



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**“FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS PARA
LA CREACIÓN DE UN POSGRADO EN PSICOLOGÍA LABORAL-
ORGANIZACIONAL”**

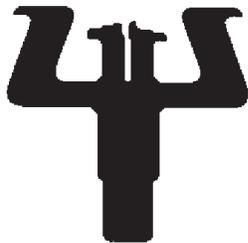
T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTAN
OLGA VILAFRANCA MIRANDA
ANTONIO ESPINOSA JUÁREZ**

DIRECTORA DE TESIS: DRA. FRIDA DÍAZ BARRIGA ARCEO

**REVISOR DE TESIS: LIC. RICARDO ALBERTO LOZADA VÁZQUEZ
SINODALES : MTR. JAIME ANGEL GRADOS ESPINOSA
MTRA. SILVIA GUADALUPE VITE SANPEDRO
MTRA. ELISA SAAD DAYAN.**



**FACULTAD
DE PSICOLOGIA**

MÉXICO, D. F.

2015



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

D.R. 2015. villamio@hotmail.com / espice153@yahoo.com.mx

Villafranca Miranda Olga; Antonio Espinosa Juárez. Fundamentos conceptuales y metodológicos para la creación de un posgrado en psicología laboral organizacional. Tesis de Licenciatura en psicología organizacional.

AGRADECIMIENTOS

Mi profundo agradecimiento a mi familia; e indudablemente a mis padres; Leo y Antonio. A mis padres por haberme dado la vida y haberme apoyado y acompañado en un trayecto importante de mi educación. A mi amada esposa Reina, invaluable y entusiasta compañera, con quien camino de su mano, hombro con hombro en todos mis proyectos. A Gloria mi solidaria e incondicional hermana a Don Peter, mi hermano mayor y guía fraterno. En fin, a mi familia por haber tenido paciencia y haberme impulsado en este proyecto. A Olga Villafranca Miranda, amiga solidaria, tenaz y perseverante trabajadora durante todo el proceso de nuestra investigación. Y desde luego, esta investigación fue posible, gracias a nuestros(as) docentes: Dr. Darvelio Castaño Asmitia (Q.d.p.) quien a pesar de ser un alumno más en sus asignaturas, siempre fue fuente de información, documentación, enseñanzas y consejo intramuros y extramuros para con mi persona, contribuyendo y apoyando a un grupo de compañeros y a quien aquí suscribe, en la materialización de inquietudes gremiales. A la Dra. Frida Díaz Barriga-Arceo; Directora de la presente investigación, académica de excelencia profesional, incondicional, solidaria y fuente de saberes en nuestra formación y titulación. Al Dr. Jaime Ángel Grados Espinosa por sus enseñanzas académicas dentro y fuera de la facultad, así como por su reconocida sencillez. A la Maestra Silvia Vite de San Pedro por sus enseñanzas, apoyo y consejo, a la Dra. Elisa Saad Dayan por su apoyo, sencillez y buen trato en todo momento, al Licenciado Alberto Lozada Vázquez; revisor del tema de tesis, por participar y apoyar con sus observaciones y sugerencias este proyecto. A la Maestra Isaura Elena López Segura por su apoyo documental y consejo. Finalmente, a las y los Profesores que dedicaron tiempo de su vida en mi formación académica, permitiéndome finalmente, poder concluir este anhelado ciclo de titulación en nuestra honrosa casa de estudios superiores; Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

AEJ

México, D.F. a 15 de enero de 2015.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios, por permitir que se hiciera realidad este sueño anhelado.

A Mis Padres FRANCISCO y EMMA por todo su apoyo, consejos y su amor, dedico esta tesis a la memoria de mi PADRE (Q.E.P.D).

Roberto mi compañero de toda la vida, por su amor, apoyo, comprensión y paciencia.

Roberto y Sebastián mis hijos, el motor que mueve mi vida.

Mis hermanos Griselda, Emma, Eva, Francisco y Eduardo compañeros de toda la vida los amo.

Mis cuñadas, por animarme cuando me desanimaba, por enseñarme a ser una guerrera.

Antonio compañero de la tesis, por tener paciencia y a pesar de que pasamos por muchos pero muchos obstáculos, lo logramos.

A la Facultad de Psicología ya que medio la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A nuestra Directora de tesis, Dra. Frida Díaz-Barriga Arceo por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, y nuestro Profesor el Dr. Darvelio Castaño Asmitia por sus consejos, su enseñanza.

A nuestros sinodales Mtro. Ángel Jaime Grados Espinosa, Pionero de la Historia de la Psicología en México, por sus consejos y por sus conocimientos que nos brindó en el capítulo de la Historia de la Psicología. A la Mtra. Silvia Guadalupe Vite San Pedro, por sus consejos y sus enseñanzas cuando fue nuestra Maestra. A la Dra. Elisa Saad Dayan, por sus atenciones y sus consejos.

Al Lic. Ricardo A. Lozada Vázquez por sus observaciones en la revisión de nuestra tesis. A todos por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docentes, por sus consejos, que nos ayudaron a formarnos como persona e investigador.

Karlita compañera de trabajo, quién con su esfuerzo me ayudo a corregir la tesis en la escritura.

Irma y a Miriam por su ayuda incondicional.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que puedo agradecerles por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.



OLGA.

Contenido	
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	20
OBJETIVO.....	23
CAPITULO I	
Antecedentes históricos del área de Psicología Laboral-Organizacional	
1.1. Antecedentes históricos e Institucionales del área de Psicología Laboral-Organizacional en Estados Unidos de Norteamérica, en México y en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	24
1.2 Los cambios de los marcos teóricos y metodológicos en la formación y práctica profesional de los psicólogos del trabajo. De la visión restringida de la empresa, a una mirada amplia de la organización.....	52
CAPITULO II.	
La función social y profesional del Psicólogo Laboral-Organizacional y las necesidades en su formación a nivel licenciatura y posgrado.....	
2.1. Perfil Profesional y campo de trabajo del Psicólogo Laboral-Organizacional.....	76
CAPITULO III	
Análisis de algunos planes de estudio de Psicología Laboral-Organizacional en el nivel Licenciatura y posgrado en el contexto nacional e internacional	
	86
CAPITULO IV. Aportes para una propuesta de formación a nivel posgrado en Psicología Laboral-Organizacional	
4.1. Conceptos de fundamentación, importancia, alcances y limitaciones.	164
4.2 Fundamentos teórico normativos	169
4.3 Propuesta de fundamentación curricular de la maestría.....	171
4.4 Marco legal e institucional para creación de posgrado en la unam, maestría profesionalizante.....	173
CAPITULO V. Propuesta de fundamentación curricular de la maestría	
5.1. Estructura temática preliminar del posgrado en psicología laboral organizacional.....	176

5.2 Sugerencias básicas para la organización, estructuración y evaluación curricular.....	183
Conclusiones.....	191
Referencias.....	196
Glosario de Términos.....	205
ANEXO 1	
Actores destacados que intervinieron para que el Colegio de Psicología se constituyera en Facultad de psicología en la UNAM.....	214
ANEXO 2	
Organizaciones que llevaban a cabo desarrollo organizacional.....	215
ANEXO 3	
Licenciaturas y Maestrías en Psicología Organizacional, en la República Mexicana.....	217
ANEXO 4	
Cuestionario.....	220
ANEXO 5	
Reglamento, Lineamientos y Normatividad.....	226

RESUMEN

La presente tesis realiza un análisis conducente a la fundamentación y propuesta de un posgrado en Psicología Laboral-Organizacional a nivel maestría en la modalidad profesionalizante. Actualmente la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, contempla la licenciatura y la especialidad en esta área como grado académico máximo y a la fecha no hay opción de maestría ni de doctorado, por lo que se consideró de importancia plantear las bases de un posgrado a nivel maestría por sus repercusiones e importancia para la profesión psicológica. En primera instancia, se describen los antecedentes históricos del Área de Psicología Laboral-Organizacional de la Facultad de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México, a partir de su surgimiento en Estados Unidos de Norteamérica y posteriormente, con base en un proceso de transferencia hasta su instauración en México y otros lugares del orbe.

La investigación documental que da pauta a esta tesis está sustentada en los siguientes temas: Los cambios actuales en los marcos teóricos y metodológicos en la formación y práctica profesional del psicólogo laboral, a partir de una visión restringida de la empresa hacia una perspectiva más amplia de la organización social. La función social y profesional del psicólogo laboral-organizacional y las probables necesidades para su formación y práctica profesional. El perfil profesional en esta área así como su campo de trabajo. El análisis de algunos planes de estudio en materia de psicología laboral-organizacional dentro del contexto Nacional e Internacional. Los productos finales de la investigación incluyen una propuesta de formación a nivel maestría profesionalizante en este campo, a partir de su fundamentación curricular, tomando en consideración su importancia, alcances y limitaciones así como sus fundamentos técnicos-normativos; para finalmente concluir con una propuesta de estructura temática preliminar de dicho posgrado en psicología laboral-organizacional. En la propuesta se establecerán sugerencias básicas para la organización, estructuración y su evaluación curricular.

PALABRAS CLAVE: Psicología laboral-organizacional; propuesta curricular; estudios de posgrado; maestría profesionalizante.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior (IES) requieren estar a la altura de las exigencias que demanda su realidad social, económica y productiva. El papel asignado como áreas formadoras y generadoras de conocimientos es determinante en la solución de problemas en su ámbito de acción actual y futuro. Así, la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México ha venido formando generaciones de profesionales en esta disciplina tanto a nivel licenciatura (semi-especializada) como posgrado; destacando los programas implantados a partir del año lectivo/2000: a nivel Maestría de residencia profesionalizante para el entrenamiento de posgraduados en Medicina Conductual, Psicología Escolar, Psicología de las Adicciones, y Gestión Organizacional, con la finalidad de dotar a sus egresados con bagajes de conocimientos y herramientas aplicables en sus campos de competencia profesional en escenarios reales.

“La educación que se imparte a través del sistema escolar requiere cambios profundos e integrales en todos los órdenes, no más de lo mismo ni simple mejoría de lo existente”.

