



# UNIVERSIDAD SALESIANA

---

## ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

### “APORTACIONES DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DE LA UNISAL EN LA CAPACITACIÓN DE EMPRESAS MEXICANAS”

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**L I C E N C I A D A      E N      P S I C O L O G Í A**

P R E S E N T A :

**BEATRIZ      NAIBI      LEÓN      RAMOS**

DIRECTORA DE TESIS: LIC. MARTHA LAURA JIMÉNEZ MONROY

MÉXICO, D. F.

JUNIO 2011



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

**A**gradezco a Dios, origen, motor y destino de mi vida. A su madre María por ser ejemplo de valentía y fortaleza. A Don Bosco por protegerme en mis horas escolares.

Agradezco a mi familia, a ti Papá porque desde el Cielo me cuidas y me enfrentas al legado de una vida con sentido de servicio hacia el otro; a ti Hermano porque fuiste y eres un ángel que me enseñó a amar la vida silenciosa, en oscuridad y en soledad, por más dura que fuera, ¡amar la vida!; a ti Mamá por mantener mis pies sobre la tierra, mis manos en el trabajo y mis ojos en los sueños que quiera construir.

Agradezco a mi esposo, Rafael, gracias por el amor que decidimos construir en el día a día, gracias por apoyarme, escucharme, soportarme y motivarme a alcanzar todos los sueños que a diario comparto contigo.

Agradezco a mis hijas, Michelle y Montserrat, ser su mamá es un honor que me impulsa a dar siempre lo mejor y convertirme en el ejemplo de vida que merecen.

Agradezco a mis maestros de la Universidad Salesiana, a todos y cada uno de ellos, gracias por su tiempo, su escucha, su paciencia y su empeño, gracias por todos sus esfuerzos en mi formación como Psicóloga. Espero retribuir todo lo recibido de ustedes como un eco en bien de aquellos que necesiten de mi labor.

Agradezco especialmente a mis profesores Martha Laura Jiménez y Emiliano Lezama por apoyarme en el cierre de esta etapa y en la elaboración de este trabajo, así como a todos los que hicieron posible el Taller de Titulación.

Agradezco a la Universidad Salesiana y a todo su personal por ser siempre en su labor y hacia todos sus estudiantes **Buenos cristianos y honestos ciudadanos.**

**¡ G r a c i a s !**

## **DEDICATORIAS**

**A** mi madre, a mi esposo y a mis hijas por su apoyo, por su aliento y por su motivación. A mi padre y a mi hermano con los que me queda la deuda de celebrar el cierre de este ciclo, en este espacio no se puede, sé que llegará el día en que lo haremos.

A todos aquellos a los que nos apasiona el fenómeno del hombre en el trabajo, los que creemos que ningún individuo es un ser terminado y que, en cualquier empresa, la capacitación motivará el crecimiento continuo.

A todos los estudiantes de la Universidad Salesiana, a quienes me gustaría con este trabajo compartir el orgullo de formar parte de esta institución y la responsabilidad que tenemos por representarla.

## **INDICE**

INTRODUCCIÓN.....	i
<b>CAPÍTULO I. OBJETO Y MÉTODOS DE LA PSICOLOGÍA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes de la Psicología científica.....	1
1.2 Evolución de la Psicología como disciplina científica .....	5
1.3 La Psicología como disciplina profesional .....	7
<b>CAPÍTULO II. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>10</b>
2.1 Definición de Psicología organizacional.....	10
2.2 Historia de la Psicología organizacional.....	11
2.3 La Psicología organizacional en México .....	14
2.4 Las aportaciones del Psicólogo organizacional a las empresas.....	19
<b>CAPÍTULO III. CAPACITACIÓN EMPRESARIAL.....</b>	<b>22</b>
3.1 Definición de Capacitación .....	22
3.2 Antecedentes históricos de la Capacitación de empresas.....	24
3.3 Marco legal de la Capacitación en México .....	26
3.4 El proceso de la Capacitación de empresas. ....	28
3.4.1 Planeación de la Capacitación.....	28
3.4.2 Organización de la Capacitación.....	29
3.4.3 Ejecución de la Capacitación.....	29
3.4.4 Evaluación de la Capacitación.....	30
3.5 Perfil del Capacitador de empresas.....	31
3.6 La Capacitación de empresas en la Organizaciones Mexicanas.....	43

<i>CAPÍTULO IV. PERFIL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SALESIANA.....</i>	<i>46</i>
4.1 <i>Perfil del Egresado de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. ....</i>	<i>47</i>
4.2 <i>El perfil del estudiante de la Universidad Salesiana .....</i>	<i>48</i>
4.2.1 <i>Fundadores Salesianos.....</i>	<i>48</i>
4.2.2 <i>Sistema Preventivo de Don Bosco.....</i>	<i>49</i>
<i>CONCLUSIONES .....</i>	<i>52</i>
<i>BIBLIOGRAFÍA .....</i>	<i>62</i>

## **RESUMEN**

Tomando en cuenta que el egresado de la carrera de Psicología que quiera laborar en el área de Capacitación de empresas se enfrenta, al salir de la Universidad, a una economía mexicana caracterizada por altos niveles de desempleo y subempleo, estándares cada vez más elevados de competitividad global y al desarrollo acelerado de la tecnología se considera importante responder la siguiente pregunta de investigación: ***¿Es el Psicólogo Organizacional egresado de la Universidad Salesiana apto para desempeñar las tareas que exige el puesto de Capacitador en las organizaciones mexicanas?***, para ello se realiza una revisión documental sobre aquellos aspectos que den pie a la resolución de tal cuestionamiento.

Mediante el análisis de las demandas de la empresa mexicana en el caso particular del área de capacitación y la construcción y análisis del perfil del egresado de Psicología Organizacional de la Universidad se concluye que el egresado de la Escuela de Psicología de la Universidad Salesiana es apto para desempeñar las tareas que el área de Capacitación de personal requiere.

## **INTRODUCCIÓN**

Al egresar de las Universidades los estudiantes se enfrentarán las demandas de un mercado laboral particular. En México, la situación económica, social y educativa han influido sobre la construcción y desarrollo de las empresas donde dichos estudiantes Universitarios se desarrollarán profesionalmente. Quien egresa de la carrera de Psicología y especializado en Psicología Organizacional y quiera laborar en el área de Capacitación de empresas se enfrenta al salir de la Universidad a una economía mexicana caracterizada por altos niveles de desempleo y subempleo, estándares cada vez más elevados de competitividad global y al desarrollo acelerado de la tecnología.

El egresado de las Universidades, en particular de la Universidad Salesiana con el interés de desarrollo en el área de Capacitación, valora los aportes que a su formación profesional fueron otorgados por la Escuela de Psicología de la UNISAL, y si estos, coadyuvaron en el desarrollo de tal perfil profesional como responsable del área de Capacitación.

El presente trabajo se apoya en la investigación de tipo documental para responder a la siguiente pregunta de investigación:

***¿Es el Psicólogo Organizacional egresado de la Universidad Salesiana apto para desempeñar las tareas que exige el puesto de Capacitador en las organizaciones mexicanas?***

La consecución del objetivo se llevará a cabo a partir de la resolución de los siguientes cuestionamientos particulares:

- Cuáles son los aportes de la Psicología Organizacional en México, y específicamente que características tiene la Capacitación de personal en la empresa mexicana.
- Qué requieren las empresas mexicanas del Capacitador y si el egresado de Psicología Organizacional de la Universidad Salesiana puede cumplir con tales demandas.



- Qué situación laboral enfrentan los estudiantes universitarios egresados de Psicología Organizacional de la Universidad Salesiana que deseen insertarse en el área de Capacitación.
- Qué aportes dan los parámetros académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México y la identidad Salesiana en la formación del Psicólogo Organizacional egresado de la Universidad Salesiana.
- Con qué herramientas cuenta la Universidad Salesiana para que sus egresados se inserten de manera efectiva en el área de Capacitación empresarial.

Fruto de esta revisión documental se plantea y lleva a cabo la elaboración del perfil del egresado de la Licenciatura en Psicología, especializados en el área de la Psicología Organizacional de la Universidad Salesiana.

Para realizar la revisión documental que permitiría desechar o aceptar la pregunta de investigación, la presente tesis se divide en cinco capítulos. En el primer capítulo se demuestra el carácter interdisciplinario sustentado en las múltiples teorías y escuelas de origen de la Psicología como ciencia, lo que también aporta dichas características a la Capacitación de empresas como área de administración de personal y como objeto de estudio de la Psicología Organizacional.

En el segundo capítulo se definen y se analizan los antecedentes históricos de la Psicología Organizacional, así como los aportes de cuatro Psicólogos Organizacionales seleccionados por la suma e importancia de sus investigaciones a la Psicología Organizacional Mexicana, al término de éste capítulo se estudian las aportaciones que el Psicólogo organizacional infunde en las empresas donde labora.

En el tercer capítulo se aborda con mayor profundidad una de las áreas de interés de este trabajo: la Capacitación empresarial, se realiza el análisis de tres definiciones de distintos autores americanos, de los antecedentes históricos de la

Capacitación, del marco legal sobre el que se sustenta la Capacitación en la empresa mexicana, se estudia el proceso de la Capacitación en las empresas, así como se examina un perfil de capacitación realizado por un psicólogo Organizacional mexicano que puede ser adaptable para la mayoría de empresas mexicanas, finalizando con un análisis de la situación que enfrenta la Capacitación en México como actividad empresarial inmersa en un esquema económico y laboral específico.

Con la finalidad de construir un perfil de egreso de la Universidad Salesiana para el Psicólogo Organizacional que se forma en ésta institución con miras a evaluar las contribuciones que dicho egresado pudiera hacer en el área de Capacitación, en el capítulo cuarto se revisa el perfil de egreso de la Universidad Nacional Autónoma de México, institución que hace oficiales los planes de estudio que la UNISAL ofrece para la Licenciatura en Psicología, igualmente, se consideran los aportes de la familia Salesiana a la UNISAL, pues esta es en origen la responsable de la identidad y es marco de referencia para los valores que infunde en su alumnado.

Finalmente, en el quinto capítulo se construyen las conclusiones fruto del análisis de la revisión documental realizada para la elaboración de esta tesis, y se analiza si se cumple la pregunta de investigación planteada al principio de la misma.

# **CAPÍTULO I.**

## **OBJETO Y MÉTODOS DE LA PSICOLOGÍA**

En este capítulo se analizan los eventos que en la historia llevaron al nacimiento de la psicología, desde sus antecedentes filosóficos o aportaciones teóricas hasta el momento en que se acercó a las ciencias al ser expuesta a un método de análisis y estudio perteneciente al método científico.

Igualmente, se estudian los elementos que llevaron a la psicología para que desde la conformación de sus conceptos se hiciera aplicable a los problemas cotidianos que se presentan en el devenir del hombre integrado en la sociedad, hablando pues de la construcción de la psicología aplicada.

### *1.1 Antecedentes de la Psicología científica*

La psicología como ciencia desde sus orígenes se ha caracterizado por parecer dividida en múltiples sistemas, escuelas, teorías, hipótesis, orientaciones y por ende campos de aplicación<sup>1</sup>. Para entender sobre la naturaleza de ésta ciencia muy particular, es necesario indagar en su historia, en específico en la conformación de su objeto de estudio. Desde el animismo hasta la Edad Renacentista definiremos las teorías que sobre el alma tienen diversos pensadores.

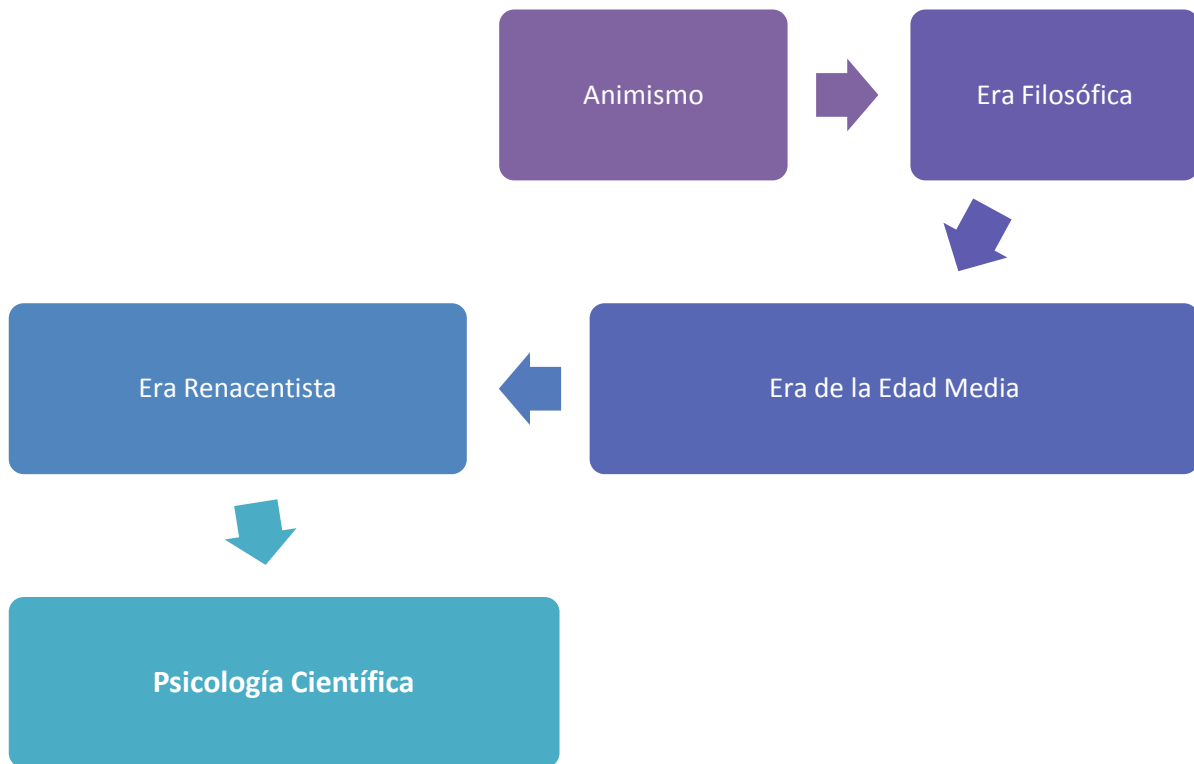
A partir del estudio de Mueller (1966) y Leahey (2005), se presenta la siguiente clasificación de las etapas principales de los antecedentes de la psicología. El animismo, la era filosófica, la era de la edad media, la era renacentista y el preámbulo a la psicología científica como característica general tienen el

---

<sup>1</sup> Arruda, A. (2005 Noviembre - Diciembre). *La psicología vista por un antropólogo de las ciencias: un saber entre el cielo de los conceptos científicos y el torbellino de las prácticas sociales*. AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana. 2 p.

posicionamiento del alma como objeto de estudio, es por ello que se hará un análisis del concepto del alma a través de cada era.

Cuadro 1. Etapas de los Antecedentes de la Psicología



El principio general del animismo es la creencia en la existencia de una fuerza vital sustancial presente en todos los seres animados, la humanidad desde sus orígenes se ha caracterizado por su actitud animista, atribuyendo sus éxitos y fracasos a poderes misteriosos, esa fuerza misteriosa puede distinguirse como una aproximación al alma. Las imágenes del alma casi siempre se conciben más pálidas o tenues que el cuerpo, algo volátil, los griegos primitivos la representaban en las

decoraciones de sus vasos como una mariposa. Esto se confirma en su lenguaje pues la palabra *psiqué* se utiliza lo mismo para designar a la mariposa y al alma<sup>2</sup>. El alma será poseedora de una carga religiosa, percibiéndose como algo divino, imperecedero e inmortal.<sup>3</sup> En los textos de Homero la *psiqué* es aquello que cuando permanece en el cuerpo hace posible la vida, ya que cuando sale de éste y emprende un viaje sin retorno se produce la muerte, el alma o *psiqué* puede abandonar el cuerpo no sólo durante la muerte, también lo hacía en los desmayos, sueños o pérdida de la conciencia<sup>4</sup>, es esta capacidad de ser “libre” y viajar lo que apuntalaba a su percepción de volátil.

