



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EL PSICOLOGO DEL TRABAJO,
SITUACION OCUPACIONAL**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MARIA DEL CARMEN CARDONA DOMINGUEZ

JURADO:

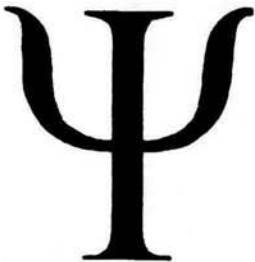
DIRECTOR DE TESIS: LIC. CARLOS PENICHE LARA

REVISOR: DR. HUMBERTO PONCE TALANCON

LIC. ELDA LUISA SANCHEZ FERNANDEZ

LIC. MARIA ISABEL DEL SORDO LOPEZ

LIC. HUMBERTO PATIÑO PEREGRINA



MEXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Entrego a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo excepcional.

NOMBRE: Ma. del Carmen

Cardona Domínguez

FECHA: 06 Sept 2004

FIRMA: [Signature]

Mi agradecimiento a los sinodales

**Por su atención y acertados comentarios que enriquecieron el
presente trabajo.**

Lic. Carlos Peniche Lara

Dr. Humberto Ponce Talancón

Lic. Elda Luisa Sánchez Fernández

Lic. María Isabel del Sordo López

Lic. Humberto Patiño Peregrina.

Un reconocimiento especial a la **Maestra Consuelo Arce**

Ortiz, por su comprensión y apoyo desinteresado.

Quien dedico tiempo a leer mis textos y me ordeno cuando estaba
en caos.

Gracias por desvelarte conmigo ya que sin tu apoyo no podría estar
iniciando la próxima meta.

Pero sobre todo doy gracias por contar con tu amistad.

A la memoria de mi madre

Cuyos recuerdos viven en mí
y me impulsan a ser mejor cada día.
Con infinita gratitud por su ejemplo
e inmenso amor que me dio siempre.

No te lo pude entregar en vida, pero se
que estas conmigo.

A mi padre

Porque este logro también es tuyo

Por su apoyo, amor y confianza.

A mi esposo:

Miguel

Por compartir los buenos y
malos momentos,
su vida, su tiempo y su
espacio conmigo.

A mis hijos

Miguel Ángel y Maricarmen

Por ser el motor de mi vida, por hacerme sentir
que vale la pena luchar y ser madre.

Hijos: A ustedes que sufrieron conmigo
la elaboración de esta tesis,
ahora saben que con tenacidad
se consiguen los objetivos.

Todo lo que se inicia se termina.

A mis hermanos

Jesús y Ma. Del Socorro

Por apoyarme a lo largo de mis estudios,
el alcanzar esta meta se los debo en gran
parte a ustedes. Gracias

José Luis, Juan Manuel y Raúl

Por su presencia a lo largo de mi vida,
por compartir este momento conmigo.

ÍNDICE

Introducción.....	1
Capítulo 1 La Psicología del Trabajo.....	4
Capítulo 2 Breve Historia de la Psicología del Trabajo en México.....	21
Capítulo 3 Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la UNAM.....	28
Capítulo 4 Panorama General del Desempleo.....	49
Capítulo 5 Metodología.....	58
Capítulo 6 Análisis de Resultados.....	70
Capítulo 7 Conclusiones.....	91
Capítulo 8 Bibliografía.....	95
Anexo 1.....	105
Anexo 2.....	111
Anexo 3.....	112

INTRODUCCION

La mayor parte de los problemas que subsisten en torno a la colocación de los egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) dentro de su correspondiente medio profesional se deriva principalmente de que no existen estudios en México, o no se difunden, acerca de la demanda de personal universitario o post universitario calificado, ni tampoco hay estudios de la oferta de ellos (Rojas, 1971; Martínez y Urbina, 1989).

La falta de esta clase de estudios ha dificultado en gran medida la planeación adecuada de la educación superior lo que ha dado como resultado que al cursarse una profesión no se conozca específicamente el campo de trabajo real.

El ejercicio de las profesiones tiende a modificarse en relación directa con los cambios en el mercado de trabajo y el campo ocupacional, por esta razón, se requieren estudios que analicen hacia dónde y cómo han afectado estos cambios en el ejercicio de la profesión y en las expectativas actuales de empleo.

Por lo anterior, es indispensable efectuar trabajos tendientes a analizar el mercado laboral de cada una de las carreras, así como la situación ocupacional de los egresados universitarios.

Debido a la situación económica por la que atraviesa el país las ofertas de empleo se han visto disminuidas en todos los campos y, nuestro interés es determinar en qué medida ha afectado esto a la Psicología del Trabajo como profesión.

El interés al elegir este tema se debe a que, al tener contacto con los compañeros egresados de la carrera, específicamente del área de Psicología del Trabajo, me enteré de la difícil situación a la que algunos de ellos se enfrentan para conseguir empleo remunerado dentro de la profesión.

En esta tesis, se encuestó al 35% de egresados del área de Psicología del Trabajo de la generación 88-92 de la Facultad de Psicología de la UNAM, a fin de obtener información acerca de:

- Ψ Porcentaje de la muestra estudiada que ejerce la profesión.
- Ψ Áreas de la Psicología Laboral en que participa más activamente.
- Ψ Requisitos que se solicitan para ocupar dichos puestos.
- Ψ Características escolares asociadas con la obtención de empleo.
- Ψ Hábitos de estudio.
- Ψ Opinión de los egresados acerca de la carrera.

Este trabajo es un estudio descriptivo de la situación ocupacional de esta muestra de egresados; y tiene también el propósito de caracterizar los elementos que acompañan la obtención de empleo dentro de esta área.

En el capítulo I aparece una reseña de la problemática de las organizaciones que propiciarán el surgimiento de las teorías de Psicología del Trabajo.

En el capítulo II se presenta una breve historia de la Psicología Laboral en México.

En el capítulo III se describe el área de Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la UNAM, las funciones que puede desempeñar el egresado de esta área, y las habilidades y conocimientos que le demandan los empleadores.

El capítulo IV incluye una apreciación superficial de desempleo y entrenamiento para obtener trabajo.

El capítulo V contiene la metodología seguida para la obtención de datos.

En el capítulo VI están el resultado y su análisis; y, en el capítulo VII se presentan las conclusiones.

El trabajo también incluye tres anexos: 1) El cuestionario que se administró a la muestra de egresados participantes; 2) Tabla de la cantidad de egresados de 1991 a 1995 distribuidos por género; y, 3) un glosario de términos.

La información que se incluye es de utilidad para los interesados en elegir esta área de la Psicología para desempeñarse en su vida profesional, pues les permitirá formar una visión prospectiva del mercado de trabajo al que deberán enfrentarse en estos momentos de crisis.

I La Psicología del Trabajo

La importancia que tiene la conducta humana en las organizaciones se manifiesta en la producción de bienes, así como en la presentación de servicios, por lo que la Psicología del Trabajo, para responder a las interrogantes que se relacionan con los individuos, que se encuentran dentro de las organizaciones, lleva a cabo investigaciones de carácter científico que son aplicadas en forma práctica a los problemas que se presentan en ellos.

A partir de estas investigaciones, el psicólogo ha logrado conocer la forma en que el aprendizaje es óptimo y económico, también ha descubierto principios acerca de una adecuada supervisión por lo que sus conocimientos tienen utilidad tanto para el jefe o patrón, como para los trabajadores, ya que a través de la aplicación de estos conocimientos puede lograrse que las condiciones laborales sean más agradables. Como consecuencia se han desarrollado métodos y procedimientos para elevar al máximo el rendimiento laboral y la satisfacción personal.

Son diversos los enfoques, algunos de ámbito amplio, otros más especializados, de modo que existen varias concepciones de la forma más acertada en que se debe administrar el personal de una organización, lo que ha ocasionado que hasta la fecha no haya una sola teoría que sea de carácter universal.

A través de la historia, el trabajo ha sido visto desde muy diferentes perspectivas. A lo largo del tiempo, éste ha sido una necesidad natural, obvia y latente de todo tipo de organización humana. Desde siempre, cada tipo de organización ha requerido de control de actividades (contables, financieras o de mercadotecnia), y de toma de decisiones acertadas para alcanzar sus objetivos de manera eficiente, -cualquiera que sean estos-; es por ello que los encargados del buen funcionamiento de estas organizaciones han creado las estrategias y métodos que permitan alcanzar sus propósitos.

Lo anterior se hace evidente desde el año 400 a.C., cuando los **egipcios** reconocen la necesidad de planear, organizar y controlar los sistemas agrícolas, de pastoreo y comercio con los que contaban.

Luego, en el año 500 a.C., la historia nos habla del Imperio chino, en donde **Confucio** sentó las bases de la administración China.

En "La República", **Platón** plantea la necesidad de seleccionar al personal, también hace referencia a problemas y modalidades organizacionales.

A continuación se presenta un cuadro, elaborado a partir del de Cardona (2004),¹ que nos muestra eventos importantes para la configuración de las teorías que explican el comportamiento de los individuos en las organizaciones:

AÑOS	AUTORES	EVENTOS
2600 a.C. 2000 a.C	Egipcios	Descentralización de la organización Reconocimiento de las órdenes escritas
1800 a.C	Hammurabi (Babilonia)	Control escrito y testimonial, establece el salario mínimo, plantea que la responsabilidad no puede transferirse.
1941 a.C	Hebreos	Concepto de organización Principio escalar
600 a.C	Nabucodonosor (Babilonia)	Control de la producción e incentivos salariales
500 a.C	Mencius (China)	Reconocimiento de los estándares
400 a.C	Sócrates (Grecia) Ciro (Persia) Platón (Grecia)	Reconocimiento de las relaciones humanas, estudio de movimientos, manejo de materiales Principio de la especialización.
1496	Arsenal de Venecia	Contabilidad de costos, inventarios y control
1767	Sir James Stuart (Inglaterra)	Teoría de la fuente de autoridad Impacto de la automatización
1776	Adam Smith (Inglaterra)	Principio de especialización de los trabajadores Concepto de control

1799	Eli Whitney (E. U.)	Método científico, contabilidad de costos y control de calidad
1832	Charles Babbage (Inglaterra)	Reconocimiento y aplicación de prácticas de personal Planes de vivienda para obreros como incentivo
1856	Daniel McCallum	Organigramas para mostrar estructura organizacional
1886	Henry Metcalfe (E.U.)	Arte de la administración, ciencia de la misma
1903	Administración Científica Frederik Taylor (E.U.) Gantt, Gimbeth	Estudio y distribución equitativa del trabajo. Control jefe vs obrero, cooperación entre ellos. Principios generales de la administración. Incrementos salariales, estudio de métodos. Tiempos y movimientos, énfasis en las tareas
1909	Teoría Burocrática Max Weber	Tipos de sociedad y autoridad Enfoque de sistema cerrado Carácter legal de normas Impersonalidad en las relaciones División del trabajo
1916	Teoría Clásica Taylor Fayol Weber	La teoría clásica favorece: Estructuras piramidales Poca interacción entre los miembros de la organización. Procesos de comunicación vertical (sobre todo en el flujo descendente). Centralización en la toma de decisiones. Exceso de reglas y reglamentos. Motivación de empleados basándose en el temor o la necesidad
1932	Teoría Relaciones Humanas Elton Mayo	Los enfoques humanistas favorecen: La participación de los empleados de niveles bajos en la toma de decisiones. Intercambio de comunicación abierta. Confianza entre los miembros de la organización. Libre flujo de la información por varios canales Mayor interés por el desarrollo de los trabajadores Estilo de liderazgo centrado en el empleado. Amplios procesos de interacción
	Teoría humanista	Análisis de las organizaciones

	Chris Argyris Rensis Likert	Tipología de las organizaciones Objetivos organizacionales Ambiente y conflictos organizacionales
1947	Teoría Estructuralista Weber, Etzioni	Análisis de las organizaciones Tipología de las organizaciones Objetivos organizacionales Ambiente y conflictos organizacionales
1951	Teoría de Sistemas Ludwing Von Bertalanffy	Las organizaciones se componen de subsistemas funcionales (áreas de la organización) y de subsistemas sociales, interrelacionados de forma dinámica. Además, las organizaciones como sistemas abiertos, dependen del medio donde están insertas.
1954	Teoría Neoclásica Drucker, O' Donnel	La organización como sistema social, la organización informal y la dinámica de grupos, las comunicaciones, liderazgo, estilo y los objetivos organizacionales e individuales, resaltando las técnicas de la dirección por objetivos,
1957	Teoría del Comportamiento Hebert Alexander Simon	Hace énfasis fundamental en el factor humano y el funcionamiento de la organización como un todo, tratando aspectos de marcada orientación psicológica tales como la motivación.
1962	Desarrollo Organizacional McGregor, Argyris	Desarrolla un grupo de técnicas propias tales como el desarrollo de equipos, suministro de informaciones adicionales, análisis transaccional, reuniones de comportamiento, tratamiento de conflictos intergrupales, laboratorios de sensibilidad
1972	Teoría Contingente Chandler, Skinner, Burns	Se basa en los aspectos de liderazgo de la Escuela Conductista

1. ANNA MARIA CARDONA SALDARRIAGA

anixcardona@hotmail.com

MEDELLIN <http://www.monografias.com/trabajos14/administrativo/administrativo.shtml>

Hace aproximadamente 12 000 años nació la agricultura como actividad formal, con el objetivo de que los seres humanos adquiriesen una mayor calidad de vida y prosperidad. Se podría decir que en ese momento nació la idea de la Organización Industrial, cuando las personas comenzaron a perfeccionar sus herramientas para facilitar el trabajo.

Sin embargo, hemos de advertir una verdadera y propia conciencia del trabajo y de su configuración allí en donde en la historia de la humanidad fueron realizados trabajos de grandes dimensiones y para cuya ejecución se hiciera preciso de algún modo, computar de antemano el rendimiento esperado, la cifra de la mano de obra, los medios de transporte necesarios, los sustentos precisos, el alojamiento, etcétera. Tales cómputos tuvieron, sin duda, en los tiempos precientíficos un carácter muy general y difuso.

Uno de los más antiguos documentos sobre el particular, revela una concepción tan práctica que sus nociones parecen ya proyectadas sobre las ideas modernas. Hammurabi, rey de Babilonia (1728-1686 antes de J.C.), introdujo una serie de medidas de configuración del trabajo, en las cuales se citan: una programación del trabajo y un control de la producción, una contabilidad con talones, una descripción de tareas y datos sobre el tiempo de trabajo necesario e incluso un salario mínimo (Alarcón, 1978).

Sin embargo, no es sino a finales del siglo XIX y fundamentalmente a principios del siglo XX, que la situación se retomó desde una perspectiva científica. La Revolución Industrial, con la consecuente socialización del trabajo a partir del desarrollo de procesos fabriles, llevó a la búsqueda de regularidades en la dirección de grandes grupos de personas (García, 2002).

Durante la revolución industrial, el trabajo humano se consideró casi como una prolongación de la máquina, el aporte humano se asumió como una aplicación subordinada de músculos y esfuerzos físicos rutinarios, totalmente determinada por los tiempos necesarios para producir. Así, la revolución industrial necesitó de

una "administración científica", cuyos principios indicaban cómo aumentar la productividad (Pérez, 2004).

Peniche (1989) en una revisión sobre la Perspectiva de la Psicología del Trabajo menciona que:

En el lapso que media entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, la sociedad inglesa, la más avanzada en ese momento en el proceso de industrialización, plantea claramente las relaciones entre el comportamiento y la productividad en los escritos de Adam Smith, Jeremias Bentham, James Mill y Jhon Stuart Mill, entre otros.

Bentham, continúa diciendo el autor; estableció que sólo aquellos bienes que sean al mismo tiempo individuales y sociales generan el bienestar; esto lo sintetiza en frases como "el mayor bien para el mayor número".

Este autor incidió igualmente en el desarrollo del "hedonismo psicológico" al enunciarlo como un principio universal del comportamiento, a partir del cual explicó la conducta social de las personas como una función de la búsqueda consciente del placer y su lógica contraparte, la evitación del dolor

A partir del principio del "hedonismo psicológico", sigue mencionando Peniche (1989), **Adam Smith** planteó que los trabajadores se desempeñan mejor cuando reciben las recompensas adecuadas a su laboriosidad o las penalidades de su flojera. Desde su punto de vista, los trabajadores deben tener la posibilidad de escoger el trabajo más acorde a sus aptitudes y preferencias, en forma tal, que encuentren las recompensas adecuadas a sus esfuerzos. Del mismo modo sucede con los empresarios al efectuar las gestiones que sus iniciativas requieran para desarrollar sus empresas, para que de esta manera, lo que sea útil al individuo para obtener mejores beneficios lo sea también para la sociedad, logrando mayores rendimientos. La propuesta de Smith representa, un "modelo económico de las relaciones de producción".

El utilitarismo, fue la doctrina resultante del principio de que la única meta de la sociedad es proveer del mayor bienestar posible al mayor número de personas mediante el control de la conducta individual.

Banham también desarrolló la tesis de que los hombres trabajan en la misma proporción que obtienen beneficios para su sobrevivencia; es decir, que los trabajadores están dispuestos a soportar las cargas de trabajo sólo mientras su recompensa sea lo suficientemente vasta en relación a su esfuerzo; sus premisas se convirtieron en su momento en la explicación no sólo de la conducta laboral sino también de las formas de organización del trabajo.

Esta explicación motivacional, utilitaria y hedonista del comportamiento laboral, resulta en una concepción del "Hombre económico" (que prevalece hasta nuestros días), movido por el placer y el dolor, que se convirtió, paradójicamente, en un amplio y elástico dogma de los empresarios, quienes ven en esta aproximación una ley ineludible de toda la conducta social y la justificación de prácticas laborales irracionales para incrementar la producción.

La función del utilitarismo y los principios planteados por la **psicología asociacionista** desarrollada en Inglaterra, facilita una visión integral del comportamiento laboral y de los problemas operativos de la producción, al establecer que "ciertos objetos, de suyo neutros, se convierten en fuentes de placer y dolor y, por medio de la asociación, llegan a influir sobre nuestro comportamiento sobre placer y dolor verdadero. Específicamente un pedazo de papel que no tenga ningún uso y que no nos inspire miedo, será neutro; pero si este pedazo de papel se asocia a la idea de valor, entonces se convertirá en dinero, vale decir, en un objeto directo de satisfacción. Todo símbolo puede ser agradable y desagradable según sus asociaciones"; (Peniche, 1989. p.582) Esta fusión también explica eventos como el efecto del salario en el comportamiento laboral.

Estos movimientos, asociados a otros, llevaron a una concepción “**naturalista**” del comportamiento laboral, explicado así cómo algo ocurre o debe ocurrir “naturalmente” dentro de un orden racionalmente establecido.

Hacia fines del siglo XIX se fomentó el Darwinismo social que refuerza los postulados del individualismo y la libre competencia del sistema liberal. Ambos constituyen las premisas básicas de la práctica empresarial que estimuló al desarrollo de una psicología utilitarista de las diferencias individuales que se basó en la teoría de Darwin sobre la evolución de los organismos y el proceso de adaptación a su ambiente como un proceso de cambio continuo, conceptualizado como “la supervivencia del organismo que mejor se adapta a las condiciones o circunstancias de su hábitat”; **Spencer**, extrapoló las situaciones biológicas al contexto social humano, y conformando el Darwinismo Social que sugería que sólo los individuos más capaces y mejor dotados alcanzan la cima de las escalas sociales. Así, los más aptos ocupan las posiciones de mando, mientras que los no capaces ocupan las posiciones sociales más bajas, lo que justifica la existencia de pobres y ricos, y cualquier intento de romper este ordenamiento fue considerado antinatural y en contra de los intereses de la sociedad (Peniche,1989).