Es así que desde la década de los noventa se han impulsado importantes procesos de reforma educativa y curricular. Por reforma se entiende a los procesos gubernamentales e institucionales asumidos por los ministerios o secretarías de educación y enfocados a mejorar la enseñanza pública, aunque hay que reconocer que no toda reforma ha propiciado cambios educativos significativos. Para propiciar el cambio educativo, Torres afirma que se requiere incorporar la innovación como dimensión inherente al sistema mismo, y poner en el centro la dimensión curricular-pedagógica, para replantear de fondo el qué, cómo y para qué se enseña, aprende y evalúa, abarcando de manera amplia los procesos educativos y de gestión. En este punto es que resalta la importancia de plantear proyectos educativos innovadores y establecer premisas y condiciones para lograr los cambios requeridos, como señala Torres, (2003, p. 2), en aras de formar a los profesionales

que van a contender con los retos de la sociedad del conocimiento y de sus contextos locales (UNESCO, 2005).¹

La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México ha intentado promover la innovación en los procesos formativos y en sus planes de estudio de licenciatura y posgrado, no obstante que tardó 35 años en modificar lo concerniente a la licenciatura. Actualmente, cuenta con la Licenciatura en Psicología como grado académico máximo con opción a seleccionar un campo de conocimiento en psicología laboral-organizacional y una especialización posterior a la licenciatura², a pesar de que la población de estudiantes interesados en dicha área es alta (la segunda en demanda después del área clínica). Una vez insertados al campo laboral propio de su competencia, a los psicólogos laborales-organizacionales se les demanda aumentar y perfeccionar sus habilidades y capacidades con el fin de realizar una óptima intervención, prevención, solución y desarrollo del factor humano dentro de los ambientes laborales u organizacionales. Hoy en día es una realidad la necesidad de los profesionales universitarios de continuar un trayecto de formación en el posgrado y de manera continua a lo largo de su vida profesional. Esta necesidad solo estará en parte satisfecha si el centro de educación superior más importante de nuestro país que forma al profesional en esta disciplina, la UNAM y en particular la Facultad de Psicología, fundamenta, aprueba e implanta programas de posgrado (maestría y doctorado) en este campo de conocimiento e intervención.

Paralelamente a esta realidad, destacan los programas aprobados e implantados de Maestría/Residencias y Doctorado (abril-marzo–mayo/1998) por las entidades académicas participantes de la Universidad Nacional Autónoma de México en el campo de la disciplina psicológica: Facultad de Psicología, Escuela Nacional de Estudios Profesionales de Iztacala y la Facultad de Estudios Superiores de

¹ http://www.flacso.edu.mx/colaboratorio/pdf/colaboratorio_unesco.pdf

² Desde 1971 hasta 2008 la FP de la UNAM no contó con un posgrado en Psicología laboral, organizacional o afín a este campo, pero con la modificación curricular de 2008, se introdujo la posibilidad de dar apertura a dos especializaciones vinculadas a la culminación de los estudios de licenciatura (esto se explicará más adelante).

Zaragoza. Estos programas de posgrado que actualmente cuentan con reconocimiento internacional, están dirigidos a satisfacer necesidades en el campo de los conocimientos de la Psicología aplicada en la modalidad de residencia a la Salud, la Educación y el Desarrollo Humano, los Procesos Sociales, y Ambientales, mientras que a nivel Doctorado destacan: Análisis Experimental del Comportamiento, Neurociencias de la Conducta, Psicología Social y Ambiental, Psicología y Salud así como Psicología Educativa y del Desarrollo. Es así que a partir del cambio curricular en el posgrado, este se agrupa con el esquema y organización vigente en 2011, contando con 11 residencias. Sin embargo, debe reconocerse la necesidad de incluir la incorporación a los estudios de posgrado a nivel maestría y doctorado del campo de la Psicología Laboral-Organizacional, pues si bien la estructura y organización del esquema actual, amplía las oportunidades de preparación de los estudiantes en diversos campos de gran relevancia, se corre el riesgo de soslayar los avances de la disciplina psicológica y su desarrollo en el ámbito del ejercicio y práctica profesional vinculado con el trabajo y las organizaciones en sentido amplio, donde nuestra disciplina ha logrado avances muy importantes en las últimas décadas, incluyendo un replanteamiento de fondo de sus marcos de referencia y de las actividades del profesional de esta área. Se perdería también la oportunidad de contar con nuevos modelos de enseñanza que refuercen y fortalezcan las habilidades y destrezas profesionales en estos escenarios propicios al psicólogo, truncando a su vez la posibilidad de obtener recursos humanos para la investigación aplicada y básica de alto nivel en este campo. Ahora bien, consideramos que al alcanzar el nivel de posgraduado en Psicología Laboral-Organizacional, no solo se obtienen los beneficios antes mencionados para el estudiantado en lo particular, sino al mismo tiempo se fortalece la plataforma educativa, la presencia científica y la relevancia social de la propia institución formadora, en este caso, la Facultad de Psicología, lo que a su vez impacta favorablemente a la planta docente del área.

En la universidad contemporánea, los estudios de posgrado situados en la cúspide del proceso educativo y en una sociedad tan compleja como la nuestra, se

requiere la participación de inteligencias formadas con gran rigor y amplia libertad de pensamiento y acción, que satisfaga los anhelos humanos de conocimiento. Por otra parte, la creación de conocimiento y tecnológica como factor básico de progreso, sin soslayar el conocimiento profundo de la sociedad misma, resulta en buena medida el resultado de promover el posgrado universitario, que en el caso de la UNAM se dirige justamente a dar respuesta a las demandas sociales más relevantes y vigentes.

La investigación del posgrado al interior de nuestra universidad así como la educación superior de nuestro país en general, continúa siendo objeto de estudio y profundo análisis mediante su evaluación continua, a través de foros académicos, publicaciones, seminarios, congresos, y reuniones. El papel jugado desde 1973 a 1988 por los Institutos y Centros de Investigación Científica para el desarrollo y apoyo de los programas de posgrado tales como los del Colegio de Ciencias y Humanidades y los que tienen a su cargo varios Institutos y Centros del subsistema de investigación científica, presentaron avances notables, con la creación de especialidades, maestrías y doctorados, con altas expectativas en cuanto a demanda, ingreso y egreso de los estudiantes, lo que ha implicado un gran reto, no solo en la licenciatura sino también en los programas de maestría y doctorado de buena parte de las Faculta de la UNAM. Las causas son diversas: excesiva concentración de estudiantes en unas cuantas carreras, déficit de personal docente con nivel de maestría y doctorado, escasa inclusión y reforzamiento de la investigación científico-técnica dentro el currículum académico desde los niveles iniciales, errática elaboración de documentos que respaldan la creación de programas para describir un perfil a formar, elaborados simplemente como un recurso de trámite sin ningún vínculo con el objetivo expresado en el proyecto propuesto, así como factores de tipo estructural y de planeación (Jiménez, 2002).

Los retos en la educación superior en México resultan amplios a corto, mediano y largo plazo. En atención a esta realidad, y dado que otras Universidades e Instituciones de Educación Superior ya contemplan la incorporación del grado

académico de posgrado en Psicología Laboral a sus planes y programas de estudio, la presente investigación documental se dirige a fundamentar la implantación de la Maestría en esta área en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Asimismo, se pretende contribuir con este trabajo en el análisis, revisión y planteamiento de una propuesta de mejora, en ésta nuestra institución formadora.

Para desarrollar la fundamentación curricular del citado posgrado se abordarán: los antecedentes históricos de la creación de la Facultad de Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de un breve desglose cronológico e histórico a partir del año de 1960 a 1973, periodo en el cual documentaremos la gesta, conformación y finalmente su fundación como Facultad de Psicología, siendo la etapa en que concluye su reconocimiento como entidad académica independiente de la Facultad de Filosofía y Letras al interior de la UNAM. Se hablará también del proceso de incorporación e integración de la Psicología Industrial, focalizada tanto en el campo aplicado como educativo en México. En algunos casos, se hará referencia a fechas anteriores a las señaladas, en el entendido de que se contribuya y haga más clara la comprensión de dichos periodos como son:

- Los cambios en los marcos teóricos y metodológicos en la formación y práctica profesional de los psicólogos del trabajo, en especial, el cambio de la visión restringida de la empresa a una mirada amplia de la organización social.
- La función social y profesional del psicólogo laboral-organizacional y las necesidades en su formación a nivel licenciatura y posgrado.
- En virtud de la naturaleza y objeto de estudio, su desarrollo temático comprende el nivel académico de posgrado como fundamento para el mejoramiento de la Universidad y de la propia sociedad
- Los antecedentes normativos e institucionales del posgrado en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- El análisis de los planes de estudios vigentes en el área Laboral-Organizacional de la Facultad de Psicología (licenciatura y especialización).

- El porqué de la creación del posgrado en esta área, considerando las propuestas y modelos teóricos relevantes en esta materia y el porqué de la necesidad de una formación en dicho grado académico.

Asimismo, serán citados autores e investigadores que han escrito sobre la fundamentación de la carrera profesional así como las propuestas normativas, conceptuales, críticas y limitantes de los modelos teórico-metodológicos. En materia de análisis para el mejoramiento académico del posgrado, se incluirán las consideraciones y observaciones de autores que son claves para la conformación actual del posgrado universitario como (Sarukhán, 1988). En cuanto a las perspectivas curriculares teórico-metodológicas, se citarán los trabajos de Arredondo (1981,p.54) quien considera que “la fundamentación es el resultado del análisis y reflexión sobre las características y necesidades del contexto del educando y sus recursos”, (CONDUCTITLAN , 2011) así como los lineamientos y propuestas curriculares de Acuña, Lagarde y Angulo (1981), como se menciona en: Díaz Barriga, , Lule, Pacheco, Rojas y Saad (1984, p. 2), en sus estudios e investigaciones sobre modelos de desarrollo curricular. Todos estos autores mencionan que a la fundamentación de una propuesta curricular como primera etapa del diseño curricular, donde se debe considerar el estudio de la realidad social y educativa, y en la cual los indicadores del análisis son las condiciones económicas, sociales, culturales y las aportaciones científico-tecnológicas. Por su parte, se recuperarán las ideas de Posner (1998), quien afirma que existen básicamente cinco perspectivas teóricas para abordar el currículo, en analogía con los modelos pedagógicos y que son:

1. Tradicional
2. Experiencial
3. Disciplinar
4. Conductista
5. Cognitiva

Como se podrá ver en su momento, la idea de un posgrado profesionalizante coincide en buena medida con las perspectivas experiencial (un saber hacer en escenarios reales) y la de tipo disciplinar, con sustento en el campo de conocimiento propio de la Psicología, como disciplina y profesión; no obstante, en algunos aspectos, las otras perspectivas podrían tener cabida.

Además, como estrategia previa, se recomiendan una serie de preguntas para documentar el currículo tales como:

¿En qué documentos y otros recursos se basará el análisis?

¿En qué aspectos del análisis se centran los documentos?

¿Qué limitaciones se encuentran en cuanto a documentación?

¿A qué problema social, económico, político o educacional trata de responder el currículo en cuestión?

¿Qué aspectos del currículo tienen por objeto el entrenamiento del profesionista y cuáles son sus prioridades relativas?

Glazman e Ibarrola (1978, p. 13) señalan que para fundamentar un currículum se requiere especificar cuestiones referentes al contenido formativo e informativo propio de la profesión, el contexto social, la institución educativa y las características del estudiante. Algunos de estos aspectos son también considerados por Arredondo (1981 b, 374) y Díaz Barriga, et al. (1990), donde señalan que el desarrollo curricular requiere de un análisis previo donde se examinan ciertos elementos necesarios para la fundamentación tales como las características, condiciones y necesidades del contexto social, político y económico; del contexto educativo; del educando y de los recursos disponibles y requeridos.

Por su parte, Villarreal, (1978) considera que debe partirse del análisis de las necesidades sociales, personales y académicas proponiendo que estas conformen un “universo curricular” que es la base para el diseño del currículo.

