1.18. Salario promedio por hora de compromiso	Salario promedio por hora de compromiso	100	Salario promedio por hora de compromiso	118
1.19. Salario promedio por hora de lealtad	Salario promedio por hora de lealtad	100	Salario promedio por hora de lealtad	119
1.20. Salario promedio por hora de respeto	Salario promedio por hora de respeto	100	Salario promedio por hora de respeto	120
1.21. Salario promedio por hora de tolerancia	Salario promedio por hora de tolerancia	100	Salario promedio por hora de tolerancia	121
1.22. Salario promedio por hora de solidaridad	Salario promedio por hora de solidaridad	100	Salario promedio por hora de solidaridad	122
1.23. Salario promedio por hora de justicia	Salario promedio por hora de justicia	100	Salario promedio por hora de justicia	123
1.24. Salario promedio por hora de equidad	Salario promedio por hora de equidad	100	Salario promedio por hora de equidad	124
1.25. Salario promedio por hora de libertad	Salario promedio por hora de libertad	100	Salario promedio por hora de libertad	125
1.26. Salario promedio por hora de paz	Salario promedio por hora de paz	100	Salario promedio por hora de paz	126
1.27. Salario promedio por hora de amor	Salario promedio por hora de amor	100	Salario promedio por hora de amor	127
1.28. Salario promedio por hora de fraternidad	Salario promedio por hora de fraternidad	100	Salario promedio por hora de fraternidad	128
1.29. Salario promedio por hora de concordancia	Salario promedio por hora de concordancia	100	Salario promedio por hora de concordancia	129
1.30. Salario promedio por hora de armonía	Salario promedio por hora de armonía	100	Salario promedio por hora de armonía	130
1.31. Salario promedio por hora de belleza	Salario promedio por hora de belleza	100	Salario promedio por hora de belleza	131
1.32. Salario promedio por hora de bondad	Salario promedio por hora de bondad	100	Salario promedio por hora de bondad	132
1.33. Salario promedio por hora de misericordia	Salario promedio por hora de misericordia	100	Salario promedio por hora de misericordia	133
1.34. Salario promedio por hora de paciencia	Salario promedio por hora de paciencia	100	Salario promedio por hora de paciencia	134
1.35. Salario promedio por hora de mansedumbre	Salario promedio por hora de mansedumbre	100	Salario promedio por hora de mansedumbre	135
1.36. Salario promedio por hora de humildad	Salario promedio por hora de humildad	100	Salario promedio por hora de humildad	136
1.37. Salario promedio por hora de modestia	Salario promedio por hora de modestia	100	Salario promedio por hora de modestia	137
1.38. Salario promedio por hora de sencillez	Salario promedio por hora de sencillez	100	Salario promedio por hora de sencillez	138
1.39. Salario promedio por hora de castidad	Salario promedio por hora de castidad	100	Salario promedio por hora de castidad	139
1.40. Salario promedio por hora de continencia	Salario promedio por hora de continencia	100	Salario promedio por hora de continencia	140
1.41. Salario promedio por hora de abstinencia	Salario promedio por hora de abstinencia	100	Salario promedio por hora de abstinencia	141
1.42. Salario promedio por hora de castidad	Salario promedio por hora de castidad	100	Salario promedio por hora de castidad	142
1.43. Salario promedio por hora de continencia	Salario promedio por hora de continencia	100	Salario promedio por hora de continencia	143
1.44. Salario promedio por hora de abstinencia	Salario promedio por hora de abstinencia	100	Salario promedio por hora de abstinencia	144
1.45. Salario promedio por hora de castidad	Salario promedio por hora de castidad	100	Salario promedio por hora de castidad	145
1.46. Salario promedio por hora de continencia	Salario promedio por hora de continencia	100	Salario promedio por hora de continencia	146
1.47. Salario promedio por hora de abstinencia	Salario promedio por hora de abstinencia	100	Salario promedio por hora de abstinencia	147
1.48. Salario promedio por hora de castidad	Salario promedio por hora de castidad	100	Salario promedio por hora de castidad	148
1.49. Salario promedio por hora de continencia	Salario promedio por hora de continencia	100	Salario promedio por hora de continencia	149
1.50. Salario promedio por hora de abstinencia	Salario promedio por hora de abstinencia	100	Salario promedio por hora de abstinencia	150

ANEXO C.