En este marco, **Federico Winslow Taylor** (1856-1915) ingeniero norteamericano, aborda científicamente el proceso administrativo sobre la base del análisis del trabajo mediante el estudio de tiempos y movimientos, descomponiendo el trabajo en sus elementos componentes más simples y buscando los métodos a través de los cuales se lograra incrementar la productividad de los trabajadores. Esta autor aporta innovaciones organizacionales que modifican sustancialmente las prácticas laborales entre las que destacan, para la psicología del trabajo: la descripción de los puestos, la selección y capacitación de los trabajadores, la implementación de programas de incentivos y la organización de los procesos de trabajo. Él fue quien consiguió introducir la medición del tiempo en la práctica de las empresas; con su desenvolvimiento, este método convenció a la ciencia de la utilidad de un estudio

de los problemas prácticos, de la importancia de los problemas ergológicos (García y Zayas, 2004).

Los indicios del empleo de la selección de personal con un carácter sistemático surgen en las entrañas de la escuela de la **administración científica**. Frederick Taylor (1903) en su libro *Shop Management* planteó un grupo de principios de administración vinculados con la supervisión del trabajo de los operarios, formulando como primer principio: *Asignar a cada trabajador la tarea más elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales (selección científica del trabajador)*. Posteriormente, en 1911, en su obra *Los principios de la Administración Científica*, formula el principio de preparación, en el cual contempla la necesidad de: *Seleccionar científicamente los trabajadores y prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor*. (Chiavenato, I., 1986)

Estas experiencias se basaban en la idea o supuesto de que el hombre busca siempre trabajar lo menos posible con el mayor salario, por lo cual el incentivo era muy importante. Suponían también una naturaleza competitiva en el hombre, y su afán egoísta de satisfacer sus propios intereses. Había una preocupación más por el ambiente físico (por ejemplo, iluminación, etc.) que por los procesos mentales de los obreros, pues dicho ambiente influía en la salud física y, con ella, aumentaba la eficiencia. O sea, se tomaba al hombre como una máquina (Brown, 1992).

Entre otros de los representantes de este período se encuentra **Harrington Emerson** (1853- 1931) quien popularizó la administración científica y desarrolló los primeros trabajos sobre selección y entrenamiento de empleados (García y Zayas, 2004).

Una aplicación de estas teorías la realiza en 1908 **Henry Ford** quien introduce la banda transportable o línea móvil de ensamblaje, y diseña una línea de montaje para la producción de sus coches modelo T con esto se hizo evidente que la administración científica mejoro ostensiblemente las aportaciones de la teoría

clásica de la organización. Llegó la era de la producción en masa, con incrementos en los salarios pagados y reducción del costo del artículo manufacturado. La disponibilidad monetaria posibilitó asimismo el consumo en masa. De pronto, la demanda de técnicas y funciones de Ingeniería de Organización Industrial se incrementaron. Estas funciones incluyen: el estudio de los trabajadores en su entorno y la mejora de los métodos de trabajo y de los planes de producción; con el fin último de mejorar la productividad (Aingoiva, 2004).

En 1912, **Frank Bunker Gilbreth y Lillian M. Gilbreth** expone los principios de economía de movimientos; la continua búsqueda del "mejor camino" para llegar al óptimo de configuración científica del trabajo. Estos autores desarrollaron los sistemas de medida y los diagramas de flujo de trabajo así como las cartas de organización (todavía empleadas). Quizá su mayor aportación frente a Taylor, más que en la perfección de los instrumentos de medida de movimientos se sitúa en el trabajo que realizaron, sobre un tema como el de las condiciones ergonómicas del trabajo industrial. Afirmaban que no era tan importante el tiempo exigido por un trabajo como la forma, el cómo y cuándo se le pudiera realizar del mejor modo. Los esposos Gilbreth pueden ser considerados como los Tayloristas que lanzaron las líneas de estudio de las posteriores Fisiología y Psicología del Trabajo (Gallaga, 2004).

De hecho, no es casual que surgiera en la sociedad industrial una psicología vigorosa, interesada en explicar las causas y la funcionalidad del comportamiento para su manejo y control. En este contexto surge y se desarrolla la Psicología del Trabajo (llamada entonces industrial) encabezada por **Hugo Munsternberg** y el movimiento llamado **psicotecnia** (psicología aplicada) que se ensambla perfectamente con, la para entonces bien desarrollada, **teoría clásica** de la organización, tuvo entre sus principales representantes a **Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Harrington Emerson, Henry Ford, Frank Buncker Gilbreth y Carl George Lange Barth** entre otros, y tiene como principales características psicosociales: una intensa y estereotipada prescripción

de roles, una fuerte división técnica del trabajo, una división entre trabajo de conceptualización-planeación y trabajo operativo de ejecución, una alta racionalidad de la conducta laboral en detrimento de sus contenidos cognoscitivos, emotivos y sociales. Dicha teoría dio pie a una aplicación intensiva de las premisas de la Psicología funcional de las diferencias individuales a través de la selección técnica y la capacitación de personal, el establecimiento de programas de incentivos; asignando al psicólogo un papel de técnico profesional y convirtiéndolo en un colaborador directo del administrador de empresas y del ingeniero industrial, papel que persiste hasta nuestros días (Peniche, 1989)

Durante la Primera Guerra Mundial, la Psicología evidencia por primera vez, a nivel mundial y sin discusión, su vigoroso desarrollo tecnológico y su utilidad en la resolución de los problemas que presenta la fuerza de trabajo, al aplicarse a la selección y capacitación de los reclutas del ejército estadounidense. La gran depresión económica que azotó el mundo alrededor de 1929 intensificó la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones. Aunque esa crisis se originó en las dificultades económicas de los Estados Unidos y en la dependencia de la mayor parte de los países capitalistas de la economía estadounidense, provocó indirectamente una verdadera reelaboración de conceptos y una reevaluación de los principios de administración hasta entonces aceptados con su carácter dogmático y prescriptivo (Gallaga,2004).

Como consecuencia de los múltiples problemas, en la Industria Max Weber: padre de la teoría de la burocracia, sostiene que la organización debe estar regida por reglas rígidas para que la ejecución y la coordinación de las tareas sean predecibles y así prevenir posibles errores. El Modelo Burocrático surge en la década de los 40, representando un nuevo giro en la Administración, la que tenía una orientación basada en la Escuela Clásica, en la cual se persigue a través de normas, prescripciones y división de funciones, la no interferencia de las emociones en el desempeño laboral. Aunque el punto de vista de este pensador alemán tuvo un profundo efecto entre los Sociólogos y Politólogos, no ha sido sino hasta en años recientes que se han utilizado sus conceptos (Trelles, 2004).

En este periodo, otros importantes conceptos de la organización del trabajo fueron formulados por el francés **Henry Fayol**, quien explicó los principios de una administración ordenada y separó las funciones administrativas y de explotación. Implantó dos principales categorías de conceptos y actividades denominados "principios de dirección" y "deberes directivos" los cuales son todavía objeto de atención (González.2004).

Al paso del tiempo, la doctrina del pan (salario) y el palo (amenazas) fue perdiendo crédito, en especial en los países no socialistas. A partir de aquí fueron buscándose otros factores para aumentar la productividad, para eliminar la pereza y haraganería. Entonces, la preocupaciones recayeron sobre tres cuestiones básicas: 1) Cuál es la naturaleza del hombre como individuo (no sólo como trabajador) y cuáles son sus necesidades básicas, 2) Cuál es la naturaleza del hombre como animal social y cómo se relaciona con la sociedad, y 3) Cuál es la naturaleza de la industria, y hasta dónde se ajusta a lo que sabemos del hombre como ser humano, enfocado social e individualmente. Así empezó a considerarse como buenos incentivos no sólo dinero, sino dar al trabajador iniciativa, responsabilidades y dejar de considerarlo como un autómatas (Brown, 1992).

Sin embargo, el primero en señalar que había otros procesos que afectaban el trabajo fue **Elton Mayo**, psicólogo y sociólogo estadounidense, quien "descubrió" que los trabajadores no son una máquina aislada cuyos resultados dependen de la salud física y de condiciones ambientales, sino que son seres humanos incluidos en el trabajo, que llevan una vida social, que se identifican con sus compañeros y su situación laboral, que son conscientes de su papel en la producción; y prescribió una serie de procedimientos para intensificar dicha vida social. Esta aproximación conformo la llamada "**Escuela de las Relaciones Humanas**", la cual coloca al factor humano como eje central, concibiendo fundamentalmente al trabajador como homus social (Peniche, 1992).

Dentro de las Escuela de Relaciones Humanas, el papel asignado al psicólogo del trabajo es el de un catalizador, mediador o integrador de la fuerza de trabajo a la

empresa. Las revistas internas de trabajo, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, el premio a la perseverancia y la estabilidad, el manejo de las relaciones humanas, la resolución de los conflictos grupales, se vuelve así, el proceso diario para el psicólogo del trabajo. Asimismo, otros autores como **Jacob Leví Moreno** y **Kurt Lewin** Pueden ser considerados pioneros de los grupos de creatividad, destacaron la dinámica grupal de la producción. El primero desarrollo el Psicodrama, producto de un largo proceso, muy ligado a la vida y a la búsqueda personal de su creador, y el segundo, inventó, la dinámica de grupos y los gruposT. Con la aplicación de estas estrategias se observó cómo la cooperación, la participación y la falta de sanciones arbitrarias daban como resultado relaciones personales más amistosas y más productivas. (Gestiopolis, 2004, Peniche, 1989).

Los enfoques humanistas favorecen la participación de los empleados de niveles bajos en la toma de decisiones, intercambio de comunicación abierta, confianza entre los miembros de la organización, libre flujo de la información por varios canales, mayor interés por el desarrollo de los trabajadores, estilo de liderazgo centrado en el empleado y amplios procesos de interacción (Arana, 2004).

También la teoría **Estructuralista**, que surge en la década de 1950, trata de corregir el esquematismo de la teoría burocrática, en el sentido de incluir y valorar aspectos relacionados con la incidencia del factor humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal entre los objetivos de la organización y los objetivos personales, y entre los estímulos materiales y sociales (Arana, 2004).

Por otro lado, la denominada **Escuela Neoclásica** surge también alrededor de la década de los 50, con un marcado carácter ecléctico y empirista, la cual tiene entre sus principales representantes a **Peter Drucker**, y aunque basa sus preceptos en la teoría clásica de la organización científica del trabajo, aborda en sus postulados los aspectos vinculados con el factor humano, tales como: la

organización como sistema social, la organización informal y la dinámica de grupos, las comunicaciones, liderazgo, estilo y los objetivos organizacionales e individuales, resaltando las técnicas de la dirección por objetivos, en la cual hacen énfasis en la importancia de la participación y el compromiso de los implicados (García y Zavala, 2004).

De igual modo, la **Teoría del Comportamiento**, resalta importantemente el factor humano y el funcionamiento de la organización como un todo, tratando aspectos de marcada orientación psicológica, como la motivación, pudiéndose distinguir los trabajos realizados por **Lewin, Mc Gregor, Maslow, Herzberg, y Mc Clelland**; así como los trabajos que sobre liderazgo y los sistemas de liderazgo desarrolló **Likert**. (García y Zavala, 2004).

Más recientemente, hacia la década de 1960-70, se reconocen las virtudes de los modelos organizacionales participativos. **Douglas Mc. Gregor** hace énfasis en la capacidad de los trabajadores para autodirigirse, autocontrolarse y asumir las responsabilidades que el desempeño del trabajo requiere, lo que cambia medularmente las funciones del supervisor, de vigilante e instigador de la ejecución del trabajo de sus subalternos, a planeador, profesor y evaluador de la ejecución de éstos. Esta concepción incorpora principios del desarrollo psicológico al análisis de la conducta laboral (Peniche, 1992).

De la mano de la nueva era de la información y el conocimiento, cambió también la concepción del trabajo. Hoy es entendido como el aporte para lograr los objetivos de la organización. Las metodologías actuales de análisis del trabajo más que preocuparse por las tareas, se centran en descifrar y establecer cuál es el aporte del trabajador al logro de los objetivos de la organización (Pérez, 2004).

La **Teoría de Contingencia**¹ marca una nueva etapa en la Teoría General de la

1. La palabra contingencia significa algo incierto o eventual, que bien puede suceder o no. Se refiere a una proposición cuya verdad o falsedad solamente puede conocerse por la experiencia o por la evidencia y no por la razón.

Administración. Esta teoría afirma que no existe la "mejor" forma para administrar el trabajo o los individuos que lo desempeñan. Basados en los aspectos de liderazgo de la escuela conductista, los modelos idóneos de personalidad o el comportamiento preferido de los dirigentes. Considera que toda organización, al ser un sistema abierto, debe tener muy en cuenta el medio y la situación en la que se encuentra. El éxito de la misma dependerá del grado en que pueda adaptar su estructura, su política y demás características al tipo de situación en la que está inmersa, o sea, teniendo en cuenta las variables situacionales tales como tecnología, cultura, medio ambiente, etcétera, entre sus principales representantes se encuentran **Chandler, Skinner y Burns** (Gallaga, 2004).

Para la teoría contingente el estudio del liderazgo es de fundamental importancia. Por esta razón, un líder que tiene éxito en determinado ámbito y circunstancias, no necesariamente lo tendrá en otro lugar, con otro grupo o en otro tiempo. De ahí que, un grupo de estos investigadores se dedique a realizar estudios con el propósito de proponer un Modelo que tome en cuenta factores como el tipo de trabajo que desarrolla el líder, el tamaño del grupo, su madurez, el grado en que se requiere la participación y cooperación de los miembros del grupo, etcétera (Medina y Espinosa, 2004).

En conclusión tenemos que si una empresa cuenta con adecuados dirigentes capaces de diagnosticar las demandas del medio y del personal, las metas de la organización se combinarán con las diferentes variables existentes y será posible lograr una mejora laboral.

Por otro lado, **David McClelland** en los años 70, empezó a utilizar el concepto de competencia, como resultado de las investigaciones con las cuales buscaban explicar el desempeño en el trabajo.

La competencia laboral implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de aplicar los saberes que se aprenden como resultado de la experiencia laboral y de la conceptualización y reconceptualización diaria que la

persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes (Pérez, 2004).

Las nuevas necesidades que el ambiente competitivo ha impuesto a las organizaciones, requieren de respuestas más rápidas que no se pueden dar bajo las tradicionales formas de organización del trabajo. Una rápida adaptación al cambio, aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente, son imperativos para cualquier empresa en un mundo globalizado. Lograr estas características, implica que la empresa también se convierta en un "equipo competente", con base en trabajadores competentes. Esta es la esencia del enfoque de la **Competencia Laboral**.

Frente al panorama hasta aquí descrito al Psicólogo del Trabajo se le han asignado diversos roles y funciones. Dentro de la teoría clásica de la organización, es un técnico especialista en recursos humanos que es capaz de reclutarlos, seleccionarlos (psicológicamente), capacitarlos, integrarlos, evaluarlos laboralmente, manejar sus relaciones humanas y su dinámica grupal.

En la aproximación participativa, (enfoques humanista, contingente y competitivo) es el animador grupal, promotor del cambio que permite a las empresas realizar los ajustes que el mercado y la organización social demanda; es también el modificador de actitudes y orientador de personas e instituciones, y el especialista en la organización de la fuerza de trabajo (Peniche, 1992).

Este papel del psicólogo del trabajo como un planeador y optimizador de la fuerza de trabajo, donde su principal actividad se centra en animar al grupo a organizarse y desarrollarse bajo su propia perspectiva, lo ubica como un profesional experto en cuestiones de comportamiento humano y de las empresas. Su campo de acción se amplía considerablemente a terrenos como la organización, la producción y la comercialización de productos, entre otras.

Actualmente, la Psicología del Trabajo es considerada una disciplina científica social, cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. El psicólogo laboral debe comprender la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana.

El psicólogo del trabajo, pretende, al encontrar respuestas a los numerosos y complicados problemas generados en el ambiente laboral, activar el potencial de realización del factor humano, propiciar el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como contribuir al desarrollo de las organizaciones (Vargas, 2004)

La Psicología del Trabajo, el comportamiento organizacional y las relaciones industriales no tienen todavía en nuestro medio el nivel de desarrollo profesional que tienen otras especialidades profesionales por limitaciones en la formación, la investigación y la aplicación, pero es obvio que existe un camino recorrido por profesionales destacados con trabajos importantes que es necesario reconocer y alentar. En todo caso, es recientemente en los últimos años que se ha avanzado de temas tradicionales hacia temas más novedosos sustentados en una concepción del trabajador que es valorado como potencial humano en las organizaciones.

II. Breve Historia de la Psicología del Trabajo en México.

El Psicólogo del Trabajo aparece ante la necesidad que tiene la sociedad de contar con un experto en conducta humana especializado en el ámbito laboral, que busque una mejor adaptación del hombre a la tarea y a sus diversas exigencias. Tiene por objeto principal diagnosticar, intervenir y evaluar para resolver eficientemente las demandas de las empresas e instituciones así como su impacto en la sociedad (Vite y Valle, 2003).

El Psicólogo del Trabajo es el profesional estudioso de la conducta en las organizaciones, el encargado de la aplicación de los métodos, hechos y principios de Psicología a los individuos y grupos en ambiente laborales.

El inicio de la práctica profesional amplia de la Psicología del Trabajo en México se sitúa en el año de 1923. En febrero de este año se fundó el departamento Psico-clínico del Distrito Federal, donde se adaptó para México el test Binnet, que se aplicó con fines de selección de personal. Se administraba a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía y tránsito o a otras dependencias del Departamento. También se usó en la Normal Superior y otras escuelas para la selección de alumnos (Villagómez, 1975).

En el año de 1925 se publicó la segunda edición de la escala Binnet-Simón-Terman en su adaptación para México, bajo la dirección del profesor David Pablo Poder, encargado de la sección de psicotécnica y aprobación, con la colaboración del doctor Agustín Molina Reyes, Luis González y María Duetsch, miembros de la misma (Colotla y Jurado, 1982, 1983).

Posteriormente, en el año 1928, el Dr. Santamaría hizo una nueva adaptación de esta prueba, la cual hoy en día se considera la primera prueba estandarizada dentro del territorio nacional.

Hasta esa época, la aplicación de la Psicología del Trabajo se limitaba a la utilización de pruebas psicométricas para cubrir las necesidades de selección de personal, siguiendo un procedimiento constituido por tres etapas:

- Ψ Examen Médico
- Ψ Pruebas Psicométricas
- Ψ Encuesta Social

Después, la Psicología del Trabajo se extendió abarcando otras nuevas áreas: la capacitación y el desarrollo de las habilidades de los individuos; y fue en 1938 cuando Teléfonos de México funda una escuela de capacitación técnica de personal (Altiviriva, 1990).

A partir de 1942 el Banco de México organizó e institucionalizó el uso de las técnicas de selección con objetivos prácticos. Sus inicios se debieron en parte a un grupo de estudiosos de la Psicología. Más tarde, por la aplicación y desarrollo de sus actividades, el Banco contó con un departamento propio y bien organizado donde se seleccionaba al personal técnicamente.

En este mismo Banco, el departamento de investigaciones especiales, fundado y dirigido por el Dr. Alfonso Quiroz Cuarón, era el encargado de realizar la selección de personal; junto con él trabajaron Santiago Ramírez, Francisco Garza, Joaquín Ribero Borel y el Dr. José Gómez Robleda. Aquí se diseñaron tests psicológicos e investigaciones diversas, referidas a la fuerza de trabajo y los procesos de trabajo propios del Banco (Peniche, 1989).

Cabe destacar al Dr. José Gómez Robleda como uno de los investigadores que más ha contribuido al desarrollo de la Psicología del Trabajo en México. Hizo extensos estudios sobre la psicología del mexicano y elaboró pruebas psicológicas que se han utilizado en el ambiente laboral (Gerardo y Mateos, 1980).