También Ribes, Fernández-Gaos, López, Rueda y Talento (1987), nos dicen que antes de adelantar una propuesta concreta y su fundamentación sobre qué características debe reunir un programa de formación profesional de psicólogos y cómo estructurar su currículum en nuestro país, es necesario considerar algunas características o criterios que debe cubrir cualquier currículum para formar psicólogos profesionales; mencionan que la Psicología debe contemplarse explícitamente como una disciplina científica con tres campos perfectamente definidos y son:

- a) El análisis de los procesos que dan cuenta de las interacciones psicológicas;
- b) El análisis de la ontogenia de dichos procesos como evolución psicológica; y
- c) El estudio de la individuación del comportamiento psicológico.

165 Autores como Grados (1988), en el campo de reclutamiento, selección, contratación e inducción; Díaz Barriga, Frida et al. (2010, p. 37-57), y Díaz Barriga, F. (2012, p. 24-40) con sus investigaciones en el campo metodológico del diseño curricular; así como los trabajos de Acuña (1979); Eggleston (1977); Castaño, y Sánchez (1980); Blanca, Urbina, Mercado, Jurado, (1986); Latapí (1971-1972); Glazman y De Ibarrola (1978); Aguilar y Block (1977); Kotler (1969); Peña(1975); Tyler (1979); Posner (1998); Argüelles(1996); Sarukhán y Guerra (1989); Ortiz (2007); Didriksson, 2003; Lugo, 2008; Barrón (2005; 2011); entre otros, contribuirán a sustentar nuestro trabajo. Esta iniciativa marca una propuesta teórica-metodológica, donde su carácter de tesis documental comprenderá (como producto final) los fundamentos básicos para el diseño de un Posgrado en Psicología Laboral-Organizacional en la modalidad de maestría profesionalizante.

La investigación documental realizada contempló:

Currículos universitarios afines (síntesis comparativa).

1. Estudios de la población estudiantil.
2. Determinación del perfil profesional.

3. Identificación del campo de trabajo y las necesidades que atiende el egresado.

El perfil profesional se refiere al resultado de la interacción entre las capacidades técnicas, las características de la población de los profesionales y el mercado de trabajo, y conduce a la especificación de los objetivos terminales de la carrera, es decir, contempla las habilidades, destrezas y conocimientos que poseerán los egresados.

En relación con una serie de sugerencias básicas para la organización y estructuración curricular, se contempla el contenido temático básico del posgrado en Psicología Laboral-Organizacional, con base en la literatura revisada. También se dan algunas directrices para la formación, entre las que se incluyen:

- La formación en el campo de la investigación, sobre todo aplicada dado el carácter profesionalizante de la propuesta, enfocada en el estudio profundo de alguna temática y tomando en cuenta la habilitación para el ejercicio de la docencia práctica de las personas que se dedican a la enseñanza. Entre las líneas de investigación a fomentar, se encuentran el estudio del trabajo y los procesos psicosociales y laborales que se le asocian, lo que requiere la utilización de métodos para la medición del trabajo humano en todos sus contextos, para investigar sistemáticamente los factores que influyen en la eficiencia y economía de la situación estudiada, con el fin de efectuar mejoras para el ser humano y para la organización. También es relevante impulsar con una mirada psicológica, social y humana el campo de la ergonomía disciplina científica que se aboca a facilitar y mejorar el trabajo del ser humano y en el que el psicólogo interviene reuniendo datos básicos sobre el elemento hombre como componente del sistema, identificando el cómo se desempeña, su variabilidad humana y luego participa Interdisciplinariamente para aplicar ese saber a los problemas que se presentan en los sistemas laborales y organizacionales.
- La consideración de métodos de enseñanza sustentados en los enfoques de la Andragogía contemporánea (procesos de aprendizaje en el adulto y en escenarios organizacionales, pedagogía práctica y ejercicio de las personas que se

dedican a la enseñanza, mentoría y guía de los adultos) de acuerdo con las propuestas de Merriam, Cafarella, & Baumgartner, (2007). Igualmente, los enfoques experienciales de enseñanza situada, que incluyen aprender mediante casos, problemas, proyectos, formación práctica en escenarios reales y con apoyo de tecnologías de la comunicación como instrumentos de mediación del conocimiento (Díaz Barriga, 2006).

- Énfasis en el ámbito de la capacitación en escenarios laborales y organizacionales, entendida como la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo competente de los individuos en el desempeño de una actividad (Martínez, 2011).
- Inclusión de una formación en el ámbito de innovación en consultoría organizacional, que implica el servicio prestado por una persona o personas independientes y calificadas en la identificación e investigación de problemas relacionados con políticas, organización, procedimientos y métodos de trabajo de una organización así como la recomendación de medidas apropiadas para su solución y la prestación de asistencia en la aplicación de dichas recomendaciones se sugiere consultar Álvarez et al (2004)
- Aspectos relacionados con el liderazgo de dirección véase en (Educarm)³
- Metodología para el estudio del trabajo en García (2005), higiene y seguridad laboral, ergonomía Falagán (2000), reingeniería de procesos ver Sáez (2008), escenarios de intervención psicológica consultar Garau (1995), salud emocional en el trabajo y clima organizacional véase en, Reyes (2009), que comprenden cuestiones que se han introducido en los planes de estudio de instituciones prestigiadas, para dar atención a las demandas actuales de la sociedad y para dar cabida a ámbitos de conocimiento novedosos y poco explorados al presente en nuestra institución. Lo anterior con el objeto de que el profesional de esta disciplina

³ Conserjería de Educación, Cultura y Universidades Región de Murcia. Portal Educativo. DIRECCIÓN Y LIDERAZGO - Educarm - Formato de Archivo: PPT/Microsoft Powerpoint

www.educarm.es/templates/portal/ficheros/.../direccin_y_liderazgo.ppt

cuenta con herramientas y conocimientos que contribuyan con su quehacer profesional, al desarrollo humano integral de las personas y a procesos organizacionales propicios para lograrlo.

- El desarrollo organizacional de Edgardo Robledo (2009), se entiende como una estrategia educativa adoptada para lograr un cambio planeado en la organización, centrado en los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, punto de partida a las personas y orientado hacia las metas, estructuras o directamente al desarrollo de las exigencias o demandas de la organización.
- La higiene y seguridad industrial en el campo de la salud en el trabajo, como el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar, prevenir y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.
- Los grupos de trabajo como un sistema social compuesto por dos o más miembros con desempeño de diferentes funciones que psicológicamente se perciben uno al otro, como grupo y que interactúan entre sí en forma tal que los miembros pueden entrar y salir pese al mismo sistema.
- La reingeniería de procesos, entendida como una estrategia fundamental de pensar, para repensar, reinventar y re conceptualizar los procesos organizacionales, de manera tal que, con la participación de la gente, de un equipo y dando una orientación directa de los procesos hacia el cliente, lograr mejoras radicales en términos de costo, calidad, servicio, valor agregado al cliente u otros beneficios que finalmente se traduzcan en ventajas competitivas presentes y futuras.
- Medios de comunicación de masas Thompson (2006), y marketing, estudios y propuestas de intervención.

Finalmente, en la tesis se presentan las conclusiones y la propuesta de fundamentación curricular del posgrado en Psicología Laboral-Organizacional en la modalidad de maestría profesionalizante. Ya que el propósito para sustentar las bases normativas y académicas de acuerdo a su marco legal, cabe enfatizar que se tiene como sustento nodal a los documentos normativos y académicos de la

Universidad Nacional Autónoma de México y entidades afines, entre los que destacan:

1. Reglamento General de Estudios de Posgrado
<http://www.posgrado.unam.mx/normatividad/rgep.pdf>
2. Estatutos
<http://www.posgrado.unam.mx/normatividad/historia.php>
3. Proyectos de Residencia en el nivel de Maestría en la Facultad de Psicología
<http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/303/directorio-de-residencias-de-la-maestria>
4. Planes de Estudio de la Facultad de Psicología (1971 y 2008)
<http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/190/plan-1971>
<http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/247/plan-de-estudios-2008>
5. Programa Único de Especializaciones en Psicología
<http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/280/programa-unico-de-especializaciones-en-psicologia>
6. Guía de Elaboración de Planes de Estudio (UNAM)
http://blogs.enap.unam.mx/comision_revisora_av/wp-content/uploads/2011/12/Gu%C3%ADa.pdf
7. Criterios de Evaluación de Planes de Estudio
http://enarm.salud.gob.mx/documentacion/criterios_escenciales/Psicologia.p

JUSTIFICACIÓN

Con el fin de aumentar las expectativas de desarrollo académico de los estudiantes y egresados de la carrera de psicología, y en virtud del papel que ocupa esta disciplina en el análisis y solución de diversos problemas del ser humano, surge la presente investigación documental, con la intención de contribuir a generar alternativas de abordaje para la fundamentación, creación e implantación de un posgrado en Psicología Laboral-Organizacional, dado que a la fecha en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de México, únicamente existe la licenciatura en esta área y la especialización como grado académico máximo. Partimos de la premisa de que la psicología como ciencia o profesión se traduce en acciones concretas de aplicación de conocimientos, generación de saberes e innovación en el laboratorio, la docencia, los centros económico-productivos y la comunidad.

Por lo tanto, su impacto real está directamente vinculado con el nivel académico y su práctica profesional en la solución de las dificultades de su objeto de estudio.

En consecuencia, la responsabilidad e incidencia de las acciones en las que interviene esta profesión, le exige niveles de competencia que sólo podrán adquirirse en los centros de educación superior capaces de transferir y proveer positivamente los contenidos, fundamentos y herramientas del conocimiento actualizado y estructurado con un alto grado de factibilidad de aplicación dentro de cualquier campo de la psicología.

El profesional de esta área no puede quedarse a la zaga en su formación académica y mucho menos las instituciones de educación superior que lo forman, pues ambos pierden liderazgo en comparación con otras instituciones quienes incorporan en sus planes de estudio los programas actualizados de posgrado en esta materia. Si bien, al egresado de dicha licenciatura la UNAM le proporciona una serie de saberes aplicables para integrarse al campo laboral de acuerdo a las responsabilidades y exigencias propias de la demanda socioeconómica y productiva, requiere dar respuestas a la realidad mediata y futura, cambiante e

incierto, que le demanda un proceso de actualización y formación continua. En consecuencia, sus conocimientos logrados en el nivel licenciatura se convierten en elementos básicos, pero no suficientes para un óptimo desempeño como profesional que interviene con grupos humanos en las organizaciones y ambientes laborales. Por ello, el análisis de las asignaturas o cursos curriculares, entendidos como tratados o materias que se enseñan en una institución docente o forman un plan de estudios, permite identificar los saberes, valores y prácticas destinados a desarrollar en el alumno todo su potencial y a dotarlo de marcos de referencia y herramientas profesionales y metodológicas para la intervención en escenarios reales. En ese sentido, este análisis posibilita identificar tanto los aspectos que se atienden en la formación y el nivel en que se consolida, como plantear aquellos ámbitos en que es necesario profundizar o ampliar la formación del profesional.

