

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PSICOLOGIA**

**PSICOLOGIA INDUSTRIAL EN EL AREA METROPOLITANA
METODOS Y MEDIOS ACTUALES**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO DE PSICOLOGIA**

**P R E S E N T A :
JOSE LUIS RUIZ ALCANTAR**



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.

Con agradecimiento a mi Asesor en-
este trabajo, el Dr. Carlos Gomez-
Robleda, precursor de la Psicología
Industrial en México.

Un reconocimiento a mis
padres por los esfuerzos
realizados en la forma -
ción de sus hijos.

Con cariño para mi esposa
e hijos, un sentido en mi
existencia.

I N D I C E

"LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL
EN EL AREA METROPOLITANA,
METODOS Y MEDIOS ACTUALES"

	PAGINA	
LISTA DE TABLAS	I	
LISTA DE FIGURAS	II	
CAPITULO		
I	INTRODUCCION	
	El Problema	3
	Definición de términos	4
	Importancia del Estudio	5
	Limitación del Estudio	6
CAPITULO		
II	REVISION DE LITERATURA PREVIA	
	Introducción	7
	Resumen Histórico de la Psicología	8
	Revisión de los Métodos y Medios de la Psicología Industrial	15
	Sumario	23
CAPITULO		
III	LOS SUJETOS, EL MATERIAL Y EL PROCEDIMIENTO	
	Método para localización de los sujetos	25
	El Material	43
	El Procedimiento	45
CAPITULO		
IV	ANALISIS DE RESULTADOS	
	Análisis de los resultados de cada Pregunta del Cuestionario	55

CAPITULO		PAGINA
V	SUMARIO Y CONCLUSIONES	
	Sumario	83
	Conclusiones	85
	BIBLIOGRAFIA	100

I LISTA DE TABLAS

- TABLA 1 Indicador ocupacional de los servicios de Psicólogos en Dependencias Oficiales.
- TABLA 2 Indicador ocupacional de los servicios de Psicólogos en Empresas Descentralizadas controladas por NAFISA.
- TABLA 3 Indicador ocupacional de los servicios de Psicólogos en Instituciones de Crédito, Ahorro y Fideicomiso.
- TABLA 4 Indicador de Empresas Industriales en el área.
- TABLA 5 Indicador de Empresas Comerciales en el área.
- TABLA 6 Indicador de Empresas de Servicios en el área.
- TABLA 7 Resumen de Empresas y estratificación de casos para la muestra.
- TABLA 8 Indicador ocupacional de los servicios de Psicólogos en Empresas Industriales, Comerciales y de Servicios.
- TABLA 9 Comparativa de edad y sexo, en número, medias aritméticas y porcentajes, del grupo completo y en sub-grupos.
- TABLA 10 Comparativa de niveles de estudio en número y porcentajes, del grupo completo y por sub-grupos.
- TABLA 11 Comparativa de número de egresados por institución del grupo total y sub-grupos.
- TABLA 12 Comparativa de las áreas de Tesis del primer-

nivel de estudios del grupo general y por sub-grupos.

- TABLA 13 Comparativa entre el número y por ciento de sujetos por sub-grupos y el nivel de puesto que ocupan.
- TABLA 14 Comparativa entre el número y por ciento de los sub-grupos, en relación a la profesión de sus jefes.
- TABLA 15 Comparativa de los subgrupos y en número y por ciento de los sujetos que tienen dos empleos.
- TABLA 16 Comparativa entre número, medias y medianas en: horas de trabajo diario, años de antigüedad en el empleo actual y el sueldo que ganan, por sub-grupos.
- TABLA 17 Comparativa entre la mediana del primer sueldo, las abstenciones a proporcionar este dato y la ausencia de sueldo, por sub-grupos.
- TABLA 18 Comparativa entre la media, número y porcentajes en el número de empleos y la experiencia en años en cuatro áreas de la Psicología, por sub-grupos.
- TABLA 19 Comparativa del número y porcentajes de la participación de los Psicólogos en los diferentes pasos de la Selección de Personal, por sub-grupos.
- TABLA 20 Comparativa del número y porcentajes de los diferentes tipos de pruebas; y de los sujetos que saben estandarizadas las pruebas que aplican y los que no integran reportes.
- TABLA 21 Las frecuencias y porcentajes de las pruebas más citadas.

- TABLA 22 Frecuencia de las pruebas citadas y las instituciones ó autores que las han estandarizado.
- TABLA 23 Número de los niveles de los estudios psicológicos, media del precio del nivel bajo y media del nivel alto, en las oficinas de consultoría.
- TABLA 24 Comparativa de los métodos y medios de la Psicología Industrial en número y porcentajes según la participación directa de los psicólogos en ellos, por sub-grupos.
- TABLA 25 Frecuencia de las causas por las que un grupo de Psicólogos consideraron que su trabajo no es bien apreciado.
- TABLA 26 Frecuencia de las áreas ó materias en las que la mayoría de los psicólogos consideró que no se le había capacitado satisfactoriamente, en el primer nivel de estudios.

II LISTA DE FIGURAS

- FIGURA 1 Distribución porcentual de edades del total de sujetos.
- FIGURA 2 Distribución porcentual de edades en hombres.
- FIGURA 3 Distribución porcentual de edades en mujeres.
- FIGURA 4 Distribución porcentual de edades de Psicólogos en los cuatro tipos de centro de trabajo.
- FIGURA 5 Distribución porcentual de sueldos del total de sujetos.
- FIGURA 6 Distribución porcentual de años de experiencia del total de sujetos.

I N T R O D U C C I O N

En la actualidad se ha venido incrementando la aplicación de los métodos y técnicas de la Psicología, a la solución e investigación de muchos y variados problemas en los centros de trabajo ú organismos sociales, en los que con diferentes motivos el hombre de nuestra sociedad contemporánea se agrupa.

Esta importancia que cada vez adquiere la Psicología se debe por una parte, a que ésta ha configurado en los años que van de éste siglo una rama ó campo bien definido, con técnicas específicas para la solución de múltiples problemas en la Industria; por otra, el hecho en que la "moderna técnica administrativa" concede un valor fundamental a la atención de los seres humanos y a la importancia que tiene esto para el éxito de las empresas.

Esta segunda consideración, es la que ha llevado en cierta forma el objeto de conocimiento de una ciencia bien definida como la Psicología, al campo de una técnica apenas en proceso de estructuración como es la Administración y en tales condiciones, la Psicología funciona como un instrumento de ésta. Lo que equivale a decir que una ciencia se ve "subordinada" a una técnica y tal planteamiento resulta fuera de la concepción tradicional de jerarquización -- del conocimiento y su naturaleza.

Para esclarecer estos conceptos es necesario recurrir a la definición real de la Psicología como ciencia y la Administración como técnica;

El desarrollo histórico de la Psicología y desde sus inicios como ciencia ligada a la Filosofía, su objeto de conocimiento se planteó bien claro y definido, primero el alma, después la conciencia y por último el comportamiento humano en general y su finalidad, como las de todas las ciencias que merecen este rango, es el valor verdad.

La Administración según coincide en la mayoría de los autores, tiene como objeto el grupo ó organismo social y su finalidad, es la coordinación de elementos humanos y materiales que lo integran para lograr la máxima eficiencia en sus funciones.

Por otra parte la Psicología tiene principios propios sobre los que se sustenta y la Administración toma principios de otras ciencias como son: La Economía, el Derecho, la Sociología y principalmente la Psicología.

Este problema de jerarquías entre una ciencia y una técnica tiene su representación en el aspecto práctico del ejercicio profesional, en todos aquellos cuantos ejercen la Psicología Industrial ó la Administración en algunas de sus formas convencionales, ya que varias de las técnicas y métodos desarrollados por la primera, son instrumentos y forman parte de técnicas de la segunda, pero profesionalmente funcionan en un nivel formal dentro de la organiza--

ción de las empresas más alto, los que trabajan sobre la Administración, que aquellos que lo hacen sobre la Psicología Industrial.

De la consideración del problema anterior, en su representación práctica, tiene implicaciones que podrían tomarse como de tipo laboral y se deriva la necesidad de ubicar el problema. objeto de éste trabajo, de la siguiente manera:

No existe en los diferentes centros de trabajo del -- Área Metropolitana, la delimitación exacta del campo profesional, respecto a quien es el profesional que por la naturaleza de su formación sea el que practique las soluciones técnicas a los problemas de naturaleza humana. Debiendo ser el psicólogo el más indicado, desde el punto de vista teórico, no es así y otros profesionistas como son los Licenciados en Administración de Empresas y en Relaciones Industriales son los que realizan estas funciones.

Por tal motivo se buscó en este trabajo conocer que es lo que los psicólogos en la industria del área metropolitana tienen como métodos y medios en su ejercicio profesional. Entendiéndose con el término industrial no solo -- un ramo ó sector sino todos los tipos de centros u organismos en los que el hombre se organice con tal motivo del -- trabajo.

Para el tratamiento de este problema se estableció las siguientes hipótesis de trabajo:

- 1.- Los psicólogos que laboran en el área metropolitana

na ejerciendo en el campo de la Psicología Industrial, no tienen el mismo nivel de estudios realizados.

- 2.- Aquellos que son recibidos en los diferentes grados Licenciatura, Maestría ó Doctorado, no manifestaron su interés en este campo en el tema de tesis profesional.
- 3.- La mayoría ocupa puestos que no son de jefes ó gerentes de su departamento, en la estructura formal de la organización de las empresas.
- 4.- Tienen como jefe por lo general a un profesionista en el campo de la Administración.
- 5.- Se han dedicado anteriormente a varias áreas de la Psicología General, antes que la Industrial.
- 6.- Tienen más de un empleo.
- 7.- Participan solo en algunas etapas ó pasos de la selección de personal, pero no en todas.
- 8.- No usan las mismas pruebas Psicométricas.
- 9.- No siempre integran reportes ó estudios Psicológicos con las pruebas.
- 10.- Utilizan pruebas que no saben si estan estandarizadas en México.
- 11.- Los que ejercen en oficinas de Consultoría, se dedican más a elaborar estudios Psicológicos, que a aplicar otros métodos de la Psicología Industrial.
- 12.- No hay en esos estudios homogeneidad en los nive-

les de su clasificación, ni en el precio que se cobra por ellos.

- 13.-De 22 técnicas ó métodos específicos de la Psicología Industrial, son realmente pocos los que las aplican.
- 14.-La mayoría no se siente satisfecho con la capacitación que recibió en la Institución que han estudiado.
- 15.-Pueden considerar que su trabajo individual es bien apreciado, pero reconocen una imagen devaluada del Psicólogo en el campo profesional.

Para comprobar ó rectificar estas hipótesis se realizó un trabajo de investigación con los siguientes capítulos: En el Capítulo II tratar de definir el concepto histórico, teórico y científico de la Psicología Industrial; es decir se pretendió establecer una idea clara del contenido ó del deber ser de este campo de la Psicología General. En el Capítulo III se buscó integrar indicadores ocupacionales de los diferentes centros de trabajo del área metropolitana y fundamentar y apegar en lo más posible al método científico una investigación llevada a cabo a través de una encuesta por cuestionario entre Psicólogos localizados que trabajan en este campo. En el IV analizar objetiva y descriptivamente resultados. En el V aportar algunas soluciones particulares respecto al problema de competencia y orientación profesional del psicólogo.

Es importante señalar como aclaraciones y limitaciones del trabajo los siguientes puntos:

1.- Si se entiende como finalidad de la Psicología y de todas las ciencias "la verdad", este es un concepto relativo. Desde un punto de vista funcional debía entenderse que -- las ciencias buscan encontrar relaciones entre hechos, fenómenos, elementos o situaciones diversas y comprobarlas mediante hipótesis investigadas; y esto puede o no significar la verdad.

2.- Se mencionan como métodos y medios de la Psicología lo que en realidad son instrumentos o técnicas, y tal vez campos de aplicación; y no efectivamente métodos de rigor científico.

3.- Los resultados que se obtienen están basados en -- el supuesto de que las personas "encuestadas" hayan dicho la verdad, y por lo tanto son de valor relativo y no de exactitud matemática. Pero pueden considerarse indicativos y de información para motivar soluciones que puedan aportar psicólogos -- que en el ejercicio profesional conozcan el problema motivo de este trabajo.

REVISIÓN DE LITERATURA PREVIA.

INTRODUCCION

Si en los trabajos típicos de la investigación científica, en este capítulo se hace una revisión minuciosa de la literatura previa que guarda relación con ellos, en este que no siguió los modelos clásicos de la Psicología Experimental de comparación de dos grupos ó fenómenos sino los lineamientos para una encuesta por cuestionario entre un grupo de psicólogos, fué importante que aquí se hiciera un resumen histórico de la Psicología, para llegar al concepto actual de la Psicología como ciencia, y el de la Psicología Industrial y sus métodos particulares, por lo que se tomó la información de varios autores, contenida en forma más ó menos extensa en diferentes obras.

RESUMEN HISTORICO.

Como se ha establecido tradicionalmente, se considera que la Psicología estuvo ligada a la Filosofía y que fué Aristóteles el primero que trató de una manera sistemática algunos aspectos de lo que ahora es esta Ciencia, porque entre sus obras se encuentran referencias a lo que él concebía como "Alma", que después se agruparon en una serie

de comentarios bajo el nombre de "De ánima". Así vemos que el "alma concebida por Aristóteles" es el principio que anima a los seres vivientes y que, por lo tanto, no existe ser viviente que carezca de alma.

No obstante el rigor lógico con que fueron tratadas - estas cuestiones por Aristóteles, no constituían en si una estructura unitaria, independiente de la Filosofía de la - época.

Fue hasta el año 1550 que el término Psicología fue - usado por vez primera en las lecciones de Melanchthon y por Goclenius en la imprenta, entendiéndola como un tratado -- del alma.

A principios del siglo XVII el filósofo francés Renato Descartes, le da una nueva dirección al concepto, afirmando que el pensar es todo lo que acontece en el ser humano, dándose éste cuenta de ello; y como el darse cuenta es la actividad consciente, resulta que la Psicología debe ser el estudio de la Conciencia; y por consiguiente lo psíquico es lo relativo a la Conciencia.

Solo algunos autores hacen referencia al médico español Juan Huarte (que se sabe vivió entre 1530 y 1600) y cuya obra "Examen de Ingenios para las Ciencias", en el trata de explicar con ideas de Hipócrates y Galeno las diferencias individuales y su aplicación a las diferentes actividades profesionales en el hombre de entonces. De tal manera que puede considerarse como un precursor de las ---

ideas y las prácticas de la Psicología de las Diferencias-Individuales y de la Orientación Vocacional.

Como una manifestación de la evolución común de todas las ramas del conocimiento surgió el enfoque experimental de la Psicología, el cual vino a darle aspectos que la elevaron al nivel científico. Este enfoque fué dado por estudiosos del campo de la Física que al interesarse por los fenómenos sensoriales iniciaron trabajos relativos a la Fisiología. Los autores que más contribuyeron a la autonomía de la Psicología fueron alemanes; G.T. Fechner (1801-1887) H. Von Helmholtz (1821- 1894) y el inglés F. Galton (1822-1911) que hace ya un estudio experimental de los procesos superiores.

Pero quien estableció definitivamente la autonomía de la Psicología Experimental fué W. Wundt (1832-1920) que -- por el volumen y contenido de sus trabajos, la creación del primer Laboratorio de Psicología en Leipzig en 1879 y por los numerosos alumnos suyos que se dispersaron en diferentes países para fundar organismos de Investigación y Enseñanza. Hasta las mismas reacciones suscitadas contra Wundt -- llevaron a la formación de nuevos campos de estudio. No obstante el papel decisivo de sus obras en el desarrollo de la Psicología, éstas todavía manifiestan su interés en la Fisiología.

Importantes trabajos de Psicología Experimental realizaron: Ebbinghaus en 1886 sobre la Memoria y el Olvido; Thorn

dika en 1896 sobre el Aprendizaje; Köler sobre la Percepción, el Aprendizaje y su aplicación para la Psicología de la Gestalt; Pablov, alrededor de 1904 sobre los reflejos-Condicionados.