Dentro de las pruebas desarrolladas por el Dr. Gómez Robleda, está la prueba de doble asociación, mediante la cual es posible obtener juicios psicodiagnósticos y psicodinámicos dentro del campo de la Psicología del Trabajo, aspectos criminológicos así como de orientación profesional (Villagómez, 1975).

En 1944, se fundó la segunda oficina de psicología aplicada en el Banco de Comercio, por el Dr. Germán Herrera, la cual dependía del departamento de personal. Las actividades de esta oficina se llegaron a ampliar hasta abarcar funciones de Evaluación y Análisis de Puestos. Cabe recordar que este fue el primer programa de análisis de puestos y evaluación de los mismos, dirigido por el norteamericano Alexander Clover y efectuado por el Dr. Herrera y el Lic. Alfredo Barbosa (Huerta, 1974).

También en 1944, la Compañía de Teléfonos de México recurre a la psicometría para la evaluación de sus candidatos a ingreso con el Ing. David Mehel Blum. Las pruebas incluían conocimientos mínimos y las aptitudes necesarias que se requerían para el puesto, en una batería que comprendía: tests de criterio, percepción visual y auditiva, concentración y memoria de datos, coordinación de números y nombres (Loo, 1988).

A fines de 1950 se fundó el primer despacho de asesoría de personal conocido como "**Instituto de Personal, SD**". Su objetivo de trabajo era incrementar las técnicas de administración de personal. Los fundadores de este instituto fueron: El Dr. Germán Herrera que fungía como gerente técnico y director del mismo, el Lic. José María Cuerón, el Dr. Joaquín Ribero Borel y el Dr. Francisco Garza. Entre sus colaboradores se contó con los Drs: Santiago Ramírez, Mario A. Cicero Franco, Gabriel Galvis Rascón, Alfonso Macías, Arturo Muñoz Ledo, Luz Ma. Espíndola y el Sr. Alexander Coner, entre otros (Gerardo y Mateos, 1980).

Durante catorce años, las actividades a la que se dedicó este despacho fueron: Reclutamiento y Selección de Personal, Análisis y Evaluación de Puestos, Calificación de Méritos, Encuestas de Salarios, Capacitación y Administración, e incluso editó una famosa revista en su ramo llamada "**Personal**". Este Instituto daba servicio de selección a los Bancos y Empresas con empleados de oficina, ejecutivos y vendedores, principalmente (Loo, 1988).

En 1951, el Hospital Colonia, dependiente de Ferrocarriles Nacionales de México, funda el departamento de Servicios de Prevención de Riesgos, Educación, Neuropsiquiatría y Medicina Psicomática, bajo la dirección del Dr. Alfonso Millán que trabajaba en colaboración con la psicóloga Matilde Lemberger. La selección estaba enfocada a distintos puestos: telegrafistas, despachadores, jefes de estación y otros más.

Dentro de los factores que intervinieron para establecer un servicio de selección está la frecuencia de accidentes ferrocarrileros y sus consecuencias tanto sociales como económicas, por lo que el objetivo de la selección era eliminar sujetos que pudieran ser problemáticos en ese aspecto, tanto para el público como para la empresa (Urbina, 1989).

En 1953 el Banco Nacional de México (más tarde BANAMEX), inició su departamento de selección de personal, siendo el Dr. Ricardo Díaz Conty el encargado de llevar a cabo dicha selección (Loo, 1988).

En la década de los sesentas, la Comisión Federal de Electricidad convierte su original departamento de estadística, en servicio psicológico.

En un principio, el Lic. Serafín Mercado fue el encargado de los estudios estadísticos y, posteriormente, el Lic. Jaime Grados se abocó a los estudios psicológicos y, es en este departamento donde el Lic. Grados construye la prueba de frases incompletas de Grados y Sánchez (Villagómez, 1975).

También colaboran en este departamento la Sra. Elena Salazar Mallén, como jefa del servicio, quien en colaboración con otros psicólogos efectuó investigaciones en psicometría y selección de personal, además de la adaptación de los test *Army Beta*, *Dominos*, *Wais* y *Barranquilla*, para lo cual contó con asesoramiento técnico del Dr. Luis Lara Tapia, Sara Margarita Zendej, el Dr. Rogelio Díaz Guerrero y otros. Con esto surge la Psicología Industrial en el sector público (Villagómez, 1975).

En la adaptación nacional de pruebas también intervinieron los psicólogos: Ángel San Román, Roberto Fernández Bobadilla, Carmen Moncada, Elena López Ruiz y María Eugenia Rivera Barrera (Altiriva, 1990).

Durante el período de 1960 a 1980, se da en forma creciente la necesidad de un servicio profesional de reclutamiento y selección de personal, por lo que en esta época surgen algunos despachos que cumplen con esta demanda, entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- Ψ *Consultores en Relaciones Industriales.*
- Ψ *Psicología Aplicada.*
- Ψ *Shore y Asociados.*
- Ψ *Aranda y Asociados.*
- Ψ *Dando, SA. y*
- Ψ *Psicología Técnica Aplicada.*

En estos despachos las actividades realizadas por el psicólogo estaban encaminadas a la aplicación de pruebas (Gerardo y Mateos, 1980).

Posteriormente, las actividades del psicólogo laboral se amplían y, además de seleccionar y reclutar personal, se solicitan sus servicios para capacitación, evaluación de puestos, seguridad e higiene, programas de planificación de

personal, mercadotecnia, inducción de personal, administración y programación de incentivos, investigación hombre-máquina, asesorías de desarrollo organizacional, publicidad, etc. Esta participación dio origen a que en México se percibiera la utilidad del psicólogo a través de sus técnicas.

Como resultado de este trabajo dentro del sector público, se ha logrado que el psicólogo sea reconocido como un elemento importante y útil dentro de la rama laboral.

En lo que se refiere a la enseñanza de la Psicología del Trabajo, en 1966, un grupo de profesores del Colegio de Psicología de la UNAM demandaron cambios radicales en el plan de estudios, creándose los primeros departamentos de especialidades: Psicología Clínica con José Cueli, Psicología Social con Héctor Capello, Psicología Experimental con Rogelio Díaz Guerrero, Psicología Patológica con Julian McGregor, Psicología Fisiológica con Alberto Cuevas y Psicología Industrial con Germán Herrera. Estos cambios sentaron las bases de lo que posteriormente sería el área de Psicología del Trabajo y de las demás áreas (Valderrama, 1985).

Es hasta 1970 que se crea en la Universidad Nacional Autónoma de México el plan de estudios enfocado a preparar con materias más específicas a los alumnos del área de Psicología del Trabajo (Landa, 1994). Así, la Psicología del Trabajo en México surge como una necesidad de adecuación del hombre a su trabajo y del desarrollo de los factores humanos como uno de los hechos más persistentes surgidos del proceso industrial.

La concepción del papel que el psicólogo del trabajo tiene en la sociedad ha cambiado debido a las aportaciones hechas por la psicotecnia, las teorías administrativas, las relaciones humanas y motivacionales, así como por el conocimiento de la conducta del hombre en su lugar de trabajo. Además, el uso

de las técnicas grupales ha permitido modificar su manejo y el desarrollo organizacional.

En la actualidad contamos con gran variedad de teorías acerca de la actitud que el hombre asume en el trabajo, y la forma en que esa actitud puede ser modificada y adaptada a la ideología de la empresa. A partir de, la aplicación de estas teorías hoy sabemos que no basta asegurar el progreso técnico de las empresas, sino que es preciso también ocuparse de la psicología de los trabajadores y proporcionarles satisfacciones en el trabajo.

III. Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la UNAM.

La Psicología del Trabajo es la rama de la Psicología que estudia las relaciones funcionales y formales entre el individuo y el medio ambiente del trabajo, planeando el desarrollo de los recursos humanos de la colectividad laboral.

El área terminal de Psicología Laboral en la Facultad de Psicología de la UNAM, tiene como objetivo preparar a los estudiantes en el empleo de técnicas y métodos psicológicos así como desarrollar habilidades para detectar y solucionar problemas del hombre en su medio ambiente laboral (Organización académica, 2002).

En lo que respecta a los ámbitos de actuación, el Psicólogo del Trabajo puede laborar en cualquier institución u organización en la cual existan relaciones obrero-patronales, industrias, fábricas, instituciones de crédito, escuelas, hospitales, empresas comerciales, oficinas de servicio público, instituciones de investigación, despachos de asesorías, etc.; es decir, tanto en el ejercicio profesional privado como en el público, desempeñándose como empleado o consultor (Vite y Valle, 2003).

Los alumnos que quieran capacitarse en esta área en la Facultad de Psicología de la UNAM, deberán cubrir los siguientes requisitos:

A partir del séptimo semestre el estudiante podrá elegir concentrar sus estudios en una sola de las seis áreas existentes que sea de su preferencia, o complementar su información con materias de diferentes áreas. En el primer caso, podrá tomar las cinco asignaturas correspondientes a cada semestre, eligiéndolas entre las del área seleccionada.

En el segundo caso, podrá combinar áreas eligiendo asignaturas que correspondan a dos o más de estas, siempre que se mantenga un total de cinco materias por semestre y un mínimo de cinco materias del área elegida, a lo largo de los tres últimos semestres (Plan de estudios, 2002).

Cualquiera de estos dos caminos le permitirá cubrir 15 asignaturas, que sumen 92 créditos, durante el séptimo, octavo y noveno semestres.

Para conseguir el Perfil de Psicólogo del Trabajo, la Facultad ofrece las siguientes materias:

- Materias relacionadas directamente con el personal de la organización
 - Capacitación y adiestramiento de personal.
 - Reclutamiento y selección técnica de personal.
 - Desarrollo de recursos humanos I, II y III.
 - Administración de personal I y II.
 - Estudios del Trabajo I y II.
 - Administración de empresas I y II.
 - Análisis y evaluación de puestos.

- Materias relacionadas con el personal y el entorno de la organización
 - Ergonomía.
 - Elaboración de pruebas industriales.
 - Mercadotecnia psicológica y análisis de la conducta del consumidor.
 - Técnicas de investigación psicológica en la Industria.
 - Teoría de la organización.
 - Programación de ambientes laborales.
 - Sociología industrial I y II.

El Psicólogo del Trabajo se puede desempeñar realizando algunas de las siguientes tareas (Vite y Valle, 2003):

- Identificar y aplicar métodos y técnicas psicológicas a la solución de problemas laborales.
- Mejorar condiciones y sistemas de trabajo en las organizaciones.
- Diseñar, coordinar, impartir y evaluar cursos de capacitación y desarrollo.
- Ubicar a las personas en el puesto adecuado según habilidades, conocimientos e intereses.
- Resolver problemas de relaciones humanas, motivación e insatisfacción laboral.
- Desarrollar un clima organizacional favorable para el trabajador y la empresa.
- Disminuir problemas de ausentismo y rotación de personal.
- Diseñar y aplicar modelos administrativos.

Las actividades actuales más sobresalientes que realiza el psicólogo organizacional, y en las cuales se le contrata principalmente son:

Reclutamiento y selección de personal¹

En esta importante tarea, el Psicólogo tiene la responsabilidad de una adecuada política de Selección del Personal, acorde con el planteamiento estratégico de la Empresa u Organismo. También, debe dirigir los procesos de selección de personal en función de la planificación de los recursos humanos establecida, determinando los criterios adecuados para su ejecución:

- ❖ Análisis de las necesidades de personal.

1. www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm

- ❖ Análisis del puesto de trabajo. Determinación de los requerimientos de los puestos de trabajo en cuanto a habilidades y destrezas, aptitudes, actitudes, motivación, personalidad, formación reglada y conocimientos específicos, y nivel de experiencia requerido.
- ❖ Reclutamiento de candidaturas acordes al perfil de requerimientos.
- ❖ Determinación de criterios de evaluación en función de los requerimientos del puesto de trabajo.
- ❖ Evaluación del nivel de adecuación de las personas candidatas al perfil requerido por el puesto. Pruebas psicotécnicas, técnicas, de simulación, entrevistas, etcétera.
- ❖ Toma de decisiones sobre el nivel de adecuación.
- ❖ Desarrollo de técnicas de entrevista, escalas de valoración y tests psicológicos para evaluar habilidades y aptitudes, así como otros datos de interés para facilitar la selección, colocación y promoción.
- ❖ Realizar evaluaciones de personal y entrevistas de selección.
- ❖ Proponer o decidir la contratación del personal, de naturaleza directiva, técnica, administrativa u operativo.
- ❖ Analizar y proponer el óptimo encuadramiento de las personas en los distintos puestos, adaptando permanentemente la estructura a la estrategia de la empresa.

- ❖ Proponer la promoción de los empleados y los *Planes de Sucesión* en función de las necesidades existentes.

- ❖ Desarrollo y aplicación de técnicas como análisis y clasificación de puestos, entrevistas a los empleados, evaluaciones y tests vocacionales para el uso en la selección, colocación, promoción y formación de los trabajadores.

Psicología del consumidor¹

Las funciones a realizar dentro de las áreas de Mercadotecnia, Psicología del Consumidor e Investigación Social y Comercial son:

- ❖ Estudios sobre imagen y consumo.
- ❖ Motivaciones y actitudes aplicadas a la venta.
- ❖ Creatividad y Publicidad.
- ❖ Investigación de mercados: aspectos cualitativos y cuantitativos.
- ❖ Análisis de las necesidades de compra.
- ❖ Mercadotecnia del producto.
- ❖ Estudios pre y postest publicitarios.
- ❖ Estudios de las reacciones de los clientes hacia los nuevos productos y diseños de embalaje, utilizando encuestas y tests, y medición de la efectividad de los medios de publicidad como apoyo a la venta de productos y servicios.
- ❖ Desarrollo de estrategias comerciales y acciones de mercadotecnia.

¹<http://www.monografias.com/trabajos14/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml>

Capacitación y desarrollo¹

Aquí se incluyen aspectos referidos a: Responsabilidad sobre Planificación, Diseño, Control y Evaluación de la Formación, tanto a nivel directivo, técnico, operativo como de desarrollo personal; incluye:

- ❖ Organización de programas de formación, aplicando principios de aprendizaje y diferencias individuales.
- ❖ Diagnosticar o detectar las necesidades formativas de los miembros de la Organización, obteniendo datos sobre la cualificación actual, la requerida para el adecuado desempeño del puesto y las deficiencias existentes al respecto.
- ❖ Elaborar el *Plan de Formación* que responda a las necesidades reales del personal, estableciendo un orden de prioridad en función de la importancia o valor estratégico que posee para la organización y que permita alcanzar los objetivos establecidos en el Plan de Gestión.
- ❖ Ejecutar, controlar y evaluar el *Plan de Formación*.
- ❖ Establecer el calendario más apropiado para la realización de las diferentes actividades formativas: Programación.
- ❖ Decisión sobre los recursos técnicos y humanos necesarios para la impartición eficaz de las acciones normativas.

¹<http://www.depi.itchihuahua.edu.mx/mirror/itch/academico/maestriaadmon/cursosarh/tomc2/tema2/cap01a.html>

- ❖ Decisión sobre las ofertas normativas que son más apropiadas para cubrir los objetivos planteados por la organización, estando permanentemente atento a las distintas posibilidades existentes en organizaciones e instituciones y/o profesionales de la formación y, en definitiva, de la mejora cualitativa de los recursos humanos.
- ❖ Contactar y/o contratar a los formadores seleccionados para impartir las actividades formativas, compatibilizando su intervención con el calendario y horario establecido.
- ❖ Evaluar el grado de aprovechamiento del personal de las actividades formativas realizadas.
- ❖ Evaluar la calidad de las actividades formativas realizadas.
- ❖ Evaluar al profesorado que imparta las diferentes actividades Normativas.
- ❖ Evaluación y medición de la eficacia de los métodos de formación, mediante análisis estadísticos de producción, reducción de accidentes, absentismo e impacto en facturación.
- ❖ Preparación de la tarea docente, e impartir formación.

Administración de personal¹

El proceso de la administración de personal incluye las áreas de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, motivación y evaluación del desempeño, considerando

- ❖ En los aspectos de organización, organigramas, análisis del flujo de comunicación, de carga de trabajo, valoración de puestos, etcétera.
- ❖ En la mejora cualitativa de los recursos humanos: formación, adiestramiento, selección, incorporación.
- ❖ Dentro del proceso de incorporación de la persona al puesto, una labor de selección/orientación dependiendo de a qué parte se esté asesorando. Si se asesora a candidatos que van a incorporarse a un puesto de trabajo se hace una labor de orientación. Para ello se integran aspectos de selección, de evaluación, aspectos de puestos de trabajo y de la empresa, cultura organizativa, etcétera

Desarrollo organizacional²

Es el nombre que recibe el conjunto de intervenciones de cambios planeados, contruidos sobre valores humanístico-democráticos, que buscan mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados.

1. www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm 2. <http://www.teclaredo.edu.mx/old/unidad6/desarrol.htm>

Es una estrategia de intervención que se vale de los procesos humanos de grupo para centrarse en la cultura global de una empresa, con objeto de lograr el cambio planeado. Destaca la organización entera como un sistema operacional. Utiliza ampliamente diversas técnicas de capacitación para llevar a los grupos a funcionar como verdaderos equipos sinérgicos. Comprende:

- ❖ Desarrollo y aplicación de técnicas psicológicas a los problemas de personal.
- ❖ Respeto por las personas. Se considera a todas las personas, como el elemento más valioso de la organización, como personas responsables, y se les trata con dignidad y respeto.
- ❖ Participación. Entre más personas se involucren en el cambio y en las decisiones que lo rodean, más se sentirán comprometidas con la implantación de las decisiones de cambio.
- ❖ Confianza y apoyo. Se busca la organización eficaz y saludable caracterizada por la confianza, autenticidad, franqueza y clima de apoyo.
- ❖ Confrontación. No se pueden esconder los problemas; se les debe enfrentar abiertamente.
- ❖ Capacitación en sensibilidad (sensibilización al cambio): Grupos de capacitación que buscan cambiar el comportamiento mediante la interacción de grupos no estructurados.
- ❖ Retroalimentación a través de encuestas: Uso de cuestionarios para identificar discrepancias entre las percepciones de los miembros;

sigue su análisis y se sugieren medidas alternativas o estrategias de acción.

- ❖ **Consultoría del proceso:** El consultor proporciona al cliente elementos de juicio respecto a lo que sucede en la organización o en su entorno, así como en la organización y sus empleados y/o en la organización y sus clientes, e identifica los procesos que requieren mejoramiento.
- ❖ **Construcción de equipos:** Utiliza actividades específicas para convertir a los grupos de trabajo en verdaderos equipos de trabajo, con mucha interacción para incrementar la confianza, la apertura y la franqueza entre los miembros.
- ❖ **Desarrollo entre grupos:** Ayuda a corregir el conflicto disfuncional entre los grupos, tratando de cambiar las actitudes, estereotipos y percepciones que los miembros de los grupos tienen entre unos y otros.

Relaciones laborales¹

Consiste en diseñar y desarrollar las políticas y estrategias que aseguren la paz laboral en la empresa, en un clima de armonía entre empresa–persona – sindicato, que propicie la calidad y productividad, así como el desarrollo integral del personal; incluye:

- ❖ **Diagnóstico de Relaciones Laborales:** Mantener un diagnóstico periódico externo e interno, y estar pendiente de los cambios que afecten a la empresa y al sindicato.