RELACION DE EMPRESAS ENCUESTADAS.

DICOPEL

DESARROLLO EMPRESARIAL MEXICANO.

PYPSA, PRODUCTORA E IMPORTADORA DE PAPEL.

CONSULTORIA EN RECURSOS HUMANOS.

ELEVADORES SHINDLER.

BIMBO.

HOTEL DEL PRADO.

PINKERTON.

SERVICIOS PANAMERICANOS DE SEGURIDAD.

GRUPO STRATEGA.

GRUPO M.B. CONSULTORES, S.C.

RESTAURANTERA MEXICANA.

SERVINTEGPROM, AGENCIA DE PUBLICIDAD.

MEDICA FACIAL.

GRUPO ADMINISTRACION E INFORMATICA.

AGA DE MÉXICO, S.A DE C.V.

AEROMEXICO.

ASESORIAS EN CALIDAD.

CIGARRERA LA MODENA.

SISTEMA DE TRANSPORTE COLECTIVO METRO.

VIDRIO PLANO.

OSRAM.

PINTURAS UNIVERSALES, S.A DE C.V.

PROA, GRUPO EMPRESARIAL MEXICANO.

SAMBORN'S.

ENVASES DE ACERO MÉXICO.

GRUPO AZUL, ASESORIA Y SERVICIOS PROFESIONALES.

GRUPO K2.

GRUPO SENDEROS ESTRELLA BLANCA.

GRUPO GIGANTE.

INSTITUTO I.C.M.

NADRO, S.A. DE C.V.

KALTEX.

ZAPATERIAS SHADIA.

ZAPATA ENVASES, S.A. DE C.V.

ALDEAS INFANTILES, S.O.S. MÉXICO.

POLIMEROS DE MÉXICO, S.A. DE C.V.

FISISA, FIBRAS SINTETICAS.

AEROFLASH.

SISTEFIN.

VYGIA, GRUPO DE SEGURIDAD PRIVADA.

COMETRA.

CENTRO DE SOLUCIONES EN INFORMATICA.

REFRESCOS INTERNACIONALES.

SANTA CLARA AUTOMOTRIZ VOLKSWAGEN.

CONTROL DE CALIDAD, S.A.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

Registro 1-2 _____
Fecha 3-8 _____
Codificador 9 _____

Hoja 1

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

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

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

INSTRUCCIONES:

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

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

1. DATOS DEMOGRAFICOS DEL ENTREVISTADO.

Hoja 2

Nombre: _____

1.- Sexo: Masculino ()
Femenino () 10 []

2.- Nivel Académico: Bachillerato ()
Estudios técnicos ()
Pasante licenciatura ()
Licenciatura ()
Especialidad ()
Maestría ()
Doctorado ()
Otros _____ () 11 []

3.- ¿Cuál es su profesión y / o especialización ?
_____ 12 []

11. DATOS DE LA EMPRESA.

4.- Tamaño de la empresa: _____ 13 []

5.- Sector de la empresa:
Pública ()
Privada () 14 []

6.- Giro de la empresa:
Servicios ()
Transformación ()
Materias Primas ()
Productos terminados ()
Otros (especifique) _____ 15 []

7.- ¿ La empresa cuenta con los servicios de uno o varios Psicólogos ?
SI ()
NO () 16 []

En caso de que la respuesta sea afirmativa, complete el cuadro siguiente:

NOMBRE DEL PUESTO	FUNCIONES DEL PUESTO	TIEMPO DE EXISTENCIA	No. DE PSIC.
8 -----	9 -----	10-----	11-----
-----	-----	-----	-----
12-----	13-----	14-----	15-----
-----	-----	-----	-----
16-----	17-----	18-----	19-----
-----	-----	-----	-----
20-----	21-----	22-----	23-----
-----	-----	-----	-----

17 []
18 []
19 []
20 []
21 []
22 []
23 []
24 []
25 []
26 []
27 []
28 []
29 []
30 []
31 []
32 []

- 24.- ¿ La empresa ha variado el número de Psicólogos a su servicio ? Hoja 3
 SI ()
 NO () 33
- 25.- ¿ Cuáles han sido las razones ? _____
 _____ 34

III. DATOS DEL PUESTO VACANTE.

- 26.- ¿ Cuánto tiempo tiene la empresa de solicitar Psicólogos para el puesto vacante ? _____ 35-36
- 27.- Número de Psicólogos que la empresa contratará: _____ 37
- En caso de requerir más de un Psicólogo, favor de solicitar al entrevistador las hojas del cuestionario correspondiente a los apartados III, IV y V para que sean llenados con los datos de cada uno de los puestos vacantes.
- 28.- ¿ Cual será el nivel del puesto asignado ? _____ 38
- 29.- ¿ Cual será el área del puesto asignado ? _____ 39

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

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

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

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

VI. CAPACITACION Y ACTUALIZACION DEL PSICOLOGO.

Hoja 5

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

SI ()
NO ()

89

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

Teórico ()
Práctico ()
Ambos ()

90

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

91

79.- ¿ Número de cursos al año ?

92-93

Por su valiosa colaboración,
reiteramos nuestro agradecimiento.

DEFINICION DE VARIABLES

Name	Position
REGISTRO REGISTRO Print Format: F2 Write Format: F2 Missing Values: 50; 55	1
FECHA FECHA Print Format: F6 Write Format: F6 Missing Values: 50; 55	2
CODIFICA CODIFICADOR Print Format: F1 Write Format: F1 Missing Values: *, *	3
R1 SEXO Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55 Value Label 1 FEMENINO 2 MASCULINO 50 M NO CONTESTO	4
R2 NIVEL ACADEMICO Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55 Value Label 1 BACHILLERATO 2 ESTUDIOS TECNICOS 3 PASANTE DE LICENCIATURA 4 LICENCIATURA 5 ESPECIALIDAD 6 MAESTRIA 7 DOCTORADO 8 OTROS 50 M NO CONTESTO	5
R3 PROFESION Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55 Value Label 1 LAE 2 PSICOLOGO 3 CARRERA AFIN A RECURSOS HUMANOS 50 M NO CONTESTO	6
R4 TAMANO DE LA EMPRESA Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55 Value Label 1 PEQUENA 2 MEDIANA 3 GRANDE 4 MICROEMPRESA 50 M no contesto 55 M no corresponde	7
R5 SECTOR DE LA EMPRESA Print Format: F1 Write Format: F1 Missing Values: *, * Value Label 1 PUBLICA 2 PRIVADA 50 M no contesto 55 M NO CORRESPONDE	8

R6 CIRO DE LA EMPRESA 9
Print Format: F1
Write Format: F1
Missing Values: *, *

Value	Label
1	SERVICIOS
2	TRANSFORMACION
3	MATERIAS PRIMAS
4	PRODUCTOS TERMINADOS
5	OTROS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R7 EXISTENCIA DE PSICOLOGO 10
Print Format: F1
Write Format: F1
Missing Values: *, *