De el desarrollo que alcanzó la Psicología con los experimentalistas, por su enfoque a los aspectos cuantitativos y el apego a los métodos científicos, se logró la difusión y la aceptación de los psicólogos en los centros de -trabajo por parte de los empresarios, que siempre han esperado el aprovechamiento de las mejores técnicas para alcanzar altos índices de eficiencia. Es así como a principios-de siglo se hicieron intentos por aplicar la nueva Psicología Experimental a los problemas de la industria. Teniendo se ya entonces el concepto de que la Psicología es la ciencia dedicada al estudio del comportamiento humano.

Uno de los pioneros en este campo, aunque no era psicólogo adiestrado fue F. W. Taylor que hizo estudios sobre los métodos de trabajo en fábricas, partiendo de tres principios básicos para aumentar la producción y la eficiencia sin incremento en el gasto de energía de cada trabajador:

- 1) Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.
- 2) Instruirlos en los métodos más eficientes y los --movimientos más económicos que debían aplicar a su trabajo.
- 3) Conceder incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores.

Las investigaciones de Taylor sirvieron de base a lo que se conoce actualmente como estudios de Tiempos y Movimientos.

W. D. Scott, que se había formado con Wundt dió en 1901 una charla sobre como podía usarse la Psicología en la publicidad y escribió una serie de artículos para una revista sobre el mismo tema, convirtiendose de esta manera en el primer Psicólogo Industrial ó Comercial; fué también el primer profesor de Psicología Aplicada, en el primer departamento de éste género organizado en el "Carnegie Institute of Technology" por Walter V. Bingham en 1915. Ambos investigadores en 1916 crearon un centro de investigación -- sobre vendedores, junto con Guy Montrose Whipple, quienes con el apoyo de agencias de Seguros publicaron después -- "Aportaciones a la selección de Vendedores".

Los psicólogos profesionales en Estados Unidos se --- orientaban entonces hacia los problemas de la fatiga, las condiciones de trabajo ó la formulación de pruebas de selección de personal y para Orientación Vocacional. Entre estos uno de los más destacados fué el antiguo alumno de Wundt, Hugo Münnsternberg que en 1913 publicó una obra titulada -- "Psychology and Industrial Efficiency".

En 1917, cuando los Estados Unidos se declararon en guerra, los Psicólogos Experimentalistas dirigidos por Titchner y la Asociación Psicológica Americana precedida por -- Robert M. Yerkes, se reunieron para buscar en que forma --

podían contribuir a ser útiles a su país. Como resultado de esa actitud bélica de los psicólogos, se crearon los Tests Army Alfa y el Army Beta que fueron usados en la selección de reclutas. De esa misma labor desarrollada en el ejército derivó el funcionamiento a la actividad civil una organización dedicada a las consultas sobre el personal en 1919 también por Scott y discípulos, que desarrolló un gran número de pruebas profesionales ó de oficios.

Con la primera guerra Mundial 1914-1918 la Psicología Industrial adquirió mucho interés práctico. En 1920 C. S. Myers fundó en Inglaterra el "National Institute of Industrial Psychology" organismo privado y el gobierno inglés - el "Industrial health Research Board". Que como en el caso de Taylor, provocaron resentimientos en la clase trabajadora, que consideraban a los psicólogos parciales a los intereses de los patrones, que cuidaban solo el incremento de la producción y no del bienestar y sus condiciones. En verdad parece ser que muchas de las investigaciones entonces-realizadas tuvieron éxito, pero adoptaron una posición fría y mecanicista. Estos primeros Psicólogos Industriales, no consideraban al hombre y su situación, sus tradiciones y sus particulares motivaciones para el trabajo; así como -- no supusieron un cuadro completo de necesidades que se satisfacen con el trabajo.

Esta posición de los psicólogos cambió con Elton Mayo en 1925, que hace investigaciones del trabajador y el medio

ó condiciones en las que labora y como afectan la eficiencia. Según refiere J. A. C. Brown, "las conclusiones que provienen de las investigaciones de este autor son:

- 1) El trabajo es una actividad de grupo.
- 2) El mundo social del adulto está organizado principalmente por el trabajo.
- 3) La necesidad de reconocimiento, seguridad y conciencia de pertenecer a un grupo es más importante para determinar el estado y la productividad de los obreros que las condiciones físicas del trabajo.
- 4) Las quejas no son necesariamente descripciones objetivas de hechos; a menudo son síntomas de trastornos relacionados con la condición de los individuos.
- 5) El trabajador es una persona cuya efectividad y actitudes están condicionadas por las demandas sociales del interior y del exterior de la fábrica.
- 6) Los grupos informales dentro de la fábrica tienen gran influencia social sobre los hábitos de trabajo y las actitudes del operario individual.
- 7) El paso de una sociedad establecida a una adaptativa (del viejo tipo de vida comunal a la sociedad automatizada de individuos aislados; de la sociedad eotécnica a la paleotécnica) tiende continuamente a alterar la organización social de la factoría y de la industria en general.
- 8) La colaboración en los grupos no se produce por acci

dente; debe planearse y desarrollarse".

Los puntos de vista de este investigador en gran parte pueden considerarse de aplicación actual a los problemas en la industria. Han servido también como base para múltiples investigaciones realizadas posterior a su obra.

En la Segunda Guerra Mundial los psicólogos americanos volvieron a trabajar en el ejército, crearon nuevas -- pruebas, tuvieron la oportunidad de aplicar varios principios del aprendizaje desarrollados hasta entonces; y desde el punto de vista clínico se estudiaron problemas específicos como el del stress de combate.

Ya en 1945, la creación de una sección de Psicología Industrial y Comercial en la "American Psychological Association", le dió el reconocimiento final a esta rama de la Psicología General, que actualmente define el Diccionario de Psicología como "La rama de la Psicología Aplicada que estudia los problemas y situaciones que se presentan en las industrias", debiéndose entender por aplicada a "la rama de la investigación psicológica que atiende a los problemas prácticos y no a los teóricos", según una acepción del mismo diccionario.

Después de la segunda guerra, la Psicología Industrial se ha desarrollado ampliamente y ha tenido progresos y difusión extensa en los países industrializados; así como también ha desarrollado medios, métodos ó técnicas para la solución de problemas humanos en los organismos de trabajo.

REVISION DE CADA ESTUDIO

Con el incremento y difusión de los cursos de Psicología Aplicada y entre ellos los de Industrial, en la mayoría de los países que han llegado a un nivel de desarrollo económico, se han publicado gran cantidad de obras en diversos idiomas sobre este campo. Naturalmente en los Estados Unidos que ha alcanzado el nivel más alto de desarrollo es donde más se supone que ha avanzado la Psicología Industrial y supuestamente la información que en México tenemos es de obras de autores americanos en su mayoría.- Por tal motivo se pretende hacer en esta parte, un resumen de cuatro obras traducidas al español, de tal manera que se pueda establecer una comparación clara y objetiva de la definición ó concepto que tiene cada autor sobre la Psicología Industrial y los medios y métodos actuales que cada uno le considera. -

Conceptos Actuales.

B. Von Haller Gilmer: "La Psicología Industrial se refiere a cuatro funciones del hombre que se mueve en la industria. Se interesa por las relaciones entre persona y persona, entre persona y grupo, entre persona y objeto y en los problemas internos del hombre mismo.

J. Tiffin y E. J. Mc.Cormick: "Las distintas aplica-

ciones de la Psicología a la industria pueden clasificarse en tres grupos. El primero comprende las actividades de la gerencia relativas al personal. El segundo campo, - que es el de mayor importancia todavía, se refiere a lo - que se llama la mecánica humana, objeto de esta rama es - el perfeccionamiento y la mejora de la eficacia en el tra - bajo y la facilitación del mismo. El tercer campo de tra - bajo en la extensa área de la Psicología aplicada a la -- industria, es la que se relaciona con la conducta del con - sumidor!"

De estos dos autores, el primero implícitamente se - apega a la definición de la Psicología General como cien - cia que estudia la conducta humana, en términos abstractos y generalizando describe lo que él considera las cuatro - funciones de la Psicología Industrial, comprendiendo en es - tas todas las posibles formas que el hombre tiene de rela - cionarse ó de manifestar diferente conducta en el medio - y organización del trabajo. Los segundos, con un enfoque - más práctico ó visualización que el primero, señalan que - las "aplicaciones" de la Psicología, son las que abarcan - todas las condiciones ó circunstancias posibles en que el - hombre puede intervenir en un organismo; pero agregan ade - más una "aplicación" al estudio del hombre que no está en - la organización industrial interna, sino como consumidor. Esta misma función, el primer autor la considera como un - método práctico de la Psicología y la llama "Marketing Mix!"

E. Ghiselli y W Brown, sin hacer una definición expresa hacen suponer que toman como tal al título del primer capítulo de su obra: "El estudio científico de los factores humanos en los problemas industriales", posteriormente aclaran más este concepto de las aplicaciones de la Psicología en la industria, al afirmar "Para los problemas humanos en la industria, la Psicología Científica dispone de pocas soluciones específicas confeccionadas de antemano. Para esta dificultad hay una solución, que consiste en que el hombre de ciencia lleve a cabo su investigación -- bajo circunstancias similares a las de la práctica industrial y que el mejor sustituto a una solución hecha a la medida es una solución hipotética la cual se sostiene mediante evidencia que indique que tiene grandes posibilidades de buen éxito". En términos generales dan a entender que la Psicología Industrial se estará haciendo en la medida que se adopten las formas de la Psicología General y los métodos científicos de esta a las características ó fenómenos de la industria.

Norman R. F. Maier, adoptando la definición de Psicología General como ciencia de la conducta, hace consideraciones acerca de las características ó peculiaridades de la conducta humana en la industria tales como esta: "En la industria unos hombres son empresarios y otros son empleados. Que algunos tengan poder sobre otros se da por supuesto. Si un hombre paga a otro tiene derecho a exigir

unos servicios. Si no recibe los servicios que pide lo -- atribuye a la naturaleza humana y puede intentar cambiarla. Siente que tiene derecho a pedir que la naturaleza humana sea lo que el espera que sea. El término naturaleza humana es una pantalla para ocultar nuestra ignorancia sobre el hombre en general. La Psicología es una ciencia relativamente nueva, debido en gran parte a que su objeto es tan común que a tendido a escapar a la atención. Los hombres han vivido siempre juntos y han estado influidos el uno por el otro."

Nuevamente con este autor, el marco de referencia de la Psicología General es señalado para todas las formas de estudio de la conducta del hombre en el trabajo y sin ningún enfoque práctico ó referencia concreta al medio industrial en su definición, pero en la consideración de los métodos y medios de estudio a que se refiere hace un planteamiento realista y ubicado en el medio de trabajo.

Considerando un contexto de las cuatro concepciones ó definiciones de la Psicología Industrial por estos autores, se entiende que entre sí no hay contradicción alguna y que si unos tratan de tomar posiciones realistas de hechos y fenómenos que constituyen y caracterizan el medio industrial en nada se apartan del concepto general y tomen válida la evolución de conceptos que ha alcanzado la Psicología en este campo.

Para resumir, también de la manera más objetiva los-

temas tratados por ellos y que llegan a materializarse -- como métodos, medios ó técnicas propias de la Psicología-Industrial, se presentará a continuación un cuadro resumen en el que primeramente se enlistan una serie de 22 de esos métodos y medios que en conjunto sumaron los cuatro autores citados, pero que individualmente en sus obras solo - consignan algunos de ellos y en ocasiones con terminología distinta pero refiriendose a los mismos en contenido y significado.

CUADRO RESUMEN DE METODOS Y MEDIOS DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Métodos y medios de la Psicología Industrial	B. Von Haller Gilmer	J. Tiffin y E. McCormick	E. Ghiselli y W. Brown	R. F. Maier
1) Selección de personal	selección	datos del solicitante	selección y clasificación	- - - - -
2) Aplicación de pruebas psicológicas	medidas en la selección	las pruebas del personal	métodos de calificación	el uso de tests
3) Integración de estudios psicológicos	análisis de relaciones entre criterios y factores pronosticadores	conjunto de pruebas en una batería	resultado de las pruebas en relación a la categoría	- - - - -
4) Prueba de las pruebas	evaluación de tests	prueba de las pruebas	predicción de la eficacia de las pruebas	- - - - -
5) Inducción de personal	- - - - -	introducción de empleados industriales	- - - - -	- - - - -
6) Desarrollo de personal	la organización del adiestramiento	desarrollo y calificación	- - - - -	- - - - -
7) Motivación	organizaciones y moral	- - - - -	motivación de los trabajadores	principios de la motivación

26

8)Análisis de puestos	descripción de tareas	análisis del oficio	análisis de tareas	- - - - -
9)Evaluación de puestos	medida de rendimiento	métodos de inspección	evaluación de la eficacia	- - - - -
10)Calificación de méritos	- - - - -	calificación de méritos	- - - - -	medidas de rendimiento
11)Comunicación	la estructura de las organizaciones	las comunicaciones	descripción y medida de grupos	el consejo y la entrevista
12)Estudio de métodos de trabajo	Psicología de la Ingeniería	análisis de métodos de trabajo	métodos de trabajo	tiempos y movimientos
13)Accidentes de trabajo	accidentes y seguridad	accidentes y seguridad	accidentes y seguridad	la seguridad
14)Entrenamiento	adiestramiento industrial	instrucción a los empleados	adiestramiento	formación industrial
15)Publicidad y mercadotecnia	Marketing Mix	- - - - -	- - - - -	- - - - -
16)Sistema hombre máquina	sistema hombre máquina	sistema hombre máquina	diseño de equipo	- - - - -
17)Desarrollo organizacional	estructuras de las organizaciones	- - - - -	- - - - -	- - - - -

18) Desarrollo ó estudio de grupos	variables de un subsistema	-----	grupos y organizaciones	-----
19) Cambios sociales en la organización	la comunidad industrial	-----	factores sociales en la industria	-----
20) Relaciones laborales	el ambiente industrial	-----	-----	-----
21) Higiene mental	higiene mental	-----	-----	-----
22) Relaciones humanas	las relaciones humanas y el mando intermedio	las relaciones humanas	-----	la frustración

22

SUMARIO

La Psicología Industrial es una de las formas de la Psicología Aplicada, que conserva el mismo objeto de conocimiento de la general, el estudio de la conducta humana. Que históricamente se desarrolló de los avances de la Psicología Experimental, a fines del siglo pasado y principalmente en este, en los Estados Unidos, hasta estructurar métodos y medios que pueden considerarse como particulares de esta rama y que sigue los principios básicos del método científico.

El término "industrial" no se refiere exclusivamente a un tipo de empresas dedicadas a la extracción ó transformación, sino también a las de distribución y servicio. De tal manera que debe entenderse que la Psicología Industrial es de aplicación útil en todo organismo social donde el hombre actúe teniendo como fin el trabajo.

De cuatro obras sobre este campo, de autores norteamericanos traducidos al español, se resumieron 22 métodos ó medios que se considera ha estructurado la Psicología Industrial, los cuales se cree no sean todos ni estén a un mismo nivel de avance pero si los más conocidos y aplicados en Estados Unidos.

LOS SUJETOS EL MATERIAL
EL PROCEDIMIENTO

LOS SUJETOS

Las hipótesis planteadas en el capítulo I se refieren a aquellos psicólogos que actualmente laboran ejerciendo la Psicología en organismos de trabajo comprendidos en el área metropolitana, entendiéndose que son quienes aplican en alguna forma los métodos y los medios de la Psicología Industrial. De tal manera que primero fué necesario definir el concepto de área metropolitana: se entiende por -- área metropolitana una zona socio-económica y geográfica que comprende las delegaciones del Distrito Federal siguientes:

Atzacapozalco
Coyoacan
Cuajimalpa
Villa Gustavo Madero
Ixtacalco
La Magdalena Contreras
Ixtapalapa
Milpa Alta
Villa Alvaro Obregón
Tlahuac
Tlalpan

Xochimilco

Además, los municipios del Estado de México:

Cuautitlán

Ecatepec

Naucalpan

Tlalnepantla

Tultitlán

Zaragoza

De acuerdo con los censos de población de la Secretaría de Industria y Comercio de 1970, esta área metropolitana consta de:

Población	8,111 547	habitantes
Extensión territorial	2 108.6	km ²
Densidad de población	3 846.9	por km ²
Población económica- mente activa	2,779 768	habitantes

Para determinar el universo de sujetos comprendidos en esta área, fué necesario seguir un método para localizarlos, y a la vez para obtener indicadores ocupacionales de los servicios profesionales de la Psicología en general en todos los organismos ó centros de trabajo del área citada.