1. <http://www.depi.itchihuahua.edu.mx/mirror/itch/academico/maestriadmon/cursosarh/tomo2/tema2/cap01a.html>

- ❖ **Planeación de Relaciones Laborales:** Planear la función, fijarse objetivos y programas de acción, modelos de relaciones, etc., que lleven a más interacción, productividad y satisfacción al sindicato, a la empresa y a los trabajadores.
- ❖ **Organización de Relaciones Laborales y Asesor Laboral:** Dividir el trabajo en el área, con delimitación del staff y de línea, y controlar estas actividades.
- ❖ **Ejecución y Control de Relaciones Laborales:** Lograr que los programas de acción se lleven a cabo en el tiempo y dentro de los costos fijados. Controlar los objetivos y programas de acción, detectando desviaciones y corrigiéndolas.
- ❖ **Contrato Colectivo y Políticas:** Administrar el contrato colectivo en vigor y negociar el siguiente, con fijación de los objetivos, rango de negociación, costos, etc., de manera que las partes queden satisfechas. Recomendar, emitir y controlar las políticas necesarias de la función.
- ❖ **Quejas y Demandas:** Manejar un sistema de quejas, agravios y demandas que permita corregirlas y minimizarlas.
- ❖ **Costos de las Relaciones Laborales:** Administrar los costos relativos a la función y al contrato colectivo.
- ❖ **Entrenar y asesorar a la línea en todos los aspectos relacionados con su trabajo de los que son responsables.**

- ❖ Personal de la Función: Administrar y desarrollar al personal que se reporta al gerente de la función.

- ❖ Desarrollo de Personal: Mantener al día y a la vanguardia la función, para lo que deberá asistir a cursos, congresos, etcétera.

Seguridad, higiene y ambiente¹

En esta área se consideran Seguridad e Higiene en el Trabajo e Intervención en Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de la Psicología de la Seguridad Laboral. Las actividades que se realizan son:

- ❖ Estudios para la prevención de accidentes.
- ❖ Reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos.
- ❖ Tratamiento de psicopatologías con inadaptación laboral.
- ❖ Ergonomía: Condiciones psicológicas de puestos de trabajo.
- ❖ Estudio y desarrollo de teorías psicológicas relacionadas con los efectos de los factores físicos (temperatura, humedad, vibración, ruido e iluminación), sobre el comportamiento del trabajador, y propuestas para minimizar los riesgos y mejorar la calidad de vida.
- ❖ Formación en temas técnicos y de sensibilización, y cambio de actitudes en materia de Seguridad Laboral.
- ❖ Investigación, intervención y valoración de programas de Salud Laboral.
- ❖ Investigación de los problemas relacionados con el entorno físico de trabajo, como la iluminación, ruido, temperatura y ventilación,

1. <http://www.mtas.es/insh/monitor/Inicio/PS/psi23.pdf>

y recomendar cambios para mejorar la eficacia y el descenso de accidentes.

- ❖ Adaptación de la maquinaria, equipo, espacio de trabajo y entorno al uso humano.

Administración de competencias laborales en las organizaciones¹

Según la resolución ministerial 21/99 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (CETSS), la competencia laboral, es el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

También se define como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer (Mertens, 2000),

Según el manual de procedimiento metodológico para el desarrollo y normalización de competencias laborales 1999:

Una Norma de Competencia Laboral refleja:

- ❖ Los conocimientos y habilidades que se requieren para un desempeño eficiente de la función laboral.

1. <http://www.monografias.com/trabajos14/competenciaslaborales/competenciaslaborales.shtml>

- ❖ La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene.
- ❖ La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- ❖ La habilidad de transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.

Una Norma de Competencia Laboral describe:

- ❖ Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
- ❖ La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- ❖ Las condiciones en que la persona debe mostrar su aptitud.
- ❖ La capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- ❖ La aptitud para enfrentar situaciones contingentes.

Las Normas de Competencia Laboral deberán cumplir con lo siguiente:

- ❖ Serán definidas por empleadores y trabajadores.
- ❖ Tendrán reconocimiento nacional
- ❖ Considerarán los distintos niveles de competencia

Las Normas de Competencia Laboral de Empresa son generadas por y para una empresa en particular, solo tienen valor al interior de la empresa.

Las Fases de implementación, donde se inserta la labor del Psicólogo del Trabajo, son:

1ra. Fase SELECCIONAR EL SECTOR PRODUCTIVO O EMPRESA, EN EL CUAL SE DESARROLLARA EL TRABAJO.

Se toma en cuenta las políticas de Formación Profesional y las necesidades del mercado de trabajo.

2da Fase IDENTIFICAR LAS ÁREAS FUNCIONALES POR SECTOR PRODUCTIVO O POR EMPRESA.

Su objetivo es determinar los productos o servicios que en cada una de ellas se generan.

3ra Fase SENSIBILIZACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO.

Campaña de información y divulgación para involucrar a los diferentes actores sociales (empleadores, trabajadores, gobierno, etcétera).

4ta Fase CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES TÉCNICAS.

El comité estará integrado por representantes del sector productivo y del sistema de formación profesional, contemplándose la participación de otros profesionales independientes del sector. Su función es diseñar, elaborar, validar, aprobar, divulgar y mantener actualizadas las normas.

5ta Fase CAPACITACIÓN DEL COMITÉ DE NORMALIZACION.

La capacitación se basa en talleres y jornadas de trabajo sobre competencia laboral y explicación de la metodología para elaborar las normas de competencia laboral.

6ta Fase DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Se determinan aplicando el Análisis Funcional, lo que producirá una serie de competencias laborales, las cuales conformarán un Mapa Funcional.

Ahora bien, las habilidades requeridas para desempeñar satisfactoriamente la profesión de Psicólogo Laboral son: ¹

- ✓ Habilidades de entrevista, establecimiento de clima adecuado y obtención de colaboración e información.
- ✓ Capacidad de escuchar.
- ✓ Habilidades de comunicación.
- ✓ Habilidades de negociación.
- ✓ Habilidades pedagógicas.
- ✓ Comprensión de la dinámica de grupo.
- ✓ Capacidad de trabajar en equipo y coordinar grupos de trabajo.
- ✓ Capacidad de organización.
- ✓ Capacidad de análisis
- ✓ Facilidad para planificar o programar.
- ✓ Capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales.
- ✓ Sensibilidad para los temas sociales.
- ✓ Capacidades de afrontamiento.
- ✓ Capacidad de adaptación y hábil interacción con el entorno específico en el que se desenvuelve el trabajo a realizar.
- ✓ Capacidad para la toma de decisiones.
- ✓ Capacidad de observación y aplicación de técnicas diagnósticas.

1. PTO: www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm

Y, los conocimientos específicos requeridos: ¹

- ✓ Gestión de Recursos Humanos.
- ✓ Selección de Personal.
- ✓ Pruebas de evaluación aptitudinal, motivacional y de personalidad.
- ✓ Derecho Laboral.
- ✓ Contratación.
- ✓ Metodología didáctica.
- ✓ Conocimientos de Organización.
- ✓ Informática.
- ✓ Estadística.
- ✓ Gestión empresarial.
- ✓ Ergonomía.
- ✓ Técnicas de Higiene y Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Técnicas de Dirección, Liderazgo y Coordinación de equipos de trabajo.
- ✓ Cualificación Profesional y Formación.
- ✓ Mercadotecnia y análisis de la conducta del consumidor.
- ✓ Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.
- ✓ Técnicas de Valoración de Puestos de Trabajo.
- ✓ Diagnóstico de Personal.
- ✓ Conocimiento de la normatividad vigente en materia de Formación e Inserción Profesional.
- ✓ Técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo del mercado.

1. PTO: www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm

- ✓ Estudios prospectivos.
- ✓ Manejo de instrumentos y técnicas de diagnóstico psicológico.
- ✓ Calidad y su Certificación.
- ✓ Conocimientos del lenguaje específico del ámbito de intervención y de los estamentos con los que se relaciona el trabajo del Psicólogo.

Si bien es cierto que la curricula de la Facultad de Psicología de la UNAM, en el área de Psicología del Trabajo cubre al menos nominalmente la mayoría de los conocimientos demandados, sí se requiere capacitación y actualización en la mayoría de ellos, ya que no es lo mismo atender la misma circunstancia en diferentes condiciones laborales y, la evolución de las técnicas de intervención hacen indispensable la mejor preparación y actualización de este profesionista.

A continuación se presenta una recopilación de los requisitos que actualmente se piden para el puesto de Psicólogo del Trabajo, realizada en las bolsas de trabajo que actualmente se encuentran en internet. ¹

Edad:

24 a 35 años

Estudios:

Carrera Terminada en Psicología.

Experiencia:

De año y medio a 5 años

1. (<http://www.t1msn.com.mx/empleos/buscaempleo/default.asp>, <http://www.empleos.net/>, <http://www.empleosprofesionales.com/>, www.todito.com/paginas/bolsadetrabajo/)

Conocimientos:

- Reclutamiento, selección, y contratación de personal (desde puestos operativos hasta ejecutivos).
- Inducción al personal.
- Relaciones laborales.
- Administración de personal.
- Conocimientos fuertes en desarrollo organizacional, área laboral negociación de contratos, contratos colectivos.
- Coordinador de capacitación.
- Impartición de cursos y programas.
- Conseguir y administrar materiales de autoestudio.
- Nuevas tendencias y culturas de desarrollo de personal, equipos autodirigidos y células de manufactura.
- Plantillas de reemplazo, planes de sucesión, manejo de equipos de alto rendimiento, mejora continua, etcétera.
- Manejo y disminución de rotación y ausentismo.
- Planes de acción en seguridad e higiene.
- Administración de personal: reporte de incidencia de nómina, manejo de expedientes, realización de reportes, etcétera.
- Estructurar la revista interna.
- Seguimiento de buzón de sugerencias.
- Coordinar campañas y pláticas de salud.
- Relaciones laborales.
- Comunicación interna.
- Inglés: FLUIDO 80% a 100% hablado, escrito y comprendido (obligatorio).
- Conocimientos Excel y Power Point, Office, Outlook y Bases de Datos,
- Mantener actualizado el Internet corporativo.

Habilidades:

- Entrevista de selección.
- Manejo de perfiles complejos.
- Manejo de pruebas Psicométricas
- Manejo de diversas metodologías de selección (Assesmet Center, Entrevista por competencia, etcétera.).
- Organización y comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo bajo presión y por objetivos.
- Proactivo y dinámico.
- Alto sentido de responsabilidad y comprometido.
- Analítico.
- Disponibilidad para viajar.
- Alta disponibilidad de horario.
- Liderazgo.
- Excelente comunicación.
- Relaciones interpersonales.
- Excelente presentación (no tatuados).
- Actitud de servicio.
- Gusto por los retos.
- Facilidad de palabra.
- Trato con la gente.

Los sueldos que ofrecen son:

Para auxiliar de selección:

\$ 3 000 a \$ 4 000 mensuales.

Encargados o Coordinadores del área de Recursos Humanos

Los sueldos oscilan de: \$ 6 000 a \$ 15 000 mensuales.

Gerentes de Recursos Humanos:

\$ 50 000 a \$ 55 000 mensuales

La información anterior nos muestra que para acceder a una posición jerárquica alta en una organización, contar con una remuneración económica satisfactoria y trabajos más estables que permitan una mayor movilidad de un puesto a otro de mayor jerarquía, se requiere no solo de la preparación profesional, sino de información, capacitación y habilidades que completen una formación integral elevada. Ampliar el campo de acción del Psicólogo del Trabajo es un reto para el alumno interesado.

IV. Panorama general de desempleo.

Debido a la situación económica por la que atraviesa el país las ofertas de empleo se han visto disminuidas en todos los campos.

Al inicio del siglo XXI el problema de desempleo y subempleo afecta a todas las naciones, sus índices aumentan dramáticamente ya que la humanidad se enfrenta a diversos problemas para los que no tiene respuesta como:

- Ψ El grave desequilibrio ecológico.
- Ψ La agudización de la pobreza extrema.
- Ψ Relaciones sociales ligadas al desarrollo tecnológico.
- Ψ La ausencia de grandes utópicos sociales. Las últimas décadas han sido testigo de una creciente incapacidad para creer que algún día tendremos una sociedad global sin clases, una sociedad en la que no haya grandes distinguos entre las oportunidades que se les ofrecen a los niños de una nación y la otra, y mucho menos todavía entre las que se les ofrecen a los niños de una zona determinada de una ciudad y otra zona de la misma ciudad, de creer en la paz y no en la guerra, etcétera (Rorty, 2002).

Estos problemas de carácter universal se agudizan en México que se encuentra lejos de resolver demandas sociales de nivel básico para la sobrevivencia; la mala alimentación, el empleo y los bajos niveles de calidad de vida han dejado de ser problemas asociados a grupos aislados para constituirse en el perfil de la sociedad en su conjunto.

El avance tecnológico de las organizaciones complejas en los últimos 100 años ha requerido grandes ajustes de los sistemas sociales.

Fenómenos como la Revolución Científico-Tecnológica y su efecto en áreas como la informática y la cibernética, han cambiado los procesos productivos y mandado al desempleo a millones de trabajadores que han sido sustituidos por máquinas y, ahora, por los llamados "robots inteligentes".

La creación de robots en su esencia, tenía la intención de sustituir a los trabajadores en aquellas actividades súper mecanizadas e insalubres cuyos efectos deshumanizaban al hombre mismo. De esta manera, al ser sustituidos por procesos mecanizados, las personas tendrían la posibilidad de reducir su horario de trabajo, cultivarse, educarse, capacitarse y aspirar a una mejor calidad de vida, esto es, a humanizarse (Toharía, 1983).

En mi opinión, algunos procesos de mecanización afectan directamente a los egresados universitarios, lo que trataré de explicar con el siguiente ejemplo:

Una compañía de aviación prescindió de los servicios de cien pilotos aviadores con el razonamiento de que, en lugar de utilizar tres pilotos para conducir un avión, ahora sólo utilizarían dos pilotos y una computadora con lo que sustituirían una tercera parte de sus aviadores y obtendrían un importante ahorro por concepto de salarios y prestaciones (Toharía, 1983).

Las más recientes innovaciones de automatización y computadoras tienen un efecto muy importante. Nuestros planes de producción industrial son creados para utilizar la técnica de la producción, las características de la máquina y las cualidades del material a su máximo nivel. El operador es considerado como una variable dependiente: se espera que se adapte y ajuste.

La tecnología afecta a los miembros de las organizaciones en diversas formas. Es un factor clave para determinar las tareas requeridas y el grado de especialización. Con frecuencia determinada el tamaño y la composición del grupo de trabajo inmediato y el margen de contactos con otros trabajadores y

supervisores. Frecuentemente determina el grado de movilidad física. Afecta las diversas funciones y posiciones de las personas en las organizaciones: generalmente tener mayores habilidades técnicas significa obtener una mejor posición, más paga y otras recompensas.

La tecnología, particularmente en las operaciones de producción en masa, impone una dimensión de tiempo a los trabajadores. Requiere puntualidad para empezar el proceso y fija un cierto ritmo de trabajo (De la Fuente, 2000).

Los cambios tecnológicos podrían crear inseguridad y ansiedad en el empleo y en los trabajadores. Las habilidades desarrolladas a lo largo de un periodo podrían resultar obsoletas, lo cual afecta vitalmente su autopercepción y motivación.

Como se mencionó en la introducción, el ejercicio de las profesiones tiende a modificarse en relación directa con los cambios en el mercado de trabajo y el campo ocupacional, por esta razón, se hace cada vez más importante la realización de estudios que analicen hacia dónde y cómo han afectado estos cambios en el ejercicio de la profesión y en las perspectivas actuales de empleo.

De acuerdo con el estudio *Mercado laboral de profesionistas en México. Desagregación regional y estatal de la información 2000-2006-2010*, dado a conocer por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el Distrito Federal y los municipios conurbanos del Estado de México presentarán un excedente de entre 291 mil y 315 mil profesionistas, lo que complicará que los egresados de las universidades en la región puedan obtener un empleo y que éste sea bien remunerado como consecuencia de la sobresaturación de licenciados en el mercado de trabajo.

Los jóvenes desocupados representaban casi medio millón en el año 2000, de los cuales 14.5% son de nivel superior. Si se suman los jóvenes desempleados que cuentan con niveles educativos de profesional medio y superior llegan a

representar casi la mitad de la población juvenil desocupada; es decir, "está en el desempleo la población más educada" (Hernández, 2004).

Como puede apreciarse, terminar una carrera a nivel licenciatura no es garantía para obtener un empleo y menos para lograr un buen salario. Así lo comprobaron también los casi 751 mil profesionistas que entre 1991 y 2000 cayeron en el desempleo abierto y debieron aceptar puestos como telefonistas, capturistas, cobradores, taquilleros, magos, payasos, chóferes, vendedores ambulantes, meseros, cantineros y en lavanderías, con salarios menores (Martínez, 2004).

Y las expectativas para 2006, cuando concluya el actual gobierno, tampoco son halagüeñas: serán escasas las oportunidades de empleo y con bajos niveles salariales para los 360 mil egresados de las universidades en ese año. Y si el ritmo de crecimiento de la economía se mantiene en el orden de 3 por ciento, la situación será aún más crítica (Martínez, 2004).

Según la ANUIES (2003), en la última década cuatro de cada diez egresados de las universidades del país obtuvieron un empleo en "ocupaciones residuales" de la economía nacional, en las que se están subutilizando las habilidades profesionales para las cuales fueron capacitados en las aulas universitarias.

El reporte señala que los universitarios que se subemplearon o que obtuvieron un empleo en un área que no se relaciona en nada con la formación que obtuvieron en la universidad creció a un ritmo de 9.1 por ciento, en tanto que las opciones para puestos que requieren una especialización tan sólo creció en 5.9 por ciento. De tal suerte que, casi 751 mil egresados de licenciatura, de los 3.7 millones de profesionales en el país, tuvieron que aceptar "subempleos en los oficios".

Se identifica a casi un millón de profesionistas que ocupan mandos medios en jefaturas de departamento, coordinadores y supervisores de área, legisladores, funcionarios gubernamentales, dirigentes sindicales, organizaciones políticas y

profesores. El resto de los profesionales, más de un millón y medio de egresados universitarios, ocupan presidencias, gerencias generales en empresas e instituciones públicas, coordinaciones, jefaturas de departamento y puestos afines a su formación universitaria, como los arquitectos, químicos, biólogos y maestros. La cifra total sobre la empleabilidad de los profesionistas incluye a 120 mil jóvenes titulados en las universidades públicas y privadas de México que emigraron a Estados Unidos durante la última década (Martínez, 2004).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) son responsables de incorporar esta información a los planes y programas de estudio que ofrecen, para cumplir con su misión que es: "crear, transmitir, ampliar y difundir el conocimiento y la práctica de las ciencias para formar de manera integral profesionales competitivos, críticos y analistas comprometidos ante la sociedad, capaces de impactar favorablemente los procesos educativos formales e informales de la comunidad y de la región" (Aguilar, 2003).

Entre los problemas más frecuentes que enfrentan la IES del país, en el nivel de licenciatura, se encuentran la deserción, el rezago estudiantil y los bajos índices de eficiencia terminal, esta última entendida como la proporción de alumnos que habiendo ingresado en algún momento al programa, lo concluyen en el plazo establecido en el plan de estudios. Entre 1985 y 1990, la eficiencia terminal promedio para el sistema de educación superior fue de 50.6% (Díaz de Cossio, 1998).

Otra razón de desempleo es la desorganizada tendencia de crecimiento de la matrícula escolar. En el caso de la Psicología, la ausencia de un proyecto de profesión, asociado a las políticas tendientes a estimular la expansión de la educación superior, tuvo un importante impacto en términos de un acelerado y muy poco planificado crecimiento.

El crecimiento poco regulado de la profesión se observa en el aumento registrado de escuelas y facultades de Psicología pues, de cinco escuelas que impartían la profesión en 1964 se incrementaron a 40 en 1977, 92 en 1987 y 265 en 2002 (ANUIES, 2003).

En lo que respecta a la matrícula escolar, en 1960 había 1500 alumnos de Psicología que aumentó a 28 886 en 1987; esto provocó que entre 1977 y 1988 egresaran un total de 29 523 psicólogos (de los cuales 12 004 se titularon) que, sumados al crecimiento anual de 3 630 egresados, alcanzaban para 1990 un total de 36 783. Según la Federación de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México (FENAPSIME, AC), en el año 2003 poco más de 30 000 personas estaban estudiando Psicología, lo que provocaba la incertidumbre de sus egresados por la búsqueda de empleo.