Value	Label
1	SI
2	NO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R8 NIVEL 1 11
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	GERENCIAL
2	INTERMEDIO
3	AUXILIAR
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R9 FUNCION DEL PUESTO 1 12
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION
2	CAPACITACION
3	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
4	RECLUT.Y SELECC.,CAPACITACION,ADMINISTRACION
5	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
6	director de aldea
7	terapeuta
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R10 TIEMPO DEL PUESTO 1 13
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	MENOS DE UN AÑO
2	UNO A DIEZ AÑOS
3	MAS DE DIEZ AÑOS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R11 NUMERO DE PSICOLOGOS 1 14
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	UNO O DOS
2	TRES O MAS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R12 NIVEL 2 15
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

	Value	Label	
	1	GERENCIAL	
	2	INTERMEDIO	
	3	AUXILIAR	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R13	FUNCION DEL PUESTO 2		16
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	
	2	CAPACITACION	
	3	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	
	4	"SUPERVISIÓN "	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R14	TIEMPO DE EXISTENCIA 2		17
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	MENOS DE UN AÑO	
	2	UNO A DIEZ AÑOS	
	3	MÁS DE DIEZ AÑOS	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R15	NUMERO DE PSICOLOGOS 2		18
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	UNO O DOS	
	2	TRES O MÁS	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R16	NIVEL 3		19
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	GERENCIAL	
	2	INTERMEDIO	
	3	AUXILIAR	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R17	FUNCION DEL PUESTO 3		20
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	
	2	CAPACITACION	
	3	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R18	TIEMPO DE EXISTENCIA 3		21
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	MENOS DE UN AÑO	
	2	UNO A DIEZ AÑOS	
	3	MÁS DE DIEZ AÑOS	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R19	NUMERO DE PSICOLOGOS 3		22
	Print Format: F2		

Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	UNO O DOS
2	TRES O MAS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R20 NIVEL 4 23
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	GERENCIAL
2	INTERMEDIO
3	AUXILIAR
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R21 FUNCION DEL PUESTO 4 24
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION
2	CAPACITACION
3	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R22 TIEMPO DE EXISTENCIA 4 25
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	MENOS DE UN AÑO
2	UNO A DIEZ AÑOS
3	MAS DE DIEZ AÑOS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R23 NUMERO DE PSICOLOGOS 4 26
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	UNO O DOS
2	TRES O MAS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R24 VARIACION DE PSICOLOGOS 27
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	SI
2	NO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R25 RAZONES DE LA VARIACION 28
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	CRECIMIENTO Y MEJORAMIENTO EMPRESARIAL
2	DEMANDA DE PERSONAL ESPECIALIZADO
3	FALTA DE PRESUPUESTO / RECORTE DE PERSONAL
4	RENUNCIA VOLUNTARIA
5	AUMENTO EN LA CARGA DE TRABAJO
6	TODO LO MANEJA LA MISMA PERSONA
7	NO SON NECESARIOS
8	BUENOS RESULTADOS

9 aumento en el volumen de puestos
 10 DIFERENCIA EN PERFILES
 11 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL NO LO HA PERMITIDO
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R26 TIEMPO DE SOLICITAR PSICOLOGOS 29
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 50; 55
 Value Label
 1 1 A 15 DIAS
 2 1 MES
 3 MAS DE UN MES
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R27 NUMERO DE PSICOLOGOS A CONTRATAR 30
 Print Format: F2
 Write Format: F1
 Missing Values: 50; 55

R28 NIVEL DEL PUESTO ASIGNADO 31
 Print Format: F2
 Write Format: F1
 Missing Values: 50; 55
 Value Label
 1 GERENCIAL / DIRECTIVO
 2 INTERMEDIO
 3 AUXILIAR
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R29 AREA DEL PUESTO ASIGNADO 32
 Print Format: F2
 Write Format: F1
 Missing Values: 50; 55
 Value Label
 1 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL
 2 RECLUTAMIENTO Y SELECCION
 3 DIRECCIÓN,SUPERVISIÓN Y CONTROL DE RECURSOS HUMANOS
 4 COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS
 5 JEFE DE PERSONAL
 6 PROMOTORES
 7 ATENCION A CLIENTES
 8 desarrollo organizacional
 9 CAPACITACION Y RECLUTAMIENTO
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R30 FUNCION DE CAPTACION DE PERSONAL 33
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 50; 55
 Value Label
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R31 FUNCION DE SELECCION DE PERSONAL 34
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 50; 55
 Value Label
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R32 FUNCION DE ENTREVISTAR 35
 Print Format: F2
 Write Format: F2
 Missing Values: 50; 55
 Value Label
 50 M NO CONTESTO
 55 M NO CORRESPONDE