El método consistió en adoptar una clasificación convencional de todos los tipos de centros de trabajo, que fué la siguiente:

- 1.- Dependencias Oficiales

- 2.- Empresas de Participación Estatal controladas por Nacional Financiera
- 3.- Bancos e Instituciones de Crédito, Ahorro y Fidei comiso
- 4.- Empresas Industriales
- 5.- Empresas Comerciales
- 6.- Empresas de Servicios

1.- Dependencias Oficiales:

Se consideró todas las que aparecen como tales en el directorio telefónico, se enlistaron y se preparó un cuestionario de solamente cinco preguntas concretas que servirían como guía de entrevista para recavar información verbal únicamente. Las preguntas fueron las siguientes:

- A.- Hay en esta Secretaría Psicólogos con funciones en -- algún área de Psicología Industrial?.
- B.- Hay en esta Secretaría Psicólogos con funciones en -- algún área de Psicología General?.
- C.- Hay en esta Secretaría Psicólogos con funciones en las dos clasificaciones anteriores?.
- D.- No tienen servicios de Psicólogos?.
- E.- Utilizan servicios de Psicología por oficinas de consultoría externas?.

Ajustándose cada una de ellas al caso particular de que se tratase, y habiéndose utilizado la misma guía para los cinco grupos restantes.

La información se recavó en forma directa en las oficinas de personal de cada una de las dependencias, habiendo proporcionado en algunos casos, el jefe y en otros, - empleados de las mismas. Esta información, según se observó nunca fué basada en registros, sino completamente verbal en todos los casos, lo cual supone posibles omisiones pero puede considerarsele probabilidad seria de ajustarse a la realidad. Los resultados fueron como sigue:

94

Tabla 1

INDICADOR OCUPACIONAL DE LOS SERVICIOS DE PSICOLOGOS EN DEPENDENCIAS OFICIALES DEL AREA METROPOLITANA.

DEPENDENCIAS	A	B	C	D	E	
ARROPUERTOS Y SERV. AUXILIARES					X	
CAMARA DE DIPUTADOS					X	
CAMARA DE SENADORES					X	
CAMINOS Y PUENTES FEDS. DE INGRS.					X	
COMISION NAL. DE ENERGIA NUCLEAR					X	
COMISION NAL. DE SALARIOS MINIMOS					X	
CONSEJO NAL. DE TURISMO					X	
DEPTO. DE ASUNTOS AGRS. Y COLNO.	X					
DEPARTAMENTO DE TURISMO		X				
DEPARTAMENTO DEL D. F.	X	X	X			
DEPTO. DE INDUSTRIA MILITAR				X		
I. S. S. S. T. E	X	X	X			
I. M. S. S	X	X	X			
INSTITUTO NAL. INDIGENISTA					X	
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	X					
PROCURADURIA GRAL. DE LA REP.		X				
SRIA. DE AGRICULTURA Y GANADERIA				X		
SRIA. DE COMUNICACIONES Y TRANS.	X	X	X			
SRIA. DE EDUCACION PUBLICA		X				
SRIA. DE GOBERNACION		X				
SRIA. DE HDA. Y CREDITO PUBLICO	X					
SRIA. DE INDUSTRIA Y COMERCIO		X				
SRIA. DE MARINA	X	X	X			
SRIA. DE OBRAS PUBLICAS	X					
SRIA. DE RECURSOS HIDRAULICOS	X					
SRIA. DE RELACIONES EXTERIORES					X	
SRIA. DE SALUBRIDAD Y ASIST. PUBLIC.		X				
SRIA. DEL PATRIMONIO NAL.					X	
SRIA. DEL TRABAJO Y PREVISION SOC.					X	
SRIA. DE LA DEFENSA NACIONAL	X	X	X			
SRIA. DE LA PRESIDENCIA DE LA REP.					X	
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NAC.		X				
T O T A L E S	32	11	7	(6)	14	0
P O R C E N T A J E S	100%	34%	22%		44%	

- A.- Servicios en alguna de las áreas de la Psicología Ind.
 B.- Servicios en alguna área de la Psicología General
 C.- Servicios en áreas de Psicología General e Industrial
 D.- No tienen servicios de Psicología en ninguna forma
 E.- Servicios de Psicología por oficinas de consultoría -
 externas.

Debe entenderse que cada Secretaría tiene varias dependencias menores que no aparecen mencionadas pero que se consideraron para la información obtenida.

En dos de las dependencias señaladas que no tienen servicios de Psicología en ninguna forma, las plazas de psicólogo tenían más de un año de no ser cubiertas, en -- otras dos había sujetos con estudios de Licenciatura desempeñando otros puestos.

2.- Empresas de Participación Estatal controladas por Nacional Financiera S. A.

De la Institución señalada se obtuvo el directorio y de este se escogieron las del área de referencia, los resultados se presentan a continuación:

Tabla 2

INDICADOR OCUPACIONAL DE LOS SERVICIOS DE PSICOLOGOS EN EMPRESAS CONTROLADAS POR NACIONAL FINANCIERA S.A.

DEPENDENCIAS		A	B	C	D	E
COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD		X				
OPERADORA TEXTIL S.A.					X	
ALTOS HORNOS DE MEXICO S.A.						X
DIESEL NACIONAL S.A.		X				
OPERADORA DE TEATROS S.A.		X				
TUBOS DE ACERO DE MEXICO S.A.					X	
COBRE DE MEXICO S.A.						X
GUANOS Y FERTILIZANTES S.A.		X				
T O T A L E S	8	4	0	0	2	2
P O R C E N T A J E S	100%	50%			25%	25%

3.- Bancos e Instituciones de Crédito, Ahorro y Fideicomiso.

Para este grupo se utilizó también como fuente, el directorio telefónico de este año, por comprender este también toda el área metropolitana y se consideraron de él - solo las instituciones establecidas formalmente en la delimitación considerada. Se excluyeron aquellas que solo aparecen enlistadas como oficinas de representación ó agencias de otras instituciones establecidas en el interior - del país ó en el extranjero.

Además, se buscó excluir también aquellos organismos ó instituciones que con razón social distinta a su "matriz", solo son sucursales y dependientes de esta en el aspecto-administrativo general, y de políticas institucionales. - Para determinar estos casos se siguió el siguiente criterio, basado en la misma información que proporcionaron -- las mismas instituciones:

- a.- Sin ninguna independencia en todas las operaciones.
- b.- Con independencia parcial en operaciones que la distinguen de la "matriz".
- c.- Con independencia completa en las operaciones -- que se realizan, pero siguiendo políticas generales establecidas por la "matriz".

La información se recavó bajo las mismas condiciones que los dos grupos anteriores, por lo que supone igualmente

te posibles omisiones, pero tienen la misma característica de datos indicativos.

En el cuadro correspondiente que se presenta a continuación incluye casos de organismos que pudieron haberse considerado en el primer grupo, pero que por la naturaleza de sus funciones se tomaron en cuenta aquí:

Tabla 3

INDICADOR OCUPACIONAL DE PSICOLOGOS EN BANCOS E INSTITUCIONES DE CREDITO, AHORRO Y FIDEICOMISO .

DEPENDENCIAS	A	B	C	D	E
ASOCIACION HIPOTECARIA MEXICANA				X	
BANCO ABUMRAD S. A.				X	
BANCO AZTECA				X	
BANCO DE CEDULAS HIPOTECARIAS S.A.				X	
BANCO CAPITALIZADOR DE AHORROS				X	
BANCO COMERCIAL MEXICANO S. A.	X				
BANCO CONTINENTAL				X	
BANCO DE COMERCIO S. A.	X				
GENERAL HIPOTECARIA S. A.				X	
BANCO DE CREDITO INMOBILIARIO				X	
BANCO DE INDUSTRIA Y COMERCIO				X	
BANCO DE LONDRES Y MEXICO S. A.	X				
BANCO DE MEXICO S. A.	X				
BANCO DEL AHORRO NACIONAL S.A.				X	
BANCO DEL AHORRO PARA LA PROPIEDAD				X	
BANCO DEL ATLANTICO	X				
BANCO DEL PAIS S. A.				X	
BANCO DEL PEQUEÑO COMERCIO				X	
BANCO DE LA CIUDAD DE MEXICO S.A.				X	
BANCO DE LAS ARTES GRAFICAS				X	
BANCO GENERAL DE CAPITALIZACION S.A.				X	
BANCO HIP. O FIDUCIARIO Y DE AHORRO				X	
BANCO HIP. METROPOLITANO S. A.				X	
BANCO INTERNACIONAL	X				
BANCO LONGORIA				X	
BANCO MERCANTIL DE MONTERREY S. A.	X				
BANCO MEXICANO S. A.	X				
BANCO MINERO Y MERCANTIL S. A.				X	

DEPENDENCIAS		A	B	C	D	E
BANCO NAL. CINEMATOGRAFICO S.A.					X	
BANCO NAL. DE COMERCIO EXTERIOR					X	
BANCO NAL. DE CREDITO AGRICOLA		X				
BANCO NAL. DE FOMENTO COOPERATIVO					X	
BANCO NAL. DE MEXICO S.A.		X				
BANCO NAL. DE OBRAS Y SERVICIOS PUB.		X				
BANCO NAL. MONTE DE PIEDAD					X	
BANCO DEL AHORRO NACIONAL					X	
CREDITO HIPOTECARIO S.A.					X	
FINANCIERA COLON S.A.					X	
FINANCIERA DE INDS. Y CONSTRUCCIONES					X	
FINANCIERA DE NUEVO LEON					X	
FINANCIERA INDUSTRIAL Y COMERCIAL					X	
FIRST NATIONAL CITY BANK					X	
FONDO DE INVERSIONES RENTABLES MEX.					X	
HIPOTECARIA BANCOMER		X				
NACIONAL FINANCIERA		X				
PATRONATO DEL AHORRO NACIONAL					X	
PROMOCION Y FOMENTO S.A.					X	
SOC. FINANCIERA DE IND. Y FOMENTO					X	
SOC. MEXICANA DE CREDITO INDUSTRIAL					X	
T O T A L E S	50	13	0	0	37	0
P O R C E N T A J E S	100%	26%			74%	

La clasificación correspondiente a los grupos:

4.- Empresas Industriales

5.- Empresas Comerciales

6.- Empresas de Servicios

Se adoptó de la Secretaría de Industria y Comercio - que utiliza en los Censos Económicos Nacionales, que a su vez sirve como fuente al Centro de Estudios Económicos -- del Sector Privado A. C. para la edición de su "Análisis de la Potencialidad del Area Metropolitana" en el que se resume los resultados del VIII Censo Económico, del que se

tomó la información en grupos, subgrupos, cifras y el directorio correspondiente de todas las empresas del área, para obtener una muestra estratificada del total de ellas.

Debe aclararse que el VIII Censo Económico es el correspondiente a 1965, que si bien no representa la realidad actual por lo menos da índices de ésta.

Debido a que la Secretaría de Industria y Comercio no ha publicado en ninguna forma los resultados correspondientes a 1970, se buscó la información necesaria para este trabajo en otras instituciones como: La Cámara de la Industria de la Transformación, La Cámara de Comercio de la Ciudad de México y el Banco de México; pero en estas solo hubo informes parciales que no se integraban en un censo de los tres grupos de empresas y el área metropolitana como se integra en las tablas de las fuentes señaladas anteriormente y que se presentan a continuación transcritas fielmente solo algunas columnas de los originales:

INDICADOR DE EMPRESAS INDUSTRIALES DEL AREA

Clave	Sub-Grupos	Número de Establecimientos		Capital Invertido		Producción Bruta	
		Total	%	Total	%	Total	%
	TOTAL AREA METROPOLITANA	30 942	100.0	42 327 871	100.0	57 430 892	100.0
141	Extracción de piedra, arena, grava y arcilla	33	0.1	46 652	0.1	27 607	(*
151	Extracción y beneficio de otros minerales no metálicos	20	0.1	36 896	0.1	50 891	0.1
201	Matanza de ganado, preparación y conservación de carnes	73	0.2	267 716	0.6	1 398 346	2.4
202	Fabricación y tratamiento de productos lácteos	69	0.2	311 978	0.7	478 940	0.8
203	Deshidratación, conservación y envase de frutas y legumbres	52	0.2	282 351	0.7	412 501	0.7
204	Conservación, empaquetado y enlatado de pescados y mariscos	4	(*)	5 689	(*)	3 043	(*
205	Manufactura de productos de molino, excepto azúcar	278	0.9	436 982	1.0	708 927	1.2
208	Fabricación de cocoa, chocolate, confituras, jarabes y mieles	209	0.7	782 874	1.8	1 260 788	2.2
209	Industrias alimenticias diversas	1 078	3.5	1 154 137	2.7	2 234 795	3.9
211	Destilación, rectificación y mezcla de bebidas espirituosas	50	0.2	465 918	1.1	538 653	0.9
212	Fabricación de bebidas fermentadas, excepto los maltados	45	0.1	115 149	0.3	133 056	0.2
214	Fabricación de bebidas no alcohólicas y aguas gaseosas	27	0.1	340 535	0.8	806 969	1.4
221	Fabricación de productos del tabaco	12	(*)	385 743	0.9	411 645	0.7
231	Hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas, excepto los tejidos de punto	551	1.8	2 780 897	6.6	3 092 430	5.4
232	Fabricación de tejidos de punto	641	2.1	706 746	1.7	943 420	1.7
233	Hilados, tejidos y acabados de textiles de fibras duras	10	(*)	4 695	(*)	15 282	(*
234	Fabricación de textiles no clasificados en otra parte	78	0.3	460 581	1.1	390 483	0.7
241	Fabricación y reparación de calzado, hormas y tacones de cualquier material, excepto de hule	978	3.2	244 511	0.6	391 553	0.7
242	Fabricación y reparación de prendas de vestir excepto calzado	4 236	13.7	996 441	2.4	1 737 715	3.0
243	Fabricación de artículos confeccionados preferentemente con materiales textiles, excepto prendas de vestir	1 009	3.3	277 702	0.7	487 125	0.9
251	Aserroderos y talleres para trabajar la madera	1 568	5.1	53 869	0.1	106 648	0.2
252	Fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles	295	1.0	91 422	0.2	150 583	0.3
261	Fabricación de muebles de madera	856	2.8	216 016	0.5	467 427	0.8
271	Fabricación de pastas de celulosa, papel y cartón	66	0.2	992 261	2.3	1 167 480	2.0

Clave	Sub-Grupos	Número de Establecimientos		Capital Invertido		Producción Bruta	
		Total	%	Total	%	Total	%
272	Fabricación de artículos de papel, cartón y pastas de celulosa	288	0.9	709 404	1.7	1 155 502	2.0
281	Imprentas, editoriales e industrias conexas	2 361	7.6	2 163 098	5.1	2 822 966	4.9
291	Industrias del cuero y productos del cuero, - piel y materiales sucedáneos, excepto prendas de vestir	446	1.4	248 112	0.6	370 301	0.7
301	Fabricación y reparación de productos de hule	798	2.6	1 098 422	2.6	1 799 241	3.1
311	Fabricación de productos químicos esenciales, - inclusiva abonos	95	0.3	1 334 030	3.2	1 420 380	2.5
312	Producción de aceites y grasas vegetales y animales para usos industriales	11	(*)	12 001	(*)	31 094	0.1
313	Fabricación de pinturas, barnices y lacas	80	0.3	414 757	1.0	627 688	1.1
314	Fabricación de productos químicos diversos	1 439	4.7	5 764 901	13.6	8 172 430	14.2
321	Refinación de petróleo crudo y regeneración - de aceites lubricantes	13	0.1	128 104	0.3	249 687	0.4
322	Fabricación de productos diversos obtenidos - del petróleo y del carbón mineral	15	(*)	14 132	(*)	20 968	(*)
331	Fabricación de productos de arcilla para la - construcción	416	1.3	121 240	0.3	119 471	0.2
332	Fabricación del vidrio y productos del vidrio	183	0.6	601 950	1.4	569 254	1.0
333	Fabricación de artículos de barro, loza y porcelana	58	0.2	150 107	0.4	155 510	0.3
334	Fabricación de cemento hidráulico	4	(*)	810 454	1.9	380 156	0.7
335	Fabricación de productos de minerales no metálicos, no clasificados en otra parte	606	2.0	701 659	1.7	798 404	1.4
341	Industrias básicas del hierro y el acero	66	0.2	1 288 206	3.1	2 150 358	3.7
342	Industrias básicas de metales no ferrosos	56	0.2	1 189 490	2.8	1 706 708	3.0
351	Fabricación y reparación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo de transporte	1 005	3.2	2 338 299	5.5	3 207 094	5.6
352	Fabricación y reparación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo de transporte	2 971	9.6	1 082 185	2.6	1 437 628	2.5
361	Construcción y reparación de máquinas, excepto maquinaria eléctrica	1 308	4.2	1 147 963	2.7	1 264 731	2.2
371	Fabricación de maquinaria e instrumentos eléctricos	158	0.5	1 090 548	2.6	1 272 076	2.2
372	Fabricación y reparación de aparatos, artefactos, materiales y accesorios eléctricos y electrónicos	2 829	9.1	2 607 594	6.2	3 490 264	6.1
381	Construcción, ensamble y reparación de vehículos automóviles, incluye tractores automotrices para trailers	197	0.6	4 204 581	9.9	4 797 461	8.4
382	Construcción y reparación de otro equipo de - transporte y fabricación de sus partes	695	2.2	189 154	0.4	225 691	0.4
391	Fabricación, ensamble y reparación de instrumentos profesionales científicos, de medida y de control	61	0.2	97 814	0.2	96 074	0.2
392	Fabricación, ensamble y reparación de aparatos fotográficos e instrumentos de óptica	99	0.3	51 142	0.1	65 567	0.1
393	Fabricación, ensamble y reparación de relojes	716	2.3	10 600	(*)	16 331	(*)
394	Fabricación y reparación de joyas y artículos - conexas	922	3.0	130 829	0.3	209 209	0.4
395	Fabricación y reparación de instrumentos musicales y fabricación de discos fonográficos	97	0.3	200 114	0.5	251 539	0.4
396	Industrias manufactureras diversas	708	2.3	307 732	0.7	411 067	0.7
	Otros (1)	3	(*)	660 488	1.6	719 735	1.3