En nuestro país la Psicología es una de las diez profesiones más ejercidas en las dos entidades de nivel económico más alto: en el Distrito Federal ocupa el décimo lugar y en Nuevo León el octavo (INEGI, 1991).

Los resultados del reciente estudio *El desempleo en profesionistas* del Colegio de Economistas de México, marca un 80% de desocupación al año de egresados. La zona Metropolitana de la ciudad de México será para el año 2006 la región que menos oportunidades de empleo ofrecerá a los egresados de las universidades públicas y privadas del país; y lo mismo sucederá en los estados de Nuevo León, Durango, Coahuila, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas. Esta información pone de manifiesto el riesgo potencial de desempleo para los egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM, en general, y del área de Psicología del Trabajo, en particular.

A pesar de ello, la educación superior continúa como una demanda social creciente, pues un título de una institución de educación superior reduce el riesgo

de desempleo en muchos países y aumenta la posibilidad de tener un mejor salario (Hernández, 2004).

Ante el escaso panorama en el empleo para los universitarios, las instituciones de educación superior buscan fortalecer las alternativas de orientación para que los jóvenes puedan encontrar un empleo al egreso.

Con el propósito de ayudarles a conseguir empleo a sus egresados, 37 universidades públicas del país y las casi 60 instituciones particulares afiliadas a la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), ofrecen servicios de orientación para el empleo a través de bolsas de trabajo, asesoría para acudir a dependencias como la Secretaría del Trabajo, a los programas de Chambatel, o bien publican información sobre ferias del empleo delegacionales y regionales, y la promoción de grupos de emprendedores.

En la UNAM, por ejemplo, cada año se organiza una Feria del Empleo donde participan grandes, medianas, pequeñas y microempresas de los gobiernos federales, estatales y municipales o de carácter privado.

A lo largo de una semana, los jóvenes tienen el contacto directo con las áreas de reclutamiento de la empresa, y ahí entregan documentación que acredite su formación profesional, para posteriormente acudir a entrevistas de contratación definitiva, si es el caso.

En la Facultad de Contaduría y Administración también se lleva a cabo una exposición de empresas generada por los estudiantes de los últimos semestres, con el propósito de que los universitarios no sólo se conviertan en empleados sino también en emprendedores y generadores de empleo.

Tanto la Universidad Autónoma Metropolitana como la UNAM, mantienen en cada unidad una oficina en donde se concentra una bolsa de trabajo para los jóvenes, además de un departamento de coordinación central.

En el caso del Instituto Politécnico Nacional, el acercamiento de los jóvenes al empleo se da a través de un boletín que difunde el departamento de Apoyo y Seguimiento de Egresados, que tiene sede en cada una de las escuelas.

En las universidades privadas son otras las prioridades y las preocupaciones. Por ejemplo, en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), se ha incorporada una materia obligatoria en el último semestre. Se trata de Desarrollo Profesional, en la que el estudiante aprende cómo diseñar su imagen profesional para solicitar un empleo, preparar una cena de negocios, se le dan clases de etiqueta y conducta social, y hasta cómo presentarse en público.

En el caso de la Universidad La Salle, se convoca a los estudiantes a una Feria del Empleo que va acompañada de una exposición de productos generados en los programas emprendedores y generadores de microempresas.

Con estas actividades se intenta hacer reflexionar a los jóvenes sobre "para que son buenos, cómo se hace para obtener empleo y, si no quiere trabajar, qué estudios puede realizar en México o el extranjero" (Martínez, 2004). Así, los estudiantes de las universidades del país también aprenden "como solicitar empleo".

Los cursos de "cómo obtener empleo" incluyen información sobre:

- Ψ Cartas de presentación.
- Ψ Partes del currículum vitae.
- Ψ Cómo hacer frente a las preguntas más difíciles.
- Ψ El proceso de selección.

Ψ La entrevista.

Y resaltan la importancia de conocer:

Ψ Qué quieren hacer.

Ψ Qué pueden ofrecer.

Ψ Las oportunidades laborales de su entorno.

Ψ Congruencia entre el perfil del solicitante y el perfil del empleo.

En un estudio realizado por Valderrama, Lavalle y Hernández en 1989 sobre la "dinámica del campo laboral del Psicólogo recién egresado", se menciona que la mitad de las requisiciones de empleo que llegan a la bolsa de trabajo de la UNAM, se dirigen al Psicólogo del Trabajo, solicitando su inclusión en la áreas de selección de personal y desarrollo de recursos humanos, vía capacitación.

Sin embargo, los esfuerzos de las instituciones de educación superior para dar a sus egresados posibilidades de competir en el mercado de trabajo, tanto con capacitación profesional como con estrategias para obtener empleo, siguen sin garantizar la obtención del mismo.

Tener información sobre estos aspectos, ayudará a orientar la preparación del egresado con el objeto de brindarle mejores oportunidades en el mercado laboral.

V. METODOLOGÍA

Justificación y Planteamiento del Problema;

De acuerdo con la información del INEGI (1991), Psicología es una de las 10 profesiones más ejercidas en el Distrito Federal; y de esta carrera, al área de Psicología del Trabajo se orientaron la mitad de las requisiciones de empleo que recibió la bolsa de trabajo de la UNAM en la década de los 80's (Valderrama y cols., 1989).

Por otro lado, el desempleo creciente, producto del incremento en el número de egresados de las universidades, con el aumento asociado de la demanda de fuentes de empleo, y de la situación económica que atraviesa el país, pone a los psicólogos egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM en una situación de incertidumbre sobre sus posibilidades de emplearse en el área en que se formaron o, al menos, en la necesidad de contratarse en otras áreas o actividades.

Estos hechos nos llevaron a preguntarnos: ¿Cuál es la situación ocupacional real de los egresados del área de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM?; los que consiguieron empleo en esta área, ¿qué funciones desempeñan y qué actividades realizan?; ¿hay algunos elementos de desempeño escolar que puedan asociarse con la obtención de empleo en el área de Psicología Laboral? Para contestar estas preguntas se diseñó este estudio.

OBJETIVOS:

- 1) Describir la situación ocupacional de una muestra de egresados del área de Psicología del Trabajo, de la generación 1988-1992 en cuanto a:
 - a. género
 - b. estatus escolar
 - c. empleo
 - d. funciones que desempeña

- 2) Relacionar la situación ocupacional de esta muestra con:
 - a. Su estatus escolar
 - b. La satisfacción en su preparación universitaria
 - c. Su ejecución escolar
 - d. Sus hábitos de estudio
 - e. Sus actividades de actualización

- 3) Identificar el nivel de estudios y de información al momento de elegir Psicología como carrera.

- 4) Identificar las creencias sobre Psicología del Trabajo al seleccionarla como área terminal.

HIPOTÉISIS:

- ❖ Hay mayor porcentaje de egresados de Psicología del Trabajo que no laboran en esta área que los que si trabajan en ella.
- ❖ Las actividades que desempeñan los psicólogos que trabajan en Psicología Laboral son en mayor proporción de selección y reclutamiento de personal.
- ❖ Laboran en Psicología del Trabajo los egresados mejor preparados y más satisfechos con su capacitación universitaria.
- ❖ La información y seguridad en la elección vocacional es mayor en los egresados de Psicología del Trabajo que laboran en esta área.
- ❖ Se elige Psicología del Trabajo como área terminal por las creencias de mayores posibilidades de empleo y mejor sueldo.

IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE TERMINOS O VARIABLES:**a) Egresado del área de Psicología del trabajo.**

En el artículo 4º del Reglamento sobre la participación y colaboración de los egresados con la UNAM, se define a los egresados como "...aquellas personas que hayan cursado en la misma institución el bachillerato, una carrera a nivel técnico, profesional o de posgrado, y los que hayan estudiado en ella" (Legislación Universitaria, 2002).

De acuerdo con el glosario de términos para la tutoría presentado por la ANUIES (2000):

Ψ Egresado: es el alumno que habiendo aprobado y acreditado todas las asignaturas de un plan de estudios, se hace acreedor al certificado correspondiente.

Ψ Egresado Titulado: Es el que ha presentado un examen profesional y ha obtenido el título correspondiente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos fijados por la institución en la que realizó sus estudios.

Con base en lo anterior, para este estudio se considera egresado del área de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM:

- 1) Al alumno de la generación 88–92 que cursó las asignaturas básicas del área de Psicología del Trabajo y obtuvo su título de licenciatura.
- 2) Al alumno de la generación 88–92 que cursó las asignaturas básicas del área de Psicología del Trabajo y obtuvo el 100% de créditos de la carrera.
- 3) Al alumno de la generación 88–92 que cursó las asignaturas básicas del área de Psicología del trabajo y que aun adeuda algunas materias.

b) Laborar en Psicología del Trabajo.

De acuerdo con *Información Laboral en Links Gubernamentales*, el Psicólogo del Trabajo interviene en la interacción individuo–organización, tanto en la adecuación–adaptación del individuo al puesto de trabajo como en la mejora de las organizaciones y su adaptación al entorno, desempeñándose en:

1. Instituciones y Organismos Públicos y Privados, en empresas Públicas, Semipúblicas o Privadas de cualquier sector.
2. Empresas de consultoría y asesoramiento.
3. Desarrollo libre de su profesión;

y realizando actividades como:

- Administración de los recursos humanos.
- Selección, Desarrollo y Capacitación de personal.
- Evaluación de potencial y desempeño.
- Higiene y Seguridad en el trabajo.
- Desarrollo Organizacional.
- Análisis del comportamiento del consumidor.
- Orientación al trabajador.
- Planificación de recursos humanos.

De acuerdo con lo anterior, el egresado de la generación 88–92 que labora en el área de Psicología del Trabajo es aquel que está contratado por una empresa pública o privada, o que se desempeña como profesional independiente, realizando funciones de Psicólogo Laboral.

c) Preparación universitaria.

El Estatuto General de la UNAM establece:

“Artículo 1

La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública (organismo descentralizado del Estado) dotada de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de las condiciones y problemas

nacionales, y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura" (Legislación Universitaria, 2000).

Para considerar el éxito de una institución educativa se cuenta con un indicador cuantitativo: La eficiencia terminal. "La eficiencia terminal es la relación cuantitativa entre los alumnos que ingresan y los que egresan de una determinada cohorte. Se determina al dividir el total de alumnos que se inscribieron al primer semestre y los que concluyen los estudios en el periodo establecido en el plan es estudios" (ANUIES, 2000).

Una alta eficiencia terminal y una buena preparación universitaria están relacionadas con el rendimiento escolar y éste, a su vez, depende de la infraestructura de las instituciones educativas, características personales, de dominio de información y de formación, de los docentes y, de las estrategias de aprendizaje y los hábitos de estudio de los alumnos (Abud, 1994).

Los indicadores de preparación universitaria que se consideran en este trabajo son:

- Ψ Ejecución escolar, evaluada a partir del promedio de estudios y el número de materias que se reprobaron durante la preparación profesional.
- Ψ Hábitos de estudio, considerados a partir de información sobre dónde estudia, cuándo estudia y cuánto estudia.

d) Satisfacción de la capacitación universitaria.

Para el diccionario de la Lengua Española, aquel que está *satisfecho* es el que está complacido, contento, sin ninguna duda, que se cumplió con las condiciones pactadas.

Según el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la satisfacción es el grado de bienestar que experimenta el Trabajador con respecto a su capacitación.

Capacitar para el diccionario Espasa Calpe es: hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.

Para la FAO (Organización de la ONU para la Agricultura y la Alimentación), capacitar es un proceso de aprendizaje interactivo que permite a las personas adquirir conocimientos teóricos y prácticos, para desarrollar habilidades y aptitudes del individuo.

Extendiendo esta información a la variable de interés, se tomó como satisfacción de la capacitación universitaria la opinión sobre la pertinencia de su formación profesional para el desempeño laboral y el tipo de modificaciones que harían al currículum.

e) Información para la elección vocacional.

Cualquier elección implica tomar una decisión. Las decisiones pueden tomarse con certeza, con riesgo o con ignorancia. En una elección con certeza se conocen todas las alternativas y los resultados por la elección de cualquiera de estas alternativas; en una elección con riesgo, se conocen todas las alternativas y la probabilidad de que sucedan los resultados; y en una elección con ignorancia ni se conocen todas las alternativas ni todos los resultados posibles. Las elecciones con riesgo o con ignorancia están asociadas a mayor incertidumbre y a mayor probabilidad de cambios de alternativas (Arce, 1985).

La primera decisión de alto riesgo a la que los jóvenes se enfrentan es la de elegir carrera. Aun cuando esta decisión marcará su vida; muchos de ellos navegan en

un mar de dudas, sin una orientación concreta y precisa (García, 2002), lo que hace probable un cambio en la elección.

La elección vocacional se manifiesta en el acto de decidir el área o carrera en que se realizarán estudios profesionales.

Para este trabajo se consideró el nivel de estudios en que se eligió Psicología como carrera y la fuente y/o tipo de información que reportaron tener al momento de su elección.

f) Seguridad en la elección vocacional.

Aquí se tomó como seguridad en la elección vocacional el reporte de intenciones de cambiar o no de carrera.

g) Creencias sobre Psicología del Trabajo.

“Creer” significaría “tener un enunciado por verdadero” o “tener un hecho por existente”. Se distinguen dos tipos de creencias.

a) “Son las opiniones de las que podemos dar razones y que podríamos abandonar si éstas dejaran de convencernos”; y

b) “Aquellas de las que no solemos dar razones explícitas pero están supuestas en todas las opiniones que tenemos” (Villoro, 1982).

Para esta tesis las creencias sobre Psicología del Trabajo corresponden a los argumentos o razones autorreportadas de la elección de Psicología Laboral como área terminal.

TIPO DE ESTUDIO:

Descriptivo

SUJETOS:

De una población de 92 egresados de Psicología del Trabajo en la generación 1988-1992: 21 hombres y 67 mujeres, participaron 32 voluntarios, localizados a partir de los directorios de generación y de datos proporcionados por la sección de Servicios Escolares de la Facultad de Psicología de la UNAM (fig. 1).

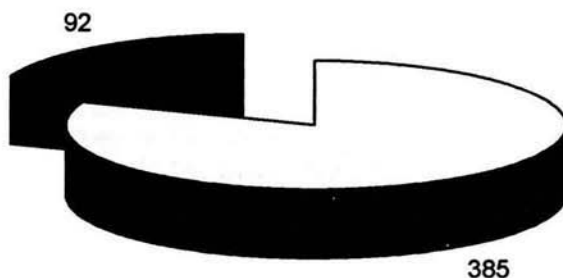


Fig.1 Proporción de egresados del área de Psicología del Trabajo en la generación 88-92 (en negro).

La muestra corresponde al 35% de los egresados de esta generación y estuvo compuesta por 9 hombres y 23 mujeres.

MUESTREO:

Muestra no probabilística con sujetos-tipo (Hernández y cols., 2003)

INSTRUMENTO:

Para la obtención de datos se elaboró un cuestionario de 38 preguntas; de las cuales, 3 fueron de identificación, 15 abiertas, 12 dicotómicas, 2 de opción múltiple y 6 de abanico (ver anexo 1).

Las preguntas se diseñaron para obtener información de cada uno de los términos definidos. El cuestionario quedó organizado de la siguiente manera:

- ✓ Datos de identificación: Preguntas a, b y c.

- ✓ Egresados del área de Psicología del Trabajo: Tipo de egresado, preguntas 1, 2 y 3.

- ✓ Laboran en Psicología del Trabajo:
 - Condiciones laborales; preguntas, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13 y 14.
 - Actividades laborales; preguntas, 15 y 16.
 - Requisitos laborales; preguntas, 8 y 9

- ✓ Preparación universitaria:
 - Historia escolar; preguntas, 21, 22 y 23.
 - Hábitos de estudio; preguntas, 24 y 25
 - Actualización; preguntas, 26, 27 y 28.

- ✓ Satisfacción de la capacitación universitaria:
 - Opinión acerca de su carrera; preguntas, 17, 18, 19 y 20.

- ✓ Información para la elección vocacional, seguridad en ésta, y creencias sobre Psicología del Trabajo:

Orientación vocacional; preguntas, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.

PROCEDIMIENTO:

A partir de un contacto personal se estableció comunicación con una egresada de la generación 88–92 quien proporcionó un directorio de generación por turno que se comparó con el reporte de 92 egresados de la sección de Servicios Escolares de la Facultad de Psicología de la UNAM.

La primera intención fue seleccionar al azar una muestra de al menos el 50% de esta población de egresados. Sin embargo, al intentar establecer contacto con ellos, el resultado fue que una proporción importante ya no vivía en la dirección reportada en los directorios de generación, por lo que se decidió trabajar con **todos** los egresados que se localizaran y quisieran colaborar. El resultado fue una muestra no probabilística de 32 egresados (34.78%): 9 hombres y 23 mujeres.

A estos participantes se les pidió su colaboración voluntaria para contestar el cuestionario, asegurándoles que la información era confidencial y se utilizaría para la realización de una tesis de licenciatura. Se entregaba el cuestionario y se esperaba el tiempo necesario para que lo devolvieran contestado. En aquellos casos en que se pidió información contextual sobre el trabajo de tesis se sostuvo una conversación informal y superficial sobre el mismo.

Una vez obtenida la información de los 32 participantes, se codificó ésta obteniendo datos de frecuencia y porcentaje para las respuestas de cada pregunta.

Se decidió organizar los datos por género y *por laboran o no en el área de Psicología del Trabajo*. La primera organización en virtud de la tradicional mayoría femenina en la carrera de Psicología y la segunda por corresponder al interés fundamental de este trabajo: Situación ocupacional del Psicólogo Laboral.

V. ANALISIS DE RESULTADOS:

Como puede verse en la figura 2 y en la tabla 1, la relación de mujeres y hombres egresados del área de Psicología del Trabajo en esta generación es aproximadamente de 3 a 1. De acuerdo con la información proporcionada por el departamento de planeación de la UNAM, en la generación 1988-1992, egresaron 96 hombres (20.12 %) y 381 mujeres (79.87 %), dando un total de 477, lo que corresponde a una proporción aproximada de 4 a 1.

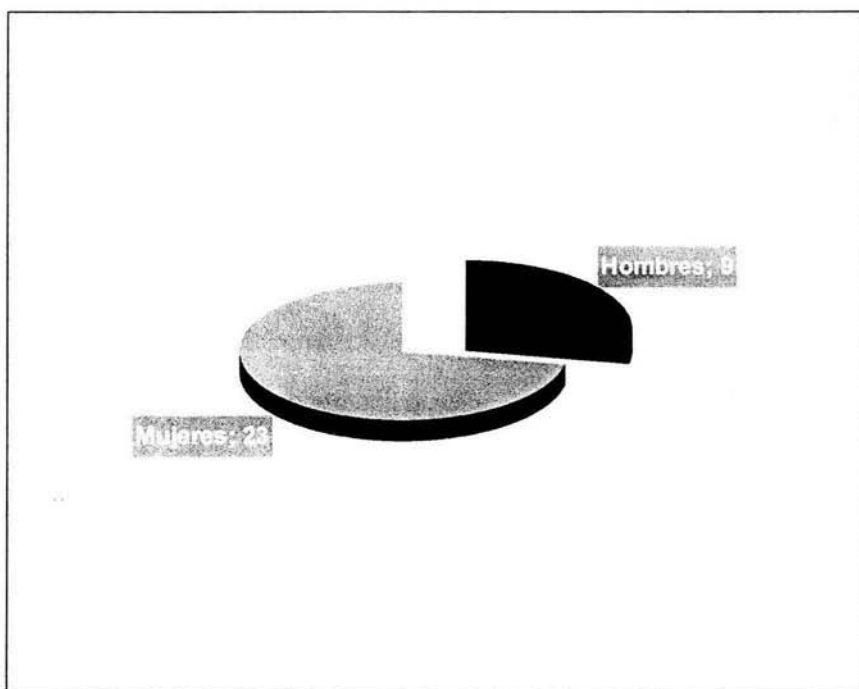


Fig. 2. Porcentaje de hombres y mujeres de la muestra de egresados en 1992 del área de Psicología del Trabajo (n = 32).