R33 FUNC APLICACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS 36
 Print Format: F2

Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R34 FUNC VALORACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS 37
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R35 FUNC ELABORACION DE REPORTES DE SELECCION 38
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R36 FUNC CONTRATACION DE PERSONAL 39
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R37 FUNC INDUCCION DE PERSONAL 40
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R38 FUNC DESPIDOS 41
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R39 FUNC COORDINADOR DE CURSOS DE CAPACITACION 42
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R40 FUNC DISENO DE CURSOS DE CAPACITACION 43
Print Format: F2
Write Format: .F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R41 FUNC INSTRUCTOR DE LOS CURSOS DE CAPACITACION 44
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R42 FUNC SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL 45
Print Format: F2

Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R43 FUNC TRAMITES DE SEGURO SOCIAL 46
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R44 FUNC SUELDOS Y NOMINAS 47
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R45 FUNC ANALISIS O DESCRIPCION DE PUESTOS 48
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R46 FUNC MANEJO DE SISTEMAS COMPUTACIONALES 49
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R47 FUNC ORGANIZACION DE EVENTOS SOCIALES 50
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R48 FUNC PROMOCIONES 51
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R49 FUNC PROGRAMAS DE INCENTIVOS 52
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R50 FUNC DETECCION DE NECESIDADES 53
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value Label
50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R51	FUNC PRESTACIONES Print Format: F2 Write Format: F2 Missing Values: 50; 55	54
	Value Label 50 M NO CONTESTO 55 M NO CORRESPONDE	
R52	FUNC MANEJO DE PERSONAL Print Format: F2 Write Format: F2 Missing Values: 50; 55	55
	Value Label 50 M NO CONTESTO 55 M NO CORRESPONDE	
R53	TIEMPO DE CONTRATACION Print Format: F2 Write Format: F2 Missing Values: 50; 55	56
	Value Label 1 1 a 2 años 2 planta o base 3 MENOS DE 1 AÑO 45 INDEFINIDO 50 M NO CONTESTO 55 M NO CORRESPONDE	
R54	JORNADA DE TRABAJO Print Format: F2 Write Format: F2 Missing Values: 50; 55	57
	Value Label 1 MEDIO TIEMPO 2 TIEMPO COMPLETO 3 MAS DE 8 HORAS 45 INDEFINIDO 50 M NO CONTESTO 55 M NO CORRESPONDE	
R55	FORMA DE PAGO Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55	58
	Value Label 1 HONORARIOS 2 NOMINA 45 indefinido 50 M NO CONTESTO 55 M NO CORRESPONDE	
R56	SUELDO MENSUAL Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55	59
	Value Label 1 DE UNO A DOS SALARIOS MINIMOS 2 DE TRES A CUATRO SALARIOS MINIMOS 3 MAS DE CINCO SALARIOS MINIMOS 4 DE ACUERDO AL MERCADO 5 DE ACUERDO A LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE REALICE 45 INDEFINIDO 50 M NO CONTESTO 55 M NO CORRESPONDE	
R57	EDAD DEL PSICOLOGO Print Format: F2 Write Format: F1 Missing Values: 50; 55	60
	Value Label 1 23 A 30 ANOS 2 31 A 38 ANOS 3 MAS DE 38 ANOS 4 NO IMPORTA	