Notas: (*) Porcentaje inferior a una décima

(1) Incluye los subgrupos 121 y 213

Fuente: Elaborada por el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado

INDICADOR DE EMPRESAS COMERCIALES DEL AREA

Clave	Sub-Grupos	Número de Establecimientos		Capital Invertido		Ventas de Merc
		Total	%	Total	%	Total
	TOTAL AREA METROPOLITANA	52 863	100.0	19 739 889	100.0	27 669 530
611	Productos alimenticios agrícolas, no elaborados (1)	1 451	2.7	36 400	0.2	119 858
612	Productos alimenticios de la ganadería, la caza y la pesca, no elaborados (1)	1 425	2.7	58 208	0.3	382 157
613	Productos alimenticios elaborados (1)	5 962	11.3	147 442	0.7	666 385
614	Bebidas	259	0.5	255 073	1.3	342 212
615	Productos del tabaco	932	1.8	25 678	0.1	114 673
621	Artículos para el hogar (incluye almacenes y tiendas que venden simultáneamente artículos para el hogar y de uso personal)	4 747	9.0	4 299 816	21.8	5 399 886
622	Prendas de vestir	14 816	28.0	1 212 689	6.1	1 795 203
623	Artículos diversos para el hogar y de uso personal, no incluidos en los subgrupo 621 y 622	4 353	8.2	1 638 890	8.3	3 206 572
624	Artículos diversos para el hogar y de uso personal, no incluidos en los sub-grupos 621 y 622	5 498	10.4	1 189 967	6.0	1 556 408
631	Materias primas agrícolas y ganaderas, no elaboradas	109	0.2	123 273	0.6	293 735
632	Materias primas y auxiliares elaborados, sin incluir los materiales de construcción del subgrupo 633	1 741	3.3	1 578 252	8.0	2 258 511
633	Materiales para la industria de la construcción	4 217	8.0	1 732 742	8.8	2 720 437
641	Maquinaria, implementos, herramientas y equipo	1 116	2.1	2 707 799	13.7	2 925 687
642	Aparatos científicos, técnicos, de medición y de precisión	175	0.3	391 860	2.0	413 487
651	Equipo de transporte, sus refacciones y accesorios	1 599	3.0	1 598 337	8.1	3 196 236
661	Combustibles y lubricantes	2 088	4.0	408 742	2.1	1 731 608
671	Artículos diversos	2 375	4.5	2 334 721	11.8	546 475

Nota: (1) No incluye las clases 6112, 6122 y 6131

Fuente: Elaborada por el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado,

INDICADOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS DEL AREA

Clave	Sub-Grupos	Número de Establecimientos		Capital Invertido		Ingresos Br
		Total	%	Total	%	Total
	TOTAL AREA METROPOLITANA	28 248	100.0	11 187 051	100.0	8 573 900
811	Centros recreativos	791	2.8	313 125	2.8	240 401
812	Centros de Exhibición y difusión	173	0.6	511 603	4.6	570 344
813	Otros Servicios de Esparcimiento	137	0.5	116 019	1.0	155 100
821	Servicios de Alojamiento temporal	788	2.8	453 388	4.1	404 502
831	Servicios Privados de enseñanza	1 444	5.1	350 162	3.1	503 257
851	Servicios de asistencia médica y social	638	2.2	426 200	3.8	322 587
861	Servicios de aseo y limpieza (2)	6 324	22.4	248 349	2.2	379 445
871	Preparación y venta de alimentos (2)	2 821	10.0	18 312	0.2	92 481
872	Preparación y venta de bebidas alcohólicas	1 728	6.1	55 664	0.5	205 788
881	Servicios de profesionistas	7 053	25.0	764 403	6.8	917 030
891	Servicios de alquiler	820	2.9	2 961 948	26.5	793 321
892	Comisiones, representaciones y agencias	2 784	9.8	1 619 528	14.5	1 445 395
893	Funerales y panteones	187	0.7	26 508	0.2	53 149
894	Servicios diversos	1 560	9.1	3 321 842	29.7	2 491 550

Notas: (1) No incluye los subgrupos 841, 842, 843 y 844

(2) No incluye las clases 8612, 8711 y 8712

Fuente: Elaborado por el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado

Partiendo del supuesto de que hay una relación directa entre el capital y el nivel formal de organización de las empresas y que a mayor nivel de organización de estas, mayores son también las posibilidades ocupacionales de los psicólogos. Se optó por considerar el capital invertido como índice para determinar la muestra y partiendo de los datos de las tablas anteriores, que en forma resumida son:

	Capital Invertido	Porcentaje
Industria	43,327,871	58%
Comercios	19,739,889	27%
Servicios	11,187,051	15%

De tal manera que para obtener una muestra estratificada de cien casos, se consideraron los porcentajes correspondientes a cada grupo y el procedimiento fué el siguiente:

- 1o.- Se tomó el porcentaje que representa en capital invertido cada subgrupo.
- 2o.- Por cada unidad de porcentaje se consideró un caso.
- 3o.- Se tomaron solo los mayores porcentajes de cada subgrupo hasta completar los 58 de Industria, - 27 de Comercios y 15 de Servicios.

En la tabla siguiente se muestra en cifras el procedimiento señalado:

Tabla 7

GRUPOS Y SUB-GRUPOS	NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS	PORCENTAJES EN CAPITAL	CASOS PARA LA MUESTRA
INDUSTRIA			
209	1078	2.7	2
231	551	6.6	6
341	66	3.1	3
342	56	2.8	2
351	1005	5.5	5
361	1308	2.7	2
371	158	2.6	1
372	2829	6.2	6
381	197	9.9	10
281	2361	5.1	5
311	95	3.2	3
314	1439	13.6	13
COMERCIOS			
621	4747	21.8	21
641	1116	13.7	6
SERVICIOS			
894	1560	29.7	15
	<u>18566</u>		<u>100</u>

Tomando como base la tabla anterior se procedió de -
la manera siguiente:

- 1o.- Se hicieron series de números para "tómola" por ca-
da uno de los subgrupos, 15 en total.
- 2o.- Se utilizó como "tómola" una caja de cartón rectan-
gular de 40x25x18 cm, en donde el número mayor de
boletos que se introdujo fué de 4747 y el menor de
56.
- 3o.- Se realizaron los 15 sorteos al azar, extrayendo -
de la "tómola" como casos para la muestra, los bo-
letos siguientes a las primeras decenas, y agitan-
dose después de extraer cada uno.
- 4o.- Los 100 números extraídos fueron relacionados con
el directorio contenido en el Análisis de la Poten-
cialidad del Area Metropolitana, citado ya anterior-
mente.
- 5o.- A los 100 establecimientos que resultaron de la mu-
estra se les llamó telefonicamente solicitando la
misma información que en los grupos anteriores, ha-
biéndose hablado con los patronos, gerentes, admi-
nistradores, jefes administrativos, de relaciones-
industriales ó de personal, según las característi-
cas de cada empresa. Veintitres empresas se nega-
ron a proporcionar información, y fueron repuestas
también en sorteo al azar.

Los resultados se representan en la tabla siguiente:

Tabla 8

INDICADOR OCUPACIONAL DE LOS SERVICIOS DE PSICOLOGOS EN EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES Y DE SERVICIOS EN UNA MUESTRA ESTRATIFICADA DE 100 CASOS.

GRUPOS Y SUBGRUPOS	NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS	CASOS EN LA MUESTRA					
			A	B	C	D	E
INDUSTRIA							
209	1078	2				2	
231	551	6				6	
341	66	3				2	1
342	56	2				2	
351	1005	5				5	
361	1308	2				2	
371	158	1				1	
372	2829	6				5	1
381	197	10	1			9	
281	2361	5				5	
311	95	3				3	
314	1439	13				12	1
COMERCIOS							
621	4747	21				21	
641	1116	6				6	
SERVICIOS							
894	1560	15				15	
	18566	100	1			96	3

La localización de psicólogos por el método seguido hasta aquí fué en número de 29, por lo que buscando hacer un trabajo descriptivo en cuanto al universo de sujetos y no una muestra de ellos, se recurrió al directorio telefónico, al directorio de profesionistas y a la Asociación de Psicólogos Industriales A. C. los cuales contenían 22 de los ya localizados por el método anterior. El número de psicólogos ejerciendo en el área industrial ascendió entonces a 221 a los cuales se trató de localizar y solo se encontró 167 de ellos, de los cuales dos se negaron a proporcionar datos para la encuesta, de tal manera que solo son 165 los sujetos el universo a los que se les considera las siguientes características:

- a).- Son hombres y mujeres.
- b).- De edades diversas.
- c).- Egresados de diversas Instituciones.
- d).- Con diversos niveles de estudios.
- e).- Ejerciendo profesionalmente en alguna de las -- áreas de Psicología Industrial señaladas en el capítulo II.
- f).- Que prestan sus servicios en alguno de los centros de trabajo del área metropolitana, clasificados anteriormente.

EL MATERIAL

Además de los directorios ya citados de los que se dispuso como material de trabajo, se diseñó un cuestionario mixto para ser aplicado a los sujetos localizados, e investigar así las hipótesis planteadas en capítulo I. En este se buscó que fuera factible contestarse individualmente y a la vez que sirviera como guía de entrevista.

Las áreas que se investigaron fueron:

- A.- Datos personales de identificación.
- B.- Nivel de estudios realizados y tema de primera tesis.
- C.- Datos sobre trabajo actual.
- D.- Experiencia profesional en años y áreas de la Psicología.
- E.- Pasos de la Selección de personal en los que se interviene directamente.
- F.- Pruebas psicológicas que se usan, y si se sabe que estan estandarizadas.
- G.- Métodos y medios de la Psicología Industrial aplicados en forma directa.
- H.- Opinión sobre su propio trabajo profesional.
- I.- Opinión sobre el primer nivel de estudios realizados.

Para estructurar el cuestionario con las preguntas relacionadas a las áreas anteriores se tuvo presente la idea de lograrlo con la claridad, la unidad la secuencia-

y el orden más favorables para su contestación, su tabulación y su análisis.

Fué probado en su primera presentación con diez sujetos, habiéndose derivado de esto la necesidad de concretarlo y definirlo más en sus preguntas, y suprimir otras que provocaban resistencia a todo el cuestionario, hasta tenerlo como se presenta a continuación:

CUEST. NO. _____ SERIE _____

1) _____
nombre domicilio sexo edad

2) Licenciatura s/t _____ 3) Licenciatura t _____ 4) Titulado _____

5) Maestría s/t _____ 6) Maestría t _____ 7) Titulado _____

8) Doctorado s/t _____ 9) Doctorado t _____ 10) Titulado _____

11) Egresado de _____ 12) Tema de Tesis _____

Anotar a continuación según el tipo de empresa:

A) Particular B) Descentralizada C) Dependencia Oficial

D) Oficina de Consultoría (Solo los empleos actuales)

13) Tipo _____ 14) Puesto _____ 15) Profesión del jefe _____

16) Horas diarias _____ 17) Fechas _____ 18) Sueldo _____

19) Número de empleos tenidos hasta la fecha _____ 20) Sueldo

del primero _____ 21) Años de experiencia en Psicología In-

dustrial _____ 22) Vocacional _____ 23) Clínica _____ 24) Experi-

mental _____ 25) Si hace selección de personal en cuales de

las siguientes etapas interviene?:

1) Entrevista inicial _____ 2) Pruebas psicométricas _____

3) Pruebas específicas del puesto _____ 4) Entrevista formal

de selección _____ 5) Investigación de referencias _____

6) Toma de decisión para la aceptación ó el rechazo _____

Que pruebas son las que más utiliza y de que tipo?:

26) Personalidad 27) Capacidad Intelectual 28) Actitudes

29) Intereses 30) Otras

31) Cuales de las pruebas que utiliza sabe que estan estandarizadas en México y por que personas ó Instituciones?

Pruebas

Personas ó Instituciones

32) Hace uso del resultado de las pruebas en forma aislada?

_____ Si elabora estudios ó reportes con ellas:

33) En cuantos niveles los clasifica _____ 34) Si es consultor, cuanto cobra por el nivel más bajo _____

35) Por el nivel más alto _____

En cuales de las siguientes áreas de la Psicología Industrial interviene directamente en su empleo actual?:

36) Prueba de las pruebas _____ 37) Inducción de personal _____

38) Desarrollo _____ 39) Entrenamiento de personal _____

40) Motivación _____ 41) Análisis de puestos _____

42) Evaluación de puestos _____ 43) Calificación de méritos- _____

44) Comunicación _____ 45) Estudio de métodos de trabajo _____

46) Estudios sobre actitudes _____ 47) Sistema hombre -

máquina _____ 48) Desarrollo organizacional _____ 49) Estudio-

de grupos de trabajo _____ 50) Cambios sociales en la orga-

nización _____ 51) Accidentes de trabajo _____ 52) Publicidad-

y Mercadotecnia____ 53)Relaciones Laborales____ 54)Higiene Mental____ 55)Relaciones Humanas____

56) Considera que su trabajo es bien apreciado____ en caso negativo mencione los tres motivos principales que ud. crea son la razón:

1o.-_____ 2o.-_____

3o.-_____

57) Considera que al finalizar sus estudios se le capacitó satisfactoriamente?____ 58) En caso negativo señale en que áreas principalmente:

1o.-_____ 2o.-_____

3o.-_____

EL PROCEDIMIENTO

La encuesta por cuestionario se considera uno de los métodos de la investigación, como tal, la que se realizó en este trabajo siguió también el procedimiento tradicional para tal efecto, a saber:

- 1o.- Determinación del universo ó ámbito
- 2o.- Muestreo
- 3o.- Formulación del cuestionario
- 4o.- Prueba del cuestionario
- 5o.- Recolección de datos
- 6o.- Tabulación de datos
- 7o.- Análisis e interpretación de resultados

- 1o.- Determinación del universo ó ámbito.

Quedó ya establecido en el primer sub-título de este capítulo, que son todos los psicólogos que trabajan en los diversos centros ú organismos del área metropolitana, a los que se localizó mediante una primera encuesta directa en tres clases de centros y en la muestra estratificada de 100 casos de los tres restantes grupos de centros.

- 2o.- Muestreo.

Para este trabajo no se llevó a cabo, en lo que se refiere a esta encuesta, ningún procedimiento para determinar muestra alguna, porque se describe en los resulta-

dos de los cuestionarios los 165 sujetos localizados, es decir el universo completo considerado en la investigación.

3o.- Formulación del Cuestionario.