Estos datos ratifican la tradicional mayoría del sexo femenino en la carrera de Psicología (Agenda estadística UNAM, ver anexo 2), pero muestran una tendencia a mayor presencia masculina en el área de Psicología del Trabajo; pues en la población general de la carrera hay una mujer más por cada hombre que en el área de Psicología del Trabajo.

Como puede observarse en la sección "*estatus escolar*" de la tabla 1, de la muestra de los egresados de Psicología del Trabajo solo el 25% (9.3 + 15.6) está titulado, el 59.3% (15.6 + 43.7) tiene el 100% de créditos, y el 15.6% (3.1 + 12.5) debe entre 1 y 3 materias.

La eficiencia terminal reportada por la ANUIES en 1998 en el área de Ciencias de la Salud donde se ubica la carrera de Psicología, es que de cada 100 jóvenes 69 terminan sus estudios y 39 se titulan. Si comparamos estos datos generales con los de la muestra de egresados de Psicología Laboral, observamos que la titulación en ésta es considerablemente menor que en el área de Ciencias de la Salud. Posiblemente dentro de las razones de esto están las diferentes modalidades de titulación que cada carrera ofrece. También podría considerarse como argumento explicativo el valor social que tiene la titulación: la mayoría de los estudiantes considera que "termina la carrera" cuando "sale" la generación y dejar de ir a la escuela, no cuando ya realizan el examen profesional (Díaz Cossío, 1998).

De acuerdo con los datos de la columna $n = 9$ de la sección "*estatus escolar*", en términos relativos se titulan más hombres (33.3 %) que mujeres (20.8 %), mientras que prácticamente no hay diferencia en el porcentaje de egresados con 100 % de créditos (55.5 % vs 60.8 %) o que deben de 1 a 3 materias (11.1 % vs 17.3 %).

Tabla 1. Distribución de la muestra de encuestados por género, estatus escolar y situación laboral

GENERO	f	Estatus escolar					Laboran en el área			Tipo de puesto que ocupa
		%		f	n = 32	n = 9	f	N =32	n = 9	
HOMBRES			Con a Título	3	9.37 %	33.33%	0	0%	0%	1Profesor 1Secretario Particular 1Desempleado
	9	28.12 %	100% de créditos	5	15.62 %	55.55%	3	9.37%	33.33%	1 Instructor de capacitación externo 1Coordinador de Capacitación 1Coordinador de Selección 1Vigilante del IMSS 1 Desempleado
			Debe de 1 a 3 materias	1	3.12 %	11.11%	1	3.21%	11.11%	Auxiliar de Selección
						n =23			n =23	
MUJERES			Con Título	5	15.62 %	20.73%	3	9.37 %	13.04%	1 Jefe de Personal 2 Coordinadoras de Capacitación 2 Desempleadas
	23	71.88%	100% de Créditos	14	43.75%	60.86%	6	18.75%	26.08%	1 Analista de Capacitación 1 Coordinadora de Capacitación 2 Jefes de Personal 1 Coordinadora de Selección y Reclutamiento 1 Instructora y Coordinadora de mandos Intermedios 1 Psicoterapeuta 1 Orientadora Vocacional 1 Serigrafista 1 Asistente de Compras 1 Maestra de Secundaria 3 Desempleadas
			Debe de 1 a 3 materias	4	12.5%	17.39%	3	9.37%	13.04%	1 Coordinadora de Técnicas Especializadas 1 Instructor y Coordinador de Mandos Intermedios 1 Coordinador de Capacitación 1 Secretaria

Esta diferencia por género podría relacionarse con la todavía imperante creencia social de que el hombre es proveedor y responsable de la economía familiar. Al hombre se le ha encomendado la tarea de proveedor económico de la familia y, por tanto, se le obliga a participar en el mercado de trabajo. Prevalece en la organización de la familia mexicana que solo el hombre trabaje (72.3%), el porcentaje donde la pareja trabaja es de 21.5% (INEGI, 2000), por lo que se enfrenta a más demandas de conclusión de estudios y titulación para tener acceso a un empleo bien remunerado.

Si se observa la sección "*laboran en el área*", puede apreciarse que se conserva la relación de 3 a 1 de género. Aquí sobresale el hecho de que ninguno de los psicólogos titulados de sexo masculino trabaje en el área de Psicología Laboral.

En la columna "*tipo de puesto que ocupa*" se nota que los psicólogos de la muestra, tanto hombres como mujeres, que laboran en el área del Trabajo se encuentran ubicados en mandos intermedios y no en niveles superiores de control y toma de decisiones, lo que los ubica en la muestra de profesionistas que, de acuerdo con Martínez (2004), ocupan mandos medios y "subutilizan" su capacitación universitaria.

En la tabla 2 puede observarse, en la columna "*cómo supo de la existencia del puesto*", que 10 psicólogos (62.5%) consiguieron el empleo por recomendación, cinco (31.26%) se enteraron por anuncios o bolsa de trabajo, y sólo uno (6.25 %) obtuvo el puesto por haber realizado el servicio social en el área o empresa. Es importante resaltar que nueve de los 10 psicólogos con recomendación están trabajando en Dependencias oficiales (tabla 2, columna "*empresa*").

Tabla.2 Requisitos para ocupar el puesto de psicólogo, muestra agrupada por genero (n = 16).

GENERO	f	%	Cómo supo de la existencia del puesto	f	Empresa	Requisitos para obtener el empleo	f
HOMBRES	4	25	Por familiares.....	1	-Sistema de transporte colectivo metro. - Telmex - Hewlett Packard HP -Pemex	-Haber cursado la carrera de Psicología	3
			Bolsa de trabajo UNAM....	1		-Conocimientos generales de capacitación	2
			A través de un boletín.....	1		-Conocimientos teóricos en selección de personal	1
			Al realizar mi servicio social	1		-Sexo masculino	2
MUJERES	12	75	Por recomendación de familiares.	7	- Televisa -Secretaría de Hacienda y Crédito Publico -IMSS -Procuraduría General de Justicia -Cámara de diputados -Secretaría del Trabajo y Previsión Social -Talleres Gráficos de la Nación.	-Estudios de Psicología (terminados y/o pasantes)	8
						-Experiencia en el área de capacitación.	2
						-Experiencia en la elaboración de programas de capacitación.	1
						-Experiencia en selección y reclutamiento de personal.	1
		Por amistades	2	- Banco Nacional de México. -INEA	-Experiencia en redacción de objetivos instruccionales.	1	
		Por el periódico. Boletín American Chamber Intercambio de cartera	1 1 1	- Laboratorios LILLY - Banco Bital. - MORESA.	-Experiencia en la conformación de cursos y programas.	1	

Texto en negritas: Empresa particular. Texto normal: Dependencia oficial

El dato de que la mayoría de los Psicólogos que trabajan en el área de Psicología Laboral haya tenido acceso al empleo por recomendación es incongruente con el sentido de la formación de este profesional, pues en selección y reclutamiento de personal, a él se le enseña que "...La selección de personal es uno de los problemas más significativos que afrontan en la actualidad las organizaciones. Esto debido a que el recurso humano de una empresa está directamente relacionado con la productividad o improductividad de la misma. A causa del desborde de la tasa de desempleo que afecta al país, el número de aspirantes a cada vacante ha aumentado en forma considerable y por lo tanto el trabajo de los seleccionadores de personal se hace cada día más dispendioso y exigente.

Los encargados de esta labor dentro de las organizaciones tienen sobre sí una gran responsabilidad, por eso no pueden caer en los vicios comúnmente desarrollados en nuestra sociedad, como el "compadrazgo", las componendas y el tráfico de influencias; vicios estos que tienen sumido al estado y sus instituciones en una total improductividad, ya que las personas que laboran en él no tienen las capacidades para desarrollar eficientemente su trabajo"¹.

No obstante parece que en las Dependencias Gubernamentales a pesar de la publicidad sobre la consideración de las competencias, capacidades y habilidades por encima del "compadrazgo", sigue siendo la "recomendación" un camino confiable; lo que hace que la mayor capacitación, actualización y superación permanente aparezcan como innecesarias.

En muchos casos y refiriéndonos concretamente a aquellos puestos que no son de elección popular, sino mediante la designación directa de otros funcionarios, sigue predominando el "compadrazgo" mencionado. Así, parece que en estos casos hay que buscar a un buen padrino que nos dé el empujón para poder

1. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoes/rrhselecciónreclutamiento.htm>

acceder a los puestos y cargos públicos; ¿cuántas veces no hemos encontrado ocupando alguno de estos puestos a personas que si bien poseen una preparación académica universitaria, ésta no tiene relación alguna con las funciones que desempeñan en ese cargo? No se niega que puedan tener aptitudes para la realización de los mismos; sin embargo, no tienen la capacitación o adiestramiento necesario para cumplir de manera mas eficiente tales funciones (Peimberth, 2000).

En la misma tabla 2, en la columna "*requisitos para obtener el empleo*", llama la atención que ninguno de los psicólogos menciona que soliciten estar titulados.

Estos datos corresponden con la información encontrada en Internet en relación con los requisitos actuales para ocupar el puesto de Psicólogo del Trabajo, donde se demanda la "carrera terminada de Psicología", pero no se hace mención del título. Hay dos posibles explicaciones de este hecho: que el concepto "carrera terminada" incluya la titulación, o que los empleadores estén interesados en la formación y, efectivamente, no le den valor académico y funcional al proceso de titulación.

Si el segundo argumento es el acertado, esto está en contra de los esfuerzos de la UNAM por incrementar la titulación (por ejemplo, aumentar opciones de titulación como Reporte Laboral en el caso de Psicología), y tendrá una repercusión negativa permanente en la eficiencia terminal de esta Institución.

También es evidente que, por lo menos en apariencia, las demandas para el sexo masculino son menores que para el sexo femenino: las psicólogas reportan la exigencia de experiencia en el área. Lo anterior se hace más evidente si comparamos estos requisitos diferenciales con los puestos que dicen ocupar (tabla1), pues en ambos géneros estos son equivalentes.

Esta situación, por supuesto no es exclusiva de la Psicología; las diferencias de ocupación entre mujeres y hombres se hacen más evidentes cuando se

individualiza cada una de las profesiones. Entre los Directores y Gerentes, se separan Directores de la Administración Pública y los gerentes de la empresa privada, para evidenciar que, en ambos casos, las mujeres tienen una participación. Las mujeres, en general, tienen alta presencia entre los técnicos especialistas y baja entre los profesionales; también enfrentan mayores problemas para obtener y mantener un empleo que los hombres (INEGI, 1993).

En la tabla 3 se aprecia que la muestra de egresados que trabajan en el área de Psicología del Trabajo reportan desempeñarse exclusivamente en capacitación y, selección y reclutamiento de personal, realizando actividades donde muestran no

Tabla 3. Funciones y actividades que realizan dentro del área de Psicología del Trabajo. Muestra agrupada por género.

GENERO	Funciones	Actividades
HOMBRES	CAPACITACIÓN	-Elaboración de cursos administrativos de capacitación. -Instructor de cursos
	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO	-Reclutamiento y selección de personal -Aplicación de exámenes psicológicos -Entrevistas
MUJERES	CAPACITACIÓN	Coordinación de seminarios Coordinación de cursos de capacitación Coordinar actualización de instructivos Coordinación programas de capacitación Redacción de objetivos Evaluación de los cursos Instructora de cursos Programas de desarrollo organizacional
	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO	Reclutamiento y selección de personal Inducción Coordinación de trámites Administración de sueldos y salarios Control de vacantes Noticiero interno Entrevista de salida.

sólo su formación profesional técnica sino la posibilidad de fomentar mejoras en el ámbito laboral donde se desarrollan, por ejemplo *elaboración y evaluación de cursos, y programas de desarrollo organizacional*.

Estos resultados están de acuerdo con lo reportado por Valderrama y cols. (1989) para la década de los 80's: la selección de personal y el desarrollo de recursos humanos, vía capacitación, se muestran como las actividades más solicitadas, al parecer porque inciden más directamente en el proceso productivo.

Otra posible razón por la que los Psicólogos realizan estas actividades es que están en mandos intermedios. Posiblemente las empresas, instituciones, organizaciones o negocios asignan funciones de toma de decisiones y "mayor responsabilidad", como negociación de contratos o manejo de perfiles complejos, a mandos superiores o nivel ejecutivo.

Una tercera posibilidad está asociada con la forma en que consiguen el empleo. Probablemente sea muy costoso para una organización dejar funciones esenciales para su adecuado desempeño en las manos de alguien no seleccionado como el mejor candidato sino "por recomendación".

En la tabla 4 se presenta la información de la muestra de encuestados que no laboran en el área de Psicología del Trabajo. Si se suman los datos de la segunda columna de esta tabla ($5 + 11 = 16$), se tiene que esta submuestra corresponde al 50%; de estos 16 participantes, nueve tienen empleo en otra área y siete están desempleados. Las razones reportadas de por qué laboran fuera del área de Psicología del Trabajo incluyen: mejor salario o mayor estabilidad en el trabajo que desempeñan (*asistente de compras y maestra de secundaria*); dificultad personal para desempeñarse en el área (*pertenecer al ejército, maternidad o confusión del rol*); falta de experiencia o de recomendaciones

(*psicoterapeuta*); falta de empleo en el área (*profesor, vigilante del IMSS, serigrafista, secretaria*) y, falta total de empleo (desempleados).

Tabla 4.- Distribución de la muestra de encuestados que no laboran en el área de Psicología del Trabajo y razones para laborar fuera de ésta o desempleo. Muestra agrupada por género.

GENERO	f	Estatus escolar	f	Razones por las que ocupa este puesto	
HOMBRES	5	Con Título	3	Profesor Secretario Particular Desempleado	Falta de empleo en el área Pertenezco al ejército y no puedo ejercer Falta de empleo
		100% de créditos	2	Vigilante del IMSS Desempleado	Falta de empleo en el área Falta de empleo
		Debe de 1 a 3 materias	0		
MUJRES	11	Con Título	2	2 Desempleadas	1 Por maternidad 1 Por falta de experiencia
		100% de créditos	8	1Psicoterapeuta 1Orientadora vocacional 1 Asistente de compras 1 Maestra de secundaria 1 Serigrafista 3 Desempleadas	Falta de recomendaciones Confusión del rol del psicólogo Mi sueldo es mayor al que ofrecen Tengo empleo estable Por falta de empleo en el área Falta de empleo
		Debe de 1 a 3 materias	1	1 Secretaria	Falta de empleo en el área

Ya se mencionó anteriormente que terminar una carrera universitaria no garantiza el acceso a un empleo en el área de formación. También se incluyó información de que, entre 1991 y 2000, 751 mil profesionistas se incluyen en las categorías de desempleo, empleo en "ocupaciones residuales" o subempleo. El 50% de nuestra muestra ocupa un lugar en estas estadísticas y, de ellos sólo, 3 (18.77%) están fuera del ámbito laboral de Psicología del Trabajo por cuestiones personales; para el resto, las oportunidades no han sido las deseables.

Estos datos y la cada vez peor situación económica del país, predicen condiciones muy poco favorables para los egresados de generaciones posteriores a la del estudio y para los que están cursando actualmente o quieren estudiar en el futuro esta área de la Psicología, y parece que cualquier carrera profesional (Martínez, 2004).

Tabla 5. Estatus escolar, de la muestra de encuestados agrupados por área de trabajo

	Con título			100% de créditos		Debe materias	
	f	f	%	f	%	f	%
Laboran en el área de Psicología del Trabajo.	16	3	9.37	9	28.12	4	12.5
No laboran el área de Psicología del Trabajo.	16	5	15.62	10	31.25	1	3.12
Total	32		2				15.62
Diferencia			6.25		3.13		-9.38

En la tabla 5 se presenta la información de *estatus escolar*, organizada con base en la variable "laboran en el área de Psicología del Trabajo". Como puede observarse, hay un resultado paradójico: más psicólogos titulados NO trabajan en el área (5 contra 3 que no laboran en el área), mientras que más egresados que deben materias SI trabajan como psicólogos laborales (4 contra solo 1 de los que

no laboran en el área). Esta información se comprende a partir de "la recomendación" como la razón más reportada por la muestra para tener acceso en empleo en el área de Psicología Laboral.

En la tabla 6 se presentan las respuestas a la pregunta sobre la opinión que tienen de su formación y el currículum escolar (ver anexo, preguntas 19 y 20).

Tabla 6. Opinión acerca de la carrera de la muestra de encuestados agrupados por área de trabajo (n = 32).

	Considera que con sus estudios se capacitó satisfactoriamente					Modificaciones al currículum		
	n	no	%	si	%	Aumentar el número de materias teóricas	Aumentar el número de materias prácticas	Mayor coherencia en la relación de materias en el plan de estudios
Laboran el área de Psicología del Trabajo	16	7	21.87	9	28.12	6	11	13
No laboran el área de Psicología del Trabajo.	16	11	34.37	5	15.62	6	10	10

Los datos sobre satisfacción de la capacitación recibida muestran que más psicólogos que trabajan en el área de Psicología Laboral se sienten satisfechos con la formación que recibieron en la escuela, (9 contra 7 de los que no laboran en el área); y más psicólogos que no han conseguido trabajo en esta área reportan NO estar satisfechos con su capacitación (11 por 5 de los que no trabajan en el área). Estos datos se pueden explicar a partir de las atribuciones que se hacen de la obtención del empleo para salvaguardar la imagen, conservar la autoestima; protegerse del peligro y quedar bien frente a otras personas

(Horrocks, 1968; Coon, 2000): trabajo en el área porque tengo buena formación, no porque me hayan recomendado; no trabajo en el área porque la carrera no me dotó de las competencias necesarias, no porque yo no sea capaz.

En lo que respecta a las modificaciones que harían al currículum, los resultados son muy parecidos entre los grupos, probablemente por la inducción generada por las opciones de respuesta, ya que en la alternativa "otra", que era donde podían resaltar temáticas específicas de Psicología del Trabajo, no se tuvieron respuestas. También puede mostrar el desconocimiento por las competencias que se requiere para tener acceso a otros puestos o el desinterés por la obtención de más y mejor información, pues un viaje por las bolsas de trabajo de Internet hace evidente la necesidad de formación complementaria.

En la tabla 7 está la información sobre la ejecución escolar. Aquí, con submuestras del mismo tamaño, nuevamente se tienen datos paradójicos:

a) Los promedios reportados por los egresados que no laboran en el área de Psicología del Trabajo son ligeramente mayores (media general: 9.07) que los indicados por aquellos que si trabajan en esta área (media general: 8.62).

b) Más egresados que laboran en el área de Psicología del Trabajo deben materias: 4; contra sólo uno de los que no laboran en el área de Psicología del Trabajo.

En cuanto a haber reprobado materias, los resultados son similares.

En lo que respecta a *los hábitos de estudio*, la tabla 8 muestra otro dato paradójico: más egresados que laboran en el área de Psicología del Trabajo NO estudiaban todos los días: 14 (contra 10 que no laboran en esta área); y más egresados que no laboran en el área si lo hacían: 6 que reportaron que sí, por 2 que no lo hacían.

Los resultados de las tablas 7 y 8 indican que sí hay una relación, por lo menos aparente, entre mejores hábitos de estudio y mayor ejecución escolar; pero no entre estos factores y obtención de empleo en el área de Psicología Laboral. ¿Por qué?