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R58 SEXO DEL PSICOLOGO 61
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	FEMENINO
2	MASCULINO
3	INDISTINTO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R59 ESTADO CIVIL 62
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	SOLTERO
2	CASADO
3	INDISTINTO
4	SI ES MUJER SOLTERA
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R60 ESCUELA DE PROCEDENCIA 63
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	PUBLICA
2	PRIVADA
3	INDISTINTA
4	UNAM
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R61 NIVEL ACADEMICO 64
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	PASANTE DE LICENCIATURA
2	LICENCIATURA
3	ESPECIALIDAD
4	MAESTRIA
5	DOCTORADO
6	OTROS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R62 AREA ACADEMICA 65
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	PSICOLOGIA
2	PSICOLOGIA INDUSTRIAL
3	LAE
4	L.R.I.
5	PEDAGOGO
6	CONTADOR PUBLICO
7	CARRERA AFIN A RECURSOS HUMANOS (DOS O MAS DE LAS ANTERIORES
8	clinica o educativa
45	INDEFINIDO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R63 SOLICITA EXPERIENCIA 66
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	SI
2	NO

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

EXPERIENCIA POR AREA
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

67

Value	Label
1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION
2	CAPACITACION
3	ADMINISTRACION DE PERSONAL
4	PRESTACIONES
5	CAPACITACION Y SELECCION DE PERSONAL
6	DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TEORIAS DEL APRENDIZAJE
7	VENTAS O ATENCION AL PUBLICO
8	desarrollo infantil
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

EXPERIENCIA POR TIEMPO
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

68

Value	Label
1	MENOS DE UN AÑO
2	DE UNO A TRES AÑOS
3	MAS DE CUATRO AÑOS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

CONOC COMPUTACION
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

69

Value	Label
1	SI
2	NO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

CONOC ADMINISTRACION
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

70

Value	Label
1	SI
2	NO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

CONOC LEYES LABORALES
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

71

Value	Label
1	SI
2	NO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

CONOC SUELDOS Y NOMINAS
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

72

Value	Label
1	SI
2	NO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

CONOC HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

73

Value	Label
-------	-------

	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R71	CONOC INGLES		74
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R72	CONOC PRUEBAS PSICOMETRICAS		75
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R73	CONOC RELACIONES HUMANAS Y/O LABORALES		76
	Print Format: F1		
	Write Format: F1		
	Missing Values: *; *		
	Value	Label	
	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R74	CONC MANEJO DE PERSONAL		77
	Print Format: F1		
	Write Format: F1		
	Missing Values: *; *		
	Value	Label	
	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R75	CONOC TECNICAS DE ENTREVISTA		78
	Print Format: F1		
	Write Format: F1		
	Missing Values: *; *		
	Value	Label	
	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R76	CAPACITACION Y ACTUALIZACION		79
	Print Format: F1		
	Write Format: F1		
	Missing Values: *; *		
	Value	Label	
	1	SI	
	2	NO	
	50 M	NO CONTESTO	
	55 M	NO CORRESPONDE	
R77	TIPO DE CURSOS		80
	Print Format: F2		
	Write Format: F1		
	Missing Values: 50; 55		
	Value	Label	
	1	TEORICO	
	2	PRACTICO	
	3	AMBOS	

50 M NO CONTESTO
55 M NO CORRESPONDE

R78 TEMAS DE LOS CURSOS 81
Print Format: F2
Write Format: F1
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	RECLUTAMIENTO Y SELECCION
2	CAPACITACION
3	SISTEMAS COMPUTACIONALES
4	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
5	MOTIVACION
6	INFORMACION SOBRE LA EMPRESA , IMPORTANCIA DEL SERVICIO, COM
7	DESARROLLO Y RELACIONES HUMANAS
8	POLIGRAFIA
9	LIDERAZGO, NUEVAS TECNICAS EN REC. HUM.
10	CALIDAD TOTAL
11	PSICOMETRIA
45	INDEFINIDO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