En cuanto a las competencias requeridas hoy en día en el campo de la formación de profesionales universitarios, y que resultan pertinentes en un psicólogo laboral-organizacional, consideramos 3 niveles de acuerdo con Roe (2003):

1) *Básicas*: referentes a los comportamientos asociados que deben mostrar los estudiantes en formación, asociados a conocimientos de índole formativa, como la lectura y redacción requerida en el nivel universitario (literacidad académica), el manejo de la estadística-matemática aplicada a su campo de conocimiento, las habilidades de comunicación oral y trabajo colaborativo, entre las principales. Por ejemplo, el leer bien en el nivel universitario y en el ámbito específico de una profesión, es una destreza básica requerida por todos los estudiantes y profesionales de un campo dado, pues ella les permite no sólo el acceso a la información especializada, sino entender e interpretar reportes de intervención e investigación, diagramas, directorios, manuales, tablas y gráficas.

2) *Genéricas*: Se refiere a los comportamientos asociados con desempeños comunes en diversas organizaciones y ramas de actividad productiva, como son las habilidades de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras.

3) *Técnicas o específicas*: Que se refieren a aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a cierto lenguaje o función productiva (Roe, 2003)

Cabe enfatizar que las reformas curriculares, sobre todo en la educación superior y en los posgrados profesionalizantes, han venido dando prioridad a fortalecer el vínculo entre educación y trabajo, a impulsar la educación continua y a distancia, el desarrollo de programas de movilidad estudiantil y de cooperación interinstitucional, pero sobre todo, con un carácter flexible y competitivo. Es así que el mecanismo que orienta las reformas curriculares en las universidades mexicanas en la década pasada se articula en torno a la flexibilidad curricular y al desarrollo de habilidades profesionales. Esto da sentido a reorientar la formación profesional hacia un currículo flexible diseñado por competencias (Barrón, 2011; Herrera, 2005; Martínez, 2011). En el mismo tenor, Didriksson (2003) plantea que el cambio curricular es posible y deseable desde una mirada alternativa, que incluya la adopción de estructuras más flexibles y dinámicas.

OBJETIVO

Realizar una revisión documental con el fin de fundamentar la propuesta de creación de un posgrado en Psicología Laboral-Organizacional en la modalidad de Maestría Profesionalizante, desde una perspectiva conceptual y metodológica aplicable a la realidad nacional en el contexto de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO I

Antecedentes históricos del área de Psicología Laboral-Organizacional

1.1. Antecedentes históricos e Institucionales del área de Psicología Laboral-Organizacional en Estados Unidos de Norteamérica, en México y en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México

La Psicología Laboral– Organizacional en Estados Unidos

Con el objeto de realizar una aproximación histórica sobre el inicio y desarrollo de la Psicología Laboral-Organizacional, abordaremos brevemente el nacimiento mismo de la psicología Industrial en aquel país, para posteriormente reseñar como converge con el de otras latitudes. De tal manera que partiremos de la premisa siguiente: la historia nos permite reconsiderar el pasado como vía para entender el presente y proyectar a futuro. Molina (1997) enfatiza que hay que entender cómo surgió, a qué intereses respondió y cómo ha evolucionado la Psicología en México. A partir de sus raíces etimológicas, la Psicología se define de la siguiente forma: del griego *psico-* (“alma”, “actividad mental”) y *-logía* (“estudio”), por lo tanto, en una descripción más amplia entendemos que la psicología es la ciencia encargada del estudio de los procesos mentales en sus tres dimensiones: cognitiva, conductual y afectiva.

Desde sus inicios, el hombre ha dispuesto o creado los medios necesarios para transformar la naturaleza, satisfacer sus necesidades y asegurar su supervivencia. Con el tiempo fue descubriendo una mejor forma de llevar a cabo esto; por ejemplo, entiende que funcionaba mejor el trabajo en grupo que el aislado. Esto le permitía al ser humano alcanzar metas y participar en sociedad con roles diferenciados.

Según Peniche (1989), los precursores del estudio del trabajo y sus problemas, han sido analizados desde diferentes perspectivas a lo largo del tiempo. Ya en la República de Platón se plantea la necesidad de seleccionar al personal, también hace referencia a problemas y modalidades organizacionales.

Algunos autores consideran a Aristóteles como padre de la psicología, a Descartes como padre de la psicología moderna, y a Gustav, Fechen como padre de la

psicología cuantitativa o psicofísica; pero quien en realidad es el fundador de esta ciencia fue Wilhelm Maximiliano Wundt, ya que él realmente proporciona el primer tratado acerca de esta nueva ciencia hacia el año de 1879, fundando así el primer laboratorio dedicado al estudio de la conducta humana; ya que la Psicología Industrial no podía comenzar hasta que la Psicología general llegara a ser ciencia experimental. A partir de este acontecimiento, surgieron nuevas escuelas y corrientes orientadas a explicar al igual que Wundt y el estructuralismo⁴, una cosa en común: la mente.

Max, Weber fue uno de los fundadores del estudio moderno de la sociología y la administración pública en el año de 1922, además fue el Inventor del manual de trabajo (Burócrata).

Por su parte Juan Huarte, en “Examen de Ingenios” en la España del Siglo XVI, se interesa de asuntos relativos a la actividad ocupacional y finca rudimentos para la selección técnica de personal. Con esta obra, Huarte se propuso mejorar la sociedad por medio de una adecuada educación y aprovechamiento laboral de sus individuos, según sus aptitudes físicas e intelectuales⁵

No es sino a finales del siglo pasado y fundamentalmente a principios de este siglo, que la situación se ha retomado desde una perspectiva científica. El desarrollo tecnológico del tratamiento de la fuerza de trabajo está condicionado, en gran medida por la evolución y avances de procesos y organizaciones de trabajo. Peniche (1989) afirma que en el lapso que media entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, la sociedad inglesa –la más avanzada en ese momento en el proceso de industrialización- plantea claramente las relaciones entre el comportamiento y la productividad en los escritos de Adam Smith, Jeremías

4 El estructuralismo, fue la escuela a la que perteneció Wundt, pero este nombre fue dado por su seguidor Edward Titchener, quien desarrollo y refutó los trabajos de este, pero dentro de la misma corriente. Enfoque de las ciencias humanas que creció hasta convertirse en uno de los métodos más utilizados para analizar el lenguaje, la cultura y la sociedad, en la segunda mitad del siglo XX.

5 <http://electroneubio.secyt.gov.ar/index2.htm>

Bentham, James Mill y John Stuart Mill, entre otros. Los rápidos avances efectuados por las ciencias físicas del siglo XVII en adelante, desviaron la atención de los problemas más específicamente humanos y no que hasta los primeros años del siglo XX cuando se hicieron intentos de aplicar la nueva Psicología experimental a los problemas de la industria. Uno de los pioneros en este campo fue Frederick Winslow Taylor, cuáquero⁶ de Filadelfia, conocido por sus colegas como el “veloz” Taylor. Llegó a ser Ingeniero en Jefe de la Empresa Midvale Iron Works. Las investigaciones de Taylor y su sucesor Frank B. Gilbreth sirvieron de base a lo que se conoce actualmente como estudios del tiempo y el movimiento, fundador del movimiento conocido como administración científica en 1911 y partió de 3 principios básicos:

1. Seleccionar los mejores hombres en 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.

Taylor esperó que aumentaría no solo la eficiencia industrial sino también el nivel de vida y la salud del trabajador. (Brown, 1978 pág. 11-17)

En 1916 tras las aportaciones realizadas por Frederick Taylor, Henry Fayol hace aportaciones en el terreno del pensamiento administrativo, que se basa en 3 aspectos fundamentales: La división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo, y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. Fayol resumió el resultado de sus investigaciones en una serie de principios que toda empresa debía aplicar a la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa, el interés general; en el ámbito de la administración de empresas distinguió 4 áreas: Planificación, Organización, Coordinación, Control y Evaluación, su aportación

⁶ Cuáquero.- Individuo perteneciente a una secta religiosa protestante fundada en Inglaterra en 1648 por George Fox, que carece de culto y jerarquía eclesiástica y defiende la sencillez, el igualitarismo y la honradez.

más importante es Administración Industrial y General en 1916.
<http://www.aulafacil.com/administracionempresas/Lecc-7.htm>

Es pertinente considerar que es imposible desprender la psicología del trabajo de la psicología general, tanto como disciplina académica como en lo que se refiere a su ejercicio profesional. González (2009) menciona que entre los psicólogos aún no existe un acuerdo claro sobre cuál es el origen y el campo de estudios de la psicología organizacional. Se percibe como la disciplina que surge de la industria y se expande hacia otras instituciones (políticas, educativas, comunitarias, asistenciales, etc.). Algunos estudios la consideran como sinónimo de psicología industrial. Si bien, más adelante trataremos de delimitar sobre el particular, preliminarmente podemos agregar que, el desarrollo organizacional es un proceso sistemático planificado, en el que se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en las organizaciones, con la meta de incrementar la efectividad individual y de la organización; el enfoque que se persigue en las organizaciones es el lograr que funcione mejor, es decir, en un cambio total del sistema.

La Psicología Industrial fue fundada formalmente a principios del siglo XX. Y su precursor fue el profesor Walter Dill Scott de la Northwestern University de la ciudad de Chicago, quien ofreció una charla a varios dirigentes de negocios sobre la necesidad de aplicar la Psicología a la publicidad. Escribió varios libros, uno de ellos sobre la sugestión y la argumentación como métodos para influir sobre la gente. El segundo libro trataba sobre el incremento de la eficiencia humana con tácticas como la imitación, la competencia, la lealtad y la concentración; Scott estudia en Alemania junto a Wilhelm E. Wundt en 1900 y publica el primer libro sobre psicología de la publicidad. A instancias de la industria de la publicidad, Scott escribió otros artículos más en 1903, *The Theory of Advertising*, libro que suele considerarse como el primero que trató al mismo tiempo sobre psicología y un aspecto del mundo laboral. En 1913 apareció un segundo libro titulado *The Psychology of Industrial Efficiency* escrito por Hugo Munsterberg,

psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard, quien fue uno de los pioneros en el desarrollo de la Psicología Industrial, aunque también trabajó en el área experimental, y fue asimismo un famoso profesor de dicha universidad, porque ayudó a redefinir la psicología Wundtiana. Munstenberg percibió que el futuro de la psicología laboral debería basarse en la cooperación, ya que la naturaleza de sus problemas exigía un gran número de materias a las cuales tratar experimentalmente.

También fue determinante en la aplicación de procedimientos de selección de personal dentro del ejército, dada la gran necesidad de los militares durante la Primera Guerra Mundial (1914-1918), por medio de un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación. Esto dio el mayor ímpetu al desarrollo de la Psicología Industrial. Se lograron enormes adelantos para la clasificación y valoración del desempeño del personal. Además, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante la guerra desembocó en la formulación de una nueva área de especialización dentro de la Psicología Industrial: la Psicología de los Sistemas Hombre-Máquina (Ergonomía). Pocos años después, en 1916, según lo referido por B. von Haller Gilmer (1963, p. 25), recibió un primer impulso importante al organizar los esfuerzos y recursos de un grupo de psicólogos para llevar a cabo trabajos e investigaciones relacionadas con la selección de personal. Este mismo autor relata que en 1917 en la Universidad de Harvard se reunió el entonces Consejo Directivo de la Asociación Psicológica Americana (APA), con el objeto de determinar las formas en que los psicólogos podrían ser útiles. Uno de los programas de trabajo se refería a la selección técnica de personal militar, dando origen así a los famosos Army Alpha para personas que sabían leer y escribir y Army Beta Tests para personas que no sabían ni leer ni escribir. Los resultados obtenidos midieron la capacidad de manera congruente y digna de crédito. (Garrett, 1981).