La Psicología filosófica tiene como principales aportaciones las de tres filósofos: Sócrates, Platón y Aristóteles. Sócrates y Platón representan la llamada filosofía moral. Sócrates estudia el concepto del alma como motor de vida de los Jonios y le añade el valor de la razón y el carácter moral<sup>5</sup>. Sócrates se centraba en el estudio de la virtud y su discípulo Platón dirigió su atención al origen del conocimiento<sup>6</sup>, ambos retomaron al hombre como objeto de estudio y análisis aunque a Platón le importaba más el alma, que a su maestro Sócrates. Durante su juventud Platón afirmaba en sus discursos que el alma era aprisionada por el cuerpo, ya en la madurez, considera que el alma y cuerpo pueden ser complementarios<sup>7</sup>, para éste filósofo el alma era el verdadero yo del ser humano, con características espirituales e inmortales<sup>8</sup>.

En Aristóteles se estudia con más profundidad y método al alma, colocándola como un objeto más concreto de estudio, éste filósofo propone que el alma es aquello que diferencia la naturaleza de un ser vivo, distingue tres niveles de alma: la vegetativa,

---

<sup>2</sup> Mueller F. (1966). *Historia de la psicología de la antigüedad hasta nuestros días*. (2ª. ed.) México: Fondo de Cultura Económica. 13 – 14 pp.

<sup>3</sup> García, J. (2008). *Manuel Riquelme y la historia de la psicología*. Fundamentos en Humanidades, (2), 33 p.

<sup>4</sup> Bremmer, J (2002). *El concepto del alma en la antigua Grecia*. Madrid: Siruela. 23-25 pp.

<sup>5</sup> Vargas-Mendoza, J. E. (2007) *El conductismo en la historia de la psicología*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. 7 p.

<sup>6</sup> Leahey, T. (2005). *Historia de la Psicología*. (6ª. ed.) Madrid: Pearson educación. 47 p.

<sup>7</sup> García, J. (2008). *op. cit.* 35 p.

<sup>8</sup> García, C. (2004) *Cuerpo y alma. De Homero a Platón*. *Bitarte: revista cuatrimestral de humanidades*. (32), 47-61 pp.

la sensitiva y la racional, cada uno de los niveles presenta diferentes facultades o funciones<sup>9</sup>. En Aristóteles, alma y cuerpo adquieren un claro componente de colaboración, el alma no es concebida como aquello encerrado en un cuerpo, más bien el alma será lo que ayuda al cuerpo a armonizar sus funciones vitales, será el alma causa y principio del cuerpo vivo. Aristóteles define al alma como "la entelequia primera de un cuerpo natural que tiene la vida en potencia"<sup>10</sup>, que puede ser entendido como la existencia primera o principio de vida del cuerpo vital.

Por otra parte, la "Psicología" de la edad Media tiene como línea principal de estudio las facultades del alma. Ya en la edad media los filósofos cristianos practicaban la psicología introspectiva estudiando el alma del hombre como medio para llegar a Dios. San Agustín como uno de los principales representantes retoma los textos de Platón acerca del alma. Para San Agustín el alma tenía una dignidad superior a la del cuerpo<sup>11</sup> y se manifestaba en grados, primero, como principio vital, el segundo grado era el del alma sensitiva y el tercer grado el alma pensante y razonable propia del hombre. Otro autor medieval importante para el estudio del alma es Santo Tomás de Aquino, quién diferencia entre el alma vegetativa y el alma sensitiva con relación al alma humana, dice que su naturaleza es diferente, que posee una potencia intelectual que logra alcanzar el conocimiento<sup>12</sup>.

Durante el Renacimiento se populariza la idea de que todas las cosas del universo están interrelacionadas según sus analogías, en el centro de esta red ordenada de analogías se encuentra al hombre, su cuerpo es un modelo en miniatura del mundo físico y su alma del mundo invisible. Al término de esta etapa se tomaron caminos de pensamiento totalmente distintos, ya no era el hombre el centro de la creación, y la naturaleza para investigarse debe echar mano de experimentos y explicada mecánicamente, tal como lo proponía Sir Francis Bacon<sup>13</sup>. Para él existe una

---

<sup>9</sup> Leahey, T. (2005). *op. cit.* 59-61 pp.

<sup>10</sup> Mueller F. (1966). *op. cit.* 13 – 14 pp.

<sup>11</sup> Vargas-Mendoza, J. E. (2007) *op. cit.* 12 p.

<sup>12</sup> Mueller F. (1966 *op. cit.* 118 – 119, 126- 127 pp.

<sup>13</sup> Leahey, T. (2005). *op. cit.* 103-107 pp.

división entre dos tipos de alma, el alma espiritual cuyo origen era divino y el alma sensible que poseen el hombre y los otros animales, este autor centraba sus esfuerzos por investigar aquellos agentes que influyen sobre el alma y la manejan, agentes como el hábito, la educación, la amistad, la alabanza, la reputación y las leyes por citar algunos<sup>14</sup>.

## *1.2 Evolución de la Psicología como disciplina científica*

Desde que el hombre mostró un afán por conocer el cosmos y la naturaleza se ha construido el conocimiento científico. El impacto generado por las teorías evolucionistas y el desarrollo de la física y la química a finales del siglo XIX colocaron a las ciencias naturales como un modelo preponderante de lo que la ciencia es.

Realmente no podemos hablar de una ciencia abstracta, más bien hablaremos de una variedad de disciplinas científicas que son diferentes entre sí tanto se encuentre diversidad entre ellas según las actividades que realizan, el enfoque con el que estudian su objeto y la particularidad de este objeto de estudio. Estas múltiples disciplinas científicas se resumen como actividades concretas de un grupo de personas donde mediante el uso del pensamiento y método generan lo que se le conoce como ciencia<sup>15</sup>.

La psicología evolucionó cuando sus conocimientos puramente racionales y allegados más a la filosofía, se analizaron bajo la experimentación y la comparación de sus resultados con la realidad<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Mueller F. (1966). *op. cit.* 184 p.

<sup>15</sup> Bobadilla, L (2010). Ciencia, científicismo y psicología científica. Una evaluación crítica de la historia y epistemología en la construcción de la psicología como ciencia. Revista electrónica psicología científica. Disponible: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-446-1-ciencia-cientificismo-y-psicologia-cientifica-una-evaluacion.html>

<sup>16</sup> Arana, J. (2006 Enero- Junio) El concepto de psicología. Entre la diversidad conceptual y la conveniencia de unificación. Apreciaciones desde la epistemología. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. Universidad Intercontinental. 8(1), 116 p.

La psicología se consideró como una disciplina científica al cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Delimitación y definición del objeto de conocimiento.
- b) Desarrollo de los cuerpos teórico y metodológico.
- c) Investigación y generación de conocimiento científico<sup>17</sup>.

Los antecedentes de la psicología científica se atribuyen a Wilhelm Wundt considerado el fundador de la psicología moderna al establecer en Leipzig, Alemania el primer laboratorio de investigación dedicado exclusivamente al análisis de problemas psicológicos (1879)<sup>18</sup> y aportar la primera definición de psicología científica en su obra *Fundamentos de psicología fisiológica* (1873). Wundt propone una alianza entre la ciencia psicológica y la fisiología, la unión entre ambas ciencias permite retomar los conceptos y teorías de la fisiología y aplicarlos a la psicología, así como explicar los procesos mentales y la conducta a partir de causas fisiológicas.

Este autor propone dos métodos de investigación para la psicología, el primero es la observación psicológica y la experimentación, la experimentación fue el método más útil para la psicología científica donde se recreaba la misma experiencia para varios observadores<sup>19</sup>.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX surge un movimiento llamado cientificismo en el que se da a la ciencia un valor preponderante. Durante ésta época la psicología tomo rumbos muy opuestos a los iniciados en el laboratorio de Wundt. El objeto de estudio de la psicología sería, en lugar de la psiqué, la conducta humana más propensa a la medición y a la investigación mediante el método científico<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Piña, J (2010 Julio – Diciembre). *El rol del psicólogo en el ámbito de la salud: de las funciones a las competencias profesionales*. *Enseñanza e Investigación en psicología*. 15(2),234 p.

<sup>18</sup> Geldard F. (1968). *Fundamentos de psicología*. México: Trillas. 23 p.

<sup>19</sup> Leahey, T. (2005). *op. cit.* 217- 221 pp.

<sup>20</sup> Bobadilla, L (2010). *op. cit.*



A partir de ésta época muchas revoluciones han modificado los sistemas de análisis y los conceptos teóricos ya establecidos, como estandartes de estas revoluciones se encuentran la conductista, la de las teorías freudianas y las de la Gestalt por citar las principales<sup>21</sup>.

Las modificaciones sufridas por el objeto de estudio de la psicología desde los primeros antecedentes hasta nuestros días, aún y con variaciones, lo podemos definir como el estudio del individuo en su conducta así como su interacción con su ambiente físico, consigo mismo y con la sociedad<sup>22</sup>. Sin embargo, pareciera que a lo largo de estos periodos de historia el objeto de estudio se ha contagiado de la diversidad como diversidad de pensamientos existen, se habla de que el objeto de estudio es la conducta, otros autores dicen que es la conciencia, lo inconsciente, el estudio de las cogniciones, el hombre como ser total, etc.<sup>23</sup>

Al hablar de psicología como disciplina científica colocamos a ésta en el ámbito de la aplicación, tomando en cuenta que ciencia no es una actividad de observación pasiva o de conocimiento abstracto, implica que conociendo el fenómeno estudiado o analizado se pueda lidiar con él e influirlo<sup>24</sup>.

### *1.3 La Psicología como disciplina profesional*

Por servir a las necesidades de la sociedad y porque los conocimientos y técnicas derivados de su estudio pueden enseñarse a nuevos miembros de un gremio

---

<sup>21</sup> Mueller F. (1966). *op. cit.* 390 – 391 pp.

<sup>22</sup> Carpio-Ramírez, C. (2007 Enero - Junio) *Aprendizaje de competencias profesionales en psicología: un modelo para la planeación curricular en la educación superior. Enseñanza e investigación en Psicología.* 12(1), 29 p.

<sup>23</sup> Arana, J. (2006 Enero- Junio). *op. cit.*, 123 p.

<sup>24</sup> Cortés-Patiño, D. (2010.) *Sobre la ruptura entre ciencia y tecnología en psicología.* *Revista Colombiana de Psicología* (19), 134 p.

cumpléndose estos objetivos, la psicología pudo ser considerada una disciplina profesional<sup>25</sup>.

La psicología científica o psicología básica es aquella donde convergen las investigaciones científicas que sobre el objeto de la ciencia psicológica se realizan. Las teorías y conceptos conformados durante tales investigaciones serán puestos en práctica al tratar de encontrar la solución a problemas del comportamiento humano casi de manera inmediata y podrán hacerlo las mismas personas investigadoras que llegaron a ellas, este esfuerzo será campo de la psicología aplicada.

Por esta razón es a veces inútil establecer una diferenciación clara entre psicología científica y psicología aplicada, sin embargo desde la formación del psicólogo en la Universidad y con fines prácticas esta diferenciación se transmite a los estudiantes desde los primeros semestres, cuando se estudian y analizan las principales escuelas y antecedentes de la psicología, hasta los últimos semestres de formación académica donde en muchas Universidades los estudiantes tendrán que elegir de entre varias opciones la psicología aplicada que más le interese teniendo como ejemplos: la psicología clínica, la psicología educativa y la psicología organizacional<sup>26</sup>.

Los antecedentes de la psicología aplicada van de la mano con los de la psicología básica o científica, ya que las investigaciones hechas por los primeros investigadores en psicología como Wundt y Fechner tenían por objeto resolver algún problema práctico, Wundt, al proclamar la introspección como método de análisis para la mente humana, dirigió sus esfuerzos al estudio controlado de un sujeto pretendiendo

---

<sup>25</sup> Macotela, S. (2007 Enero - Junio). Replanteando la formación de psicólogos: Un análisis de problemas y algunas alternativas de solución. *Revista de enseñanza e investigación en Psicología. Universidad Veracruzana*. 12(1), 8 p.

<sup>26</sup> Arana, J. (2006 Enero- Junio). *op. cit.*, 111 – 116 pp.

replicar las experiencias obtenidas con otros individuos hasta llegar a la aplicación generalizada en una población<sup>27</sup>.

La psicología tiene aplicaciones casi en todos los ámbitos en los que el hombre se desarrolla. Entre los primeros y más importantes campos de aplicación tenemos a las ya mencionadas psicología clínica, psicología educativa y psicología organizacional, además de la psicología del deporte, la psicología judicial o penal, experimental, fisiológica, animal, diferencial, infantil, genética de la adolescencia, de la madurez, geriátrica, social, comunitaria, etc.

Por ser motivo de ésta tesis en el siguiente capítulo ahondaremos en el estudio de la psicología organizacional.

---

<sup>27</sup> Arias, M. (2000). *Psicología básica, psicología aplicada y metodología de investigación: El caso paradigmático del análisis experimental y aplicado del comportamiento*. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 32(2), 281 p.

## **CAPÍTULO II.**

### **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Este capítulo pretende establecer una definición sobre lo que la psicología organizacional abarca, así como la revisión de los antecedentes históricos de ésta psicología en el mundo y su desarrollo particular en México, haciendo hincapié en las aportaciones principales para su conformación.

Así mismo se hace un análisis de las principales funciones que el psicólogo tendrá que llevar a cabo durante su estancia en la empresa y qué características tiene por su formación el estudiante egresado de la licenciatura en psicología de la Universidad Salesiana que desea incursionar en el campo de la psicología aplicada a las organizaciones.

#### *2.1 Definición de Psicología organizacional*

La psicología ha encontrado como campo fructífero de aplicación el ambiente organizacional, también definido como ámbito laboral o industrial.

A fin de entender lo que la Psicología organizacional es, estudiaremos el concepto de organización. Una de las definiciones más empleadas de organización es aquella que la describe como “unidad social conscientemente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funcionan de manera continua para alcanzar una meta o un conjunto de metas comunes”<sup>28</sup>.

La psicología organizacional es el estudio del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y la industria, según Furnham (2001) este estudio incluye el análisis del proceso en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma

---

<sup>28</sup> Robbins, S. (1997) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall. 5p.

en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes.

La psicología organizacional podrá ser considerada como una tecnología y una ciencia aplicada en la que se utilizan los descubrimientos de la ciencia psicológica en pos de mejorar la eficacia en las organizaciones<sup>29</sup>.

## 2.2 Historia de la Psicología organizacional

Según la revisión de McCarthy's y Koppes los antecedentes de la psicología organizacional se remontan a la fundación de la primera escuela de Management profesional en 1881 en la Universidad de Pennsylvania. Luego en 1883 Frederick W. Taylor desarrolla el concepto de *scientific management* a partir de los experimentos realizados en la Planta de Midvale and Bethlehem Steel<sup>30</sup>. Los resultados de sus investigaciones fueron convincentes para los dueños de grandes fábricas, como ejemplo estuvo la aplicación de Ford de los principios tayloristas para su producción en serie. Taylor intentaba generar “una revolución mental tanto en los trabajadores como en la administración al definir lineamientos claros para mejorar la producción”<sup>31</sup>.

El principio formal que sobre psicología organizacional se tiene lo podemos encontrar en 1913, fecha de publicación del libro “Psicología y eficiencia Industrial” de Hugo Munsterberg. En este libro se analizaban los aspectos que dirigen a la industria hacia la eficiencia, definiéndola como el rendimiento o productividad en función de la contribución o el esfuerzo.