Fué el instrumento principal para la obtención de datos y se estructuró éste siguiendo las reglas establecidas para tal efecto, referentes a:

- a) La naturaleza de las preguntas; se utilizaron -- abiertas y cerradas.
- b) Unidad; se integraron en él nueve áreas investigadas.
- c) Secuencia; se les dió un encadenamiento lógico a las preguntas, de tal manera que una lleva a la siguiente.
- d) Claridad; se buscó lograr ésta tanto en el aspecto gráfico como en la redacción misma.
- e) Facilidad; hubo preguntas que después de la prueba se cambiaron, debido a que resultaban tal vez muy particulares ó individuales, y no era fácil su contestación.

4o.- Prueba del Cuestionario.

En el primer cuestionario las preguntas referentes al trabajo profesional, eran en forma de historia laboral de por lo menos los tres últimos empleos, pero hubo recha

zo en la prueba de los primeros diez, y se optó por por-considerar el empleo último ó actual y obtener información acerca de la experiencia con preguntas concretas en años y áreas de ésta. Igualmente en las preguntas de la-36 a la 55, además de esperar una afirmación ó una negación, se preguntaba especificar sobre los métodos y medios de la Psicología a que se refieren estas, al no tener contestaciones en este sentido se determinó cerrar--las preguntas.

50.- Recolección de Datos.

Al realizar ésta se explicó previamente los objetivos de la encuesta y del trabajo en general, garantizandose la privacidad y el sigilo respecto a los datos aporta dos. Todos los cuestionarios fueron recolectados por el interesado.

60.- Tabulación de Datos.

Desde el momento en que se elaboró el cuestionario, se organizó el medio para tabular los datos utilizando-- como números índices los mismos de las preguntas, con -- las excepciones siguientes:

1.- Datos personales de Identificación

1-1 masculino

1-2 femenino

1-3 edad

12.- Tema de Tesis.

12-1 examen general

12-2 industrial

12-3 clínica

12-4 vocacional

12-5 experimental

12-6 educacional

13.- Tipo de Centro de Trabajo.

A.- empresas particulares sin tomar en cuenta los grupos ó subgrupos a que pertenecen.

B.- empresas descentralizadas ó de participación -- estatal controladas ó no por Nacional Financiera S. A.

C.- dependencias oficiales, sin considerar departamentos ó secciones de la organización interna-- de cada uno.

D.- oficina ó despacho de consultoría en el que se realicen y ofrezcan servicios de Psicología Industrial (sin considerar si ahí también se ofrecen otro tipo de servicios).

14.- Puesto.

14-1 nivel profesional (empleado), sin responsabilidad ni autoridad sobre el trabajo de otras personas.

14-2 supervisor con responsabilidad y autoridad sobre otras personas y funciones sin tener nomi-

nación como jefe de un departamento.

14-3 jefe de departamento, se consideran los puestos con responsabilidad y autoridad sobre las personas y funciones de cualquier tipo de departamento (en algunos casos a estos se les denomina gerentes departamentales).

14-4 staff, se tomaron en cuenta aquellos que hiénformen parte de un departamento staff, ó biénrealicen en forma individual las funciones características de asesoría y servicio, en las-- que no se tiene responsabilidad ni autoridad-- directa sobre nadie.

14-5 gerente ó director general, quedaron incluidos aqui todos aquellos puestos que sean autoridad y la responsabilidad máxima en un centro de -- trabajo.

26, 27, 28, 29 y 30 Referentes a la clasificación de pruebas, se señalan en primer término solo si se - hace uso de ellas. Aparte se tabularon de cada tipo de prueba las de mayor frecuencia en uso.

31.- Cuales de las pruebas que se utilizan se sabe que - estan estandarizadas, se considera la afirmación ó negación, aparte se tabuló también las frecuencias de pruebas y personas ó instituciones que han hecho las estandarizaciones.

56.- Opinión sobre el propio trabajo profesional, en los

casos negativos se tabularon aparte las tres razones principales.

57.- Opinión sobre el primer nivel de estudios realizados, como en el caso anterior solo se tabularon -- aparte las negaciones en las tres principales áreas.

7.- Análisis e interpretación de resultados.

Tratandose de un trabajo esencialmente descriptivo, en el que la mayor parte de los datos obtenidos son frecuencias de contestaciones a un tipo específico de preguntas; estos se agruparon y compararon en tablas especificando números y porcentajes, parciales y totales. En los casos que se contó con respuestas dadas en valores numéricos, se hicieron distribuciones de frecuencias, se calcularon medidas de tendencia -- central y se presentaron gráficas con porcentajes acumulados.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE CADA GRUPO DE RESULTADOS.

siguiendo el orden y el número de las preguntas del cuestionario utilizado en la encuesta con los psicólogos se presenta en este capítulo los cómputos de cada una de ellas y se comparan en algunos casos los cuatro grupos correspondientes a los tipos de centros de trabajo en que laboran profesionalmente a saber:

- A).- Empresas particulares.
- B).- Empresas de participación estatal ó descentralizadas.
- C).- Dependencias oficiales ó gubernamentales.
- D).- Oficinas ó despachos de consultoría.

1.- Edad y sexo:

En los 165 sujetos se presentaron dos abstenciones en cuanto a proporcionar la edad, y la media aritmética en los 163 sujetos restantes fué de 30.2 años.

La frecuencia de edades representada en porcentajes del número total de sujetos se muestra en la figura no.1 y a continuación la tabla de resultados expresados en porcentajes y las medias aritméticas de cada grupo:

Tabla 9

	A		B		C		D		TOTAL	
	No.	m.º O.º %	No.	m.º O.º %	No.	m.º O.º %	No.	m.º O.º %	No.	m.º O.º %
EDAD	68	29.2	22	29.8	28	27.3	47	34.6	165	30.2
HOMBRES	32	44	13	18	9	13	18	25	72	100
MUJERES	36	39	9	10	19	20	29	31	93	100

En cuanto a la edad del grupo completo, puede decirse - que es "joven" al igual que la participación del psicólogo - en el área industrial y a través de cualquiera de los centros de trabajo, si se considera en relación a otras profesiones - que tienen campo de acción en las organizaciones de trabajo. Esto a la vez que significa una posibilidad de desarrollo para la profesión, implica el tener que hacer labor para abrir el campo.

Siendo en (A) la media 29.2 años, se puede tomar como - índice de que los psicólogos que han sido empleados hasta -- ahora por las empresas particulares, son aquellos que han -- egresado de las últimas cinco generaciones, aproximadamente, - de las escuelas de Psicología.

En (B) la media llegó a 29.8, que se puede interpretar - como un índice de que las fuentes de trabajo en empresas des - centralizadas son anteriores en tiempo en relación al grupo - anterior.

Con una media de 27.3 en (C), puede entenderse no en el

sentido de la "antigüedad" como fuente de trabajo sino como un índice de que los primeros empleos que logran los psicólogos al egresar de las universidades, es en dependencias oficiales, que posteriormente dejan para iniciarse en otros tipos de centros.

La media de aquellos que laboran en oficinas de consultoría (D) fué la más alta 34.6, que entre otras posibilidades puede ser índice de que a esa edad se busque capitalizar la experiencia lograda hasta entonces, ejerciendo con características profesionales de una mayor independencia.

Referente al sexo de los sujetos, el hecho de que predominan en número las mujeres sobre los hombres, es indicativo de una imagen determinada que hay de la carrera de Psicología por parte de las mujeres, la cual implica en cierta forma -- que en esta se realizan funciones propias de este sexo, lo-- cual indudablemente ha sido también causa de la escasa proyección que tiene en los centros de trabajo.

Si se compararan los datos anteriores con los de otras carreras universitarias, seguramente que esta se significaría notoriamente por el número de mujeres que la estudian y la ejercen, en relación al número de hombres.

Las preguntas referentes al nivel de estudios son las que corresponden a los números 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y cuyos resultados se presentan en número y porcentajes por cada nivel de estudios y por cada grupo:

Tabla 10

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
LICENCIATURA s/t	7	34	3	14	4	18	7	34	21	12
LICENCIATURA t	29	41	7	12	12	19	18	28	66	41
TITULADO	18	49	6	14	6	14	7	23	37	22
MAESTRIA s/t	3	60			2	40			5	3
MAESTRIA t	2	25	3	37			3	38	8	5
TITULADO	2	40	1	20	1	20	1	20	5	3
DOCTORADO s/t	4	29	2	14	2	14	6	29	14	9
DOCTORADO t	2	50					2	50	4	2
TITULADO	1	20			1	20	3	60	5	3
TOTALES	68	41	22	14	28	17	47	28	165	100

Solo 78 de los 165 sujetos se han recibido en el primer grado de licenciatura, es decir un 47% del grupo. Por lo que considerando que se trata de sujetos que ejercen su profesión, era de esperarse un porcentaje más alto, ya que si bien los datos de la universidad referentes al número de sujetos que terminan una carrera y no se reciben son mayores a estos, es porque en ellos se consideran incluso los que no se dedican a la profesión que estudiaron, y dicha institución no tiene datos referentes a esos sujetos.

Por otra parte debe considerarse que influye en la motivación de los pasantes para no recibirse, el hecho de que los títulos que otorga la UNAM. en este caso, no son registrados en la Dirección General de Profesiones y por lo tanto no hay una reglamentación que obligue a los psicólogos tener cédula para el ejercicio profesional en los centros de trabajo.

11.- Egresados de:

Las instituciones en que se hicieron el primer nivel de estudios por parte de los sujetos fueron tres, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Iberoamericana y la Universidad de Monterrey. Las frecuencias que se presentaron en cada una de estas instituciones, a la vez que los porcentajes que representan en cada grupo, y en el grupo total están contenidas en el cuadro siguiente:

Tabla 11

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
U N A M	44	36	19	16	24	20	35	28	122	74
U I A	23	62	2	5	4	10	10	33	39	24
U A M	1	25	1	25			2	50	4	2
TOTALES	68		22		48		47		165	100

Una inspección ocular y rápida de la tabla anterior, -- nos hace ver que proporcionalmente el número de sujetos egresados de la UNAM, los de la UIA se encuentran laborando más en empresas particulares y oficinas de consultoría que en -- dependencias oficiales ó descentralizadas.

12.- Tema de Tesis:

Se consideró aquí solo el tema de la primera tesis realizada, aún de aquellos sujetos que han hecho más de una. -- Los temas encontrados se clasificaron en las áreas señaladas en la tabla correspondiente, haciendose la aclaración de que en el área experimental se refiere a trabajos exclusivamente de psicometría.

Tabla 12

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
EXAMEN GRAL.	1	100							1	1
INDUSTRIAL	14	53	5	18	2	7	6	22	27	35
CLINICA	14	36	6	15	8	21	11	28	39	50
VOCACIONAL							1	100	1	1
EXPERIMENTAL	1	17	1	17	2	33	2	33	6	8
EDUCACIONAL	2	50					2	50	4	5
TOTALES	32		12		12		22		78	100

La tabla anterior nos demuestra objetivamente que los -- psicólogos que ejercen en los centros de trabajo practicando métodos y medios de la rama industrial, su primera motiva -- ción de estudio profesional, fué al área clínica, impelidos -- seguramente por la orientación que predominó en la institu -- ción y durante los años en que se cursó la carrera. Esta mo -- tivación seguramente cambió por el ejercicio profesional, -- por que solo así se explica esta discrepancia en los intere -- ses profesionales teórico-prácticos de los sujetos considera -- dos.

Es también significativo que el grupo mayor que hizo te -- sis en el área industrial es el que actualmente labora en em -- presas particulares, seguramente por que en estas se logra -- un marco de referencia más realista en cuanto al ejercicio -- profesional de la carrera. Esto quiere decir que la organiza -- ción formal de la industria particular pueda seguir siendo -- más propicia para el desarrollo de la Psicología Industrial.

13 y 14.- Tipo de Empresa y Puesto actual:

Debido a que en las tablas anteriores ya se han inclui -- do los datos referentes a los sujetos localizados en los di -- ferentes tipos de centros de trabajo, por que a su vez se -- busca la comparación de los cuatro grupos; en la tabla sigui -- ente se expresan junto con las frecuencias y porcentajes --- que se presentaron por puesto que se desempeña, para tener -- una imagen objetiva de la posición jerárquica que tiene el -

psicólogo en la organización formal, ya que esto será indicativo también del desarrollo ó proyección que está teniendo - actualmente.

Tabla 13

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
TIPO DE ORGANISMO	68	41	22	14	28	17	47	28	165	100
EMPLEADO	26	32	11	13	24	30	20	25	81	49
SUPERVISOR	26	62	6	14	2	5	8	19	42	25
JEFE DE DEPTO.	12	57	2	10	1	5	6	28	21	13
STAFF	3	20	3	20	1	7	8	53	15	9
GERENTE GRAL.	1	16					5	84	6	4
TOTALES	68		22		28		47		165	100

Se observará que significativamente el mayor porcentaje de los sujetos se desempeña profesionalmente al nivel de empleado y así sucesivamente el índice va disminuyendo en la medida que los puestos son de un mayor nivel jerárquico. Haciéndose la aclaración de que el único sujeto desempeñándose en el nivel de gerente general en una empresa particular, es por que se trata de uno que es el propietario, y en esta condición realizó sus estudios.

Los otros cinco sujetos del mismo nivel que corresponden a oficinas de consultoría, también son los propietarios.

Aquellos que están en el nivel staff y que son el 9% del grupo total, solo un 20% de 15 están en empresas particulares y un 53 también en oficinas de consultoría, que en realidad todas las funciones que ahí se realizan son staff (asesoramiento y servicio).

Como jefes de departamento el número mayor se presenta en las empresas privadas y se trata de sujetos cuyo puesto no equivale al de primer jefe de línea, sino más bien de una sección ó subdepartamento, ejemplo jefe de selección, jefe de adiestramiento, que en realidad son secciones del departamento de personal ó de relaciones industriales. De los 21 sujetos en este nivel solo siete, es decir un 33% efectivamente ocupaban puestos que el título señala.

Como supervisores, consideramos que los sujetos localizados en tales puestos, si corresponden las funciones que realizan con la denominación que llevan.

15.- Profesión del jefe:

Se registraron las profesiones más frecuentemente citadas, que fueron cinco; y aquellas que no se presentaron más de dos veces se agruparon bajo el calificativo de otros. Además que también hubo un buen número de sujetos cuyo jefe no tiene profesión ó especialidad alguna, como se verá en la tabla presentada a continuación:

Tabla 14

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
PSICOLOGO	8	18	7	16	7	16	24	50	46	34
LIC. ADMON.	17	71	5	21	1	4	1	4	24	18
LIC. R. I.	11	100							11	8
INGENIERO	8	56	2	28	4	16			14	11
MEDICO			4	67	2	33			6	5
OTROS	4	27	2	14	7	45	2	14	15	12
SIN PROFN.	4	27	3	20	8	53			15	12
TOTALES	52		23		29		27		131	100

Relacionando con la tabla 13 los resultados de esta, vemos que hay una explicación lógica al hecho de que la mayoría de los psicólogos desempeñándose en niveles bajos, tienen como jefe también a otro psicólogo, que aquí aparece con el mayor porcentaje; siendo en las oficinas de consultoría donde naturalmente más se presenta esta situación.

En segundo y tercer lugar por el porcentaje que ocuparon como jefes de los psicólogos están los Licenciados en Administración de Empresas y Relaciones Industriales, cuya frecuencia se presentó más significativamente en las empresas particulares, como se esperaba.

Las otras dos profesiones, Ingeniero y Médico que siguen en orden de frecuencia, se dieron en las instituciones oficia

las y empresas descentralizadas, en donde frecuentemente no opera el principio administrativo de "el hombre adecuado para el puesto adecuado", por lo cual se presentan no solo este tipo de situaciones un tanto ilógicas. Seguramente una causa de ello es que en estas es factor más importante los aspectos políticos que la especialización en el trabajo.

Implicitamente se obtuvo de las preguntas anteriores y sobre el empleo actual de los sujetos, información de aquellos que tienen dos, por lo que no fué necesario una pregunta más.

La tabla siguiente reporta las frecuencias y porcentajes de estos casos:

Tabla 15

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
A	1	20	1	20	2	40	1	20	5	14
B	1	16			2	34	3	50	6	16
C	3	18	1	6	8	47	5	29	17	46
D	4	44			3	33	2	23	9	24
TOTALES	9		2		15		11		37	100

De 165 sujetos que constituyen todo el grupo, 67, ó sea el 22.4% tienen dos empleos; presentandose esta situación en

aquellos que laboran en instituciones oficiales principalmente, por razones económicas que se confirmarán en la tabla referente a los sueldos. Este segundo empleo lo tienen predominantemente también en otra institución oficial.