Titchener se encuentra entre los psicólogos que dieron origen a estos esfuerzos se le atribuye el mérito de haber introducido la psicología científica en Estados Unidos. Allí dio a conocer las ideas de Wundt y se convirtió en el líder del movimiento

conocido como estructuralismo. Este hecho tuvo gran importancia ya que fue en aquel país, y justamente como oposición al estructuralismo, donde más tarde se desarrollaron el funcionalismo y el conductismo, corrientes básicas en la historia de la psicología. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar (Castaño, 1983).

Así fue como se inició la Psicología Industrial en el segundo decenio del presente siglo; es decir, con el establecimiento de instrumentos psicológicos para la selección técnica de personal militar. Fue la Primera Guerra Mundial, el 6 de abril de 1917, el evento histórico que provocó el primer gran desarrollo de la psicología industrial en los Estados Unidos.

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología industrial, una vez terminada la guerra.

Los test que el ejército estadounidense había utilizado fueron adaptados al uso civil, diseñándose después otros para situaciones de lo más heterogéneas. Se originó así un amplio e intenso programa de test psicológicos en las escuelas públicas, en la industria y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática.

Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el nombre de Psicología del Personal, la cual versa sobre la selección y asignación de la persona adecuada a un puesto determinado.

No sería sino hasta 1927, también en Estados Unidos, cuando la Psicología Industrial tomaría otros rumbos, además de selección de personal. Para ello tuvo que intervenir no un psicólogo, sino un sociólogo de origen australiano, nacido en Adelaida, llamado George Elton Mayo, Profesor de Investigaciones industriales en la escuela para graduados de Harvard, quien realizó los estudios de Hawthorne en 1923, que se llamaron así por haber sido efectuados en la planta de la Western Electric Company, situada en Hawthorne, Estados Unidos. Estos programas de

investigación abordaron problemas más complejos acerca de las relaciones humanas, el espíritu de unidad y la motivación. En resumen las investigaciones de Mayo siguen siendo revolucionarias y cuentan entre las más importantes en el campo total de las ciencias sociales. (Brown, págs. 82-115)

Dicha investigación derivó en una nueva era en la Psicología Industrial, ya que fue un tema de estudio experimental durante los quince años siguientes. Esos estudios fueron los responsables de la introducción de la Psicología Industrial a algunos problemas concernientes a las actitudes, la comunicación, la dirección y la estructura de las organizaciones. Las cuestiones, así como los asuntos que atañen al personal son de vital importancia para la Psicología Industrial contemporánea.

En 1924 Hawthorne efectuó un estudio en el que se instalaron varios juegos de luces en salas de trabajo donde se producía equipo eléctrico. En algunos casos la luz era intensa, en otros, fue reducida hasta el equivalente a la luz de la luna. Para sorpresa de los investigadores, la productividad parecía no guardar relación con el nivel de iluminación. La eficiencia de los obreros aumentaba aunque la iluminación disminuyera, incrementara o se mantuviera constante. Los resultados del estudio fueron tan raros que los investigadores lanzaron hipótesis sobre otros factores responsables del rendimiento. Los resultados del primer estudio dieron lugar a otros cuatro, que se llevaron a cabo durante un periodo de 12 años (Beltrán, 2009). Los resultados de los experimentos de Hawthorne sorprendieron por igual a los investigadores y gerentes de la planta. Se descubrió que las condiciones socio psicológicas del ambiente laboral podían tener mucha más importancia potencial que las condiciones físicas.

Las investigaciones mencionadas abrieron nuevos campos de exploración en factores como la calidad e índole de la supervisión, grupos informales entre los trabajadores, actitudes de estos ante su empleo, la comunicación y diversas fuerzas socio psicológicas. Ahora se admite que todos ellos influyen en la eficiencia, motivación y satisfacción con el trabajo y a veces la causan.

El gran éxito obtenido por los psicólogos en la Segunda Guerra Mundial condujo en la posguerra a un crecimiento de la psicología aún más intenso que el adquirido en

la Primera Guerra Mundial, aunque el desarrollo que experimentó durante ella fue mucho mayor, introdujo a más de 2,000 psicólogos en el esfuerzo bélico. Su principal contribución al igual que en la Primera Guerra Mundial, consistió en aplicar tests, seleccionar y clasificar a millones de reclutas para asignarlos a varias ramas del servicio.

Como resultado de estos trabajos se publicó la primera obra en 1939 de Roethlisberger y Dickson, que llevó el título de *Management and the Worker*. Estas investigaciones dieron fuerza a toda una corriente conocida como “relaciones humanas en el trabajo”.

La creciente complejidad de las ramas de estudio emanadas en las dos guerras mundiales, propició la aparición de un nuevo campo dentro de la Psicología Industrial: la Psicología de la Ingeniería, también llamada Ingeniería Humana o Ingeniería de Factores Humanos. La Psicología Industrial adquirió mayor prestigio y reconocimiento a raíz de sus notables aportes a la empresa bélica. Los jefes de gobierno estadounidense y de la industria se dieron cuenta de que los psicólogos estaban en condiciones de resolver los problemas prácticos más apremiantes. La escuela fundada por Mayo representó también una respuesta en contra del “Taylorismo” que había surgido ya desde 1910 y que llegó a tener mucha preponderancia en los enfoques sobre el comportamiento humano en el trabajo. Otro acontecimiento importante dentro de la psicología que impulsó el estudio de los individuos en el trabajo, fue sin duda el movimiento conocido como “dinámica de grupos”, iniciado por Kurt Lewin en 1945. El auge de la Psicología Industrial, a partir de este año, tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas de Estados Unidos. El tamaño y la complejidad de los modernos negocios y organismos oficiales, han impuesto más demanda a la pericia de los psicólogos, obligándolos a mantener y mejorar la eficiencia industrial.

En las universidades de los Estados Unidos aumentó notablemente el número de graduados en psicología industrial. Hacia el final de 1945, los que se autodenominaban psicólogos industriales no habían recibido sino una formación teórica general en sus años de estudiantes, en cambio, a partir de la posguerra

aumentó considerablemente la especialización en psicología industrial, particularmente en aquellas universidades en las que la semilla ya estaba plantada antes de la guerra; hubo también un incremento de fundaciones de centros interdisciplinarios de investigación dedicados a problemas de la industria.

No obstante, surgieron varias críticas. La primer crítica fue afirmar que el psicólogo industrial había traicionado sus derechos como miembro de la psicología científica para convertirse en un asistente técnico al servicio de la dirección de personal (Korman, 1978). La segunda crítica fue que, aunque la psicología industrial reclamaba su utilidad práctica, los instrumentos y técnicas utilizados estaban cada vez más superados. Una tercera crítica consistía en una mínima ponderación por parte del psicólogo, esto se refiere a la satisfacción laboral en la industria.

Como consecuencia de todos estos problemas, la Psicología Industrial atravesó un período de autorreflexión y autoexamen acerca de su propia naturaleza y contenido (Korman, 1978).

Así la psicología de la industria y de las organizaciones ha continuado dedicada activamente a la elaboración de técnicas y métodos para mejorar la eficacia del potencial humano utilizado en la modernidad, tanto desde el punto de vista del individuo como de la empresa. Esta psicología industrial acrecentada durante los primeros decenios de nuestro siglo, es la que habría de extenderse a otros países, tales como Francia, Inglaterra y México.

En conclusión entendemos por psicología de la industria el estudio de temas como:

- 1) los factores ambientales, sociales y físicos, que intervinieron en el rendimiento y satisfacciones laborales
- 2) el alcance de los métodos para aumentar estos resultados.

Lo que la psicología de la industria ha conseguido en la actualidad, lo podemos definir claramente como el estudio de los factores apremiantes en el rendimiento y en la satisfacción laboral y del modo como esos factores pueden establecerse y favorecerse (Korman, 1978).

Historia de La Psicología del Trabajo en México

1. La psicología del trabajo durante su desarrollo ha estado en íntima relación con la economía y las ciencias sociales. En una labor interdisciplinaria ha servido como estímulo y equilibrio para su crecimiento. Uno de los principales objetivos de la Psicología en esta área ha sido ampliar su nivel de aplicación, hecho que se ha facilitado gracias a la multiplicación de mercado, a la demanda de productos y, en general, con el incremento y el mejoramiento de la industria.
2. Entre 1887 y 1911, debido a las condiciones políticas, a la industria de una red de ferrocarriles y a la producción de petróleo, se presentó una transformación de los trabajos ya existentes. Casi a la par, entre 1877 y 1906, se dio impulso al desarrollo de la industria mexicana. Algunas de las principales empresas manufactureras se iniciaron en este periodo, por ejemplo, la fábrica de papel "San Rafael" y la fundidora "Monterrey" entre otras.
3. Durante la primera década del siglo XX, México se mantuvo a la cabeza de la industria Latinoamericana pero, debido a la revolución, fue superado por Argentina y Brasil. El 1º de Febrero de 1923 se funda el primer departamento psicotécnico por el Departamento del Distrito Federal, el cual inició la adaptación nacional del test de Binet. Esta prueba se aplicaba a los candidatos que ingresaban al cuerpo de policía y tránsito, así como de otras dependencias, como la Normal Superior y otras escuelas.
4. Poco después, en 1925, los talleres gráficos de la nación, organismo del Gobierno del Distrito Federal, publicaron la 2ª edición de la escala de Binet Simon's. Fue elaborado bajo la dirección del encargado de selección psicotécnica y aprobada por el Profesor David Pablo Boder, en colaboración con otros miembros, entre los que se encuentran el Doctor Molina Reyes, Luis González y María Dutch. Esta prueba fue utilizada en la selección de personal. La edición tuvo gran demanda por parte de los gobiernos estatales de la República Mexicana y por los países de habla hispana. En los Estados Unidos de Norteamérica se aplicó a niños

emigrantes latinoamericanos. Esta prueba fue la primera adaptada a la población mexicana.

5. Entre los investigadores que han contribuido de manera importante al desarrollo de la Psicología del Trabajo en México podemos mencionar al Doctor José Gómez Robleda, quién ha realizado extensos estudios sobre la psicología del mexicano y elaborado pruebas que fueron determinantes en el área de la Psicología del Trabajo. Además ha propuesto numerosas técnicas psicológicas de carácter exploratorio, mismas que han sido utilizadas tanto en la investigación como en las aplicaciones prácticas hechas por psicólogos y maestros. (Ver anexo 1).

6. Entre las pruebas psicológicas que han elaborado se pueden mencionar las pruebas de eficiencia, distracción, sugestión, percepción, memoria, imaginación, habilidad intelectual y sentido de espacio y tiempo. Estas pruebas han sido modificadas con el objeto de realizar estudios de personalidad.