---

<sup>29</sup> Aguilar-Morales, J. (2010). La enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales en México: Análisis de los contenidos curriculares. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. 6(1), 58 p.

<sup>30</sup> *Ibíd.*, 59 p.

<sup>31</sup> Robbins, S. (1997). *op. cit.* 3p.

Durante la Primera Guerra Mundial la principal aportación de la psicología fue el interés por la selección y colocación del personal del ejército <sup>32</sup>. Estas investigaciones en Estados Unidos fueron respaldadas por la organización de los psicólogos en la American Psychological Association (APA), su presidente Robert M. Yerkes, alumno de Munsterberg, se interesó en el empleo de las pruebas de inteligencia para evaluar a los nuevos reclutas y clasificarlos según su edad mental. Otras aportaciones las encontramos en los estudios realizados por Walter Dill Scott, psicólogo opositor a Yerkes quien consideraba superfluo evaluar la inteligencia de los reclutas, desarrolló un sistema de administración y clasificación de personal tomando en cuenta las capacidades que los reclutas habían adquirido en situaciones prácticas antes de la guerra para su mejor colocación <sup>33</sup>.

Entre 1927 y 1932 Mayo demostró a partir de los estudios de Hawthorne en la Western Electric la relación entre iluminación y temperatura, es decir, condiciones de trabajo, y la eficiencia del trabajador. Estos estudios dieron pie a una nueva era de investigación de la psicología en la organización. Los estudios de Hawthorne dejan ver la importancia que daban los norteamericanos a la selección y colocación de personal <sup>34</sup>.

En 1954 Peter Ferdinand Drucker, consultor estudioso de los entornos sociales, plantea en "The Practice of Management" su aproximación de administración por objetivos, él infiere que gestionar un negocio significa trabajar por objetivos lo que requiere el juicio del gerente para equilibrar entre las necesidades de las empresas y sus objetivos <sup>35</sup>.

David McClelland, psicólogo reconocido por sus aportes en el área de la motivación humana, se interesa en los temas sobre motivación de logro, empresarial y

---

<sup>32</sup> Siegel, L. (.). *Psicología industrial*. México: Editorial Continental. 31 p.

<sup>33</sup> Gundlach, H. (1999). *El factor humano y el ingreso de la psicología y la psicotécnica en la guerra*. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*. (2), 170–174 pp.

<sup>34</sup> Siegel, L. (1965). *Psicología industrial*. México: Editorial Continental. 31, 275-276 pp.

<sup>35</sup> Turriago, A. (2009 Diciembre). *Acción humana empresarial en la obra de Peter Drucker*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. 17(2), 13 p.

motivación de poder. McClelland escribe sus primeras aportaciones en 1951 en el artículo: *Measuring motivation in fantasy: the achievement motive*, trabajando sobre el tema desde entonces y abarcando la década de los 60's 70's y 80's<sup>36</sup>.

En 1960 Douglas McGregor describe en "The human side of enterprise" las Teorías X y Y sobre las relaciones entre empleados y organizaciones y en específico sobre la conducta de los gerentes para motivar a sus empleados a favor de la productividad.

El psicólogo Frederick Irving Herzberg, es considerado una de las más importantes figuras de la psicología industrial y organizacional, aportó la teoría de los factores de la motivación y del enriquecimiento del trabajo. La exposición formal de su teoría la publica en 1959 en el informe "Motivation at work", y como repuesta a algunas de las críticas a su trabajo en 1966 publica "Work and the nature of man", texto que ha sido considerado como su obra magna<sup>37</sup>.

Desde 1982 la División de Psicología Industrial y Organizacional de la APA se redefinió como la Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional, dejando entrever la evolución del campo de estudio<sup>38</sup>.

En 1986 William Edwards Deming, estadístico estadounidense, ofrece en su libro "Out of the Crisis" catorce principios fundamentales excepcionales para la gestión y transformación de la eficacia empresarial, con el objetivo de ser competitivo, mantenerse en el negocio y dar empleo.

La industria Japonesa había prosperado al aplicar ideas que la industria norteamericana había rechazado. Estas técnicas fueron explicitadas en un artículo publicado en *Academy of Management Review* y en ellas se recomendaba implementar procesos superiores de fabricación, técnicas de administración

---

<sup>36</sup> Perilla, L. (1998). *David C. McClelland (1917 -1998)*. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 30 (3), 529-532 pp.

<sup>37</sup> Manso, J. (2002 Octubre-Diciembre). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. *Revista Universidad Eafit*. (128), 79 – 86 pp.

<sup>38</sup> Cervantes Martínez, M. (2006). *Correlación entre personalidad, género y desempeño deportivo en estudiantes de la UDLAP*. (Tesis Maestría Universidad de las Américas Puebla).

participativa, incrementos en la calidad y cantidad de la producción emparejadas con la reducción de costos, el uso de técnicas estadísticas para el control de la calidad, el consenso en la toma de decisiones, seguridad en el empleo (aunque luego muchas compañías japonesas redujeron estas condiciones) y planeación a largo plazo. El interés se puso en las técnicas participativas para la toma de decisiones (como los círculos de calidad) y surgieron sistemas de administración de la calidad.

Las nuevas tendencias de trabajo aportadas por el capitalismo global, se caracterizan por la promesa de ver en el trabajo una actividad significativa, es por ello que los psicólogos sociales han realizado estudios evolucionando los paradigmas de la Psicología Organizacional hacia teorías que busquen el bien social<sup>39</sup>.

De la misma manera se iniciaron una serie de estudios acerca de la calidad de vida en el trabajo, de manera específica sobre el estrés o lo que se ha dado en llamar síndrome Burnout<sup>40</sup>. Frente a las consecuencias de las crisis económicas a partir de los 80, los Psicólogos organizacionales se enfrentan a fenómenos sociales como el creciente desempleo y el aumento de trabajos de tiempo parcial, retos que se presentan con más frecuencia ante el Psicólogo organizacional y que requieren su más pronta atención.

### *2.3 La Psicología organizacional en México*

Es escasa la bibliografía que dedique sus esfuerzos en el análisis del desarrollo de la ciencia psicológica en México, y menos viable aún aquella que se especialice en el desarrollo de la ciencia psicológica aplicada al ámbito laboral en México.

---

<sup>39</sup> García, R. (2000). *La Psicología Industrial / Organizacional (P I/O) ¿Para qué? o Apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo*. Disponible en: <http://psicologias.uprrp.edu/rol1-1/rol1-1-PDF-files/rol1-1-monografias-1.pdf>

<sup>40</sup> Aguilar-Morales, J. (2010). *op. cit.*, 60-62 p.



Entre las décadas de 1940 y 1950 la psicología en México se entendía fundamentalmente como una mezcla de psicoanálisis, psiquiatría y psicometría. Los trabajos publicados se centran principalmente en adaptaciones de los test psicológicos.

El inicio formal de la llamada psicología del trabajo en México, fue el 10 de febrero de 1923 cuando se fundó el Departamento Psicotécnico del Distrito Federal, encargado de la selección de policías, bomberos, etc., éste departamento adaptó el Test de Binet, en su revisión de la Universidad de Stanford, logrando 1800 aplicaciones de tal medición<sup>41</sup>. Fue entonces la selección de personal la actividad prevalente.

A partir del desarrollo industrial ocurrido en México en los años 40's surgieron problemas administrativos como la rotación de personal, el ausentismo, y los relacionados con el salario; como consecuencia los psicólogos del trabajo o de la organización ampliaron su campo de acción hacia la capacitación, análisis de puestos y evaluaciones<sup>42</sup>.

Según Arias Galicia (1993) la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha estado dominada, en los países iberoamericanos, por un enfoque estadounidense. Es la aplicación de la psicología en el campo organizacional en México una de las áreas donde menos avances en cuanto investigación hay, teniendo como consecuencia falta de adaptaciones de las teorías a la realidad particular del país.

Seleccionamos por la suma de publicaciones e investigaciones a cuatro investigadores importantes en México en el área de la psicología organizacional: el Dr. Darvelio Castaño Asmitia, la Dra. Graciela Sánchez Bedolla, el Dr. Rodolfo E. Gutiérrez Martínez y el Dr. Luis Fernando Arias Galicia. De ellos describiremos principales aportes a la psicología organizacional.

---

<sup>41</sup> Arias, F. (1993). *Situación de la Psicología del Trabajo y organizacional en Iberoamérica*. *Papeles del Psicólogo*. (55). Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?ID=573>

<sup>42</sup> Urbina, J. (1992). *El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva*. México: Dirección general de Publicaciones. Universidad nacional Autónoma de México. 681 p.

Se considera al Dr. Darvelio Castaño Asmitia un pionero en los temas de desarrollo Organizacional en México, sus primeras investigaciones las realiza entre 1971 y 1978 enfocándose en la revisión de los esquemas organizacionales de 36 empresas de servicios, industriales y financieras<sup>43</sup>. El Dr. Castaño realiza sus estudios profesionales en la Universidad Nacional Autónoma de México hasta obtener el grado de Doctor en Psicología, donde obtuvo el premio Gabino Barreda por su excelencia académica<sup>44</sup>. Profesor en la Facultad de Psicología de la UNAM desde 1967, en las áreas de Psicología del Trabajo y Filosofía de la Ciencia (Epistemología). Director de la Facultad de Psicología de 1981 hasta 1985. Director del Centro Universitario de Investigación, Exámenes y Certificación, (CUIEC) de la UNAM, Director Adjunto de Formación de Recursos Humanos del CONACyT. Junto con la Dra. Graciela Sánchez Bedolla conformó el área de Psicología del Trabajo en la UNAM. Fue por más de 46 años miembro del Colegio de Psicología del Trabajo<sup>45</sup>. En 1991 fundó el Instituto de Estudios de Posgrado en Ciencias y Humanidades (INESPO) del que fue su Director General hasta el momento de su fallecimiento el 16 de febrero de 2011. En 1993 obtuvo el Premio Nacional de Psicología, otorgado por la Sociedad Mexicana de Psicología<sup>46</sup>.

La Dra. Graciela Sánchez Bedolla nació en México, D.F. y estudió en la Universidad Nacional Autónoma de México la Licenciatura en Psicología; hasta obtener el grado de maestría en Psicología Educativa y el Doctorado en Psicología, Realizó estudios de licenciatura y postgrado de filosofía en la UNAM. Directora en la Universidad del Valle de México plantel San Ángel, Coordinadora del Posgrado en Desarrollo Organizacional en la Universidad Intercontinental y de Recursos Humanos en el Instituto Tecnológico Autónomo de México, Directora del Centro de Evaluación Organizacional y de Talento Humano en el Instituto Tecnológico de Monterrey campus Ciudad de México. Entre 1971 y 1978 lleva a cabo una investigación para

---

<sup>43</sup> *Desarrollo Organizacional en México*. Disponible en: <http://www.inespo.com/do.htm#mexico>

<sup>44</sup> *Darvelio Castaño*. Disponible en <http://sinapsis-consultores.com.mx/blog/2011/02/darvelio-castano/>

<sup>45</sup> *Ex directores de la facultad de psicología UNAM*. Disponible en: <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/233/darvelio-alberto-castano-asmitia>

<sup>46</sup> *Darvelio Castaño*. *op. cit.*

determinar la situación actual de la Tecnología del Desarrollo Organizacional en México. El trabajo consistió en la aplicación de una encuesta a 50 empresas nacionales<sup>47</sup>. Desde hace más de 40 años funge como catedrática en instituciones educativas como la Universidad Nacional Autónoma de México, UIA, UAM Iztapalapa, UIC, ITAM, ITESM, campus Ciudad de México, UVM, Universidad Latinoamericana y CIW. Ha impartido cátedra como profesora invitada en universidades del interior de la República y también en los países de Honduras, Ecuador y Bolivia. Socia-Consultora Organizacional en el Instituto de Estudios de Posgrado en Ciencias y Humanidades, INESPO, A.C., ha contribuido como coautora de varios libros como: Administración de Recursos Humanos, Formación de Equipos de Trabajo, Desarrollo Social y Organización, y Desarrollo de Competencias de Capacitación; además de la publicación de varias investigaciones en revistas científicas del país. Consultora en instituciones del sector público como Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito público, Petróleos Mexicanos, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Presidencia de la República, el Consejo Nacional de Turismo y empresas privadas como Ford Motor Company, Telmex, BANCOMER, Avon, CYDSA, Coca Cola, Electra, y Grupo UNIK, entre otras<sup>48</sup>.

El Dr. Rodolfo E. Gutiérrez Martínez fue fundador en 1987 del Colegio Nacional de Psicólogos, CONAPSI<sup>49</sup>. Es autor del cuestionario SWS\_Survey e investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México<sup>50</sup>.

El Dr. Luis Fernando Arias Galicia recibió su doctorado en psicología y doctorado en ciencias administrativas por la Universidad Nacional Autónoma de México recibiendo la medalla Gabino Barreda al mérito académico, estudia la maestría en Administración en la Universidad de Berkeley. Miembro del primer Consejo Directivo

---

<sup>47</sup> *Desarrollo Organizacional en México. op. cit.*

<sup>48</sup> *Noticias ULA. Disponible en: [http://atulado.ula.edu.mx/ulatulado/AO\\_GerenteDO/tabid](http://atulado.ula.edu.mx/ulatulado/AO_GerenteDO/tabid)*

<sup>49</sup> *Historia del CONAPSI. Disponible en: <http://www.conapsic.org.mx/general/historia.html>*

<sup>50</sup> *Zárate Cardona, Tania (2010). Factores Determinantes del estrés laboral en los servidores públicos: El caso de la Dirección Administrativa de la Secretaría General de Gobierno del estado de Tamaulipas. (Tesis Licenciatura Universidad Autónoma de Tamaulipas).*

del CONAPSI en 1987<sup>51</sup>. Presidente de la Asociación de Psicólogos Industriales de México desde 1992 hasta 1995. Presidente de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal entre 1996 y 1997. Durante casi 20 años fue directivo en diversas compañías; docente e investigador en la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma del Estado de México, entre otras. Ha publicado más de 50 artículos especializados en revistas nacionales e internacionales; además 17 libros entre los que destacan: “Administración de Recursos para el Alto Desempeño” (Trillas), “Lecturas para el Curso de Metodología de la Investigación” (Trillas), “Introducción a la Metodología de la Investigación” (Trillas), “Capacitación para la Excelencia” (ARGUS), “Didáctica para la Excelencia” (ECASA), “Capacitación para la Competitividad y la Colaboración” (AMECAP)<sup>52</sup>.

El Dr. Ángel Jaime Grados Espinosa Licenciado en Psicología, egresado de la Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Psicología. Maestría con mención honorífica y Doctorado en Psicología Social, Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Presidente y Fundador de la Sociedad de Psicología Aplicada, A.C., ex presidente y vicepresidente de la Asociación de Psicólogos Industriales A.C., (API), Vicepresidente de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal (AMECAP). Miembro del Colegio de Psicólogos de Perú. Autor de libros especializados como: “Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del Personal” (Editorial Manual Moderno), Calificación de Méritos (Editorial Trillas), “Temas y Técnicas de Psicología del Trabajo” (UNAM), “La Entrevista en las Organizaciones” (Editorial Manual Moderno) y de la “Primera Prueba de Personalidad Latinoamericana FIGS” (Editorial El Manual Moderno), “Capacitación y Desarrollo de Personal” (Editorial Trillas), “Compendio de Dinámicas de Grupos” ( Editorial Trillas), “Centros de Desarrollo y Evaluación” (Editorial El Manual Moderno). Investigador de

---

<sup>51</sup> *Historia del CONAPSI. op. cit.*

<sup>52</sup> Fernando Arias Galicia. Disponible en: <http://antiguo.itson.mx/cide/documentos/Curriculum%20Dr%20Fernando%20Arias%20Galicia.pdf>

Técnicas Psicométricas y su aplicación a la Industria. Consultor e Instructor de diversas empresas financieras, automotrices, gubernamentales e internacionales. Profesor de tiempo completo en Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Conferencista y Ponente en diversas Universidades y Congresos tanto Nacionales como Internacionales. Organizador del Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto Congreso Nacional de Psicología del Trabajo, Primero, Segundo y Tercero Iberoamericano de Recursos Humanos. Presidente Honorario del Congreso Nacional de Psicología del Trabajo e Iberoamericano de Recursos Humanos, a partir de mayo 1996. Miembro del Comité Organizador del Primer Encuentro de Consultores y del II Simposio Internacional de Psicología Aplicada al Perfeccionamiento de la Dirección y Desarrollo Organizacional en la Habana, Cuba, del Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto Foro de Evaluación del Talento Humano. Coordinador Académico del Diplomado de Habilidades Gerenciales que se impartió en la Dirección General de Personal de la Universidad Nacional Autónoma de México. Articulista invitado en el periódico El Financiero<sup>53</sup>

#### *2.4 Las aportaciones del Psicólogo organizacional a las empresas*

Los campos de aplicación de la psicología Organizacional son muy diversos, ya que puede referirse al área de recursos humanos en general, la de Marketing e investigación social y comercial, y la de seguridad e higiene en el trabajo<sup>54</sup>.