Siguen en porcentaje de tener dos empleos los que laboran en oficinas de consultoría combinandolo con otro en empresas particulares, ó una oficina de gobierno según se aprecia.

Aquellos de las empresas descentralizadas lo tienen también en oficinas de asesoría ó de gobierno.

Los pocos que trabajando en empresas particulares, el otro empleo lo tienen en oficinas de gobierno.

16.- Horas de trabajo diario:

Se consideraron solo las que se dedican a la actividad ó empleo actual de donde se tiene el mayor porcentaje individual de ingresos; tanto en aquellos sujetos que tienen un solo empleo como los que tienen dos ó más.

En la tabla 16 se presentan las medias aritméticas en unidades y decimales, sin transformar estas últimas en minutos y segundos.

17.- Antigüedad en el empleo actual:

Se tomó en años cerrados aumentando ó disminuyendo los meses a la unidad inmediata; de seis en adelante se sumaron y de cinco y menos se restaron. Las medias se expresan en unidades y decimales, los meses no estan transformados.

18.- Sueldo actual:

Se consideró como sueldo de cada sujeto, no solo el dinero que se recibe, sino además el importe de las especies-- y prestaciones adicionales. La frecuencia de cómputos presentó distancias considerables entre los niveles más altos y más bajos, por lo que se determinó calcular la mediana para todos los grupos, por ser esta una medida más representativa que la media, como en casos poco homogéneos como este.

Los resultados de las dos preguntas anteriores y esta se presentan a continuación:

Tabla 16

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	m ó md	No.	m ó md	No.	m ó md	No.	m ó md	No.	m ó md
HORAS DE TRABAJO DIARIO	68	7.86	22	7.09	28	6.64	47	6.98	165	7.20
ANTIGUEDAD EN EL EMPLEO	68	3.4	22	5.0	28	2.2	47	4.8	165	4.3
SUELDO ACTUAL	64	5560	22	4130	28	3270	44	4080	158	5050

Del grupo general se muestra objetivamente, que no labora en promedio la jornada normal de ocho horas de trabajo ; - que como grupo ocupacional los psicólogos son estables en sus empleos; que el promedio de ingresos que perciben si puede considerarse dentro de lo que pudiera ser una retribución a-

actividad profesional.

En empresas particulares se trabajan periodos de tiempo más cercanos a la jornada normal y se percibe también el nivel de ingresos más alto. Fué en este grupo donde cuatro sujetos se negaron a proporcionar el dato.

En empresas descentralizadas, tanto en horas de trabajo, antigüedad y sueldo se tiene el segundo lugar.

Siguiendo en orden de importancia se encuentran los psicólogos que laboran en oficinas de consultoría; y con una diferencia considerable en los tres factores analizados, pero principalmente el sueldo, se encuentran los de dependencias oficiales.

Es importante señalar que hubo un caso en una oficina de consultoría, de un pasante que laborando una jornada de cuatro horas diarias no percibía por ello ningún ingreso económico, lo que puede ser indicativo de la informalidad de algunas de ellas; que pretextando proporcionar una capacitación práctica a estudiantes y pasantes se les trata en la misma forma que el caso descrito.

En la figura 5 se representan graficamente los sueldos en porcentajes de todo el grupo.

20.- Primer sueldo :

En razón de la importancia y la relación que guardan los resultados de esta cuestión con los de la tabla anterior, se presentan a continuación en una sola tabla para que puedan a

nalizarse más claramente:

Tabla 17

	sin sueldo	abstención	No.	mediana
EMPRESAS				
A	3	4	61	1567
B	1		21	1279
C	3		25	888
D	6	2	39	1377
<hr/>				
TOTALES	13	6	146	1423

En todo el grupo el 7.8% se inició laborando profesionalmente sin percibir sueldo alguno, lo que confirma plenamente la observación a la tabla anterior a ésta, seguramente también como un síntoma de las fallas en la orientación profesional y los programas de estudio que a estos correspondió como estudiantes.

Por otra parte considerando el orden de mayor ó menor nivel de sueldo y por grupos; este se presenta idéntico al encontrado en el sueldo actual: primero las empresas particulares, último las dependencias oficiales y en los lugares medios en segundo y tercero, las oficinas de consultoría y las empresas descentralizadas.

19.- Número de empleos:

siguiendo el mismo criterio utilizado para el cómputo de la antigüedad en el empleo, se calcularon las medias -- aritméticas por grupos.

21.- Años de experiencia industrial, 22.- Vocacional ,
23.- Clínica, 24.- Experimental:

Igualmente se tomaron las unidades en años cerrados; de más de seis meses y menos de cinco, se sumaron ó restaron.- Los cómputos se muestran en número de años y porcentajes de las áreas de experiencia para cada grupo.

Tabla 18

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	$\frac{m}{o}$ %	No.	$\frac{m}{o}$ %	No.	$\frac{m}{o}$ %	No.	$\frac{m}{o}$ %	No.	$\frac{m}{o}$ %
NO. EMPLEOS	68	2.8	22	29	28	3.1	47	3.1	165	2.9
EXP. IND.	330	38	130	15	71	8	339	39	870	71
EXP. VOC.	71	49	17	12	23	14	35	25	146	12
EXP. CLINICA	37	19	27	14	42	21	92	46	198	16
EXP. EXPERIM.			1	14	6	86			7	1

La media del grupo general y de los cuatro, en número de empleos, confirman observaciones hechas anteriormente en cuanto a la estabilidad y a la vez de lo reciente que es la participación del psicólogo en los centros de trabajo.

Dentro de este criterio, las dependencias oficiales y oficinas de consultoría tienen a los psicólogos que han tenido el mayor número de empleos.

La experiencia por áreas muestra que los de empresas - privadas y oficinas de consultoría, si se han dedicado más a la Psicología Industrial y en forma significativa, que los de dependencias oficiales y descentralizadas.

Se aprecia también muy reducido el número de los que han trabajado en experimental y éstos están en su mayoría - en las oficinas de gobierno.

25.- Pasos de la Selección de Personal en los que se interviene directamente:

Partiendo de la idea, de que la selección de personal es un proceso al cual se le consideran fundamentalmente seis pasos ó etapas, se investigó en ellas la participación.

Del grupo completo los porcentajes muestran que el psicólogo participa casi solo en dos de esos pasos, la aplicación de pruebas psicométricas y en la entrevista formal; y en lo que menos interviene directamente es en la toma de decisión para aceptación ó rechazo de candidatos. Lo cual puede considerarse como un índice más del bajo nivel que ocupa en la organización de la empresa; seguramente como consecuencia de las fallas en su preparación para este campo.

La entrevista inicial, la aplicación de pruebas específicas (no de tipo psicométrico) y la investigación de refe-

rencias, siguen en el orden de mayor a menor participación; se presentan ahora los resultados en número de sujetos y -- porcentajes, según fueron las frecuencias para cada etapa.

Tabla 19

	A		B		C		D		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
ENTREVISTA INICIAL	45	55	6	7	7	9	24	29	82	49
APLICACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS	46	40	9	8	24	21	35	31	114	69
PRUEBAS ESPECIFICAS	33	60	5	9	3	6	14	25	55	33
ENTREVISTA FORMAL	51	44	5	3	25	21	34	32	115	69
INVESTIGACION DE REFERENCIAS	34	70	3	7	1	2	10	21	48	24
TOMA DE DECISION	22	59	3	8	4	11	8	22	37	22

26.- Pruebas de Personalidad, 27.- Capacidad Itelectual

28.- Aptitudes, 29.- Intereses, 30.- Otras, 31.- Si se

sabe que estan estandarizadas aquellas que se usan,

32.- Si los resultados se utilizan en forma aislada:

Se presentan primero en la tabla correspondiente las frecuencias en número y porcentajes por grupo; aparte se integran otras tablas con las pruebas y las personas ó insti-

tuciones, que manifestaron los psicólogos sabían que han hecho trabajos de estandarización en ellas.

Tabla 20

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
PERSONALIDAD	46	40	9	8	24	21	35	31	114	69
INTELIGENCIA	46	40	9	8	24	21	35	31	114	69
APTITUDES	10	24	6	15	16	39	9	22	41	25
INTERESES	8	18	5	12	20	44	12	26	45	27
OTRAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SE SABE QUE ESTAN ESTAN- DARIZADAS	44	41	7	7	22	21	34	31	107	94
USAN RESULTA- DOS EN FORMA AISLADA	8	24	5	15	11	33	9	28	33	29

De los 165 sujetos 114 ó sea el 69% aplica pruebas psicológicas; y en razón de esas cantidades se analizaron los porcentajes de las pruebas de aptitudes e intereses, ya que en el caso de las de inteligencia y personalidad, coincidió el número con el total de sujetos.

Es importante señalar que casi la mayoría de los sujetos que las aplican dicen saber ó conocer trabajos de estandarización en México. Sin embargo un número considerable -- usa el resultado de las pruebas en forma aislada, sin inte-

grar estudios ó reportes psicológicos con resultados de una batería completa, dando con esto a las pruebas un nivel ó - importancia que como instrumentos aislados no tienen.

Tabla 21

	No.	%		No.	%
<u>PERSONALIDAD</u>					
RORSCHACH	17	14	MMPI	49	43
CATELL	9	8	MACHOVER	16	15
T.A.T.	7	6	F. INCOMPLETAS	6	5
BENDER	2	2	16 PF	8	7
<u>INTELIGENCIA</u>					
RAVEN	11	10	OTIS	9	8
WAIS	48	40	T.W.	1	1
BETA	15	14	DOMINOS	17	16
WONDERLIC	4	3	D. 48	7	6
BINET	2	2			
<u>APTITUDES</u>					
D.A.T.	19	22	WAIS	3	7
KUDER	17	41	APTO	6	15
GUILFORD	6	15			
<u>INTERESES</u>					
ALLPORT	9	20	EDWARDS	3	6
STRONG	2	4	ANGELINI	1	2
THORSTON	25	55	GEIST	5	13

Es notable el hecho de que solo tres pruebas, dos de inteligencia y una de personalidad sean las de mayor aplicación y en las cuales coinciden los psicólogos en conocerles traba-

jos de estandarización, como también lo demuestra la tabla siguiente en la que se presentan las pruebas y los autores y personas ó instituciones que han hecho las investigaciones y el número de frecuencias con que fueron citadas.

Tabla 22

PRUEBAS	AUTORES	No.	INSTITUCIONES	No.
<u>INTELIGENCIA</u>				
RAVEN	JOEL MORALES	1	S.C.O.P	1
	C. LOREDO	1		
	J. TERCERO	3		
DOMINOS	G. FERNANDEZ	1	U.V.	1
	J. GRADOS	1	C.F.E.	1
OTIS			S.E.P.	5
T.W.			OLIVETTI MEX.	1
WAIS	LUIS LARA	15		
	ISABEL REYES	1		
	B. KRAKAUR	2		
16 PF	G. FERNANDEZ	1	B.N.M	6
BETA			B.N.M	15
			I.M.S.S	8
	MA. RIVERA	1		
	G. FERNANDEZ	1	U.V	1
D.A.T	G. VARGAS	1		
C.I. VERBAL			DANDO	7
C.I. VERBAL			CIA. NESTLE	2
C.I. VERBAL	LUIS HARO	1		
C.I. VERBAL	B. KRAKAUR	1		
<u>PERSONALIDAD</u>				
MMPI	R. NUÑEZ	15		
CATELL	JOEL MEZA	1	I.M.S.S	8
F. INCOMPLETAS			CIA. NESTLE	2
D. 48			B.N.M	5
<u>APTITUDES E INTERESES</u>				
GUILFORD	C. DE GARAY	3	DANDO	4
APTO	J. ARANDA	6		
GEIST	R. MARLINEZ	1		

La prueba de capacidad intelectual que más frecuentemente citaron los psicólogos y el autor de trabajos de estandarización de esta son: el WAIS y el Doctor Luis Lara Tapia; igualmente fué citado el BETA revisado señalando al Banco Nacional de México, la institución que lo ha investigado. Se presentan casos de personas ó instituciones que dicen haber desarrollado una prueba de tipo verbal "propia".

En pruebas de personalidad significativamente los resultados señalan el MMPI y el Doctor Rafael Núñez como autor de la estandarización; en segundo término la prueba de CATTELL y el I.M.S.S. como autor.

En las de Aptitudes e Intereses, la más citada fué -- una prueba de aptitud para trabajos de oficina del Doctor Juan Aranda López.

33.- Número de niveles de los estudios psicológicos; -

34.- Precio del nivel más bajo; 35.- Precio del nivel más alto:

Estas tres preguntas fueron contestadas, como era de esperarse solo por aquellos que laboran en oficinas de consultoría. Los resultados se presentan en números enteros -- con el fin de que sean más indicativos y se espera que sean orientadores no solo para los que laboran en ese tipo de centros de trabajo, sino también para aquellos que tienen como actividad principal elaborar estudios psicológicos con diferentes motivos:

Tabla 23

NO. DE NIVELES DE LOS ESTUDIOS	PRECIO DEL NIVEL MÁS BAJO	PRECIO DEL NIVEL MÁS ALTO
m	m	m
4	\$225.00	\$1,450.00

De los 22 métodos ó medios técnicos de la Psicología - Industrial señalados en el capítulo II, en las tablas anteriores se han analizado detalladamente solo tres de ellos, - la selección de personal, la aplicación de pruebas psicométricas y la elaboración de estudios ó reportes psicológicos. Los restantes que corresponden a las preguntas del cuestionario de la 36 a la 55, según se presentó la afirmación de los psicólogos de que intervenían directamente en ellos, se presentan en número las frecuencias por cada uno de los cuatro grupos y el porcentaje correspondiente según el número de sujetos de cada grupo; y en los totales el porcentaje en relación al grupo completo de sujetos:

Tabla 24

	A		B		C		D		TOTALES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
SUJETOS	68	41	22	14	28	17	47	28	165	100
METODOS Y MEDIOS TECNICOS										
Inducción de personal	26	38	8	36	1	3	3	6	38	23
Prueba de las Pruebas	10	14	8	36	6	21	4	9	28	17
Entrenamiento	36	52	10	45	2	7	20	42	68	41
Desarrollo	28	41	10	45	3	10	28	60	69	41
Motivación	23	33	11	50	2	7	10	21	46	28
Análisis de Puestos	16	23	6	27	0	0	14	29	36	21
Evaluación de Puestos	12	17	11	50	0	0	11	25	34	20
Calificación de méritos	11	16	11	50	0	0	11	25	33	20
Comunicación	31	45	8	36	2	7	4	9	45	27
Est. de meds. de trabajo	17	25	12	54	7	25	6	12	42	25
Estudios de actitudes	15	20	5	22	0	0	11	25	31	18
Sistema hombre-máquina	0	0	1	5	0	0	0	0	1	1
Desarrollo organizacional	3	4	0	0	0	0	3	6	6	4
Est. de grupos de trabajo	13	19	10	45	2	7	15	31	40	24
Cambios Soc. en las organs.	6	8	0	0	1	3	8	17	15	9
Accidentes de trabajo	20	29	5	22	0	0	0	0	25	15
Publicidad y Mercadotecnia	2	3	2	10	0	0	13	27	17	10
Relaciones Laborales	25	36	6	27	0	0	0	0	31	18
Higiene Mental	17	25	10	45	10	36	20	42	57	34
Relaciones Humanas	18	26	9	49	3	10	8	17	38	23

Una inspección rápida de la tabla anterior nos revela como datos indicativos importantes:

1.- Las tres principales áreas en las que intervienen los psicólogos de todo el grupo, son el entrenamiento el desarrollo y programas de higiene mental.

2.- Las tres, en las que menos participa directamente son, problemas de sistema hombre-máquina, desarrollo organizacional y cambios sociales en las organizaciones.

3.- Los que intervienen directamente con más métodos y medios, son los que laboran en empresas particulares, les siguen los de empresas descentralizadas, los de oficinas de consultoría y notoriamente distantes los de dependencias -- oficiales.

4.- En empresas particulares las áreas en que más se desenvuelven los psicólogos son el entrenamiento y los problemas de comunicación; y en lo que no participan absolutamente es en problemas de sistema de hombre-máquina.