7. En 1938, Teléfonos de México funda la escuela tecnológica con el fin de una enseñanza técnica básica para trabajadores relacionados con la rama de la telefonía. En 1942, el Banco de México inicia la selección de personal con la Intervención del Doctor Quiroz Cuarón, quien basándose en la hipótesis de los criminalistas, supone que los fraudes cometidos se deben al exceso de trabajo y a los sueldos bajos.

8. En ese entonces la selección de personal se dirigía a evitar la contratación de personal con riesgos psicopatológicos. Para desarrollar el nuevo plan se crea el Departamento de Investigaciones Especiales, bajo la dirección del Doctor Alfonso Quiroz Cuarón, conocido abogado criminalista.

9. En 1944, Teléfonos de México recurre a la psicometría en evaluación de los candidatos a ingreso. En 1947, en el Banco de Comercio, las funciones de selección estaban a cargo de las oficinas de admisión, dependiente del departamento de personal. Su primer jefe fue el Doctor Germán Herrera, quién planeó el funcionamiento de este departamento basándose en la existencia de una oficina similar a la del Banco de México y adaptándola a las características del Banco de Comercio.

10. Se aplicaron los mismos tests utilizados por el Banco de México, batería integrada básicamente por las siguientes pruebas: de sugestión, percepción, atención, memoria verbal, todas ellas pruebas de José Gómez Robleda e Inteligencia de Cos. Posteriormente se hizo necesario incluir una prueba de personalidad, realizándose la traducción del Inventario de personalidad de Roiter.

11. Durante 1949 se instaló en el Distrito Federal el Instituto de Personal, integrado por el Licenciado Cuarón, Joaquín Rivero Gorrel y el Doctor Carlos Gómez Robleda. Este instituto prestaba servicios a las empresas que no contaban con personal o capital suficiente como para instalar un departamento psicológico.

12. Los servicios se fueron ampliando e incluyen: Selección de Personal, análisis y evaluación de puestos, investigaciones especiales, así como la edición de folletos de asesoría técnica sobre problemas de trabajo y organización de personal. Durante esta época, también el Banco de Comercio inició sus planes de selección, ampliándolas hasta la evaluación y análisis de puestos e investigaciones especiales.

13. Por el lado de la práctica privada, en 1950 el Doctor Germán Herrera funda el primer despacho de consultoría externa, denominado Instituto de Personal. En este mismo año el Ingeniero David Mehel introduce la aplicación de pruebas psicométricas para admisión y promoción de empleados en la empresa Teléfonos de México, S. A., actividad que tuvo una duración aproximada de año y medio. En 1951 el Hospital Colonia, dependiente de Ferrocarriles Nacionales de México funda el Departamento de Servicio de Prevención de Riesgos, Educación, Neuropsiquiatría y Medicina Psicosomática, bajo la dirección del Doctor Alfonso Millán, auxiliado por Alfonso Campos Artigas y la psicóloga Matilde Lamberger.

14. Los servicios que prestaba el departamento incluían: Selección de personal, consultaría en capacitación, tratamiento de inadaptación investigaciones sobre métodos y ambientes de trabajo, accidentes, prevención y educación psicológica del trabajador.

15. En el área de selección se busca eliminar a los sujetos que pudieran ser perjudiciales tanto para el público como para la empresa, y por lo tanto se utilizaba

el siguiente procedimiento: En primer término se realizaba el examen médico, después el examen psicológico, para luego continuar con las pruebas fisiológicas como audición, visión y tiempo de reacción y por último cronaxia de los cuatro miembros.

16. El jefe de este departamento fue la señora Elena Salazar Mayén, quién contratara a varios psicólogos para la selección de personal e investigación en el área de psicometría, adaptando para uso nacional las pruebas de Army Beta, Dominos, WAIS y Barranquilla. Para esta labor cuentan con la asesoría del Doctor Luis Lara Tapia, Margarita Zendejas y el Doctor Rogelio Díaz Guerrero.

17. Entre los psicólogos que realizaron dicha tarea en diferentes épocas podemos citar a Roberto Fernández Borbolla, Àngel San Román, Carmen Moncada Ibarra, Eugenia Rivera Barrera, Serafín Mercado y Jaime Grados Espinosa.

18. Durante la década de los sesenta, en el campo laboral de la psicología del trabajo se empezaron a formar diversos despachos en respuesta a la necesidad de la pequeña y mediana empresa de contar con un psicólogo de planta, sin conseguirlo debido a una limitación económica.

19. Entre los primeros se encuentran: Servicio de Psicología Aplicada, Shor y Asociados, S. A., Aranda López y Asociados, Aroleev Louis, Dando, S. A., y Psicología Industrial Asociados con Alfonso Valdéz.

20. En 1965 se funda el Despacho de Psicólogos Asociados e Ingeniería Humana y dos años después se inician los consultores en relaciones industriales, posteriormente, Asesoría en Dirección; en 1968 surge Jusidman, Castaño y Asociados.

21. Muchos de estos despachos lograron contratar con empresas grandes dando así una adecuada publicidad a las técnicas de asesoría y consultoría psicológica en el área laboral, obteniendo como resultado la educación e información de las empresas respecto a las actividades que el psicólogo del trabajo está en posibilidades de desarrollar. Algunas de las asociaciones de consultoría mencionadas desaparecieron posteriormente.

22. Alrededor de 1960 se empezaron a crear plazas para psicólogos del trabajo en empresas privadas, el alcance de dichas plazas no se limitaba a la selección y reclutamiento del personal, sino que abarcaba también a la capacitación, actividad que, con el tiempo se ha incrementado ofreciendo al psicólogo su reconocimiento como profesional necesario en el desarrollo de los recursos humanos.

23. Merece comentario especial la labor realizada por los psicólogos dentro del sector público, ya que han colaborado para elaborar la técnica de selección o recomendación y han enfatizado la necesidad de la importancia de aplicar un sistema de selección adecuado a las características y a la política de cada organización.

24. Durante este período, en el que el psicólogo comienza a involucrarse en los grupos de poder asesorando dependencias de gobierno, como son la secretaría de comercio y hacienda, el entonces presidente de la república el Licenciado Adolfo López Mateos, tiene un papel definitivo para el programa que se le presenta al psicólogo del trabajo, ya que se plantea desarrollo y amplitud.

25. En forma general podemos afirmar, que ya no solo se considera al psicólogo como psicómetra, sino como un elemento necesario para el desarrollo de la organización, esta evolución se dio principalmente en el Distrito federal.

26. En lo que se refiere al interior de la república, la imagen del psicólogo se da a conocer a través de cursos y conferencias, principalmente en áreas industriales, obteniendo como resultado la requisición de profesionistas por parte de las empresas privadas, impartición de conferencias en universidades y solicitud de asesoría en relación a lo que es la psicología del trabajo.

27. El éxito de las conferencias y el impacto experimentado por las diferentes empresas progresistas, llevó a solicitar psicólogos para ser incorporados a su personal de planta, entra estas empresas podemos mencionar a Hojalata y láminas S.A., Celulosa y derivados S.A., y Cervecería Cuauhtémoc S.A., Empresas ubicadas en diferentes puntos de la república como son Guadalajara, Monterrey, Saltillo y Puebla.

28. También en provincia, empezaron a instalarse despachos de consultoría psicológica, por ejemplo Asociación del psicólogo al servicio de la industria y el comercio fundada en 1969 en la ciudad de Puebla por Porfirio Berrier, María del Carmen Jiménez, Elsa Balcázar, María Guadalupe Rodríguez de Bermúdez y Donald Bermúdez Ramírez, al igual que este despacho, fueron fundados en Guadalajara, Monterrey y Torreón.

29. La aportaciones de la psicología del trabajo en nuestro país, no se han limitado a la creación de despachos de consultoría, también se han realizado publicaciones al español con relación al tema y sobre lo más destacado en términos de la realidad empresarial mexicana.

30. Tales publicaciones son, por ejemplo: De Fernando Arias Galicia Administración de Recursos Humanos, y Lectura para el curso de la metodología para la investigación, de Álvaro Jiménez Osornio Conducta operante en la industria y de Jaime Ángel Grados Espinosa Calificación de méritos, Inducción, Reclutamiento y Selección de Personal y otras publicaciones.

31. La Asociación de Psicólogos Industriales A.C., se funda en mayo de 1970 en el distrito federal por un grupo de maestros, profesionistas y pasantes que se dedican a la psicología del trabajo. Inició la presidencia de esta asociación el Doctor Carlos Gómez Robleda, sucediéndole Jaime García Méndez, Arturo Piñones Almendra, Carlos Castilla, Arturo Muñoz, Jaime A. Grados, Eduardo Mourett, entre otros.

32. En 1972 se efectuó en México el primer congreso de psicología industrial, organizado por la asociación de psicólogos industriales. Las ponencias en esta ocasión giraron en torno a la selección de personal, desarrollo organizacional, dirección y liderazgo así como dinámicas de grupo y salud mental. El Primer congreso Internacional de psicología del trabajo fue organizado por Arturo Muñoz Ledo, que es lo más importante que hasta la fecha se ha realizado en la ciudad e Acapulco, Guerrero.

33. En 1978 surge el boom en lo que a capacitación se refiere, al hacerse impositiva la capacitación, lo que hace que surjan muchas fuentes de trabajo para

el psicólogo que labora de forma independiente. La profesión que ha tenido mayor presencia en la asociación mexicana de capacitación ha sido la psicología.

34. En 1974 se propone el nuevo programa de la escuela de psicología en la UNAM, en donde se pone a consideración la revisión curricular para la fundación de la facultad de psicología. Ya en la práctica profesional del psicólogo del trabajo se venía dando desde hace tiempo, sin tener una preparación académica formal del área, debido ya que la demanda era lo suficientemente importante por parte de las empresas mexicanas.

35. En 1981 en Villahermosa, Tabasco, se efectuó el primer encuentro nacional de psicólogos del trabajo convocado por la asociación de psicólogos industriales y la escuela de ciencias de la educación de la universidad Juárez de la universidad autónoma de Tabasco.

36. La temática fue la capacitación y el desarrollo de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal y la prospectiva de la psicología del trabajo en México. En 1985, en Oaxaca se llevó cabo el primer congreso Interamericano de psicología del trabajo, premiando el trabajo realizado por los psicólogos Carlos Colunga, Juan Luís Gonzáles y Elena Tinajero

37. En 1991 San Luis Potosí, fue sede del Segundo Congreso Nacional de Psicología del trabajo, el tema fue el Factor Humano: modelos participativos ante la apertura de los mercados internacionales, obteniendo el premio destinado a la persona física al Licenciado Jorge Fong García, la organización que obtuvo el reconocimiento por la aplicación de programas innovadores que contribuyen al enriquecimiento de la psicología del trabajo fue Bancomer, por lo que respecta a la institución educativa, la Facultad de psicología de la UAQ resultó distinguida con este premio por su intensa labor en la difusión y desarrollo en esta disciplina, y es precisamente esta institución que, en conjunto con la Sociedad de Psicología Aplicada A.C. organizan el tercer congreso nacional de psicología del trabajo con el tema Calidad y Productividad, un reto para la psicología del trabajo, efectuándose del 21 al 24 de mayo de 1992 en la ciudad de Querétaro.