Hablar de un solo perfil para el psicólogo profesional sería muy vago, más específico sería describir el perfil de cada uno de los puestos que el psicólogo organizacional puede ocupar.

El psicólogo organizacional puede laborar tanto en organizaciones públicas como privadas, su desempeño en las empresas se ha visto fortalecido por un incremento

---

<sup>53</sup> *El Psicólogo en las Organizaciones. Entrevista al Dr. Jaime Grados Espinosa. Disponible en: <http://www.nigawa.info/ricsoft74/podcast7.html>*

<sup>54</sup> *Catalá, F. (1995). El perfil del psicólogo del trabajo y de las Organizaciones. Papeles del Psicólogo. (63). Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=695>*

en la demanda de sus servicios, particularmente por tener el sello distintivo de ser un especialista en el campo de la psicología con una sólida formación en el área de las organizaciones y de los recursos humanos<sup>55</sup>.

La misión del psicólogo organizacional es la de alcanzar los objetivos contenidos en la planeación de las empresas en cuanto a la participación de los recursos humanos, controlando las variables que interfieran en las aportaciones del mismo a favor de la productividad, asegurando la selección y contratación adecuada de los miembros de la organización y la preparación técnica de los mismos para ocupar los puestos actuales, potenciando su preparación para posibilitar que asuman puestos más cualificados y con mayores responsabilidades<sup>56</sup>.

El psicólogo organizacional tendrá una amplia gama de responsabilidades en la empresa, como por ejemplo sobre la confección y ejecución de programas anuales para el área de recursos humanos en pro del cumplimiento del programa de la empresa; sobre la adecuada política de Selección y Encuadramiento del Personal, acorde con el planteamiento estratégico de la Empresa, Dirección de los procesos de selección de personal en función de la planificación de los recursos humanos establecida, determinando los criterios adecuados para su ejecución; de que todos los empleados de la Organización posean la formación necesaria para desempeñar adecuadamente los cometidos de sus puestos de trabajo, formación a nivel directivo, técnico, operativo y de desarrollo personal; proporcionará información con relación al personal de la organización permitiendo la toma de adecuadas decisiones sobre éste; responsabilidad de la actualización permanente de las descripciones de todos los puestos de trabajo así como de la Política Retributiva de la Empresa teniendo presente tanto la situación interna (valoración de los puestos de trabajo) como la externa (mercado laboral) según las directrices y objetivos de la Empresa; realización de acciones oportunas para involucrar al personal en la estrategia de la empresa conociendo y mejorando permanentemente la situación de los mismos en la Empresa

---

<sup>55</sup> Licenciatura en psicología Organizacional. Disponible en: <http://www.itesm.mx/va/perfiles/lpo.html>

<sup>56</sup> Catalá, F. (1995). *op. cit.*

y facilitando dirigiendo y controlando el cambio que se pretenda conseguir; planificación de carreras para todo el personal de la Empresa teniendo en cuenta para ello la formación, las aptitudes, las habilidades poseídas y la predicción del desempeño o rendimiento futuro de los empleados estableciendo al tiempo un diseño curricular individual de formación para la adaptación a los cambios de forma anticipada y planificada; intervención en prevención de riesgos laborales<sup>57</sup>.

Para realizar estas funciones el psicólogo requiere de una amplia gama de habilidades entre las que se incluyen: habilidades de entrevista, establecimiento de clima adecuado y obtención de colaboración e información, capacidad de escucha, de comunicación, de negociación, habilidades pedagógicas, comprensión de la dinámica de grupo, capacidad de trabajar en equipo y coordinar grupos de trabajo, capacidad de organización, facilidad para planificar o programar, capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales, sensibilidad para los temas sociales, habilidades para el trabajo en equipo y su fomento, capacidades de afrontamiento, capacidad para la toma de decisiones, capacidad de observación y aplicación de técnicas diagnósticas.

Estas habilidades serán el resultado de que en su desarrollo profesional el psicólogo organizacional se haya empeñado en obtener diversos conocimientos específicos como en formación o capacitación de personal, gestión de recursos humanos, selección de personal, pruebas de evaluación de aptitudes, motivacional y de personalidad, derecho laboral, normas de contratación, metodología didáctica, conocimientos de teorías de la organización, informática, conocimientos estadísticos, ergonomía, seguridad laboral y salud, técnicas de dirección, liderazgo y coordinación de equipos de trabajo, cualificación profesional y formación, diagnóstico y evaluación de personal, etc.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> *Ibíd.*

<sup>58</sup> *Ibíd.*

## **CAPÍTULO III.**

### **CAPACITACIÓN EMPRESARIAL**

Este capítulo muestra algunos conceptos que sobre capacitación empresarial se tienen, comparando y analizando sus diferencias y similitudes, se presenta un análisis general de la historia de la Capacitación. Por último se analizan las principales actividades del capacitador dentro de cualquier organización

#### *3.1 Definición de Capacitación*

Diversas definiciones han tenido los estudiosos en el tema sobre lo que la Capacitación es. Para analizar con mayor profundidad el concepto revisaremos tres conceptos esbozados por especialistas en diferentes regiones de América.

El estadounidense y Dr. en Administración de Empresas, Gary Dessler (2001), menciona que la Capacitación es un conjunto de métodos que se utilizan para proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo<sup>59</sup>.

Para el mexicano Alfonso Siliceo (1998), consultor de empresas, la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador<sup>60</sup>.

En Cuba, la Licenciada en Educación, Lourdes Brito (2009), refiere que la Capacitación es el proceso sistemático, permanente y evolutivo de la enseñanza,

---

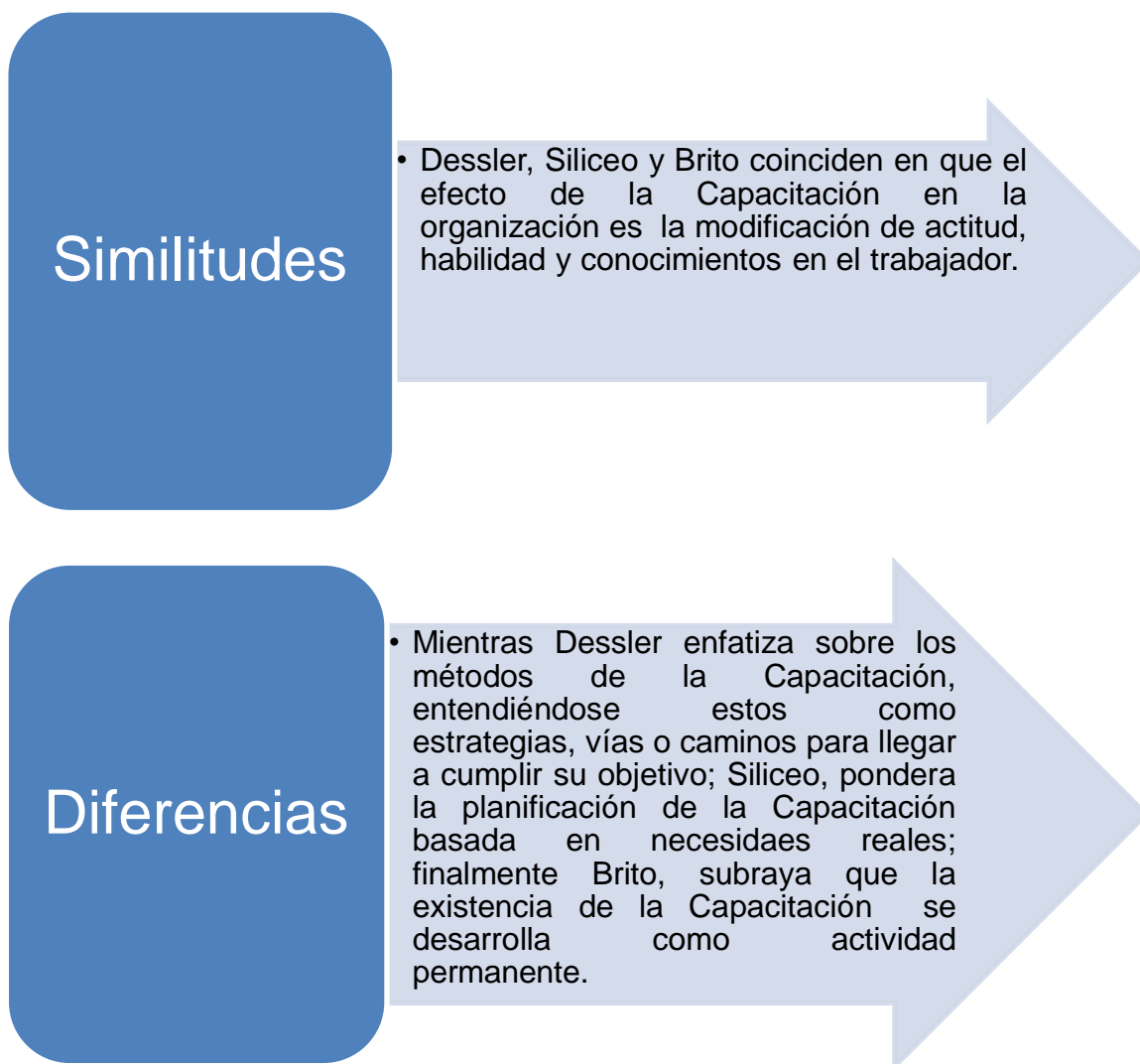
<sup>59</sup> Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. (8ª ed). México: Pearson educación. 274 p.

<sup>60</sup> Siliceo, A. (1998). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (3ª ed.) México: Limusa. 25 p.



que se inicia al término de la educación formal, para lograr el desarrollo y actualización del personal de una organización<sup>61</sup>.

Cuadro 2. Análisis de las definiciones sobre Capacitación



---

<sup>61</sup> Brito, L. (2009 Abril - Junio). Un acercamiento teórico a la capacitación de directivos y reservas en dirección de salud. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 8 (2), 3p.

De las similitudes de los conceptos expuestos acordamos que queda claro que la finalidad de la Capacitación es la modificación en la actitud, habilidades y conocimientos del trabajador. Este objetivo estará condicionado a la situación específica en el que ocurre, es decir la naturaleza de la empresa.

En relación a las diferencias en las aportaciones de los investigadores podemos analizar que cada uno de ellos cuenta con un perfil distinto, desde su ubicación geográfica hasta su desarrollo profesional, es así como en la realidad de la diversidad de empresas nos enfrentamos con diversidad de métodos en el área de Capacitación.

### *3.2 Antecedentes históricos de la Capacitación de empresas.*

Según la revisión histórica realizada por Sleight (1993) desde tiempos prehistóricos el adulto debía preparar al niño para el trabajo, a través del tiempo, las estructuras sociales se han modificado, lo que ha hecho más compleja la forma de enseñar a realizar cualquier trabajo.

En el Código de Hammurabi, (año 2100 AC) se encuentran escritas normas reguladoras en la actividad de los aprendices, estas normas se generalizaron aún más durante la edad Media. Algunos niños eran aprendices que vivían con sus maestros mientras ellos le transmitían conocimientos acerca de un oficio, sin ningún pago, sólo el de la manutención y la enseñanza. En Inglaterra la capacitación en el trabajo era realizada por aquel que mejor sabía hacer mejor una tarea específica como el trabajo en granjas o la elaboración de artesanías, esta instrucción era familiar o realizada en pequeños grupos de artesanos.

En la Europa medieval, la formación en el trabajo se realizaba, mediante la tradición oral, de manera más organizada a través de talleres artesanales. Con el feudalismo las ciudades crecieron en tamaño y en complejidad, fueron despoblados los campos y aparece el fenómeno de la urbanización, ahora la producción tendría características más organizadas, ante este panorama es necesaria la modificación

de las modalidades tradicionales de formación en el trabajo; nacen las “artes”, es decir, asociaciones de artesanos y mercaderes.

En las llamadas “artes” existen tres categorías laborales: el maestro, los aprendices, y los oficiales. El maestro era el dueño de la vivienda y de las herramientas, dirigía los trabajos. Los aprendices debían vivir con el maestro para aprender el oficio, ayudando igualmente a la producción. Los oficiales eran aquellos que ya tenían el entrenamiento necesario para ejercer el oficio pero aún no eran maestros, para poder llegar a serlo debían realizar una “obra maestra”, que al ser evaluada por otros maestros se decidía si podían tener su propio taller.

Resultado de la Revolución Industrial y como consecuencia de la transformación de la estructura social y la economía, la capacitación evoluciona al crearse las escuelas – fábricas, aulas donde se capacitaba a muchos trabajadores al mismo tiempo empleando a un solo capacitador, estas organizaciones eran económicamente más rentables que las del Medievo.

La capacitación en las aulas presentaba una dificultad, los empleados debían aprender o memorizar lo aprendido y trasladarse hacia sus lugares de trabajo para aplicarlo, y que transfirieran sus conocimientos a un ambiente real de trabajo. Para resolver esta dificultad, a principios del siglo XX se inicia con la práctica de “capacitación cercana al trabajo”, estas aulas ubicadas lo más cerca posible al lugar de trabajo contaban también con la facilidad de utilizar maquinaria muy similar a la empleada por los trabajadores, lo que facilitaba la asimilación de los conocimientos adquiridos.

Durante el siglo XX, y con las guerras mundiales se necesitaron métodos de entrenamiento rápidos y efectivos. En la Marina de los Estados Unidos, por ejemplo, para el entrenamiento masivo en la construcción de barcos, Charles R. Allen crea la metodología: mostrar o preparar, decir o presentar, hacer o aplicar, verificar o evaluar. Esta metodología sentó los precedentes que se aplicaron posteriormente en la capacitación industrial.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se introduce el nuevo concepto de línea de producción por Henry Ford. Taylor contribuye igualmente con sus investigaciones, cuando al analizar los movimientos realizados por los trabajadores durante el proceso de producción, formula el método para eliminar aquello que consideraba improductivo y acortando el tiempo para la ejecución de las tareas; a partir de éstas prácticas se redujo efectivamente este tiempo de ejecución, aunque también el ámbito laboral sufrió una deshumanización.

Ante esto Glenn Gardiner en su libro “Practical Foremanship” propone utilizar los principios taylorianos de análisis de tiempo, y que sea el capataz quien proporcione al empleado nuevo el mayor conocimiento posible para mostrarle el para qué de su trabajo, instaurando una actitud de gusto o agrado por el trabajo realizado.