5.- En las empresas descentralizadas los estudios de métodos de trabajo alcanzan el porcentaje más alto; y no hay participación alguna en el desarrollo organizacional.

6.- En las dependencias oficiales el psicólogo además de dedicarse a la aplicación de pruebas psicométricas como actividad principal, según se observó en los resultados contenidos en tablas anteriores, se dedica también en segundo término el estudio de métodos de trabajo. Pero de las 22 -- técnicas no participa en nueve, es decir en el 40.4% .

7.- En las oficinas de consultoría, dado que las funciones que se realizan son el típico staff, asesoría y servicio, no se puede hablar de que la participación que tienen en la Psicología Industrial a través de sus 22 métodos-ó medios sea en forma directa; pero si debe señalarse que - además de la selección de personal que preponderantemente - hacen, también en orden de frecuencia participan en el desarrollo y entrenamiento de personal; sin tener intervención alguna en las áreas de relaciones laborales, accidentes de trabajo y sistema hombre-máquina.

56.- Considera que su trabajo es bien apreciado?;

De los 165 sujetos, 11 contestaron negativamente, es - decir el 7.2% consideran que su trabajo no es bien apreciado y las tres principales causas que ellos señalaron se expresan en la tabla siguiente:

Tabla 25

NO ES BIEN APRECIADO EL TRABAJO DEL PSICOLOGO POR:					
	1o		2o	3o	
Imagen negativa	6	Factores personales	3	Poca difusión carrera	1
Poca difusión carrera	1	Imagen negativa	1	Imagen negativa	1
Deficiencia técnica	1				
Factores personales	2				
Desconfianza en Psicología	1				
TOTALES	11		4		2

Como se vió, no todos aquellos que dieron una primera razón señalaron la segunda y tercera; sin embargo claramente se muestra que la imagen negativa citada tanto en primero, segundo como tercer lugar es la de más frecuencia.

57.- Considera que al finalizar sus estudios se le capacitó satisfactoriamente?:

Fueron 120 los sujetos, 78.7% del total de 165 los que manifestaron inconformidad con la preparación recibida en la institución en que estudiaron el primer nivel de Licenciatura. La razón de las negaciones las concretaron en materias ó áreas específicas de la Psicología; sin embargo hubo también quienes dieron razones genéricas orientadas hacia dos grupos que con el mismo rubro de genéricas se muestran en la tabla:

Tabla 26

 INCONFORMIDAD POR LA PREPARACION RECIBIDA AL NIVEL DE LICENCIATURA, EN :

	1o	2o	3o
MATERIAS O AREAS ESPECIFICAS			
Industrial	29	4	2
Psicometría	19	10	4
Estadística	8	4	1
Experimental	4	3	7
Motivación	2		
Técnicas Proyección	2		
Psicología Soc.	1	2	2
Metodología	1	3	
Admon. Personal	1	4	
Publicidad	1		
Todas	15		
		T. Entrevista	3
		Psic. grupos	1
		Fisiología	1
		Modificación conducta	1
RESPUESTAS GENERICAS SOBRE:			
Práctica	28	11	2
Orientación Profesional	9	5	6
<hr/>			
TOTALES	120		

Es evidente que a los psicólogos que trabajando en el área de Psicología Industrial, se les haya preguntado respecto a su preparación, y estos en su mayoría contestaron que tenían deficiencias en la propia área en que trabajan.

En términos generales la tabla anterior refleja las posibles orientaciones que siguieron las escuelas de Psicología hasta hace algunos años, que no enfocaron con la intensidad necesaria las áreas señaladas, que profesionalmente constituyen herramientas prácticas de trabajo.

SUMARIO Y CONCLUSIONES

SUMARIO

Se planteó en el capítulo I, el problema de que no -- existe en los centros de trabajo una delimitación exacta -- del campo profesional, respecto a quién de tres profesio-- nistas, que por la naturaleza de su formación, sea el que -- practique las soluciones técnicas a los problemas humanos -- en el trabajo. Se señaló que dos de ellos que básicamente -- tienen una preparación administrativa, son los que ejercien -- do en niveles de autoridad y responsabilidad superior al -- psicólogo, son quienes se avocan a resolverlos; estos son -- los Licenciados en Administración de Empresas y en Relación -- nes Industriales.

Buscando dar un primer paso para reevaluar la posición -- del psicólogo en esta competencia profesional, se planeó es -- te trabajo como una investigación a realizarse en el área -- metropolitana, sobre la Psicología Industrial sus Métodos -- y Medios actuales, para que conociendo estos sirvieran de -- base a posibles soluciones que apuntaran los psicólogos in -- teresados en el problema.

Para tal investigación se plantearon 15 hipótesis de --

trabajo relacionadas al problema y que a su vez sirvieron de base al cuestionario con que se encuestó a los sujetos.

El primer paso fué definir el área metropolitana y localizar en los centros de trabajo de ésta a los psicólogos que serian sujetos de la investigación. Para lo cual se adoptó la clasificación de los diferentes centros de trabajo de la S.I.C., a saber: Dependencias Oficiales (1), Empresas - Descentralizadas controladas por NAFISA (2), Bancos (3), Empresas industriales (4), Empresas Comerciales (5) y Empresas de Servicios (6).

De los seis centros se logró cuadros indicadores ocupacionales de los psicólogos, después de haberse investigado directamente en los tipo (1, 2 y 3); y una muestra estratificada de 100 casos en un universo de 18566 empresas de los tipos (4, 5 y 6).

La localización de psicólogos por el método seguido -- fué de 29; se recurrió entonces al directorio telefónico, -- al de profesionistas y al de la Asociación de Psicólogos -- Industriales A. C, los cuales contenian ya 22 de los localizados por el método anterior. El número de sujetos ascendió entonces a 221, a los cuales se trató de localizar directamente y telefonicamente y solo se encontraron 167 de ellos; habiéndose negado a considerarse sujetos de la investigación dos de ellos, de tal manera que el número quedó en 165.

El procedimiento seguido fué el acostumbrado para las encuestas por cuestionario, a saber:

1.- Determinación del universo ó ámbito, 2.- Muestreo, 3.- Formulación del cuestionario, 4.- Prueba del cuestionario, 5.- Recolección de datos, 6.- Tabulación, 7.- Análisis e interpretación de resultados.

CONCLUSIONES

Las hipótesis que se plantearon para la investigación se presentan ahora con los resultados obtenidos en el capítulo IV, que las confirman, modifican ó rectifican de la siguiente manera:

1.- Los psicólogos que laboran en el área metropolitana ejerciendo en el campo industrial, no tienen el mismo nivel de estudios realizado .

El doce por ciento no ha terminado el primer nivel de Licenciatura, el 41 lo ha hecho y solo el 22 se ha recibido; la tabla 10 muestra objetivamente lo planteado en esta hipótesis.

2.- Los que son recibidos no manifestaron su interés en este campo en el tema de su primera tesis profesional.

La tabla 12 hace ver que el 50% de los recibidos hizo tesis en el área clínica y solo el 35 en el área industrial; que confirma también lo supuesto.

3.- La mayoría ocupa puestos de nivel bajo en la organización formal de las empresas.

Los resultados de la tabla 13 muestran que el 49% se desempeña profesionalmente al nivel de empleado y el 25 fué señalado como supervisor de sus propias funciones ó de otros colegas.

4.- Tienen por lo general como jefe a un profesionista formado basicamente en la administración.

Solo parcialmente se demostró la hipótesis, ya que la tabla 14 permite ver que el 34% tiene otro psicólogo como jefe, no obstante que ambos estén en un nivel bajo de la organización; el 18% tiene a un Licenciado en Administración y solo el 8% a un Licenciado en Relaciones Industriales.

5.- Se han dedicado anteriormente a varias áreas de la Psicología General antes que a la Industrial.

La tabla 18 muestra la experiencia en años y por grupos, dando la razón a lo expuesto por que la mayoría del grupo antes ha ejercido en el campo de la clínica.

6.- Tienen más de un empleo.

Se demostró que el 22.4% tienen más de un empleo, principalmente aquellos que laboran en dependencias oficiales; los datos de la tabla 15 en forma detallada señalan también en que otros centros de trabajo tienen ese otro empleo.

7.- Participan solo en algunos pasos de la selección de personal.

Del grupo completo, los porcentajes de la tabla 19 muestran que participan fundamentalmente en la aplicación de pruebas y la entrevista formal, y en los demás pasos en-

un porcentaje mínimo.

8.- No usan las mismas pruebas psicométricas como instrumento de trabajo.

Se encontró que todos aquellos que aplican pruebas de personalidad, también lo hacen con otras de inteligencia ; - del primer grupo la más utilizada es el MMPI y del segundo el WAIS , ambas significativamente mencionadas en relación a otras; de aptitudes e intereses el THORSTON y KUDER. Todo ello se muestra en la tabla 21.

9.- No siempren integran reportes ó estudios psicológicos con los resultados de las pruebas.

Siendo el 29% los sujetos que no integran reportes, podemos decir que solo parcialmente se confirmó lo planteado.

10.- Utilizan pruebas que no saben si estan estandarizadas en México.

Esta hipótesis no fué confirmada debido a que el 94% de los sujetos manifestaron aplicar pruebas que saben si estan estandarizadas. La tabla 20 y 22 contiene datos objetivos al respecto.

11.- Los que ejercen en oficinas de consultoría se dedican más a la selección que a otras áreas.

solo en parte se confirmó lo planteado, pero no en el nivel de peso que se esperaba, ya que según se aprecia en la tabla 24, también participan en otras 17 áreas no obstante que sea en un porcentaje bajo.

12.- No hay en esos estudios homogeneidad en los nive-

les de su clasificación ni en el precio que se cobra por --- ellos.

La tabla 27 muestra solo las medias aritméticas de cada caso, pero en cuanto a los niveles de estudios los extremos fueren de uno a once y en los precios de nivel bajo de \$100.00 a \$400.00 y el nivel alto de \$800.00 a \$2500.00.

13.- De 22 técnicas ó métodos, son pocos los que las practican.

La tabla 24 es amplia y detallada en la confirmación de lo planteado en la hipótesis; siendo las técnicas más practicadas el entrenamiento y el desarrollo de personal; y las menos, lo relacionado a problemas de sistema hombre-máquina y desarrollo organizacional.

14.- La mayoría no se siente satisfecho con la capacitación recibida en el primer nivel de estudios.

Significativamente se confirma la hipótesis por que el 78% de los sujetos manifestaron la inconformidad; la tabla 26 muestra en que áreas ó materias específicas.

15.- Consideran que su trabajo no es bien apreciado.

Solo el 7.2% de los sujetos dieron esta afirmación, -- dando como principal razón una imagen negativa del psicólogo. La tabla 25 muestra detalladamente lo expuesto.

El planteamiento del problema y las hipótesis confirmadas permiten concluir de la manera siguiente:

Los problemas profesionales a que se enfrenta el psicólogo que ejerce en el área Industrial tienen su origen en las

siguientes causas supuestas:

- 1.- Una falta de planeación por parte de las instituciones educativas que permitiera la delimitación de las áreas de estudio y de trabajo en diferentes carreras, que -- provocó la competencia y la invasión de campos.
- 2.- Las escuelas o colegios donde se enseña psicología han estado orientadas alternativamente solo hacia algunas áreas, pero no a la industrial; lo cuál ha ocasionado que pocos psicólogos se iniciaran en este campo con -- una preparación y orientación sólida; y solo algunos -- lo hicieron como fruto de un esfuerzo por capacitarse en el extranjero ó en otras carreras.
- 3.- Falta de comunicación de experiencias profesionales, -- problemas e inquietudes de todos los que han ejercido en esta área. que puede considerarse como una característica de todos los profesionistas mexicanos, porque desde los primeros niveles educacionales no se estimula a la comunicación y participación en grupos. En el caso de los psicólogos parece que esta característica se hace más notoria.

Las soluciones propuestas para el problema suponen la participación directa y personal a través de las organizaciones existentes como la Asociación de Psicólogos (A. P. I.) o las mismas escuelas de Psicología, para que ellos mismos -- las alcancen, y estas podrían ser:

- 1.- Promover cursos de capacitación para aquellos que egresaron en periodos en que no se enseñó Psicología Industrial y que estos cursos que podrian ser orientados en la misma forma que los programas actuales consideraran los siguientes puntos:
 - a) Se impartieran los cursos completos de Administración, para que el psicólogo pueda tener un marco de referencia de en qué momento o proceso de la organización formal en las empresas está participando; y cuales son sus posibilidades y limitaciones respecto a los métodos y medios que aplica de la Psicología Industrial.
 - b) Que los cursos de Psicología Industrial comprendan todos los métodos y los medios desarrollados por esta.
 - c) Que se tenga como marco de referencia al proceso Administrativo, para que se tenga un criterio de aplicación práctica de los mismos en el ejercicio profesional y en los centros de trabajo.
- 2.- También a nivel institucional, es decir de las organizaciones de psicólogos, debe promoverse la aplicación de la Psicología Industrial con campañas a través de:
 - a) Los medios oficiales de radio y televisión.
 - b) Conferencias de información en asociaciones de profesionistas que participan también en los centros -

de trabajo.

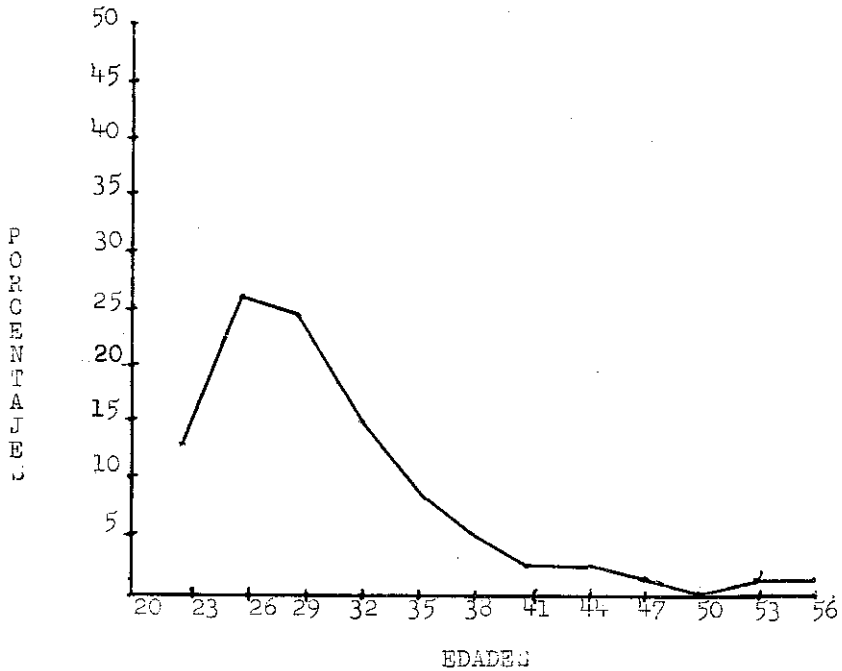
- c) Conferencias también de información en los centros patronales y dependencias oficiales.
 - d) En los mismos centros de trabajo y para todos los niveles sociales.
- 3.- Debe crearse una institución o centro de estudios, que no necesariamente fuera de tipo oficial, que coordine y promueva los trabajos de estandarización e investigación de pruebas psicométricas, con el fin de llegar a desarrollar una batería única con la validez, confiabilidad y sensibilidad adecuadas para ser utilizadas en los diferentes grupos ocupacionales de la población de México; y que vigilara por el uso y las personas adecuadas para su manejo.
- 4.- Promover y coordinar, también institucionalmente, los esfuerzos que personas o grupos aislados hacen en pro del reconocimiento profesional ante la Dirección General de Profesiones. Esto redundaría en una motivación mas alta para lograr los diversos títulos académicos y evitar que personas sin escrúpulos y sin preparación específica en Psicología le hagan la competencia al psicólogo.
- 5.- Promover en las instituciones oficiales, por ejemplo el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, las investigaciones que permitan conocer el "inventario" de pro

profesionistas que "hacen" en alguna forma Psicología Industrial, para tratar de equilibrar la formación de -- psicólogos con la necesidad real que hay de ellos en -- los centros de trabajo. Ya que existe la impresión de -- que cada universidad está formando profesionistas que -- solo aumenta el número de desocupados en algunos sectores de la población, mientras que en otros hay carencia de especialistas. Y para grandes problemas como este -- debiera buscarse soluciones drásticas, de "cerrar" o -- modificar aquellas instituciones que preparan profesionistas para la desocupación.