R79 NUMERO DE CURSOS AL AÑO 82
Print Format: F2
Write Format: F2
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	DE UNO A TRES CURSOS
2	MÁS DE TRES CURSOS
40	"DEPENDE DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS"
45	INDEFINIDO
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

V1 FORMACION ACADEMICA 83
Print Format: F4
Write Format: F8.2
Missing Values: 50

Value	Label
1	PSICOLOGO GENERAL
2	PSICOLOGO INDUSTRIAL
3	CARRERA AFIN A RECURSOS HUMANOS

V2 PROFESION 84
Print Format: F2
Write Format: F8.2
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	LAE
2	PSICOLOGO
3	CARRERA AFIN A RECURSOS HUMANOS
50 M	NO CONTESTO

V3 NIVEL ACADEMICO ENTREVISTADO 85
Print Format: F4
Write Format: F8.2

Value	Label
1	BACHILLERATO
2	PASANTE
3	LICENCIATURA
4	POSGRADO

V4 NIVEL ACADEMICO 86
Print Format: F2
Write Format: F8.2
Missing Values: 50; 55

Value	Label
1	PASANTE DE LICENCIATURA
2	LICENCIATURA
3	POSGRADO
4	MAESTRIA
5	DOCTORADO
6	OTROS
50 M	NO CONTESTO
55 M	NO CORRESPONDE

HIPOTESIS DESCRIPTIVAS

R1.	La mayor parte de los encuestados pertenecen al sexo femenino.	ACEPTADA
R2.	La mayoría de los encuestados tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura.	ACEPTADA
R3.	Existe el mismo porcentaje de encuestados con las profesiones de Psicología y Administración de empresas.	RECHAZADA
R5.	La mayoría de las empresas encuestadas, pertenecen al sector privado.	ACEPTADA
R6.	La mayoría de las empresas encuestadas, son de servicios y de producidos terminados.	ACEPTADA
R7.	La mayoría de las empresas encuestadas no cuentan con los servicios del Psicólogo.	RECHAZADA
R8, 12, 16 Y 20.	La mayoría de los Psicólogos que se encuentran laborando en las empresas encuestadas ocupan puesto de niveles intermedios.	ACEPTADA
R9, 13, 17 Y 21.	Las principales funciones que desempeña el Psicólogo que está laborando en la empresa, son la Selección de personal y la Capacitación del mismo.	ACEPTADA
R26.	Las empresas encuestadas cubren su vacante de 15 a 30 días aproximadamente.	RECHAZADA
R27.	La mayoría de las empresas encuestadas, solicitan sólo un Psicólogo para cubrir su vacante.	ACEPTADA
R28.	Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los Psicólogos, para ocupar puestos de niveles intermedios.	ACEPTADA
R29.	Las empresas encuestadas solicitan con mayor frecuencia los servicios de los Psicólogos para los puestos en áreas de Reclutamiento y Selección, y Capacitación de personal.	ACEPTADA
R30-52.	Las funciones para las que es contratado el Psicólogo, son principalmente la Selección y Capacitación de personal.	ACEPTADA
R53.	La mayoría de los Psicólogos son contratados por tiempo indefinido.	ACEPTADA
R56.	La mayoría de los Psicólogos perciben más de un salario mínimo por sus servicios.	ACEPTADA
R57. R60.	La mayoría de los empleadores encuestados solicitan Psicólogos menores de 30 años. Para la mayoría de las empresas encuestadas, la escuela de procedencia es Indistinta.	ACEPTADA ACEPTADA