Las teorías de investigadores como Taylor, Mayo, Weber, Von Bertalanfy, Drucker, Porter, Deming, Dewey, Bobbit, Wundt, Thorndike, Skinner, etc., se retoman durante la Segunda Guerra Mundial momento en el que se invierte fuertemente en capacitación, investigación y desarrollo. La capacitación entonces alcanzó un gran prestigio, por lo que las industrias crearon departamentos orientados específicamente para este fin<sup>62</sup>.

A partir de esta fecha numerosas investigaciones en relación a la enseñanza – aprendizaje han evolucionado y creado el amplio bagaje que sobre técnicas y métodos para capacitar existen en las organizaciones.

### *3.3 Marco legal de la Capacitación en México*

La regulación de las actividades concernientes a la Capacitación dentro de una organización en México se encuentra respaldada por un marco legal.

---

<sup>62</sup> Sleight, D. (1993) *A Developmental History of Training in the United States and Europe*. Michigan State University. Disponible en: <https://www.msu.edu/~sleightd/trainhst.html>

El carácter obligatorio de la Capacitación para el trabajador se fundamenta en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación<sup>63</sup>”.

Igualmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos queda plasmada la importancia de la capacitación en diversos artículos.

Como ejemplo tenemos el Artículo 2 en su Apartado B Fracción II, el cual menciona que la Federación, los Estados y los Municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígenas<sup>64</sup>.

Otro ejemplo se encuentra en el Artículo 18, el cual menciona que la Federación y los estados deben proporcionar capacitación para el trabajo como un medio de readaptación social.

En la Ley Federal del Trabajo la Capacitación es legislada de manera específica. El Artículo 3 incide en la importancia e interés social de promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En esta misma ley a partir del Capítulo III Bis Artículo 153 a partir del apartado A, se nos habla de la obligatoriedad que el patrón tiene con sus empleados en materia de capacitación: “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo,

---

<sup>63</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Última Reforma DOF 29-07-2010. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

<sup>64</sup> *Ibíd.*

por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>65</sup>.”

Sustentándose en las normas anteriores en México, todas las empresas públicas y privadas tienen como obligación proporcionar a sus trabajadores capacitación.

En México todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento, en sus horas de trabajo, a menos que trabajador y patrón convengan, por la naturaleza de su trabajo, la capacitación se lleve a cabo fuera de la jornada de trabajo<sup>66</sup>.

### *3.4 El proceso de la Capacitación de empresas.*

Para llevar a cabo la tarea de capacitar a los trabajadores dentro de una organización es necesario apegarse a un proceso ordenado, contenido en el llamado proceso administrativo.

El proceso administrativo permite el logro de los objetivos fundamentales de la organización, según George Terry comprende los pasos de planificación, organización, ejecución y control<sup>67</sup>.

#### *3.4.1 Planeación de la Capacitación*

Durante la planeación, el encargado de la administración de la Capacitación elaborará el reglamento de capacitación para establecer la normatividad de las acciones en el área.

---

<sup>65</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 17-01-2006*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

<sup>66</sup> Aguilar-Morales, J. (2010) *El marco legal de la capacitación en México*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. 3 – 5 pp.

<sup>67</sup> Bustos, E (2003). *El Proceso Administrativo*. Curso. Disponible en: [http://www.angelfire.com/ak6/proceso\\_escom/unidad\\_2.pdf](http://www.angelfire.com/ak6/proceso_escom/unidad_2.pdf)

Se realizará la detección de las necesidades de capacitación en la empresa (DNC), se establecen los objetivos del programa de capacitación, se elaboran los planes y programas de la capacitación, se solicita la autorización de la comisión mixta de la capacitación de la STPS, se elabora un presupuesto de los recursos financieros a utilizar en dicho proceso, se elabora un plan de adquisición de equipos y materiales.

El proceso clave en la planeación de las necesidades de capacitación es la DNC. Las necesidades de capacitación son el resultado de la diferencia entre los requerimientos de capacitación (conocimientos, habilidades y aptitudes que necesita la organización) y los que realmente tiene el personal de la misma<sup>68</sup>. Esto se podría entender como la comparación entre lo que hace falta saber y lo que de verdad saben.

Para analizar las competencias de los miembros de la organización podemos echar mano de la valoración que hace el jefe del equipo de trabajo, la valoración de los miembros a quienes va dirigida la capacitación indicando lo que cree necesario aprender, la observación directa.

#### 3.4.2 Organización de la Capacitación

En esta etapa se determina la estructura del área que administra la capacitación, se selecciona y contrata al personal que administrará la capacitación y quienes ejecutarán los programas, se consiguen los recursos financieros para realizar las actividades, se adquieren los materiales y espacios en los que se desarrollará la capacitación, se inicia la invitación e inscripción a las actividades de la capacitación.

#### 3.4.3 Ejecución de la Capacitación

Esta es la etapa donde se iniciarán las actividades de capacitación, se supervisarán las actividades y se proporcionará las instalaciones y materiales necesarios para la actividad.

---

<sup>68</sup> Fundación Andaluza. Fondo de formación y empleo. Consejería de Empleo. Curso del formador ocupacional (2006). Módulo 1. El plan de formación. Disponible en: <http://formadorfpo.iespana.es/>

#### 3.4.4 Evaluación de la Capacitación

La real academia de la lengua española define a la acción de evaluar como “señalar el valor de algo”<sup>69</sup>.

Si entendemos a la capacitación, como un proceso educativo, podremos apegarnos a la literatura que en función de la educación existe, como el análisis de Ramón Pérez Juste en relación a la evaluación de los programas educativos. Pérez Juste (2000) define a la evaluación como “la valoración de criterios y referencias pre-especificados, de la información técnicamente diseñada y sistemáticamente recogida y organizada, sobre cuantos factores relevantes integran los procesos educativos para facilitar la toma de decisiones de mejora”<sup>70</sup>.

Dicha definición rescata la importancia de los criterios y referencias, estos se derivan de los objetivos que el proceso educativo persigue, entonces la evaluación como proceso inmerso en la capacitación, estará claramente ligada al proceso de planificación, sin una planificación de la capacitación adecuada, la educación no otorgará ningún dato valioso.

La evaluación se desarrollará de manera continuada y a lo largo de todo el proceso formativo de capacitación. Un programa de capacitación se puede evaluar desde varias perspectivas:

- Evaluación del nivel de satisfacción de los alumnos. Esta evaluación tiene como objetivo obtener información sobre la reacción de los alumnos durante y al finalizar el programa concreto de capacitación. Aquí se emplea generalmente la encuesta, en la que los alumnos responden cuestiones sobre el instructor, contenidos del curso, organización, metodología, etc.

---

<sup>69</sup> Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>

<sup>70</sup> Pérez Juste, R. (2000). La evaluación de programas educativos: Conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. 18 (2), 270 – 271 pp.



- Nivel de aprendizaje de conocimientos. Se analiza la adquisición de conocimientos pretendidos con el desarrollo del programa de capacitación.
- Nivel de aplicación de lo aprendido. Evalúa si los conocimientos adquiridos son de utilidad para la práctica diaria del trabajador.
- Nivel del efecto en indicadores de calidad o productividad. Aquí se evalúa la rentabilidad de la capacitación, tomando en cuenta que el fin último la capacitación al igual que todas las áreas de conformación de la empresa tendrá el aumento de los indicadores de productividad, en este nivel se sabrá si el programa de capacitación ha resultado rentable para la empresa.
- Impacto económico. Relacionado con el nivel anterior en este nivel se comparará el recurso invertido y beneficio de la empresa como consecuencia de tal programa.

El proceso de evaluación se lleva a cabo en dos instancias que tienen que ver con la temporalidad de su ejecución. Una evaluación basada en los objetivos, y la evaluación del proceso.

La evaluación basada en los objetivos compara los resultados finales del proceso de capacitación con los objetivos iniciales establecidos.

La evaluación de procesos y productos se lleva a cabo a lo largo de todo el proceso de capacitación. Aquí se valoran los efectos que producen los métodos empleados, la instrucción, etc. De tal forma que el programa de capacitación pueda ser adecuado con el fin de solucionar fallos en dicho proceso<sup>71</sup>.

### *3.5 Perfil del Capacitador de empresas*

---

<sup>71</sup> Fundación Andaluza. Fondo de formación y empleo. Consejería de Empleo. Curso del formador ocupacional (2006). Módulo 8. Evaluación de Acciones formativas. Disponible en: <http://formadorfpo.iespana.es/>

En la empresa, el área de capacitación será la encargada de administrar el proceso de enseñanza aprendizaje necesario para que el trabajador lleve a cabo su tarea en beneficio último de mejorar la productividad, ésta área depende del departamento de recursos humanos.

La Capacitación se entenderá como un apoyo indispensable para lograr el mejoramiento de los resultados, promoviendo el cambio y crecimiento del trabajador y, por ende, el de la totalidad de la organización<sup>72</sup>.

Quien esté al frente del departamento de Capacitación en la empresa deberá orientar su labor al cumplimiento del objetivo de Capacitación como actividad empresarial y coadyuvar al cumplimiento de los objetivos particulares de la empresa en cuestión.

En México, según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el Capacitador inicia su labor al reunir información sobre los objetivos de la organización y las empata con las acciones de capacitación. Para que esto sea posible, se entrevista con directivos y consulta programas de actividades, manuales e instructivos. Para conocer el nivel de las habilidades y conocimientos del personal a capacitar, así como la orientación de sus intereses, el Capacitador diseña y aplica los instrumentos necesarios para realizar una Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). Cuando aplica el instrumento, organiza, sistematiza y analiza las respuestas para generar el plan de capacitación y a elaborar guías, manuales e instructivos del curso a impartir. Dicho plan deberá considerar además los recursos financieros, humanos y materiales con que cuente la empresa<sup>73</sup>.

El encargado del área de capacitación tendrá como funciones específicas:

- Fijar las políticas de formación
- En el tema de presupuesto obtener el apoyo de la dirección

---

<sup>72</sup> Siliceo, A. (1998). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (3ª. ed.) México: Limusa. 27 p.

<sup>73</sup> *Perfiles. Información sobre las actividades de las Ocupaciones*. STPS. Disponible en: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/work/sites/ola/resources/LocalContent/687/1/perfil34Capacitador.pdf>

- Identificar las necesidades de capacitación estableciendo prioridades
- Establecer los objetivos de la capacitación
- Determinar los medios a utilizar
- Elegir las metodologías más adecuadas
- Motivar al personal de la empresa respecto a la capacitación
- Evaluar y comprobar los resultados de la capacitación<sup>74</sup>.

Para un mayor análisis de las tareas a las que el psicólogo será responsable en el área de capacitación, exponemos un análisis de puesto del área de capacitación realizado por Jorge Everardo Aguilar Morales (2007).

Cada organización según sus necesidades, naturaleza y los objetivos que persiga deberá elaborar el análisis de cada puesto que integre sus estructura, en este caso para el área de Capacitación, sin embargo, con la finalidad de analizar las tareas generales que debe llevar a casi cualquier Capacitador se retomará el análisis de puesto de los servicios de Capacitación elaborado por Aguilar- Morales (2007) para la Asociación Oaxaqueña de Psicología.

## **ANÁLISIS DE PUESTO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN<sup>75</sup>**

### **I. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO**

**INSTITUCIÓN:** SERVICIOS DE CAPACITACIÓN

**DIRECCIÓN:** Dirección administrativa.

**DEPARTAMENTO:** Departamento de Recursos Humanos.

**ÀREA:** Área de Capacitación.

---

<sup>74</sup> *Fundación Andaluza. op. cit.*

<sup>75</sup> *Aguilar-Morales, J. (2007) El psicólogo como administrador de la capacitación: análisis del puesto. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. 11 – 18 pp.*

**PUESTO:** Responsable de capacitación

**CLAVE DEL PUESTO:** CAP02

**NIVEL:** 28

**UBICACIÓN DEL PUESTO:** Subdirección Administrativa

Departamento de Recursos Humanos

Área de Capacitación

**REPORTA A:** Jefe de recursos humanos.

**SUPERVISA A:** Instructores internos y externos

**RELACIONES INTERNAS CON:** Especialistas en diferentes áreas de conocimiento, jefes de departamento que requieren capacitación

**RELACIONES EXTERNAS CON:** Proveedores de servicios de capacitación, instituciones gubernamentales.

**SALARIO:** \$15,000.00 mensuales

**CATEGORÍA:** Responsable de área.

**HORARIO:** 9:00 a 16:00 hrs.

**ADSCRIPCIÓN:** Dirección General de Recursos Humanos, Edificio de Capacitación. Av. 15 de septiembre. Col. Independencia. Oaxaca, Oaxaca.

**DESCRIPCIÓN GENÉRICA:**

Planear, organizar, ejecutar y evaluar las acciones involucradas en la administración de la capacitación.

**DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA:**

**Realizar diagnósticos de necesidades de capacitación** en las diferentes áreas de la empresa

- Diseñar instrumentos y procedimientos para realizar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- Elaborar diagnósticos de las necesidades de capacitación.
- Elaborar informes de los diagnósticos de las necesidades de capacitación.

**Elaborar programas de capacitación** para atender las necesidades de capacitación del personal de la empresa.

- Elaborar catálogos de actividades de capacitación.
- Elaborar cartas descriptivas del curso.

**Coordinar, seleccionar y evaluar la contratación de instructores internos y externos**

- Establecer relaciones o convenios de colaboración con instituciones que ofrecen servicios de capacitación.
- Solicitar cotizaciones de servicios de capacitación
- Evaluar el material didáctico que propongan.
- Evaluar las propuestas de actividades de capacitación que realicen los instructores.
- Elaborar un catálogo o directorio de instructores.
- Contratar instructores internos y externos.
- Dar inducción a instructores internos y externos
- Capacitar a instructores internos y externos.
- Dar asesoría a instructores internos y externos.
- Evaluar a instructores internos y externos.
- Realizar pagos a instructores internos y externos.

**Proveer los recursos materiales y el equipo necesario para las actividades de capacitación.**

- Determinar los recursos que se requerirán en cada actividad de capacitación programada.
- Realizar la requisición de los recursos que se utilizarán en actividades de capacitación a las áreas administrativas correspondientes.

### **Elaborar un plan de adquisiciones de material y equipo didáctico**

- Adquirir material y equipo didáctico
- Coordinar que se le de mantenimiento preventivo al material.
- Elaborar un directorio de proveedores de materiales y equipo. Obtener cotizaciones de proveedores de material y equipo didáctico
- Trasladar los materiales y equipo a los lugares donde se realizaran las actividades de capacitación.
- Asegurar que se instale el equipo que se utilizará en las actividades de capacitación
- Trasladar el equipo nuevamente de las aulas a las bodegas para ser resguardado.

### **Administrar los recursos financieros del departamento de capacitación.**

- Elaborar un presupuesto de las actividades de capacitación.
- Diseñar estrategias para obtener los recursos necesarios para la capacitación.
- Realizar los pagos correspondientes por los servicios de capacitación.
- Realizar un registro contable de los gastos.
- Vigilar el buen uso de los recursos financieros.
- Establecer lineamientos generales para el uso de los recursos financieros.
- Elaborar balances o estados financieros del departamento de capacitación.
- Elaborar auditorias para el departamento de capacitación.

### **Coordinar el desarrollo de las actividades de capacitación.**

- Realizar la promoción de las actividades de capacitación.

- Realizar el registro e inscripción de los trabajadores a las actividades de capacitación
- Elaborar la lista de asistencia de los participantes.
- Confirmar la asistencia de los instructores y participantes.
- Inaugurar los cursos de capacitación, e informar sobre el reglamento de capacitación.
- Invitar a las autoridades correspondientes a las actividades de capacitación.
- Elaborar tarjetas informativas para las autoridades que inauguren y clausuren las actividades de capacitación.
- Supervisar la instalación del servicio de cafetería.
- Apoyar al instructor en la instalación y manejo de equipo.
- Reproducir el material didáctico necesario para las actividades de capacitación y entregárselo a instructores y participantes
- Supervisar diariamente las actividades de capacitación.
- Invitar a los participantes para que se integren a las actividades de capacitación.
- Supervisar que las actividades de capacitación se realicen de acuerdo a lo planeado
- Aplicar las evaluaciones del impacto de las actividades de capacitación.
- Clausurar los cursos de capacitación.
- Elaborar o vigilar que se elaboren los informes de las actividades de capacitación.
- Integrar un expediente de las actividades realizadas
- Elaborar y entregar las constancias de capacitación.