38. Le siguió el Cuarto Congreso Nacional de Psicología del Trabajo en la ciudad de Toluca en marzo de 1993, siendo el tema central Perspectiva de la psicología del trabajo en el año 2030.

39. En el quinto congreso nacional de psicología del trabajo, también se lleva a cabo el segundo congreso Iberoamericano de recursos Humanos en el mes de mayo en la ciudad de Guanajuato, teniendo como temática la psicología y los recursos humanos ante el reto de la excelencia en la productividad y la competitividad.

40. En 1995 el Doctor Jaime A. Grados Espinosa a través de la Sociedad de Psicología Aplicada realiza el sexto congreso nacional de psicología del trabajo y el tercero Iberoamericano de recursos humanos en la ciudad de Zacatecas.

(Grados, 2007).

HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN MEXICO	
BREVE ANALISIS RETROSPECTIVO	
SITUACIÓN ACTUAL	
PROSPECTIVA	
ANÁLISIS RETROSPECTIVO (PASADO)	
ETAPAS	EVOLUCIÓN
1877- 2014	1877 -1950
	1951-1970
	1971-1990
	1991-2007
	2007-FUTURO
1877 A 1950	
1877 A 1911	
Contribución de algunas Instituciones a la Psicología Laboral.	
Ferrocarriles Nacionales de México	
Pemex	

Se da la Transformación en los métodos de trabajo existentes.
1896
Dr. Ezequiel A. Chávez, Reorganizó el Plan de Estudios para la E.N.P. Incluyó en el 8º. Semestre la materia de Psicología. Hizo la Traducción del Libro “Iniciación a la Psicología”
1897 – 1906
<i>Impulso a la Industria Mexicana</i>
<i>Empresas manufactureras:</i>
Fábrica de papel San Rafael
Fundidora de Monterrey. N.L.
1910
Dr. Gregorio Lara Montaña escribe el Libro: “Explicaciones Psicológicas sobre la Conducta del Hombre”
1916
Dr. Enrique Aragón y Dr. Ezequiel A. Chávez. UNAM : Primer Laboratorio de Psicología Experimental Modelo: Wundt / Alemania.
1923
Fundación del Departamento Psicotécnico del Departamento del Distrito Federal Se adaptó el Test de Binet para seleccionar al cuerpo de Policía y Tránsito.
1925
Los Talleres Gráficos de la Nación publicó la 2ª. Edición de La Escala de Binet y Simón.
1932
Santamarina, Herrera y Montes, Gómez Robleda, Solís Quiroga y Quiroz Cuarón. Levaron acabo un Ciclo de Conferencias “PREOCUPACIÓN POR LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PROFESIOGRÁFICA ”
1938
Erickson. Funda una Escuela de Capacitación Técnica de Personal

1942
Director del Banco de México: Eduardo Villaseñor
Introduce Selección Técnica de Personal (de nuevo ingreso) con Biotipología de Krechtmer
Dr. José Gómez Robleda (Policías y personal de la casa de moneda)
Dr. Francisco Garza García. Monografías Organizacionales
Dr. Alfonso Quiróz Cuarón(criminólogo) Funda y dirige El Departamento de Investigaciones Especiales
1950
Tiene otros colaboradores: Camilo Valente, Mauro Cárdenas e Isabel Pérez Moreno
1942
Dr. Fco. Garza García funda y dirige La Fundación del Departamento de Organización
Otros colaboradores: Joaquín Rivero Borrell, Dr. José Gómez Robleda.
1953
Dr. Arturo Muñóz Ledo Dirigió fundación del Depto., Análisis y Evaluación de Puestos y de Méritos.
1944
Dr. Carlos Gómez Robleda y la Mtra. Lina Martínez Negrete
Estandarizaron varias pruebas de personalidad entre ella Personalidad de Benreuter
Banco de comercio
Inventario de personalidad Benreuter
Banco de comercio, se organizó la oficina de psicología
Fundada y dirigida por el Dr. German Herrera se hizo
Evaluación y Análisis de Puestos e Investigaciones Personales y Evaluación Técnica de Personal
1994-1995
Ing. David Mehel Blum
Introduce la aplicación de pruebas en Teléfonos de México
1945-1960
Se instituye en Monterrey por interés y necesidad de los empresarios de dicho lugar el Departamento de Relaciones Industriales del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Objetivo: enriquecer los modelos y experiencias de otros países en recursos humanos.

1951-1970
1951-1960
Instituto de personal S.C
Socios: Dr. German Herrera Dr. Francisco Garza García, Lic. José María Cuarón y Dr. Joaquín Rivero Borrel. Dr. Arturo Muñoz Iedo, Dr. Mario Cicero, Lic. Amado Aguirre, Lic. Gustavo Esteba,
Dra. Teresa Astorga Flores y Arturo Farías entre otros psicólogos....
Instituto de Personal S.C
Primera Institución dedicada a la selección técnica de personal
SERVICIOS:
Selección de personal
Análisis y Evaluación de puestos
Calificación de Méritos
Consultoría a empresas
Encuesta de salarios
Capacitación
Encuestas socioeconómicas
1951
Dirección: Dr. Alfonso Millán
Colaboradores: Alfonso Campos Artigas y Matilde Lembeger
Funda el Depto. de Servicios de Prevención de Riesgos
Educación Neuropsiquiatra y Medicina Psicosomática
Hospital colonia, Ferrocarriles Nacionales.
SERVICIOS:
Selección de personal
Consultas de capacitación
Investigaciones sobre métodos y ambientes
De trabajo
Prevención de accidentes
Acción y evaluación psicológica del individuo
INTRODUCEN:
Test matrices progresivas de Raven
Dra. Josefina Guridi de PEMEX
Crea dentro del Depto. de Personal la Función de Selección y Capacitación del personal
Aplicando las pruebas a, b, y c de Benet
Además estandarizan pruebas de destreza y de palancas
1953
Isaac Guzmán Valdivia en la Universidad Iberoamericana, Instituye la carrera de técnico en relaciones industriales

Euquerio Guerrero Autor del primer libro de relaciones industriales
Agustín Reyes Ponce Autor de Análisis y evaluación de Puestos
La Universidad Iberoamericana, Instituye la carrera de técnico en relaciones industriales
Dr. German Herrera
Primer Maestro de Psicología del Trabajo
1954
Centro patronal
<i>Bajo la dirección del</i>
<i>Lic. Honorato carrasco</i>
Se impartieron cursos sobre
Psicología del trabajo
en colaboración con la empresa
Electromecánica
Tema principal: “ fatiga de trabajo ”
1955 – 1994
Centro Nacional de Productividad
(<i>FIDEICOMISO DEL BANCO DE MEXICO</i>)
Se contratan los servicios de: Expertos en Técnicas y Métodos de Productividad, Pittsburg y Michigan EUA.
<i>25 Ingenieros, Curso Tiempos y Movimientos</i>
Dr. Germán Herrera / Director General
Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (A.R.M.O.)
1956-1980
C.R.I. (Consultores en Relaciones Industriales)
Dr. Carlos Gómez Robleda.
1957
BANAMEX
Batería de Pruebas para selección de personal
Realizaron estudios de estandarización de varias pruebas psicológicas para la selección de su personal
MMPI, RAVEN, frases incompletas
Además aplicaban: T.A.T. y ROSCHARCH
Directora: Dra. Ma. Emilia Domínguez
DR. Cuauhtémoc Astorga
Iniciaron estudios de desarrollo organizacional D.O.
Director: Dr. Sergio Olivera y Rodrigo Olivera

BANCO COMERCIAL MEXICANO
Introdujeron las técnicas de selección técnica
Con baterías de pruebas psicológicas, similares a las de Banamex
Director: Dr. José ma. Curaron / Lic. Rodolfo Sánchez Arreola
Psicólogos colaboradores: socorro arias, (U.I.) Introdujeron la técnica de análisis y evaluación de puestos Director: Javier Tercero Barragán y Xóchitl Pérez
1958
DANDO, S.A.
Introdujo a México servicios de:
Evaluación y Selección Personal
Cursos sobre: entrenamiento en sensibilidad
Desarrollo directivo y gerencial, entre otros
Director: Eliot Danzig
Consultores colaboradores:
Dr. Sergio Reyes C., Arabela Ruíz, Rene Lechuga entre otros
1959-1965
Comisión Federal de Electricidad C.F.E
Adaptación de pruebas: Army-Beta, Dominos, Wais y Barsit de Baranquilla
Asesoría externa: Dr. Luis Lara Tapia, Dr. Rogelio Díaz Guerrero, Mtra. Sara Margarita Zendejas.
Colaboradores: Angel San Roman, Roberto Fdez., Serafin Mercado. Jaime A. Grados Espinosa, Glafira Matamoros entre otros.
1959
Centro Industrial de personal S.C. (C.I.P)
Estudio de clima organizacional
Dra. Ma. Teresa Astorga
Dr. Cuauhtémoc Astorga (E.P.D)
Lic. Alfredo Berlanga
1963
Centro Industrial de personal S.C. (C.I.P)
Ampliaron la cobertura de servicios
Selección de personal a todos los niveles
Estudios Socio-Económicos
1960
Lic. en Relaciones Industriales
U. Iberoamericana

1960-1964
Ciclo de Conferencias para promover el papel de Psicólogo del Trabajo.
Impacto positivo
Generó la contratación de psicólogos en
Varias Organizaciones empresariales e incluso en el sector gubernamental
1962
Departamento de Orientación Vocacional del I.P.N.
Programa de Sensibilización.
1963
PSICA Psicólogos Asociados
(Socio Fundador/ Dr. Jaime Grados).
Posteriormente se transformaría en Sociedad de Psicología
Aplicada A.C.
1960-1970
CREACIÓN DE DESPACHOS DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
PSICA: Psicólogos Asociados, S.C.
Socio Fundador/ Dr. Jaime Grados
Psicólogos Industriales, A.C.
Dr. Alfonso Valdez y el Lic. Alor Calderón
Con enfoque al Sector Público.
1960
HAY Y ASOCS
Servicios diversos de: Análisis y descripción de Puestos, Evaluación de puestos, Encuestas Salariales.
Socios fundadores.
Lic. Jorge Morfín F. y Dr. Javier Tercero B.
1965
Servicios diversos de psicología laboral:
Análisis de problemas y toma de decisiones
Dirección
Detección de necesidades de capacitación
Evaluación de la capacitación
Formación de directores y gerentes, entre otros.
Fundador y Director: Jaime J. García Méndez.
Servicios diversos de Psicología Laboral y Administración.
Introducción en México, de los primeros cursos sobre modelos de intervención integral a las organizaciones.
Formación de capacitadores, entre otros.