Tabla 8. Respuesta a las preguntas de la categoría *hábitos de estudio* de la muestra de encuestados por área de trabajo.

	n	Contó con un lugar de estudio		Estudio todos los días		Horas semanales de estudio		
		no	si	no	si	1 a 3	4 a 6	10 a 18
Laboran el área de Psicología del Trabajo	16	5	11	14	2	3	7	6
No laboran el área de Psicología del Trabajo	16	6	10	10	6	2	9	5

Aun cuando los datos nos muestran una tendencia a más compromiso y dedicación escolar en la muestra que no labora en el área de Psicología del Trabajo, realmente ambas muestras no son tan diferentes en estas categorías; en general, todos los participantes del estudio que reportaron los datos de promedio escolar se encuentran en lo que podría considerarse el grupo de buenos a excelentes alumnos. Probablemente muestras más diferentes arrojarán otros resultados.

La tabla 9 tiene la información sobre actividades de actualización. La mayoría de los egresados no toma cursos de actualización (23, por 9 que si reportaron tomar); sin embargo, de los que si lo hacen, son más los que trabajan en el área laboral (7 contra sólo 2 de los que no laboran en el área).

Tabla 9. Respuestas a las preguntas de la categoría de *actualización*. Muestra de encuestados agrupados por área de trabajo.

	n	Actualmente toma algún curso		Compra libros		Tipo de libros				
		no	si	no	si	1	2	3	4	5
Laboran el área de Psicología del Trabajo	16	9	7	9	7	7	2	1	0	2
No laboran el área de Psicología del Trabajo	16	14	2	9	7	8	4	1	1	3
TOTAL		23	9	18	14	15	6	2	1	5

1) Textos relacionados con la práctica profesional, 2) Ensayos Políticos, Filosóficos y Económicos, 3) "Bets Sellers", 4) Novelas de aventura, 5) Literatura latinoamericana.

Si comparamos los datos de la tabla 6 con los de la tabla 9; encontramos que a pesar de que el 56.25% de egresados (18) reporta no estar satisfecho con la capacitación que ofrece la carrera, menos del 30% (9) toma cursos de actualización.

Otra comparación entre estas dos tablas, en el renglón de los que *no laboran en el área de Psicología del Trabajo*, muestra que de los 11 insatisfechos de la formación profesional, ninguno hace intentos por mejorarla con cursos de actualización.

Una posible razón de estos hechos es la consideración de que el problema de la formación y actualización corresponde a las instituciones educativas (atribución externa) y no a la propia responsabilidad, por lo que no se considera que el egresado pueda decidir qué le hace falta para un mejor desempeño laboral y como subsanar esta carencia, lo que lo llevaría al terreno de las atribuciones internas (Coon, 2000).

La figura 3 muestra el nivel de estudios en que los integrantes de la muestra reportan haber seleccionado Psicología como carrera. Como puede observarse en esta figura, la mayoría (25 de 32) definió su profesión hasta el bachillerato. Llama la atención que de los siete encuestados que decidieron ser psicólogos antes del bachillerato, seis no trabajan en el área de psicología laboral.

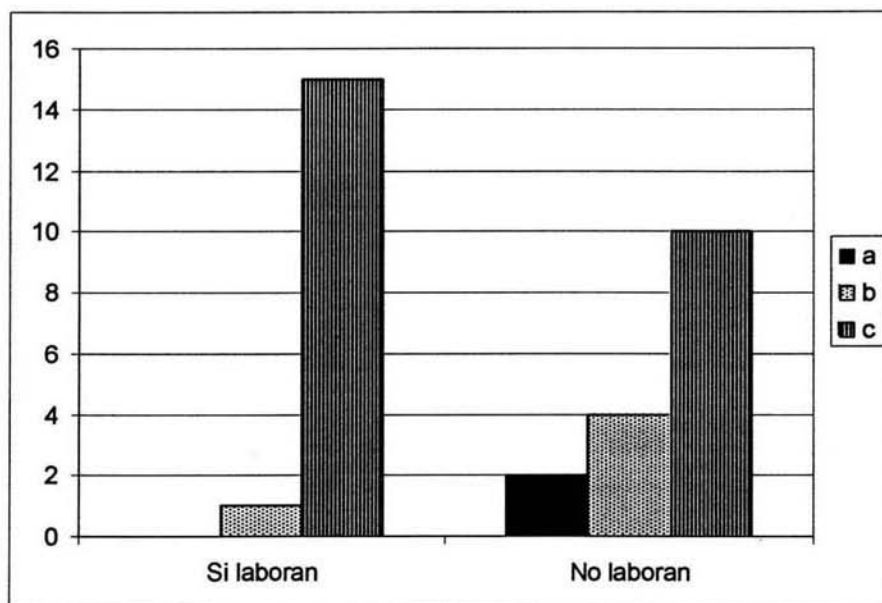


Fig. 3 Nivel de estudios en que eligieron la carrera de Psicología: a) antes de la secundaria, b) durante la secundaria, c) durante el bachillerato. Muestra agrupada por área de trabajo.

En la figura 4 se presenta la información con que se contaba al momento de elegir Psicología como carrera. Sobresale la diversidad de fuentes de información, y es de especial importancia el hecho de que sólo el 37.5 % (12) de la muestra haya realizado búsqueda objetiva y personal de información y, más notorio aún, que un porcentaje menor (18.75%=6) consultara con personal especializado en Orientación Vocacional.

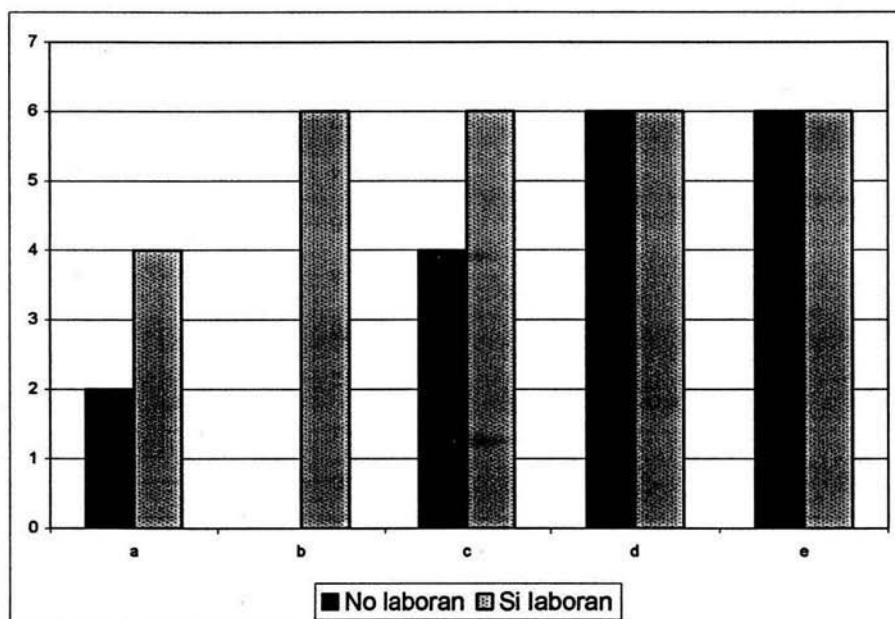


Fig.4. Tipo de información con que contaba acerca de la profesión al momento de elegir Psicología: a) consulta con orientadores vocacionales o profesionales, b) alguien de la familia estaba en la profesión c) medios de información masiva: TV, radio, etcétera, d) la que se maneja entre compañeros y amigos e) búsqueda personal en folletos, guías y documentos. Muestra agrupada por áreas de trabajo.

Lo anterior puede significar que no se tenía una idea clara y objetiva de la Psicología como profesión, en virtud de que la información con que se contaba provenía de compañeros, medios de comunicación y de los reportes de algún familiar en el área; y está de acuerdo con los resultados de un estudio del Consejo de la Coordinación Universitaria que señala que: "Muchos jóvenes eligen la carrera

por el contenido de la misma y no se dan cuenta de que es un medio para el ejercicio de una profesión; (...) los futuros universitarios se guían por lo que les gusta, pero no tienen por qué estar capacitados para cursar esa titulación o sentirse a gusto con la profesión que ejercerán”¹

Esta información parece ratificar que la toma de decisiones vocacionales se basa en elección con riesgo o con ignorancia, con la incertidumbre asociada a ellas. También se relaciona con la pobre iniciativa para realizar acciones de actualización que se reporta ya siendo egresados (Tabla 9).

Tabla 10. Razones por las que se eligió Psicología laboral como área terminal. Muestra agrupada por área de trabajo.

Laboran en el área de Psicología del Trabajo	Tiene mayores oportunidades de colocación	14
	Es una de la mejores remuneradas	7
	Ofrece más campo de desarrollo	2
	Por la labor de la capacitación en la que se transmite conocimiento	1
	Es el área más productora y dinámica para desarrollarse, con más campos de acción	1
	Es un área donde se puede crear, ampliar mas los conocimientos	1
	Permite tener una continua interacción humana	1
	Permite una superación personal y progresar profesionalmente	1
	Porque me interesan los aspectos administrativos	1
	Los trabajos están vigentes y con mucho desarrollo	1
Me gusta la responsabilidad en la elección de candidatos	1	
No laboran en el área de Psicología del Trabajo	Creí que existía mayor oferta de trabajo	8
	Pensé que había más facilidad para conseguir un buen sueldo	7
	Podría mejorar situaciones que se presentan con el personal	1
	Es el área que permite un mayor campo de desarrollo y trabajo	5
	En las otras áreas no se apoyan generando empleos	1
	Es la que más fuentes de trabajo tiene	2
	A pesar de la crisis, la carrera puede ofrecer muchas opciones de avance profesional	1
	Es más productiva y dinámica para desarrollarse, con mayor campo de acción	1

1. (http://www.anuarioeducacion.cl/pags/orientacion/cont2_como_elegir.html)

En la tabla 10 se presentan las razones por las cuáles se eligió Psicología Laboral como área terminal en la carrera. Puede observarse que estas razones caen en dos categorías:

- 1) Más posibilidades de empleo con mejor remuneración y desarrollo profesional; y
- 2) Posibilidades de interacción personal y mejoramiento del ambiente laboral.

Aun cuando no se tiene información de las fuentes de estas creencias, a partir de los datos de la figura 4 se puede inferir que no provienen del conocimiento de las condiciones y exigencias del campo laboral.

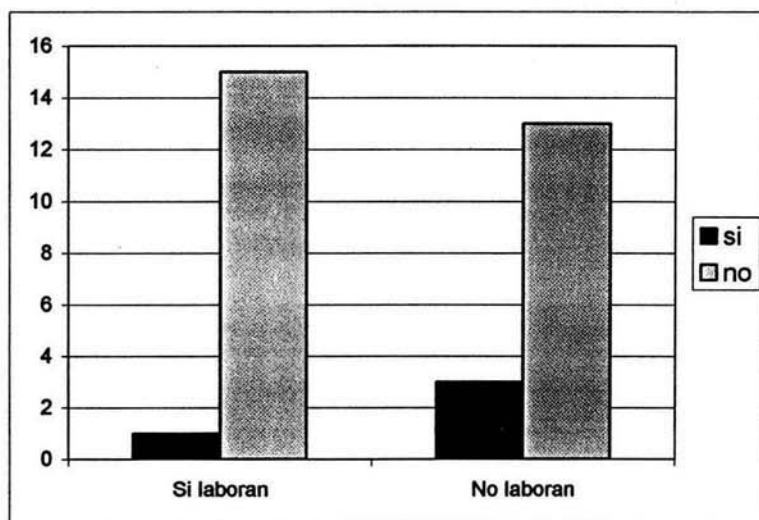


Fig. 5. Respuesta a la pregunta ¿pensó cambiarse de carrera? Muestra agrupada por áreas de trabajo.

Por último, la figura 5 presenta la respuesta a la pregunta: Después de inscribirse en la Universidad, ¿pensó en cambiarse de carrera? Los datos muestran que sólo cuatro egresados contestaron afirmativamente a esta pregunta.

Las razones por las cuales no se cambiaron fueron: por la creencia de que tenían buenas perspectivas de trabajo (2), por la inversión de tiempo realizada (1) y porque sería el segundo cambio de carrera (1). Otra vez, la decisión no fue el resultado de un análisis consciente e informado de la situación y de los resultados alternativos.

Los datos de la tabla 10 también señalan que prácticamente no hay diferencia en la seguridad en su elección de carrera (15 contra 13) entre los dos grupos.

VI. CONCLUSIONES:

- 1) La descripción general de la muestra de egresados del área de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM, de la generación 88-92, indica que el 50% tiene empleo en el área de Psicología Laboral, lo que refuta nuestra hipótesis de que "Hay mayor porcentaje de egresados de Psicología del Trabajo que no laboran en esta área..."
- 2) Aún cuando efectivamente los Psicólogos del Trabajo en funciones reportan desempeñarse en selección y reclutamiento de personal, como fue nuestra predicción, también realizan actividades de capacitación.
- 3) La proporción de egresados titulados en esta área es menor que la reportada para Ciencias de la Salud.
- 4) No se puede considerar que exista una total inadecuación entre el perfil profesional del Psicólogo del Trabajo y la naturaleza de las labores que desempeña, pues se observa que la formación académica que la Facultad proporciona es la base para realizar las funciones en la actividad laboral.
- 5) Paradójicamente, el grupo de egresados que reportó mejores promedios de calificaciones, más sistematicidad en sus estudios, y mayor satisfacción de su preparación universitaria no es el que se encuentra contratado como Psicólogo Laboral.
- 6) A partir de los resultados de este estudio, parece no existir una relación clara y contundente entre titulación, ejecución escolar y hábitos de estudio, y la obtención de empleos en el área de formación.

- 7) A pesar del discurso político que privilegia preparación sobre relaciones, parece que la "recomendación" es el camino más factible para conseguir trabajo.
- 8) Los datos de las preguntas sobre orientación vocacional apoyan los reportes de que la elección de carrera no se basa en información objetiva y precisa, sino con creencias o comentarios de "dominio público".
- 9) Efectivamente, tanto los egresados de Psicología del Trabajo que están empleados en esta área como los que no, la eligieron por las creencias de que tienen mejores oportunidades de colocación ($n = 22$) y más facilidad de conseguir un buen sueldo ($n = 14$, Tabla 10).

LIMITACIONES:

Un trabajo terminado permite una visión global y da más posibilidades de insertarlo dentro de un contexto general que amplía las perspectivas; por ello, es fácil identificar algunas limitaciones que, de no estar presentes mejorarían el trabajo y proporcionarían más elementos de discusión. Por ejemplo:

1. Además de no contar con recomendaciones, no sabemos si los egresados de Psicología Laboral que no trabajan en el área no realizan las acciones pertinentes para conseguir empleo, pues no se les preguntó si alguna vez lo hubieran intentado, cómo lo buscaron y que argumento recibieron de porque no les asignaban el puesto.

2. Tampoco preguntamos las razones por las que no se han titulado los egresados que tienen el 100% de créditos y por qué no han concluido los trámites de acreditación los que adeudan asignaturas.
3. También sería importante tener información sobre el servicio social. Si se supone que éste prepara al estudiante para su desempeño profesional posterior ¿por qué sólo un egresado reporta haberse contratado en la organización donde realizó su servicio social?
4. Por último, quizá la limitación más importante, sobre todo para la cobertura y generalidad de las conclusiones, sea el carácter no probabilístico de la muestra; pues, al tener sólo los reportes de aquellos egresados que se localizaron, no podemos conocer la situación ocupacional del resto de la generación, si los que están contratados en el área Laboral ocupan mandos intermedios o niveles ejecutivos, y si se desempeñan en actividades diferentes de capacitación y, selección y reclutamiento de personal.

SUGERENCIAS:

Un aspecto que llamó mucho nuestra atención fue el hecho de que algunas universidades ofrezcan una materia específica para enseñar a buscar empleo. A partir de esto, nos parece interesante realizar un estudio que compare el éxito en obtener empleo entre los que tienen este entrenamiento y los que no, relacionándolo además con la presencia o ausencia de "recomendaciones".

A partir del dato de mayores exigencias a las Psicólogas y de la realización de más actividades, también consideramos importante indagar si estas diferencias son reales, si son exclusivas de todos los puestos, si están asociadas a confianza diferencial en la preparación, disposición, compromiso y responsabilidad o si son casuales.

Una exploración sobre las creencias que dirigen la elección del área terminal, las fuentes de las que provienen estas creencias y las posibilidades que limitan o permiten en los alumnos, daría luz sobre los estilos atribucionales de los estudiantes de Psicología y permitiría la orientación de los egresados para tomar decisiones asertivas en la búsqueda de empleo.

Además un estudio sobre la exigencia real de la titulación en el mercado de trabajo permitiría a la Institución abrir posibilidades de considerar los estudios terminados con alternativas que no incluyan un trabajo posterior a la conclusión de créditos, y examen profesional, y aumentar con esto su eficiencia terminal.

BIBLIOGRAFÍA:

Abud, P. G. (1994). Aprendizaje Compartido: una alternativa al problema de reprobación en el nivel medio superior. México: UNAM, Tesina de Licenciatura.

Aguilar, M. A. (1994). **Democracia y Economía: México en la Encrucijada** Problemas del desarrollo, Revista Latinoamericana Economía Vol. XXV, abril-junio, México No.97 Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.

Aguiar, M. a ; Cortés M.J. (2003). Universidad Autónoma de Chihuahua.
<http://www.uach.mx/investigacion/catalogo2004/41.htm>

Alarcón, V. M. E. (1978). Análisis Histórico Social de la Psicología del Trabajo. México: UNAM, Tesis de Licenciatura.

Alfaro, G. H. (1991). La prestación del Servicio Social en el Área de Psicología del Trabajo de 1972 a 1989 en la Facultad de Psicología, México: UNAM .Tesis de Licenciatura.

Altiviriva, G. C. (1990). La psicología del trabajo aplicable al análisis y valuación de puestos. México: UNAM, Tesis. De Licenciatura.

Álvarez, G. y Molina A. J. (1984). **Psicología e Historia**. 2ª Ed. México: Publicaciones UNAM.

Aingoiva (2004) <http://lo.sync-intertainment.com/~aingo/hiioi.php>

ANUIES, (1988) **Anuario Estadístico de Licenciatura**.-México

ANUIES. (1994) **Anuarios Estadísticos: 1990 a 1994** México

ANUIES. (2003) **Anuario Estadístico**

ANUIES (2000) Glosario de términos afines a la temática de tutoría,
<http://www.uady.mx/sitios/anuietur/documentos/tutorias/123.htm>

Arana S. M. (2004)

<http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/A/Arana%20Saenz%20Manuel->

Arias, G.F. (1971) " **Introducción a las Técnicas de Investigación Psicológicas.** México. Trillas.

Arce O.C. (1985). Elección y preferencia: Una alternativa al estudio de la motivación: México: UNAM, Tesina de Licenciatura.

Ardila, R. (comp.) (1981). **La profesión del Psicólogo.** México. Trillas.

Braw, J.C. (1958). **La Psicología Social en la Industria.** México. FCE

Brown, W.B. (1990). **Teoría de la Organización y la Administración, Enfoque Integral.** México: Limusa.

Brown J. (1992). **La Psicología Social en la Industria,** México. FCE

Capacitación: <http://www.monografias.com/trabajos/adpreclu/adpreclu.shtml#top>

Cardona S. A. (2004)

MEDELLÍN <http://www.monografias.com/trabajos14/administrativo/administrativo.shtml>

Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) - webmaster@cinterfor.org.uy

Colotta, V. y Jurado, S. (1983). **Desarrollo** Histórico de la Medición Psicológica en México.- **Acta Psicológica Mexicana**. Vol II, Núm. 1- 4 (1982-1983)

Competencia Laboral

<http://www.monografias.com/trabajos14/competenciaslaborales/competenciaslaborales.shtml>

Coon D. (2000) **Psicología: Exploración y Aplicaciones**. México: Thomson.