### **Evaluar las actividades de capacitación**

- Supervisar que se elaboren el diagnóstico del nivel de conocimientos de los participantes.
- Vigilar que el instructor evalúe el aprendizaje de los participantes al término de los cursos.

- Supervisar y evaluar el desempeño del instructor.
- Solicitar informe de las actividades que realizó el instructor.
- Evaluar el cumplimiento del programa de capacitación.
- Realizar las actividades del seguimiento de las actividades de capacitación.
- Integrar informes anuales del programa de capacitación.

**Implementar proceso y procedimientos** que permitan el adecuado desarrollo de las actividades de capacitación

- Cumplir con la normatividad existente en material de capacitación
- Realizar los trámites administrativos que en materia de capacitación soliciten las instancias legales correspondientes.
- Elaborar, actualizar y vigilar que se cumpla el reglamento interno de capacitación
- Elaborar los manuales de procedimiento y de organización de las actividades de capacitación

## **II. ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO**

### **CONOCIMIENTOS REQUERIDOS:**

Explicar las acciones básicas de planeación, organización, ejecución y evaluación implicadas en la administración de la capacitación

Fundamentar sus acciones en el marco legal de la capacitación

Explicar los fundamentos teóricos y filosóficos que sustentan las acciones que realiza en su práctica docente

Explicar el modelo de sistematización de la enseñanza en que sustentan las acciones que realiza en su práctica docente

### **HABILIDADES REQUERIDAS:**

#### **De administración de la capacitación**



- Elaboración de programas de capacitación
- Elaboración de Diagnósticos de necesidades de capacitación
- Selección de personal
- Manejo de recursos materiales
- Manejo de recursos financieros
- Organización de eventos de capacitación
- Elaboración de reglamentos internos, manuales de procedimientos, manuales de organización

### **De planeación didáctica**

- Elaboración de objetivos de aprendizaje
- Elaboración de instrumentos de evaluación
- Diseño experiencias de aprendizaje
- Habilidades de exposición.
- Elaboración de cartas descriptivas y planes de clase
- Habilidades de comunicación asertiva.
- Habilidades de manejo de grupos educativos
- Elaboración y manejo de recursos didácticos.
- Preferentemente elementos básicos de Word, Excel, PowerPoint y navegación en páginas web.
- Elaborar materiales de auto capacitación.
- Elaboración de audiovisuales educativos.

### **ESCOLARIDAD:**

Licenciatura en Psicología / Administración

Postgrado: Maestría y/o Doctorado (Preferentemente) en Psicología Organizacional o Administración

Especialidad o diplomados (Deseables)

### **MANEJO DE EQUIPO:**

Preferentemente manejo del equipo de cómputo y audiovisual (proyector de acetatos, proyector de cañón, cámara de video, DVD)

**IDIOMA:**

Preferentemente Lectura en inglés.

**EXPERIENCIA:**

Mínima en el campo Profesional relacionado con la materia: 1 año.

Mínima en actividades de capacitación: 1 Año o haber tomado el curso de formación de instructores

Mínima de 1 año en actividades de administración de la capacitación

(No es necesario que las actividades se hayan realizado en tres momentos diferentes, basta que haya realizado estas actividades en un mismo periodo)

**OTRO TIPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

Preferentemente haber recibido cursos de capacitación (20 horas en el último año)

Preferentemente hacer impartido cursos de capacitación (20 horas en el último año)

Preferentemente haber participado en organización de eventos académicos

Preferentemente haber participado como ponente de eventos académicos

Preferentemente haber participado como asistente de eventos académicos

Preferentemente haber publicado investigación en revistas especializadas

Preferentemente haber publicado artículos en diversos impresos

Preferentemente haber participado en la edición de un libro

Preferentemente haber participado en asesorías de trabajos de titulación o investigación

Preferentemente haber participado como administrador de actividades docentes

## **RESPONSABILIDAD:**

### **A) En cuanto a valores monetarios:**

Es responsable de manejar el presupuesto asignado para las actividades de capacitación

### **B) En cuanto a materiales:**

Es responsable del resguardo de Diagnósticos de necesidades de capacitación, expedientes de cursos, expedientes de instructores, expedientes financieros, manuales administrativos

### **C) En cuanto a bienes muebles e inmuebles:**

Es responsable del cuidado de las instalaciones y del mobiliario que se encuentran en el aula durante la impartición del curso.

### **D) En cuanto a equipo:**

Es responsable del cuidado del material de apoyo que sea prestado por la Institución como lo son proyector de acetatos, cañón, TV, cámara de video, DVD, grabadora o cualquier otro que el curso requiera.

### **E) En cuanto a supervisión:**

Es responsable de supervisar el buen desarrollo de la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación

### **F) En cuanto a trámites:**

Es responsable del DNC, de la organización de los cursos, de verificar que se cumpla con el plan establecido y de evaluar las actividades realizadas y establecer proceso de mejora.

## **CONDICIONES DE TRABAJO:**

Desarrolla sus actividades en oficina y en aula al supervisar actividades de capacitación.

Asimismo se desempeña en biblioteca y sala audiovisual cuando se requiera.

**EQUIPO DE SEGURIDAD QUE MANEJA:**

Extintor

Faja (al cargar objetos pesados)

**RIESGOS DE TRABAJO:**

Existe un riesgo mínimo presentar accidentes de tránsito en el traslado a sus actividades de capacitación o de lastimarse al cargar objetos pesados

**ESFUERZO FÍSICO:**

Permanece de pie durante el desarrollo de las conferencias y habla durante por largos periodos.

**REQUISITOS FÍSICOS:**

**Agudeza auditiva:** Normal

**Agudeza visual:** Indistinta

**CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ESPECÍFICAS:**

**Solvencia moral:** cartas de recomendación, no presentar sentencias judiciales de delitos que interfieran con el desarrollo de sus actividades

**REQUISITOS PSICOLÓGICOS:**

**Inteligencia:** Con un CI mayor o igual al término medio.

**Personalidad:** Sin trastornos mentales orgánicos F00-09, Sin trastornos mentales producidos por el consumo de sustancias F10-19, Sin esquizofrenia, trastorno esquizotípico y trastornos de ideas delirantes F20-29

**Intereses vocacionales:** Sociales y en el área de humanidades. Interés en la enseñanza. Además del perfil propio de su profesión.

**Habilidades o aptitudes específicas:** Habilidades docentes.

**OTRAS CARACTERÍSTICAS:**

**Edad:** Indistinta

**Sexo:** Indistinto

**Estado civil:** Indistinto

<b>Elaboró:</b> Responsable del área de capacitación	<b>Revisó:</b> Jefe de recursos humanos	<b>Autorizó:</b> Director administrativo
--	---	---

*3.6 La Capacitación de empresas en la Organizaciones Mexicanas.*

Pieck, en su análisis “La capacitación para jóvenes en situación de pobreza. El caso de México” (2000) apunta que las empresas mexicanas han enfrentado retos cada vez mayores, múltiples crisis financieras en los años de 1976, 1982, 1986, 1994<sup>76</sup> y 2009, apertura a mercados internacionales, así como el crecimiento acelerado del desarrollo científico y tecnológico<sup>77</sup>.

La capacitación de empresas se ha convertido en una herramienta eficaz no sólo para incidir en el aumento de la productividad, sino también, para insertar a la organización a un mercado laboral mundial cada vez más competitivo<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> Gallart, M. (Coordinadora). *Formación, pobreza y exclusión: los programas para jóvenes*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR-OIT), 313- 314 pp.

<sup>77</sup> Schwartzman, R. (Enero 2004) *Capacitación basada en normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación*. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle. 4(14). 87 p.

<sup>78</sup> Reynoso, C. (Julio – Diciembre 2007). *Notas sobre la Capacitación en México*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. 5, 166 p.

Contar con empleados bien capacitados proporciona a las empresas una mayor ventaja competitiva, pues dichos empleados se adaptaran con mayor facilidad a las exigencias que el mercado laboral tenga, sobre todo en los países latinoamericanos, y en especial en México.

La organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) menciona que la solución a los problemas de empleo, se relaciona directamente con el desarrollo de tres capacidades básicas:

- Capacidad de Innovación. Que se apoya en la imaginación y la creatividad para enfrentar el cambio.
- Capacidad de Adaptación. Cuya finalidad es responder eficaz y ágilmente a las necesidades cambiantes.
- Capacidad de Aprendizaje. El aprendizaje será un proceso continuo que desarrollará las dos capacidades anteriores.

Es en esta última capacidad donde encuadramos fácilmente los procesos de capacitación, en sus características de permanencia e integración, con la capacidad de transformar procesos que incidan positivamente en la productividad de los individuos<sup>79</sup>.

Las grandes organizaciones se enfocan en la calidad y la competitividad, buscan en la capacitación que las habilidades y destrezas adquiridas tengan una vida útil larga. Para ello los programas de capacitación se enfocan principalmente con el desarrollo e implementación de innovaciones científicas y tecnológicas<sup>80</sup>.

Schwartzman (2004) menciona que la capacitación en México enfrenta algunos problemas:

---

<sup>79</sup> Schwartzman, R. (Enero 2004). *op. cit.* 88 p.

<sup>80</sup> Sánchez – Castañeda, A. (Julio – Diciembre 2007). La capacitación y Adiestramiento en México: Regulación, realidades y retos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 5, 216 p.

- La carencia de vinculación real entre los programas de capacitación de las empresas y los procesos productivos.
- La inadecuada coordinación entre estos programas de capacitación.
- La rigidez de los programas de capacitación, que los hace poco adaptables al mercado laboral.
- No se ha tomado en cuenta la modificación en los perfiles ocupacionales que requieren nuevas capacidades laborales que requieren del desarrollo de habilidades como: la resolución del problema, el trabajo en equipo, la comunicación, entre otros.
- La poca movilidad laboral que reduce la visión de las actividades de trabajo involucradas en la empresa.
- La falta de reconocimiento de la experiencia laboral y los pocos medios para acreditar los conocimientos generados en la actividad laboral cotidiana.

Ante estos retos el psicólogo organizacional recién egresado de las Universidades y orientado al área de capacitación de empresas requerirá la formación de habilidades cognitivas, conductuales que orienten al estudio y la práctica de diversas disciplinas, además de la ciencia psicológica, finanzas, economía, contabilidad, producción, mercadotecnia, etc. Pues queda por entendido que la naturaleza del campo de acción de la capacitación empresarial demanda esta interdisciplinariedad<sup>81</sup>.

---

<sup>81</sup> Arias, F. (1993). *op. cit.*

**CAPÍTULO IV.**  
**PERFIL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EGRESADO DE LA**  
**UNIVERSIDAD SALESIANA**

Cuando el Psicólogo Organizacional interesado en el área de Capacitación egrese de la Universidad se enfrentará a puestos que las empresas ofrecen para ejercer su profesión.

Según el científico holandés Edsger Wybe Dijkstra “La tarea de la universidad no es ofrecer lo que la sociedad demanda, sino lo que la sociedad necesita. Las cosas que la sociedad demanda son, en general, bien conocidas, y para ello no necesitas una universidad, la universidad tiene que ofrecer lo que nadie más puede proveer”<sup>82</sup>.

En las Universidades se formará integralmente al alumno para que en el ejercicio de su profesión sea capaz de innovar, y es el área de capacitación de empresas un campo fértil para la innovación. La Universidad Salesiana en su aporte como institución educativa se ha comprometido con la sociedad mediante la información de su estudiantado.

El objetivo que perseguimos en éste capítulo es la formulación del perfil del egresado en psicología laboral de la Universidad Salesiana.

La Universidad Salesiana ofrece, entre otras Licenciaturas, la posibilidad de estudiar la Licenciatura en Psicología y de dicha carrera especializarse en el campo de la Psicología Clínica, Psicología Educativa o la Psicología Organizacional.

Estando la Escuela de Psicología de la Universidad Salesiana incorporada bajo el sistema de la Universidad Autónoma de México (UNAM) se revisará el perfil del

---

<sup>82</sup> *Universia G10 (2010). II Encuentro de rectores Universia. ¿Cómo debe escuchar la universidad a la sociedad?. Disponible en: <http://www.universiag10.org/tag/universiag10/page/2/>*



egresado de la Facultad de Psicología de la UNAM para el ciclo escolar 2006 – 2007 y el perfil de la misma institución con su actual revisión para el año 2008.

También ahondaremos en el análisis del perfil del estudiante de la Universidad Salesiana, revisando la filosofía de la familia salesiana, congregación sobre la cual se funda la Universidad, para ello analizaremos las aportaciones de sus fundadores en el ámbito educativo así como el sistema pedagógico que han implementado en sus escuelas: el sistema preventivo de Don Bosco.

#### *4.1 Perfil del Egresado de la Carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.*

Según la guía de carreras de la UNAM par el ciclo escolar 2006 – 2007 perfil general del egresado de la carrera de Psicología: “...serán capaces de identificar, valorar y proponer alternativas de prevención, intervención y solución a las diversas situaciones de interacción social que se generan entre individuos, grupos, instituciones y comunidades, para el desarrollo integral del ser humano y la sociedad, llevando a cabo sus actividades de forma sistemática y con el compromiso enmarcado en la ética profesional<sup>83</sup>.”

Según esta guía el psicólogo laboral será el encargado de realizar diagnósticos, selección, reclutamiento y capacitación de personal para diferentes niveles y puestos en las organizaciones.

En el 2008 la Universidad Nacional Autónoma de México realizó modificaciones a los planes y programas de estudio para la carrera de Psicología, según este plan el perfil de Psicólogo Organizacional egresado de la UNAM será el siguiente: “El psicólogo organizacional es un profesional capaz de identificar los problemas y las demandas que tiene cualquier organización con respecto a su factor humano y de talento; sustentado por diversas metodologías que tienen sustento científico, programas de

---

<sup>83</sup> *Universidad Nacional Autónoma de México. Guía de Carreras UNAM 2006 – 2007.*

intervención además de técnicas de evaluación y seguimiento, desarrollan investigación y todo ello conforme a los principios éticos de la profesión que permiten promover el desarrollo del ser humano y su bienestar en el mundo laboral<sup>84</sup>.

#### *4.2 El perfil del estudiante de la Universidad Salesiana*

Para entender el perfil de aquel que decide estudiar en la Universidad Salesiana, es necesario hablar de la Familia Salesiana, sus fundadores y el eje pedagógico de su formación: el Sistema Preventivo de Don Bosco.

La Universidad Salesiana fue fundada en 1972 como un espacio educativo apegada a lo que San Juan Bosco conocía como Oratorio, es decir, una casa de convivencia, una escuela que educa ayudando a ser más y mejores personas para los demás, un lugar que invita al encuentro con la trascendencia<sup>85</sup>.

Con casi 30 años de su origen, la Universidad Salesiana busca seguir con la misión de la Congregación Salesiana, también llamada Sociedad de San Francisco de Sales.