- 6.- Debe trabajarse en pro de un código de normas éticas -- para el trabajo profesional, de tal manera que sea estricta su observancia por parte de todos aquellos que laboran en la Psicología; teniendo como autoridades para su cumplimiento las oficiales y las mismas asociaciones de psicólogos. Esto podría ayudar a crear o mejorar una imagen, debiendo considerarse en su contenido:
- a) La definición del campo profesional de la Psicología Industrial.
 - b) Los requerimientos académicos que han de cumplirse -- para ejercerla.
 - c) Los principios psico-sociales que darían su orientación.
 - d) Las reglas y las formas para cumplir con los principios.

- 7.- Fomentar las actividades de grupo que tiendan a crear conciencia del psicólogo como grupo ocupacional, y del papel que debe asumir individual y colectivamente como agente de cambio en las estructuras actuales del país.

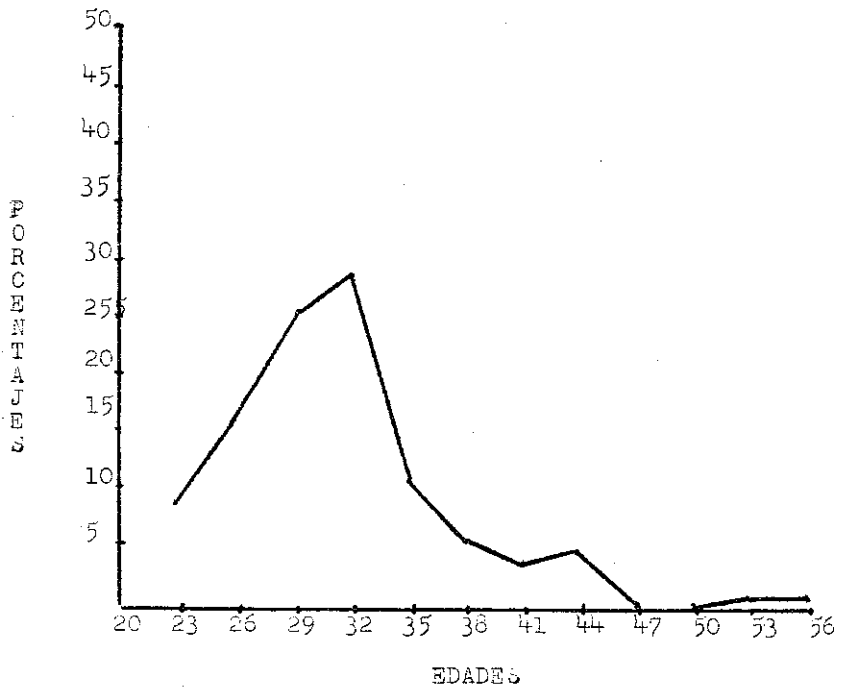
Figura 1

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EDADES
DEL TOTAL DE SUJETOS

Un análisis somero de la figura confirma también lo joven de la carrera de Psicología y su aplicación en la industria.

Figura 2

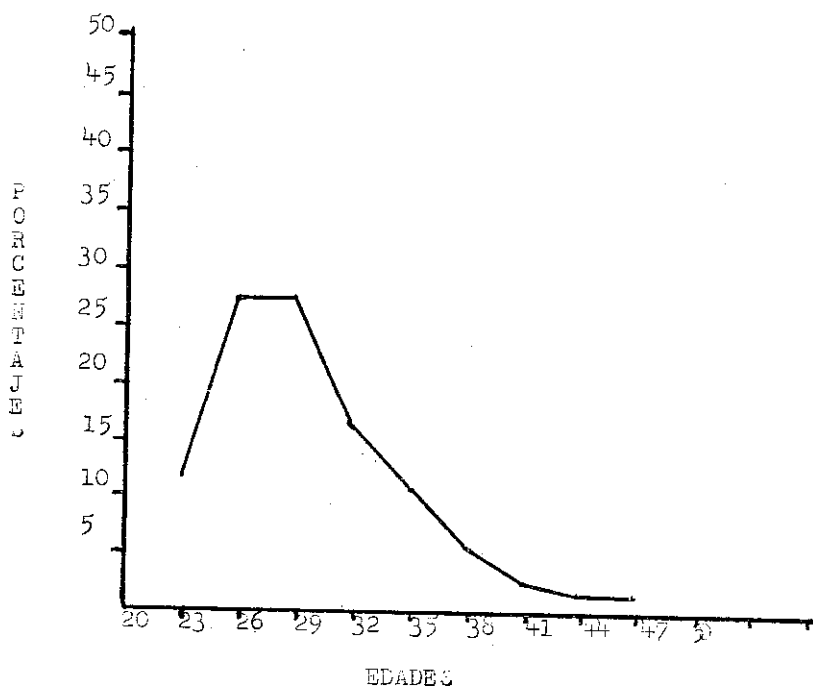
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EDADES
EN HOMBRES



La media aritmética fué de 31.6

Figura 3

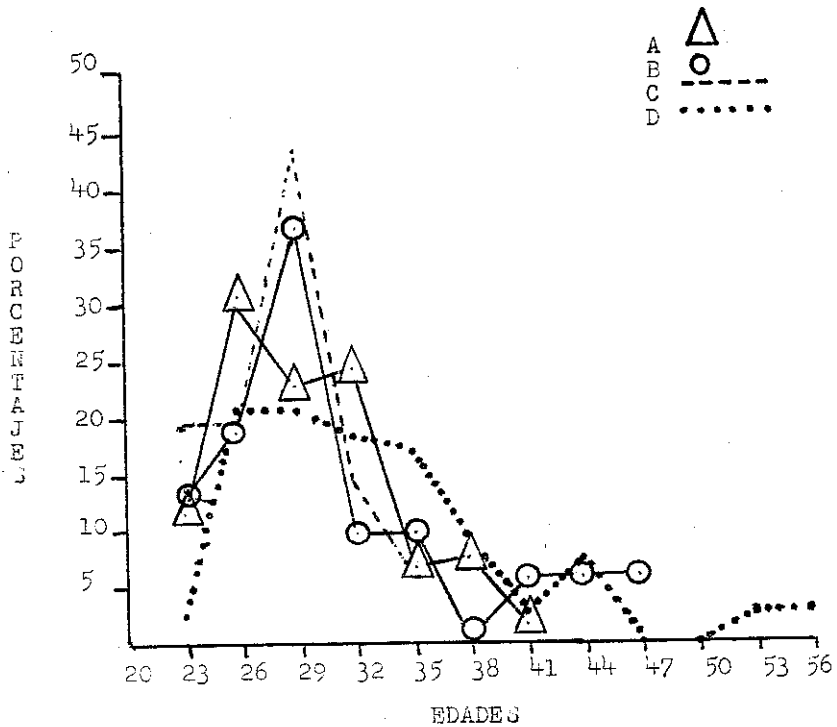
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EDADES EN MUJERES



La media aritmética fué de 28.9,
2.7 años menos que en hombres.

Figura 4

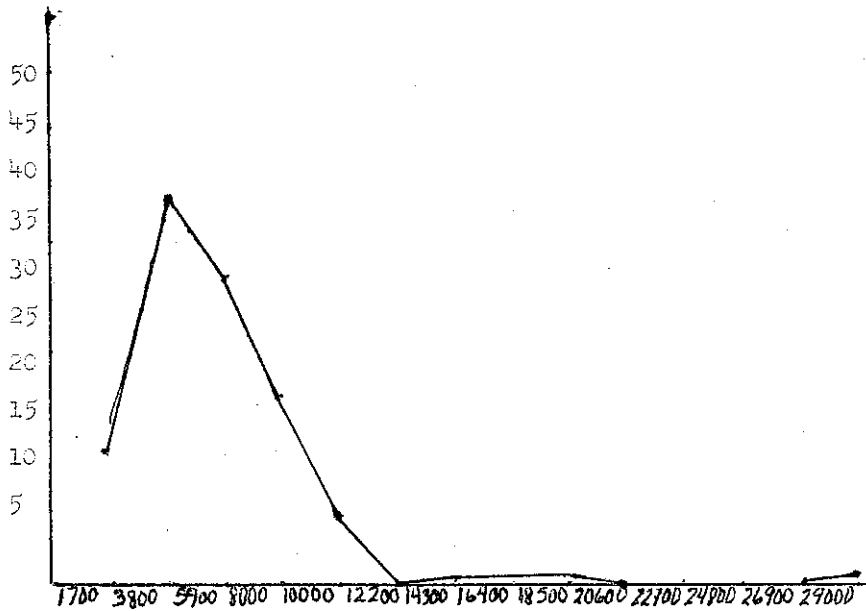
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EDADES DE PSICOLOGOS
EN LOS CUATRO TIPOS DE CENTRO DE TRABAJO.



En (A) la media fué de 29.2, lo que significa que los psicólogos han sido empleados en empresas particulares desde hace relativamente poco tiempo, - y que naturalmente han sido de las últimas generaciones.

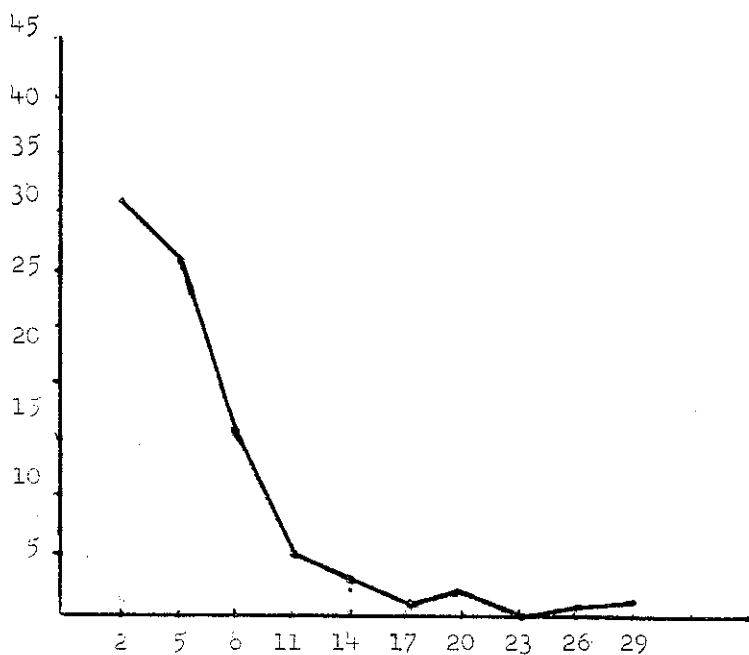
Figura 5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE SUELDOS DEL TOTAL DE
SUJETOS



La mediana del sueldo mensual de los psicólogos fue de \$ 5054.00, que hacen suponer que este sí percibe ingresos al nivel de su actividad profesional.

Figura 6

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE AÑOS DE EXPERIENCIA
DEL TOTAL DE SUJETOS

La media aritmética fué de 6.14 años, que refleja el corto tiempo que tienen los psicólogos de participar en la solución de los problemas humanos en la industria.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACUILAR, G.A. Funciones de la Psicología en la Administración de Personal. Tesis, Colegio de - Psicología. UNAM, 1971.
- 2.- ARIAS, G.F. Una encuesta sobre intereses laborales - en algunos grupos de trabajadores mexicanos. Tesis, Colegio de Psicología. UNAM, 1963.
- 3.- AKERMAN Psicología Aplicada. Ed. Labor, México-- 1966.
- 4.- ANDERSON, A. Técnicas proyectivas del Diagnostico Psicológico. Ed. Rialf. Madrid, 1963.
- 5.- BUNGO, M. La ciencia, su Método y su Filosofía. -- Ed. Siglo veinte. México, 1969.
- 6.- BLAU, P. M. Burocracia en la Sociedad Moderna. Buenos Aires: Ed. Paidós, 1962.
- 7.- BROWN, J.A.C. La Psicología Social en la Industria. Fondo de Cultura Económica. México-Buenos - Aires, 1963.
- 8.- Centro de Estudios Económicos del Sector Privado. "Análisis de la Potencialidad - del Area Metropolitana". 1968.
- 9.- CICERO, F.A. Algunas Aplicaciones del Psicoanálisis de From y Sullivan; en la Psicología Industrial en México. Tesis, Colegio de Psico

- logía, UNAM, 1963.
- 10.- COHEN & NAGEL Logic and Scientific Method Harcourt Bra
ce and World inc. New York 1934.
- 11.- CUSTER, D. La mente en las Relaciones Humanas. Ed.
Continental, México, 1962.
- 12.- CROXTON, Estadística General Aplicada. Fondo de--
F. E. Cultura Económica, México, 1959.
- 13.- DUNNETTE, M. Psicología Industrial. Ed. Trillas, Méxi
D. & KIRCHNER co, 1972.
W. K.
- 14.- ESPINOZA, El Psicólogo en la Selección de Personal
M. B. Tesis, Colegio de Psicología, UNAM, 1971.
- 15.- GARDNER, B.B. Relaciones Humanas en la Empresa (4a. ed)
MCORE, D. G. Editorial Rialp S.A. Madrid, 1966.
- 16.- GARRET, H. E. Las grandes realizaciones de la Psicolo
gía Experimental. Fondo de Cultura Econó
mica. México-Buenos Aires, 1962.
- 17.- GOMEZ, R. C. La Psicología del trabajo y sus realiza
ciones en México. Tesis, Colegio de Psico
logía, UNAM. 1955.
- 18.- GONZALES, La Orientación Industrial, urgencia bási
G. A. ca de México. Tesis, Colegio de Psicolo
gía, UNAM, 1966.
- 19.- GUERRERO, A. Las relaciones Humanas en el Trabajo. Ins
tituto de Investigaciones Sociológicas.
UNAM, 1966.
- 20.- CHISELLI, E Psicología Industrial, su aplicación al
BROWN, W

- personal de empresas. Ed. Letras, México, 1959.
- 21.- HALLER, G.
B. VON Psicología Industrial. Ediciones Grijalvo
Barcelona-México, 1963.
- 22.- HEMPOL, C. G. Problemas y Cambios en el criterio empirista de significados. Art. inc. (trad.- A. J. Ayer).
El positivismo Lógico. Fondo de Cultura-Económica. México, 1965.
- 23.- HERRERA Y
MONTEZ, L. Elementos de Estadística aplicada a la -
interpretación de las Pruebas objetivas-
Instituto Nac. de Pedagogía. C.E.P México,
1950.
- 24.- HILGARD, E.R. Teorías del Aprendizaje. Fondo de Cultura Económica. México-Buenos Aires, 1961.
- 25.- HUARTE, J. Examen de Ingenios para las Ciencias. -- Espasa-Calpe Argentina: Buenos Aires-México, 1946.
- 26.- JORDILLIER, P. Psicología Industrial. Ed. EUDEBA. México, 1966.
- 27.- LEBRET, L. J. Manual de Encuesta Social. Ed. Rialf. Madrid, 1963.
- 28.- MAIER, N.
R. F. Psicología Industrial. Ed. Rialf. Madrid
1969.
- 29.- MALDONADO, G. Ensayo de discusión al aspecto de empleo de pruebas psicométricas para la selec-

- ción de personal en el campo industrial. Tesis, Colegio de Psicología. UNAM 1963
- 30.- MAYO, E. Problemas humanos de la Sociedad Industrial. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1960.
- 31.- HANDLER & KESSEN The Language of Psychology. Science editions. New York, 1964.
- 32.- MONTIEL, L.A. Opiniones de cinco generaciones de Estudiantes de Psicología, respecto a algunos aspectos de la carrera. Tesis, Colegio de Psicología, UNAM, 1971.
- 33.- Nacional Financiera. Informe Anual 1969. México, 1971.
- 34.- OSTLE, B. Estadística Aplicada. Técnicas de la Estadística moderna, cuando y donde aplicar los. Ed. Limusa-Wiley. México, 1970.
- 35.- PALACIOS, M. H. La Psicotécnica en la Selección de personal. Tesis, Colegio de Psicología, UNAM 1966.
- 36.- PICHOT, P. Los Tests Mentales. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1960.
- 37.- PONCE, R. A. Principios de Administración Industrial (apuntes) México, 1963.
- 38.- RAPAPORT, D. TEST de Diagnostico Psicológico. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1965.
- 39.- REUCKLIN, M. Historia de la Psicología. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1968.