R61.	La mayoría de las empresas requieren como nivel mínimo de estudios la Licenciatura.	ACEPTADA
R62	La mayoría de las empresas solicitan como área de formación académica el área industrial.	ACEPTADA
R66-75.	La mayoría de las empresas requieren conocimientos específicos de computación y leyes laborales.	ACEPTADA
R76.	La mayoría de las empresas brindan capacitación al Psicólogo, a través de su presupuesto.	ACEPTADA
R77.	Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al Psicólogo, son de tipo teórico y práctico.	RECHAZADA
R78.	Los cursos de capacitación y actualización que la empresa brinda al Psicólogo, se relacionan a los temas de Capacitación.	ACEPTADA
R79.	El número de cursos de capacitación que reciben los Psicólogos es de dos a tres cursos por año.	ACEPTADA

HIPOTESIS ASOCIATIVAS

R24 y R25.	Las empresas varían el número de Psicólogos a su servicio por sus necesidades actuales.	ACEPTADA
R28 y R58.	Para puestos gerenciales requieren personal del sexo masculino.	RECHAZADA
R28 y R59.	Para puestos gerenciales requieren personal con estado civil casado.	RECHAZADA
R4 y R63.	Las grandes empresas requieren experiencia para cubrir sus puestos.	RECHAZADA
R5 y R61.	Las empresas encuestadas que pertenecen al sector privado, requieren Psicólogos titulados.	ACEPTADA
R4 y R10, 14, 18, 22.	El tamaño de la empresa determina el tiempo de existencia del puesto.	RECHAZADA
R4 y R11, 15, 19, 23.	El tamaño de la empresa determina el número de Psicólogos que laboran en un mismo puesto.	RECHAZADA
R29 y R26.	El tiempo que la empresa tarda en cubrir su vacante depende del área del puesto asignado.	ACEPTADA
R29 y R54.	La jornada de trabajo del Psicólogo, depende del área del puesto para el cual será contratado.	ACEPTADA
R29 y R55.	La forma de pago está determinada por el área del puesto para el cual será contratado.	RECHAZADA

R4 y R56.	El tamaño de la empresa determina el sueldo que percibe el Psicólogo.	RECHAZADA
R4 y R27.	El tamaño de la empresa determina el número de Psicólogos a contratar.	RECHAZADA
R4 y R61.	El tamaño de la empresa determina el nivel académico que se solicita del Psicólogo.	RECHAZADA
R4 y R79.	El tamaño de la empresa determina el número de cursos de capacitación que brinda al Psicólogo.	ACEPTADA
R4 y R60.	La escuela de procedencia que se requiere para el puesto vacante, depende del tamaño de la empresa.	RECHAZADA

HIPOTESIS COMPARATIVAS

R29 y R56.	El área de Capacitación de personal brinda mayor sueldo mensual al Psicólogo, que en otras áreas de recursos humanos.	RECHAZADA
R56 y R5.	El sueldo mensual que percibe el Psicólogo es más alto en el sector privado que en el sector público.	RECHAZADA
R65 y R29.	Las empresas encuestadas solicitan mayor experiencia en tiempo, a los Psicólogos para áreas de Capacitación, que para otras áreas de recursos humanos.	RECHAZADA
R4 y R65.	Las grandes empresas requieren mayor tiempo de experiencia para sus vacantes, que las pequeñas empresas.	RECHAZADA

HIPOTESIS EXPLICATIVAS

R56 y R63, R64 y R65.	El sueldo que percibe el Psicólogo depende de si se requiere experiencia, el área y el puesto asignado.	ACEPTADA
R64, R58 y R29.	La experiencia por área que se solicita del Psicólogo, depende del nivel y área del puesto asignado.	RECHAZADA
R65, R28 y R29.	La experiencia por tiempo que se solicita del Psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado.	RECHAZADA
R63, R28 y R29.	En base al nivel y área del puesto asignado, se solicita o no experiencia del Psicólogo a contratar.	RECHAZADA
R61, R28 y R29.	El nivel académico que se solicita del Psicólogo depende del nivel y área del puesto asignado.	RECHAZADA
R57, R28 y R29.	La edad que se solicita del Psicólogo, depende del nivel y área del puesto que le será asignado.	RECHAZADA