##### *4.2.1 Fundadores Salesianos*

San Francisco de Sales (Francisco Buenaventura) nace en Ginebra en 1567, a los trece años viaja a París en donde estudia con los Jesuitas. Realiza estudios en Derecho y Teología, hasta que en 1593 se ordena como sacerdote gracias al apoyo de Claudio de Granier, Obispo de Ginebra. Como sacerdote tenía especial predilección por los de cuna humilde, y es entre ellos donde practica su labor

---

<sup>84</sup> *Plan 2008 Psicología Organizacional. Perfil de egreso. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/109/plan-2008-psic-organizaciona-perfil-de-egreso>*

<sup>85</sup> *Carvajal, R., Y Hernández, R. (1998). Desarrollo del departamento de Formación Humanista en la Universidad Salesiana. (Tesis Licenciatura Universidad del Valle de Atemajac). 5p.*

sacerdotal. Con gran habilidad para comunicarse con ellos, emplea palabras sencillas para hacerse entender y llevar más ampliamente su mensaje. Escritor destacado, en 1661 es beatificado y en 1665 canonizado por el Papa Alejandro VII; recibe el título de Doctor en la Iglesia en 1887 por el Papa Pío IX. A San Francisco de Sales se le celebra los días 24 de enero<sup>86</sup>.

San Juan Bosco (Juan Melchior Bosco Occhiena). Nace en 1815 y muere en 1888. Siguiendo el ejemplo de San Francisco de Sales funda el 18 de diciembre de 1859 la Pía Sociedad de San Francisco de Sales en Valdocco Turín, Italia. Esta Congregación se reconoce oficialmente por el Vaticano el 3 de abril de 1874. Esta comunidad religiosa se enfoca a la educación de los jóvenes en situación de desventaja, marginalidad o riesgo. Su obra está impregnada con lo cotidiano, lo sencillo, especialmente desde la amabilidad y la alegría interior. Don Bosco retoma a San Francisco de Sales como patrón de su Congregación, dándole su nombre<sup>87</sup>.

#### *4.2.2 Sistema Preventivo de Don Bosco*

Según la revisión de Carvajal (1998) sobre los fundamentos de la Congregación Salesiana, la propuesta pedagógica Salesiana es conocida como “sistema preventivo”, aquí se expone los valores y virtudes que deberá forjar al educador salesiano.

En la práctica educativa de Don Bosco, el punto central de la educación es la persona del educando, siendo éste el verdadero protagonista. Aunado a éste vital elemento, tiene un enorme peso la presencia cercana del educador o asistente. Don Bosco contempla que en el educando ya existen todas las disposiciones para la realización de su vida plena, por lo que es cuando abandona estos recursos por lo

---

<sup>86</sup> Biografía de San Francisco de Sales. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wild/Francisco\\_de\\_Sales](http://es.wikipedia.org/wild/Francisco_de_Sales).

<sup>87</sup> Orduña, M. (2010). Causas y problemas pedagógico – sociales que reportan los egresados de la Universidad Salesiana que postergan su proceso de titulación. (Tesis Licenciatura Universidad Salesiana). 2-3 pp.

que corre el riesgo de permanecer inmaduro. Este abandono puede ser propiciado por la intervención del exterior, es aquí donde ejercerá su tarea el educador.

Este educador utilizará a la cercanía con el educando como su técnica más preciada; para ello su relación deberá tener un tono informal, lográndose mediante la convivencia frecuente y cercana, la poca burocracia, la presencia física continua y afectuosa que permite la confianza recíproca. El educador tendrá así, una labor más cercana a la de facilitador.

Entonces la acción educativa pretende la promoción integral de la persona en todas sus potencialidades, abierta a las necesidades del mundo y de los demás concretándose bajo el resguardo de la justicia social.

La Universidad Salesiana en concordancia con lo anterior, se plantea como un lugar de desarrollo humano en el que los educadores serán facilitadores y animadores del proceso de construcción de la persona.

La expresión salesiana que resume su ideología educativa es expresada como sigue: "Formar buenos cristianos y honrados ciudadanos".

La creación de la Universidad Salesiana se debe a la necesidad que tienen los individuos de comprometerse con determinados principios éticos que sirvan para evaluar las acciones propias y las de los demás, esto lo hace al incorporando valores morales forjando un estilo de vida

La Universidad Salesiana considera que el individuo se encuentra inmerso en una sociedad por lo que da relevancia a los valores cívicos y a la posibilidad de promover una educación de la conciencia colectiva bajo una convivencia democrática y pacífica.

Esta institución cuenta con tercer lugar los valores propios internos, cuyo origen parte de la congregación salesiana, impregnando un estilo y cultura al Proyecto Educativo Institucional. Estos valores son:

**LA SOLIDARIDAD** como compromiso sensible hacia el apoyo a los demás miembros de la comunidad institucional, de la iglesia y de la sociedad.

**EL RESPETO** que parte del reconocimiento de los derechos propios y los de los otros.

**LA HONESTIDAD.** Es la transparencia en las creencias y prácticas.

**LA RESPONSABILIDAD.** Un compromiso personal con la ejecución eficaz de las propias funciones.

**LA VERDAD** que implica una actitud promovedora del diálogo respetuoso y tolerante.

**LA AMABILIDAD.** Actitud, racional y afectiva, de trato cordial que fruto de la creencia y respeto por la dignidad humana.

**LA TRASCENDENCIA,** ideal cristiano y salesiano que comprende la espiritualidad del ser humano en la relación con Dios y con sus semejantes.

**EDUCACIÓN PARA LA PAZ** para vivir en paz y tranquilidad, no se debe decir todo lo que se sabe, ni juzgar todo lo que se ve<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> Universidad Salesiana. Somos.  
<http://www.universidadsalesiana.edu.mx/portal/somos.htm>

Disponible en:

## CONCLUSIONES

Después de la revisión documental realizada en el presente trabajo y con la finalidad de responder a la hipótesis inicialmente planteada **¿En las Organizaciones o empresas mexicanas el Psicólogo Organizacional egresado de la UNISAL es apto para desempeñar las tareas que exige el área de Capacitación de personal?**, se formulan las siguientes conclusiones.

Para reconocer las aportaciones del egresado de la licenciatura en Psicología Organizacional de la Universidad Salesiana al área de capacitación en la empresa mexicana es necesario considerar la situación que dicha empresa enfrenta ante la realidad económica actual de México.

Las empresas mexicanas sortean cada vez mayores retos para insertarse adecuadamente en la economía de nuestro país. México enfrenta fenómenos crecientes de desempleo y subempleo, sustentados por crisis económicas nacionales y mundiales, el incremento de la competitividad a niveles globales y el desarrollo acelerado de la tecnología<sup>89</sup>.

Ante esto los miembros de la empresa u organización en sus diferentes áreas han requerido de mayor especialización y esfuerzo. Tal como sucede en el área de Capacitación, pues quien desee estar al frente de ella, deberá formarse integralmente, de manera interdisciplinaria y con miras a responder efectivamente a favor de la productividad<sup>90</sup>.

---

<sup>89</sup> Schwartzman, R. (Enero 2004) Capacitación basada en normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle. 4(14). 87 p.

<sup>90</sup> Arias, F. (1993). Situación de la Psicología del Trabajo y organizacional en Iberoamérica. Papeles del Psicólogo. (55). Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?ID=573>

El área de Capacitación de empresas tendrá la tarea de ser herramienta eficaz en apoyo de dicha productividad y de la inserción rápida de la organización en la competencia global<sup>91</sup>.

Inmerso en éste contexto el sistema educativo respaldado por las Universidades de México se configura como responsable de la formación de estudiantes que respondan y se adecúen a los nuevos retos económicos y laborales que las empresas oferten.

El psicólogo organizacional recién egresado requiere de una formación integral e interdisciplinaria al necesitar conocimientos en finanzas, economía, contabilidad, producción, mercadotecnia, además, claro, de aquellos en administración de personal que provee su formación como Psicólogo organizacional<sup>92</sup>.

Aunado a la interdisciplinarietà que el Psicólogo Organizacional deberá operar, en específico aquel que quiera ser el responsable de la educación en el ámbito laboral y estar al frente del área de Capacitación debe ser conciente que sus tareas requerirán del soporte de otras áreas de la organización, este sentido de cooperación está sustentado por la naturaleza misma de la ciencia psicológica, al respecto, Arruda (2005) apunta que la Psicología es una ciencia con múltiples campos de aplicación, por lo que el estudiante universitario podrá contar con una amplia gama de posibilidades laborales<sup>93</sup>.

En el contexto del II Encuentro de Rectores Universia (2010) Dijkstra asevera que la Universidad se ocupa de la formación del alumno como un agente de cambio social, y no sólo entrena personas para colocarlas rápidamente en una organización o

---

<sup>91</sup> Reynoso, C. (Julio – Diciembre 2007). *Notas sobre la Capacitación en México*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 5, 166 p.

<sup>92</sup> Arias, F. (1993). *Situación de la Psicología del Trabajo y organizacional en Iberoamérica*. *Papeles del Psicólogo*. (55). Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?ID=573>

<sup>93</sup> Arruda, A. (2005 Noviembre - Diciembre). *La psicología vista por un antropólogo de las ciencias: un saber entre el cielo de los conceptos científicos y el torbellino de las prácticas sociales*. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*. 2 p.

empresa, sin embargo, no se puede negar la importancia de que ese alumno al egresar quiera implementar lo aprendido dentro de una organización.

Las Universidades deberán estar conscientes de que los alumnos que egresan de sus instalaciones se desarrollarán integralmente y con mayor facilidad si cuentan con un trabajo que los motive, los satisfaga y les dote de los medios para satisfacer el estilo de vida al que aspiran.

Así mismo, es responsabilidad de las Universidades formar profesionistas cada vez más competitivos, y socialmente responsables. Este es un esfuerzo compartido, pues será el protagonista de este esfuerzo, el alumno, quien desde el inicio de su formación participe activamente en la adquisición de las habilidades que necesitará en su futuro profesional.

Para que esta labor sea lo más armónica y efectiva posible, la relación entre estudiante y Universidad puede fortalecerse mediante la búsqueda de la identidad del alumnado hacia su escuela. Tal identidad se desarrolla si el estudiante es conciente de los objetivos que persigue tal institución en su formación, estos objetivos estarán plasmados en los perfiles de egreso para cada una de las licenciaturas que se ofrezcan.

Para ello es necesario que las Universidades, y para objeto de estudio de este trabajo en específico la Universidad Salesiana, hagan del conocimiento de su alumnado el perfil de egreso según la Licenciatura y especialidad que elija, en este caso la Licenciatura en Psicología con la especialidad de Psicología Organizacional.

Este perfil de egreso podrá ser herramienta de apoyo para tal análisis, pues si es conocido por todos los miembros de la Escuela de Psicología de la UNISAL incluyendo su alumnado, posibilitará la reflexión de aquel que al ingresar a dicha escuela pueda considerarse receptor y responsable de las habilidades y conocimientos que su Universidad le ofrezca, conocerá el rumbo y el objetivo de su formación y vislumbrará la meta con mayor cercanía y confianza.



El perfil de egreso servirá igualmente de referencia para quienes estén al frente de la Escuela de Psicología de la UNISAL pues mediante el conocimiento de la realidad del mercado laboral, es decir, la demanda de profesionistas según las Licenciaturas que imparta y los conocimientos y habilidades específicos que las organizaciones solicitan de los profesionistas con dichas licenciaturas, reconocerán si el perfil con el que egresan sus estudiantes es lo necesario para que sean estos candidatos atractivos a ocupar puestos con oportunidad de desarrollo en las organizaciones mexicanas, o si, por el contrario, es necesario ajustar los planes y programas enriqueciéndolos con las técnicas, materias, y valores que fortalezcan su desarrollo profesional. Implementando para ello una estrategia que permita a la universidad y a las empresas realizar convenios de participación del alumnado en el desarrollo de la actividad empresarial a partir de las prácticas profesionales y servicio social con objetivos y metas muy específicos que permitan a ambas instituciones progresar.

Para llevar a cabo la construcción del perfil de egreso del Psicólogo Organizacional de la Universidad Salesiana es necesario hacer una reflexión de los pilares sobre los cuáles se construye como institución de educativa para la formación profesional, estos pilares son: la Salesianidad como constructora activa de su identidad, y los aportes de la Universidad Nacional Autónoma de México, como institución responsable de oficializar y reconocer los estudios que en la UNISAL se imparten.

Concretando el objetivo de este trabajo, cabe considerar que la UNISAL es una Institución con casi 30 años de fundación, en ella se ofrecen las Licenciaturas de Administración, Pedagogía, Ciencias de la Comunicación y Psicología a estudiantes mexicanos egresados del nivel medio superior.

Quien decide estudiar la Licenciatura en Psicología en la UNISAL tendrá la opción de especializarse en las áreas generales de aplicación laboral ya sea Clínica, Educativa u Organizacional.

El egresado de la Licenciatura en Psicología y especializado en el ámbito de la Psicología Organizacional tiene en su formación educativa aquellas materias

registradas ante la Universidad Nacional Autónoma de México, pues la UNISAL cuenta con el reconocimiento y validez oficial de tal institución.

Así mismo, la Universidad Salesiana busca resguardar a su alumnado bajo los valores salesianos impregnando en sus docentes y animadores el *estilo Salesiano* de educación basado en el Sistema preventivo de Don Bosco.

En este sentido, Carvajal (1998) dice que el Sistema preventivo de Don Bosco es un procedimiento pedagógico cuya herramienta principal es la cercanía con el alumno para su promoción integral con miras a atender las necesidades del mundo bajo el enfoque de la justicia social<sup>94</sup>.

Por lo tanto, a partir de este análisis, puede construirse el siguiente perfil de egreso:

**“El Psicólogo Organizacional egresado de la Universidad Salesiana será aquella persona que mediante la vivencia de valores tales como la solidaridad, respeto, honestidad, responsabilidad, y amabilidad; sustentará la búsqueda constante de la trascendencia personal y de los individuos para los que presta sus servicios.**

**Quien egrese de la Escuela de Psicología de la Universidad Salesiana atenderá el desarrollo de sus ámbitos espiritual, intelectual y profesional y tendrá la capacidad de identificar los problemas y demandas en los diferentes niveles y puestos de las organizaciones laborales mexicanas con respecto a su recurso humano, tal tarea la hará bajo los principios éticos personales y profesionales y el resguardo de la justicia social, sustentándose en métodos con validez científica, investigación, programas de intervención y técnicas de evaluación y seguimiento.**

---

<sup>94</sup> Carvajal, R., Y Hernández, R. (1998). Desarrollo del departamento de Formación Humanista en la Universidad Salesiana. (Tesis Licenciatura Universidad del Valle de Atemajac). 7 – 9 pp.

**La labor del egresado de Psicología organizacional de la UNISAL será llevada a cabo en las áreas que competen a la Administración de Personal, tales como la selección, el reclutamiento y la capacitación del personal”.**

Con la finalidad de responder a la pregunta de investigación planteada para el presente trabajo, y una vez construido el perfil de egreso del Psicólogo Organizacional de la UNISAL es necesario hacer un análisis de las demandas del área de Capacitación en la empresa mexicana, para realizar lo anterior y apoyándonos en las definiciones del Dessler (2001), Siliceo (1998) y Brito (2009), entendemos a la Capacitación, como parte de las funciones de la Administración de personal, y como la actividad planificada que mediante la implementación de métodos y programas de enseñanza – aprendizaje incidir en las aptitudes y actitudes de los miembros de una organización a fin de elevar la productividad.

La Capacitación en nuestro país es una actividad obligada y debe llevarse a cabo en todas las empresas u organizaciones, esto queda asentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, particularmente en la Ley Federal del Trabajo.

Según las fases del proceso administrativo definido por Terry (citado en Bustos, 2003) un capacitador debe planificar, instaurar y evaluar los programas de enseñanza – aprendizaje necesarios para dotar a los empleados de las herramientas necesarias para la ejecución de su trabajo.

Lo anterior lo llevará a cabo mediante el conocimiento de los objetivos generales de la empresa, así como de la elaboración de objetivos propios del área de Capacitación.

El Psicólogo Organizacional egresado de la Universidad Salesiana puede desempeñarse en el área de Capacitación de las Organizaciones al contar con la formación metodológica y científica propia de su formación profesional primero como Psicólogo y después en su especialización para el área Organizacional.