Cortés, B.E. (1974). **Proyecciones y Tendencias del Mercado Laboral del Psicólogo del Trabajo en el Sector Privado**. México: UNAM, Tesis de licenciatura.

Chiavenato, I., (1986) **Administración de Recursos Humanos**

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/32/hermanas.htm>

De la Fuente S. L. (2000). **Impacto de la Tecnología**.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/imptec.htm> .

De Ibarola, M.: (1983). **Estructura de Producción, Mercado de Trabajo y Escolaridad en México**-. Cuadernos de investigación Educativa.-Núm. 14 México. DIE-CINESTAV.-IPN

De Ibarola, M.-(1983).-**Horizontes Inciertos, Caminos por Hacer, Relaciones Complejas y Contradictorias Entre la Escolaridad Superior y el Empleo en México**.-En: La Juventud en América Latina, Venezuela: CRESALC-ILDIS.

Desarrollo Organizacional

<http://www.teclaredo.edu.mx/old/unidad6/desarrol.htm>

Díaz, B.A. (1992). **Criterios y Valoraciones de Empleadores Respecto de Egresados Universitarios**. - Un estudio informal en la ciudad de México. CESU - UNAM.

Díaz, de Cossio, R. (1998). Los desafíos de la educación superior mexicana, **Revista de la Educación Superior**, núm. 106, abril-junio, México, ANUIES, 1998, pp. 5-12.

Díaz, G. R. (1974). **El Psicólogo Mexicano Ayer, Hoy y Mañana” Memorias del Primer Congreso de Psicología en México**. UNAM.

Diccionario Espasa Calpe. (1999). tomo 6, Madrid

FAO, 2002 http://www.fao.org/DOCREP/MEETING/004/Y6356s.HTM#P21_2413

Gallaga G. N. (2004)

Gnetza_g@hotmail.com <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/r/rhh1/teorelhum.htm>

García, A.G. y Garrido, M.O. (1995). Retos y Oportunidades para el Psicólogo del Trabajo en el Área de Capacitación Ante el Tratado de Libre Comercio. México: UNAM, Tesis licenciatura.

García (2002) <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/33/elegicarrera.htm>

García V. G., Zayas A. P. (2004)

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/32/hermanas.htm>

Gestiopolis (2004)

www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/r/rhh1/teorelhum.htm

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/32/hermanas.htm>

González M. (2004) <http://www.lettra.org/diarios/tabeco/24.htm>

Gutiérrez, R.E.(1975).Observaciones Sobre los Egresados de Psicología. México: UNAM. Tesis licenciatura.

Gerardo, P. MA. y Mateos, G. L.(1980). Consultaría Externa en Psicología del Trabajo. México: UNAM. Tesis licenciatura.

Grados, E A J. (1988) **Historia de la Psicología del Trabajo en México.** Documento Inédito.

Grados, J. (1989) .La Función del Psicólogo del Trabajo (Investigación curricular). En S. J. Urbina, **El Psicólogo en México.** México: UNAM.

Guía de Carreras.2002.-Publicación de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos.-DGOSE.-UNAM.- México.

Gutiérrez, R. R. (1982). **Enseñanza e Investigación en Psicología.** Vol. VIII No. 1 enero-junio.

Hernández, A. (2004). **Revista Vértigo**, CIESA, 9-02-04
(<http://www.elsiglodetorreon.com.mx/nacional/seccion/nacional/nID/807/>)

Hernández S.R., Fernández C.C., Lucio B. P. (2003). **Metodología de la Investigación.** México. McGRAW-HILL.

Horrocks, J.E. (1986). **Psicología de la Adolescencia.** México: Trillas.

Huerta J. (1974). La **Sociedad Mexicana de Psicología y la Psicología Industrial en México** Memorias del Primer Congreso Mexicano de Psicología, UNAM.

INEGI <http://www.dif.gob.mx/inegi/familia2004.pdf>

INEGI (1993) Encuesta Nacional de Empleo, México, 1993.

<http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/trab-6.htm>

Información Laboral en Links Gubernamentales

http://www.psicolink.com/laboral_instituc.asp#arriba

Landa, G. M. G. (1994). La Difusión Científica de la Psicología del Trabajo en México. México: UNAM. Tesis Licenciatura.

LAS RELACIONES LABORALES.

<http://www.depi.itchiuahua.edu.mx/mirror/itc/academic/maestriaadmon/cursoarh/tomo2/tema2/cap01a.html>

Lavalle, A. M. (1988). Un Acercamiento al Estudio del Campo Laboral del Psicólogo. México: UNAM. Tesis Licenciatura.

Las 500 Empresas más Importantes de México. (1995). **Revista Expansión**, Vol. XXVII No. 672 México.

Legislación Universitaria (2002) UNAM

Litvinoff, y S. (1975). **El Psicólogo y su Profesión**. Buenos Aires: Nueva Profesión.

Loo, M. I. (1988). **El Campo Laboral de la Psicología Industrial Desde la Perspectiva de la Psicología del Trabajo**. México, UNAM: Tesis licenciatura.

Macotela, S. y Espinosa, L. (1978). **Un Estudio Exploratorio Sobre la Imagen del Psicólogo en la Opinión Pública**.- II Congreso Nacional de Psicología.- México UNAM.

Magaña, V.; Cruz M; y Torres, C: (1995). Las Profesiones de Mayor Demanda en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México .Un estudio exploratorio del mercado de trabajo profesionistas.-Trabajo de investigación para el premio de investigación en orientación educativa .México, 1995.

Manual de Procedimiento Metodológica Para el Desarrollo y Normalización de Competencias Laborales. (1999) Preparado por el Equipo Técnico de Trabajo (ETT) Santo Domingo, República Dominicana,

March, J. G. (1961) **Teoría de la Organización**., Barcelona: Ariél.

Martínez, O. y Ramírez, T.-1981. Una aportación al Perfil Profesional del Psicólogo México: UNAM. Tesis de Licenciatura.

Martínez, F.J. (1990). El Campo Profesional del Psicólogo, Análisis Comparativo de los Estudios Realizados Sobre el Perfil del Psicólogo y su Mercado de Trabajo. México: UNAM. Tesis Licenciatura.

Martínez, L.F. (2001), Procesos de Trabajo y sus Efectos en el Trabajador, Aporte al Conocimiento. México: UNAM. Tesis Licenciatura.

Martínez N, (2004) El Universal online. Ciudad de México martes 27 de abril de 2004

Medina S. Cesár, Espinosa E. Monica (2004)

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num8/doc10.htm>

Misión de la educación

<http://www.uaci.mx/icsa/carreras/Educacion/Educacion.htm>

Montiel, L. (1971) Opinión de Cinco Generaciones de Estudiantes de Psicología Respecto a Algunos Aspectos Académicos de la Carrera. México: UNAM. Tesis de Licenciatura,.

Muñoz, R. (1975) Las Funciones de los Responsables de los Recursos Humanos en el Área Metropolitana. México: UNAM. Tesis Licenciatura.

Muñoz, I. (1991). La Planificación de la educación Superior. Conferencia dictada en la ENEP Zaragoza en el Taller de Planeación de las Unidades Multiprofesionales de Atención Integral. Diciembre.

Organización Académica (2002) Facultad de Psicología, Dirección General de Orientación Vocacional. UNAM.

Peimberth, A.F.A. Capacitación para Gobernar. http://www.e-local.gob.mx/wb2/ELOCAL/ELOC_Capacitacion_para_gobernar13

Peniche, L. C. (1989) .Historia de la Psicología del Trabajo en México. En S.J. Urbina. **El Psicólogo en México**. México: UNAM.

Peniche, L. C. (1992). Las Perspectivas de la Psicología del Trabajo en México. En S.J. Urbina. **El Psicólogo en México**. México: UNAM.

Pérez P. R. (2004) **La Concepción del Trabajo, a través de la historia el trabajo ha sido visto desde diversas perspectivas.**

http://www.asimetcapacitacion.cl/concepcion_trabajo.htm

PTO: www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm

Ribes, I. (1974). **El Entrenamiento Académico.** Memorias del Primer Congreso de Psicología. UNAM.

Ribes, I. (1981). Algunas Reflexiones Sociológicas Sobre el Desarrollo de la Psicología en México. En **Revista Mexicana de Psicología**. Vol.1, Núm.1

Rivera, S.R. y Urbina S.J. (1988). **Estadística** básica sobre la formación del psicólogo en México. En S.J. Urbina. **El Psicólogo en México**. México: UNAM.

Rorty, R. (2002). Utopías globales, historia y filosofía. **Ciencia y Cultura**. Núm. 45, Vol 9, marzo-mayo, págs 13-18.

Rojas, S.R. (1971). La Situación Ocupacional de los Egresados de Ciencias Políticas y Sociales. México: UNAM. Tesis Licenciatura.

Ruiz, A. J. L. (1973). Psicología Industrial en el Área Metropolitana. México: UNAM. Tesis de Licenciatura.

Seguridad e higiene en el trabajo

<http://www.mtas.es/insht/monitor/Inicio/PS/i/psi23.pdf>

Sugey T. (2004) sugey_256@hotmail.com

<http://www.gestipolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/desorgsug.htm#TIT>

ULO

Toharía, L. (1983). **El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones**. Madrid: Alianza Universidad.

Trelles A. G. (2004) <http://www.monografias.com/trabajos12/burocra/burocra.shtml>

Tiffin, J. y McCormic, E. (1977). **Psicología Industrial**. México: Diana.

Urbina, S. J. (1989). **El Psicólogo en México**. (Compendio) México UNAM.

Vargas T.R. (2004) <http://www.monografias.com/trabajos/psicosegind/psicosegind.shtml#top>

Valderrama, I. P. (1985) Un esquema para la Historia de la Psicología en México. **Revista Mexicana de Psicología**, Vol. 2, Núm. 1.

Valderrama, I. P., Lavalle, A. I., Hernández, V. J. (1989). Un acercamiento al estudio de la dinámica del campo laboral del Psicólogo recién egresado. En J. Urbina. (Comp.) **El Psicólogo en México**. UNAM.

Villagómez G. J. L. (1975). Historia y Evolución de la Selección Técnica de Personal en México. México: UNAM. Tesis de Licenciatura.

Villoro, L. (1982). **Creer, saber, conocer**, México: Siglo XXI.

Vite, S.P. S. y Valle, G. M. (2003) www.psicol.unam.mx:8082/Profesionales/PsiTrabajo/Diapositiva_5.htm - 26k

9) ¿Cuáles fueron los requisitos que le solicitaron para ocupar el puesto?

10) Tipo de puesto que ocupa _____

11) Profesión del jefe inmediato superior _____

12) Días a la semana que labora _____

13) Horas diarias que labora _____

14) Sueldo que percibe _____

15) Actividades que realiza _____

16) En cuales funciones de la psicología del trabajo interviene directamente en su empleo.

17) Considera que su trabajo es apreciado por sus superiores SI () NO ()

18) Mencione los tres motivos principales que usted cree que son la razón por lo que es o no apreciado su trabajo _____

19) Considera que con la finalización de sus estudios universitarios se capacitó satisfactoriamente. SI () NO ()

20) Si usted tuviera la oportunidad y el poder de decisión, qué modificaciones o cambios introduciría en el plan de estudios de la carrera.

- | | |
|---|-----|
| Aumentar el número de materias teóricas | () |
| Aumentar el número de materias prácticas | () |
| Disminución de la carga de trabajo | () |
| Mayor coherencia en la relación de materias a lo largo del plan de estudios | () |
| Ninguna. El plan de estudios es adecuado. | () |
| Otra. (especifique) | () |

DURANTE SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

21) Cuál fue el promedio general de calificaciones. _____

22) Reprobó usted materias a lo largo de su carrera universitaria SI () NO ()

23) Cuantas: 1 () 1 a 3 () 3 a 6 () más de 6 ()

24) Estudió usted sistemáticamente todos los días SI () NO ()

25) Contó usted con algún lugar personal en casa para preparar sus clases:

SI () NO ()

26) Actualmente toma usted algún curso:

SI () NO ()

27) Compra usted libros con frecuencia (mínimo un libro cada dos meses)

SI () NO ()

28) Que tipo de libros:

Textos en relación con la practica profesional ()

“best séller” ()

Ensayos políticos, filosóficos, económicos... ()

Novelas de aventuras, policiacas, etc. ()

Literatura latinoamericana ()

Otros (especifique) _____

29) Cuándo eligió la carrera que iba a seguir en la Universidad (en que etapa de escolaridad)

Estaba decidido desde que entre a la secundaria ()

Lo decidí en el transcurso de mis estudios en secundaria ()

Lo decidí durante mis estudios de bachillerato ()

30) Con qué tipo de información contaba acerca de la profesión:

La que se maneja entre los compañeros y amigos ()

Alguien de la familia estaba en la profesión ()

Consulta con orientadores vocacionales o profesionales ()

Búsqueda personal en documentos, folletos y guías ()

Medios de información masiva radio, TV, cine, etc. ()

Otro (especifique) _____

31) Después de inscribirse en la Universidad, ¿pensó alguna vez en cambiar de carrera?

SI () NO ()

32) En qué momento (indique el semestre) _____

33) Si cambió de carrera diga por qué se decidió a hacerlo:

Comprendí que la profesión no prometía un futuro acorde a mis aspiraciones ()

No soporte el ritmo de trabajo ()

Reconocí que me equivoque en mi elección ()

Me desagradó el ambiente de la profesión (compañeros, instalaciones, prácticas.) ()

Otra (especifique) _____

34) Si no se decidió a cambiar, qué causa se lo impidió

Ya había realizado mucho esfuerzo e inversión de tiempo ()

Mi familia se opuso ()

Proporcionaba buenas perspectivas de trabajo ()

Otra (especifique) _____

35) Por qué eligió el área de psicología del trabajo _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 2

Proporción de hombres y mujeres egresados de la carrera de Psicología de las generaciones 1991 a 1995.

Año	Total de egresados	Hombres	%	Mujeres	%
1991	516	98	18.99	418	81
1992	477	96	20.12	381	79.87
1993	443	78	17.60	366	82.61
1994	518	99	19.11	419	80.88
1995	531	102	19.20	429	80.70
		\bar{X}	19%		81%

Fuente: Agenda Estadística, UNAM

ANEXO 3

GLOSARIO:

Absentismo. Abstención deliberada de acudir al trabajo. Costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes propios a un cargo.

Capacitación. Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo. Capacitar es un proceso de aprendizaje interactivo que permite a las personas adquirir conocimientos teóricos y práctico, desarrollar habilidades y aptitudes del individuo.

Cibernética. Estudio de las analogías entre los sistemas de control y comunicación de los seres vivos y los de las máquinas; en particular, el de las aplicaciones de los mecanismos de regulación biológica a la tecnológica.

Consultor. Persona experta en una materia sobre la que asesora profesionalmente. Su papel fundamental es brindar asesoramiento con responsabilidad respecto de la calidad e integridad de su consejo, por lo cual el consultor deberá tener la capacidad de dar el consejo adecuado, de manera adecuada y en el momento apropiado.

Contingencia. Significa algo incierto o eventual, que bien puede suceder o no. Se refiere a una proposición cuya verdad o falsedad solamente puede conocerse por la experiencia o por la evidencia y no por la razón

Competencia Laboral. Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Desarrollo Profesional: Proceso formativo destinado a desarrollar y perfeccionar al individuo para su crecimiento laboral en la evolución de su carrera profesional y en orden a estimular su eficiencia y productividad en el puesto de trabajo.

Desempleado. Que se encuentra sin actividad laboral forzosamente, que no disponga de empleo; ni ajeno ni por cuenta propia, que no tenga trabajo, el que esta disponible para trabajar y esta realizando acciones concretas para lograr trabajo.

Eficiencia Terminal. Es la relación cuantitativa entre los alumnos que ingresan y los que egresan de una determinada cohorte. Se determina al dividir el total de alumnos que se inscribieron al primer semestre y los que concluyen los estudios en el periodo establecido en el plan es estudios.

Egresado. Es el alumno que habiendo aprobado y acreditado todas las asignaturas de un plan de estudios, se hace acreedor al certificado correspondiente.

Egresado Titulado. Es el que ha presentado un examen profesional y ha obtenido el título correspondiente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos fijados por la institución en la que realizó sus estudios.

Empresa.- Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.

Ergonomía.- Estudio de datos biológicos y tecnológicos aplicados a problemas de mutua adaptación entre el hombre y la máquina. Una tecnología de aplicación práctica e interdisciplinaria, fundamentada en investigaciones científicas, que tiene como objetivo la optimización integral de Sistemas Hombres-Máquinas, los que estarán siempre compuestos por uno o más seres humanos cumpliendo una tarea cualquiera con ayuda de una o más "máquinas" (definimos con ese término

genérico a todo tipo de herramientas, máquinas industriales propiamente dichas, vehículos, computadoras, electrodomésticos, etc.).

Estandarizar. Tipificar, ajustar a un tipo, modelo o norma.

Habilidad. Capacidad de actuar que se desarrolla gracias al aprendizaje, ejercicio y experiencia.

Informática. Conjunto de conocimientos científicos y técnicas, que hacen posible el tratamiento informático de la información por medio de computadoras. Podemos entender el concepto de informática como aquella ciencia encargada de estudiar los ordenadores o computadoras, y su capacidad para procesar y almacenar información y datos.

Mercado de trabajo. Estado de evolución de la oferta y la demanda en un sector económico dado.

Motivación.- Proceso interno que activa, guía y mantiene la conducta en el tiempo. Ensayo mental preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia. La necesidad se convierte en un motivo cuando alcanza un nivel adecuado de intensidad

Organización.- Asociación de personas reguladas por un conjunto de normas en función de determinados fines. La organización es una unidad social coordinada, consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes. Según esta definición, las empresas productoras y de servicios son organizaciones,

Psicodiagnóstico. Conocer la naturaleza de una enfermedad psicológica mediante la observación de sus signos y síntomas.

Psicoclínico. Estudio de la relación entre las variables psicológicas y la salud, refleja la idea de que mente y cuerpo son ambos determinantes importantes de la salud y la enfermedad.

Psicodinámico. Un sistema psicológico que trata de explicar la conducta por motivaciones e impulsos.

Psicometría. Medición de cualquier componente psíquico. Disciplina implicada directamente en la medición psicológica, con una doble vertiente: teórica: supone la fundamentación teórica de la medida, práctica: supone la construcción, evaluación y aplicación de instrumentos de medida para evaluar o medir las características psicológicas de interés, la psicometría permite justificar y obtener medidas de variables psicológicas.

Psicotécnica. Rama de la Psicología, que con fines de selección y orientación tiene por objeto explorar y clasificar las aptitudes de los individuos mediante pruebas adecuadas.

Subempleo. Emplear a alguien en un cargo o puesto inferior al que su capacidad le permitiría desempeñar. Existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible

Test. Prueba diseñada específicamente para medir aptitudes, conocimientos, capacidades, personalidad, y, en general cualquier aspecto psíquico. Podemos considerar el test como un reactivo que, aplicado a un sujeto, revela y da testimonio del tipo o grado de su aptitud, de su forma de ser o del grado de instrucción que posee. Estos reactivos o tests constan de preguntas, tareas, estímulos, situaciones, etc, que intentan poner de relieve una "muestra" de las conductas del sujeto, representativa de la característica que se quiere apreciar o medir.

Trabajador. El que tiene una ocupación remunerada en una empresa, institución etcétera, ejercen una actividad laboral a tiempo completo; ejercen una actividad laboral a tiempo parcial, siempre que ésta sea un trabajo verdadero y efectivo y no una actividad de poca dedicación o una ocupación secundaria.

Trabajo. Constituye una actividad humana orientada a la realización de actividades que satisfacen necesidades. Puede ser realizado bajo diferentes contextos sociales, uno de los cuales es el sistema asalariado característico de las sociedades capitalistas es también una forma de realización personal, de reafirmación de la propia personalidad e incluso mecanismo de interrelación con otras personas.