Por la formación y sustento de su capacidad de análisis logra identificar los problemas o áreas de oportunidad que tiene la empresa para dotar a sus trabajadores de los conocimientos necesarios para su mejor desempeño laboral, esto lo llevará a cabo apoyándose en recursos sistematizados como en el caso de una Detección de Necesidades de Capacitación, con la finalidad de elaborar un plan de intervención en la capacitación apegado a los objetivos particulares de la organización.

Será capaz de elaborar programas de intervención en materia de enseñanza – aprendizaje estructurando sesiones de Capacitación ya sea mediante cursos o talleres, apegándose al plan de capacitación de la organización donde preste sus servicios.

En el transcurso de la implementación de dichos planes contará con las herramientas necesarias para realizar evaluaciones del proceso de Capacitación emprendido sometiéndolo a los ajustes necesarios para incrementar su impacto en la productividad de la organización.

Para Schwartzman (2004) el capacitador enfrentará algunos errores frecuentemente cometidos en el área, dichos errores pueden resumirse en la carencia de un análisis real de la situación y los objetivos de la empresa y la implementación de programas de capacitación rígidos, y aislados que no coadyuvan en la consecución del objetivo primordial de ella, es decir, la incidencia positiva en su productividad.

La UNISAL por medio de la implementación del Sistema Preventivo, pondera la cercanía con el alumnado y el análisis de la realidad social, en ese rubro el capacitador, quien fungirá como el educador en la empresa donde labore, será capaz de hacer un análisis lo más apegado a las necesidades reales de la empresa, y sin dejar de lado su opción por el individuo, por ello logrará implementar programas de capacitación dinámicos y adaptables a las necesidades cambiantes y cada vez más exigentes del mercado laboral.

**Al construirse y analizar el perfil del egresado de Psicología Organizacional, así como los aportes particulares que la Universidad Salesiana infunde en la formación de sus egresados y confrontarlo con los requerimientos de la empresa mexicana ya mencionados se concluye que el egresado de la UNISAL es apto para desempeñar las tareas que el área de Capacitación de personal requiere.**

Ahora bien, la Universidad Salesiana puede continuar con la reproducción de egresados con éste perfil, y aún mejor, elevar el nivel de formación de ellos, si sortea positivamente los retos que la sociedad actual mexicana demanda de todas las instituciones de formación profesional.

Considerando que las Universidades desempeñan un papel importante en el desarrollo de cualquier país, en este rubro la Escuela de Psicología la UNISAL podrá ser engrane y punto de partida para cubrir una de las mayores carencias de la ciencia psicológica mexicana, la poca presencia de ambientes promotores de la investigación.

En este sentido y como lo expone Arias Galicia (1993) la psicología organizacional ha estado dominada por un enfoque estadounidense, el psicólogo organizacional en materia de investigación ocupa la mayor parte de sus esfuerzos en la adaptación y traducción de test que en su origen son realizados para individuos estadounidenses.

Cuando se intentan aplicar en la empresa las aportaciones de dichas investigaciones a una población que posee características propias y distintivas los resultados pueden estar muy alejadas de los inicialmente esperados.

Ante este hecho la UNISAL tiene como reto ser semillero efectivo de investigadores, que comprometidos y conscientes de la realidad de su país, sean pioneros en la investigación y aporten los métodos efectivos y necesarios para la empresa mexicana, logrando que la sociedad en general sea capaz de desarrollarse en un ambiente laboral motivador y estimulante del desarrollo de todas sus capacidades. Para ello es fundamental la promoción de la investigación a partir de incorporar y

consolidar un departamento de investigación psicológica en las especialidades que la universidad ofrece, particularmente, en psicología organizacional.

Para que la UNISAL lleve a cabo este objetivo, puede echar mano de múltiples estrategias entre las que consideramos las siguientes:

- El diseño y elaboración de una publicación del quehacer científico de alumnos y docentes de la Escuela de Psicología, específicamente del área de Psicología Organizacional.
- La organización de Jornadas Estudiantiles en las que los alumnos se involucren activamente en la ponencia de trabajos científicos de investigación, resultado de intervenciones en ambientes de experimentación como pueden ser el Centro de Atención Psicológico de la UNISAL o las instituciones donde los alumnos presten su Servicio Social, los resultados de tales trabajos pueden tener el derecho a la publicación en la publicación científica mencionada en el punto anterior.
- La formación de redes de conocimiento, entendiendo por estas los acuerdos establecidos para compartir su producción académica con el alumnado propio y el de otras Universidades del país.
- La digitalización de tesis realizadas por alumnos de la Escuela de Psicología para la construcción de una biblioteca digital que de acceso más rápido de estos trabajos a los alumnos de la UNISAL.

Siguiendo con los retos que la UNISAL enfrenta la Escuela de Psicología de la UNISAL al crear las bases sólidas del Psicólogo Organizacional comprometido con la Capacitación de personal posibilita la formación continua de sus egresados.

Para tales efectos si ofrece los canales oportunos para que dicha formación tenga los estándares de calidad necesarios posibilitaría a sus egresados contar con su casa de estudios para su formación futura, tales canales podrán ser llevados a cabo mediante la instauración de cursos de especialización, talleres, maestrías y doctorados que faciliten la tarea del Capacitador de empresas egresado de la UNISAL.

No podemos olvidar que esta responsabilidad en la formación profesional cuenta con la responsabilidad de todos los actores involucrados en el proceso, por ello, el alumno deberá también comprometerse a la construcción y enriquecimiento de su perfil profesional, lo anterior lo podrá llevar a cabo si se interesa en la adquisición de herramientas que lo coloquen en un lugar privilegiado como profesionista, tales herramientas incluyen la revisión y el análisis de la realidad que enfrenta la empresa Mexicana, el estudio de idiomas que le permitan un acercamiento más rápido a investigaciones realizadas en otros países, así como la búsqueda de estándares más altos en la especialización que su puesto le requiera, en este caso el de Capacitador de empresas.

Las limitaciones de este trabajo son propias del tipo de investigación empleada para la consecución de los objetivos del mismo, ya que al ser exclusivamente de tipo documental, carece de los beneficios que una investigación de campo o cuantitativa podrá otorgar. Para superar esta limitación podría hacerse un estudio sobre la percepción que el alumnado de la UNISAL tiene sobre lo que considera será su actuar profesional en el área de Capacitación o una investigación cuya población serán los ex alumnos de Psicología Organizacional de la UNISAL que ya presten sus servicios en el área de Capacitación de empresas para conocer en base a su experiencia profesional si la formación recibida en la UNISAL fue útil en el desempeño diario de su trabajo.

Otra limitación de esta investigación es que se aboca particularmente al área de capacitación de empresas, y por ello limita los alcances de sus resultados, podría recomendarse que la investigación sobre las aportaciones del Psicólogo organizacional egresado de la UNISAL se extendiera a las otras áreas de la administración del personal donde dicho profesional puede laborar, tales como el Reclutamiento y la Selección de personal, la gestión de relaciones laborales por mencionar algunas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar-Morales, J. (2007) El psicólogo como administrador de la capacitación: análisis del puesto. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Aguilar-Morales, J. (2010) El marco legal de la capacitación en México. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Aguilar-Morales, J. (2010). La enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales en México: Análisis de los contenidos curriculares. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. 6(1).
- Arana, J. (2006 Enero- Junio) El concepto de psicología. Entre la diversidad conceptual y la conveniencia de unificación. Apreciaciones desde la epistemología. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. Universidad Intercontinental. 8(1).
- Arias, M. (2000). Psicología básica, psicología aplicada y metodología de investigación: El caso paradigmático del análisis experimental y aplicado del comportamiento. Revista Latinoamericana de Psicología. 32(2).
- Arruda, A. (2005 Noviembre - Diciembre). La psicología vista por un antropólogo de las ciencias: un saber entre el cielo de los conceptos científicos y el torbellino de las prácticas sociales. AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana.
- Bremmer, J (2002). El concepto del alma en la antigua Grecia. Madrid: Siruela.
- Brito, L. (2009 Abril - Junio). Un acercamiento teórico a la capacitación de directivos y reservas en dirección de salud. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 8 (2).
- Carpio-Ramírez, C. (2007 Enero - Junio) Aprendizaje de competencias profesionales en psicología: un modelo para la planeación curricular en la educación superior. Enseñanza e investigación en Psicología. 12(1).
- Carvajal, R., Y Hernández, R. (1998). Desarrollo del departamento de Formación Humanista en la Universidad Salesiana. (Tesis Licenciatura Universidad del Valle de Atemajac).
- Cervantes Martínez, M. (2006). Correlación entre personalidad, género y desempeño deportivo en estudiantes de la UDLAP. (Tesis Maestría Universidad de las Américas Puebla).
- Cortés-Patiño, D. (2010.) Sobre la ruptura entre ciencia y tecnología en psicología. Revista Colombiana de Psicología (19).
- Dessler, G. (2001). Administración de Personal. (8ª ed.). México: Pearson educación.



- Furnham A. (2001). Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford.
- Gallart, M. (Coordinadora). Formación, pobreza y exclusión: los programas para jóvenes. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR-OIT).
- García, C. (2004) Cuerpo y alma. De Homero a Platón. Bitarte: revista cuatrimestral de humanidades. (32).
- García, J. (2008). Manuel Riquelme y la historia de la psicología. Fundamentos en Humanidades, (2).
- Geldard F. (1968). Fundamentos de psicología. México: Trillas.
- Gundlach, H. (1999). El factor humano y el ingreso de la psicología y la psicotécnica en la guerra. Persona: Revista de la Facultad de Psicología. (2).
- Leahey, T. (2005). Historia de la Psicología. (6ª. ed.) Madrid: Pearson educación. 47-221 pp.
- Macotela, S. (2007 Enero - Junio). Replanteando la formación de psicólogos: Un análisis de problemas y algunas alternativas de solución. Revista de enseñanza e investigación en Psicología. Universidad Veracruzana. 12(1).
- Manso, J. (2002 Octubre-Diciembre). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad Eafit. (128).
- Mueller F. (1966). Historia de la psicología de la antigüedad hasta nuestros días. (2ª. ed.) México: Fondo de Cultura Económica.
- Orduña, M. (2010). Causas y problemas pedagógico – sociales que reportan los egresados de la Universidad Salesiana que postergan su proceso de titulación. (Tesis Licenciatura Universidad Salesiana). 2-3 pp.
- Pérez Juste, R. (2000). La evaluación de programas educativos: Conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. 18 (2).
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917 -1998). Revista Latinoamericana de Psicología. 30 (3).
- Piña, J (2010 Julio – Diciembre). El rol del psicólogo en el ámbito de la salud: de las funciones a las competencias profesionales. Enseñanza e Investigación en psicología. 15(2).
- Reynoso, C. (Julio – Diciembre 2007). Notas sobre la Capacitación en México. Revista Latinoamericana de Derecho Social. 5.
- Robbins, S. (1997) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Sánchez – Castañeda, A. (Julio – Diciembre 2007). La capacitación y Adiestramiento en México: Regulación, realidades y retos. Revista Latinoamericana de Derecho Social. 5.

- Schwartzman, R. (Enero 2004) Capacitación basada en normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle. 4(14).
- Siegel, L. (1965). Psicología industrial. México: Editorial Continental.
- Siliceo, A. (1998). Capacitación y Desarrollo de Personal. (3ª ed.) México: Limusa.
- Turriago, A. (2009 Diciembre). Acción humana empresarial en la obra de Peter Drucker. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. 17(2).
- Universidad Nacional Autónoma de México. Guía de Carreras UNAM 2006 – 2007.
- Urbina, J. (1992). El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. México: Dirección general de Publicaciones. Universidad nacional Autónoma de México. 681 p.
- Vargas-Mendoza, J. E. (2007) El conductismo en la historia de la psicología. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Zárate Cardona, Tania (2010). Factores Determinantes del estrés laboral en los servidores públicos: El caso de la Dirección Administrativa de la Secretaría General de Gobierno del estado de Tamaulipas. (Tesis Licenciatura Universidad Autónoma de Tamaulipas).

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Arias, F. (1993). Situación de la Psicología del Trabajo y organizacional en Iberoamérica. Papeles del Psicólogo. (55). Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?ID=573>
- Biografía de San Francisco de Sales. Disponible en: [http://es.wikipedia.org/wild/Francisco\\_de\\_Sales](http://es.wikipedia.org/wild/Francisco_de_Sales).
- Bobadilla, L (2010). Ciencia, científicismo y psicología científica. Una evaluación crítica de la historia y epistemología en la construcción de la psicología como ciencia. Revista electrónica psicología científica. Disponible: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-446-1-ciencia-cientificismo-y-psicologia-cientifica-una-evaluacion.html>
- Bustos, E (2003). El Proceso Administrativo. Curso. Disponible en: [http://www.angelfire.com/ak6/proceso\\_escom/unidad\\_2.pdf](http://www.angelfire.com/ak6/proceso_escom/unidad_2.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 29-07-2010. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 17-01-2006. Disponible en:  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Catalá, F. (1995). El perfil del psicólogo del trabajo y de las Organizaciones. Papeles del Psicólogo. (63). Disponible en:  
<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=695>
- Darvelio Castaño. Disponible en <http://sinapsis-consultores.com.mx/blog/2011/02/darvelio-castano/>
- Desarrollo Organizacional en México. Disponible en:  
<http://www.inespo.com/do.htm#mexico>
- El Psicólogo en las Organizaciones. Entrevista al Dr. Jaime Grados Espinosa. Disponible en: <http://www.nigawa.info/ricsoft74/podcast7.html>
- Ex directores de la facultad de psicología UNAM. Disponible en:  
<http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/233/darvelio-alberto-castano-asmitia>
- Fernando Arias Galicia. Disponible en:  
<http://antiguo.itson.mx/cide/documentos/Curriculum%20Dr%20Fernando%20Arias%20Galicia.pdf>
- Fundación Andaluza. Fondo de formación y empleo. Consejería de Empleo. Curso del formador ocupacional (2006). Módulo 1. El plan de formación. Disponible en:  
<http://formadorfpo.iespana.es/>
- Fundación Andaluza. Fondo de formación y empleo. Consejería de Empleo. Curso del formador ocupacional (2006). Módulo 8. Evaluación de Acciones formativas. Disponible en: <http://formadorfpo.iespana.es/>
- García, R. (2000). La Psicología Industrial / Organizacional (P I/O) ¿Para qué? o Apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. Disponible en: <http://psicologias.uprrp.edu/rol1-1/rol1-1-PDF-files/rol1-1-monografias-1.pdf>
- Historia del CONAPSI. Disponible en:  
<http://www.conapsic.org.mx/general/historia.html>
- Licenciatura en psicología Organizacional. Disponible en:  
<http://www.itesm.mx/va/perfiles/lpo.html>
- Noticias ULA. Disponible en:  
[http://atulado.ula.edu.mx/ulatulado/AO\\_GerenteDO/tabid](http://atulado.ula.edu.mx/ulatulado/AO_GerenteDO/tabid)
- Perfiles. Información sobre las actividades de las Ocupaciones. STPS. Disponible en:

<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/work/sites/ola/resources/LocalContent/687/1/perfil34Capacitador.pdf>

- Plan 2008 Psicología Organizacional. Perfil de egreso. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/109/plan-2008-psic-organizational-perfil-de-egreso>
- Real Academia Española. Diccionario de la lengua española . Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>
- Sleight, D. (1993) A Developmental History of Training in the United States and Europe. Michigan State University. Disponible en: <https://www.msu.edu/~sleightd/trainhst.html>
- Universia G10 (2010). II Encuentro de rectores Universia. ¿Cómo debe escuchar la universidad a la sociedad?. Disponible en: <http://www.universiag10.org/tag/universiag10/page/2/>
- Universidad Salesiana. Somos. Disponible en: <http://www.universidadsalesiana.edu.mx/portal/somos.htm>