Fundador y director: Dr. Víctor Heredia E.
AAA Asesoría y Administración Aplicadas.
Servicios diversos de psicología laboral y administración.
Introducción en México, de los primeros cursos sobre: Modelos de Intervención Integral a las organizaciones formación de capacitadores, entre otros.
Fundador y Director: Dr. Víctor Heredia E.
Servicios diversos de Psicología Laboral y Administración.
Metodología de investigación, Formación de capacitadores.
entre otros.
Fundador y Director: Dr. Fernando Arias Galicia.
1968
Dr. Fernando Arias Galicia: "Administración de Recursos Humanos" y "Lecturas para el curso de la Metodología para la Investigación".
Jussidman-Castaño y Asociados
Servicios diversos de psicología laboral
Consultoría en D. O, Capacitación, Desarrollo directivo y gerencial, entre otros.
AMECAP Asociación Mexicana de Capacitación de Personal A.C.
1968 – 2006
AMECAP 22 PRESIDENTES Psicólogos del trabajo
Lic. Jesús Morlet.
Lic. Jorge A. Castañeda.
Dr. Darvelio A. Castañero A.
Dr. Miguel Jusidman R.
Dr. Fernando Arias Galicia.
Dr. Víctor Heredia E.
Lic. Juan Carlos Gómez Balderas.
1970
Asociación de Psicólogos Industriales A.C. (A.P.I.)
EX PRESIDENTES
Carlos Gómez Robledo.
J. Jesús García Méndez.
Arturo Piñones A.
Carlos Castilla A.
Arturo Muñoz Ledo (e.p.d.)
Ma. Teresa Astorga F.
Mary Carmen Flores

Jaime Grados E.
Eduardo Mouret Polo.
Fernando Arias Galicia.
Edgardo Robledo.
1971-1980
1971
Primera Asociación de Estudiantes de Psicología del Trabajo
1972
Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial.
U. Congresos del Centro Médico Nacional
Presidente del Congreso.
Dr. Rubén de los Ríos Garduño
1977
INET Instituto Nacional de Estudios del Trabajo
Programa Especial de Desarrollo de Funcionarios de
Carrera
1978
S.T.P.S Reforma Ley Federal del Trabajo
UCECA Unidad Coordinadora de Empleo Capacitación y
Adiestramiento.
1979
Fundación de Sociedad de Psicología Aplicada A.C.
1981 – 1990
1981
PRIMER ENCUENTRO Nacional de Psicología del Trabajo
Villahermosa, Tabasco.
1983 – 1984
Banobras
Integración de Bateria de Pruebas Psicológicas para todos los niveles de la
Organización
Taller práctico: de capacitación y homologación
Para el grupo de psicólogos de planta.
Coordinadores y enlaces: Vicente Fregoso R. y
Carlos Castilla A.

1985
Primer Congreso Nacional de Psicología del Trabajo, en la Cd. de Oaxaca, Oaxaca
1983-2005
Diversas publicaciones del Rol del psicólogo.
1983
"Identidad del Psicólogo"
Catalina Harrsch
Investigadora de la U. Iberoamericana.
1986
Las Funciones del Psicólogo del Trabajo.
Mtro. Jaime Angel Grados Espinosa.
1988
Dr. Mauro Rodríguez Estrada
Director de Psicología en el ITESM
Fundador y primer Rector del Instituto Universitario de Ciencias de la Educación.
Fundador y primer presidente de la AMECREA
Premio Nacional de Capacitación (AMECAP).
Dr. Honoris Causa (New York College of Pediatric Medicine).
Productor creativo e incansable de varios libros.
<i>Psicología del mexicano en el trabajo</i>
<i>Serie: Capacitación Integral.</i>
<i>12 tomos especializados (el manual moderno).</i>
<i>La administración de la capacitación.</i>
<i>La mujer creativa entre otros</i>
1989
Libro:
"El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva"
Editado por la U.N.A.M.
1990
Se presenta la Tesis Profesional "PLAN DE VIDA Y CARRERA EN LAS ORGANIZACIONES"

1991-2000
1991
Dr. Darvelio Castaño Asmitia
INESPO Instituto de Posgrado en Ciencias y Humanidades
Formación de Consultores en D.O. (Desarrollo Organizacional)
14 generaciones egresadas.
Premio Nacional de Psicología del Trabajo, se Instituye en 1985.
1985 – 2005
Premio Nacional de Psicología del Trabajo
Juan Luis González Torres
Carlos Colunga
Eugenia Elena tinajero
Jorge Fong
Eduardo Mouret
Juan Carlos Gómez Balderas
Fernando Arias G.
Dina Ramírez
María Dolores Rodríguez
Silvia Vite San Pedro
Guadalupe Rodríguez
Luis Blancas
María del Carmen Hinojosa
Felipe Uribe Prado
Américo Ocañas
José Manuel Flores Peña
Herman Frank Littlewood
Rebeca del Pino
Elizabeth Gutiérrez López
INSTITUCIONES PREMIO NACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.
Sistemas Bancos de Comercio
U. Iberoamericana
Instituto tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (Cem)
U.N.A.M.
Comercial Mexicana (Tijuana)
Issemym
José M. Flores Peña
Y Mención de Honor a: “la dirección de Seguridad pública del estado de Michoacán.
Universidad de las Américas Herman frank littewoo (Institución educativa México)

1992
<i>Premio al Mérito Profesional en el área de Psicología del Trabajo.</i>
Universidad Iberoamericana.
2001 – 2007
Reconocimiento a la Trayectoria
Fernando Arias Galicia
Mauro Rodríguez
Eduardo Mouret
Darvelio Castaño
Carlos Peniche Lara
Alvaro Jiménez Osornio
Teresa Astorga Flores
Miguel Jusidman Rapoport
Elisa Margaona
Javier Tercero
Lucio Cárdenas Rodríguez
Elias Lasky London
Hugo Setzer
Juan Martínez Soto
PRESENTE
2007 A FUTURO

1.2 Los cambios de los marcos teóricos y metodológicos en la formación y práctica profesional de los psicólogos del trabajo. De la visión restringida de la empresa, a una mirada amplia de organización.

Como dice Schein, (1993) consultar en (Zayas Aguayo, 2010): “En lugar de continuar perpetuando modas cíclicas hemos de desarrollar modelos integradores, especialmente en la medida en que el mundo es cada vez más complejo y rápidamente cambiante” El avance histórico de la humanidad nos sorprende continuamente con los cambios súbitos y en algunos casos radicales, en cuanto a sus conocimientos. La Filosofía, como la base y soporte del nacimiento de la ciencia, nos señaló el camino que debíamos seguir para dar respuesta a los retos y desafíos diarios que permitiesen nuestra permanencia y existencia en este mundo.

El análisis e interpretación de la realidad se polarizan en algún momento, y entonces se habló de dos métodos: uno era el método empírico de la ciencia, basado en la propia experiencia, y el otro, revestido de un tecnicismo que lo elevaba al nivel de científico, fue el experimental. En esta perspectiva, la Psicología atraviesa dos etapas, inicialmente el método empírico, para posteriormente pasar al modelo científico experimental.

La Psicología surgió como una respuesta para entender y descubrir el mundo interno del hombre, quien hasta ese entonces se explicaba los fenómenos de su entorno e incluso de sus males, pero no poseía los niveles de conocimiento que aproximan a aquello que era único y excepcional en él: su personalidad. En este mundo íntimo mereció el estudio desde una perspectiva bien estructurada, la cual debía responder a la rigurosidad del método científico, logrando con ello espacio propio y de gran importancia y trascendencia en todo saber científico.

La complejidad de la naturaleza humana ha propiciado que la Psicología inaugure especialidades, en el mejor de los casos se ha denominado Psicología Aplicada. Así tenemos la Psicología Clínica, área pionera que nos brindó los argumentos más importantes acerca del psiquismo y la capacidad del individuo para adaptarse a su medio ambiente; la Psicología Educativa, que responde a la necesidad de canalizar adecuadamente las competencias personales de los educandos y educadores en el

proceso de aprendizaje; la Psicología Social y Comunitaria, que descubre la necesidad de pertenencia del individuo a los grupos y cómo se participa en ellos para desarrollar determinadas actitudes y comportamientos de ajuste o desajuste al grupo; la Psicología Organizacional, heredera de la Psicología Industrial y Laboral, que expande las fronteras de la especialidad y dirige su objetivo al estudio del hombre, a su comportamiento en las organizaciones (Morocho Vázquez, 2011) .

Podemos decir que aquí no acaba su campo de acción y de aplicación, dado que la Psicología ha desarrollado otros campos de acción e intervención para dar respuesta a comportamientos específicos del ser humano. Por lo que se refiere a la Psicología Organizacional, durante el proceso de su desarrollo, además de los conocimientos psicológicos, sus herramientas de intervención (modelos teóricos, técnicas y procedimientos) se han ido enriqueciendo con otras ciencias: las Administrativas, Sociológicas, Antropológicas, la Ingeniería entre otras.

Luis Morocho (2011, p. 63) indica que “los estudios de Fayol y Taylor se refieren a las teorías tradicionales en su concepción del trabajo”. Las investigaciones de estos autores contribuyeron para fundamentar y entender el comportamiento organizacional, es decir, la forma como se conceptualizaba al hombre en el ámbito laboral-organizacional. Afirmaban que el trabajador era un ser motivado principalmente por lo económico y que las industrias se interesaban exclusivamente en la producción, por lo tanto, el trabajador actuaba como un insumo más de la empresa y únicamente importaba exigir el máximo rendimiento a cambio de un salario.

Sin embargo la teoría del desarrollo organizacional en su aplicación a diversos contextos y escenarios laborales, muestra oposición a las ideas anteriores, aunque ha hecho uso de diversas perspectivas teóricas que se han venido investigando y postulando desde el surgimiento de la psicología de corte industrial.

En la Tabla 1 se presentan algunos autores significativos, en atención a que sus corrientes teóricas se reconocen como dominantes, tanto en Europa, Asia y Latinoamérica, y dado que han dado sustento al pensamiento del desarrollo organizacional actual.

Tabla 1.

Corrientes Dominantes del Pensamiento Organizacional para la Innovación en Latinoamérica.

ESCUELAS O ENFOQUES PRINCIPALES	AUTORES	CORRIENTES DOMINANTES DEL PENSAMIENTO ORGANIZACIONAL PARA LA INNOVACIÓN
Proceso administrativo Clásico ley de hierro de la oligarquía Colectivismo burocrático	Max Weber (1922) Robert Michels (1936) Rizzi (1939)	Teorías Clásicas Teoría del Comportamiento Humano o de las relaciones Humanas, Teoría del Sistema Social o Estructural, Neoclásica o Empírica
Cualitativa o Matemática Teorías de las Decisiones o del Comportamiento Administrativo	Fayol Henry (1916) Taylor Frederic Wislow T (1947)	Teoría Ordenación Científica Enfoque Cualitativo decisional Liderazgo
De Sistemas o Sistémica De Contingencia o Situacional Evolución de la Escuela de las Relaciones Humanas Toma de Decisiones Toma de Decisiones Innovador y cuestionador Escuela de las Relaciones Humanas.	Hawthorne (1927) Mayo, Elton (1927) Warner William Lloyd (1945) Chapple Elliot D. y Arensberg, Conrad M. (1942) Hommans W.F. Whyte, G. Y Sayles, L. Moreno, Jacob Levy. (1930) Katz Daniels y Morse, Nancy C. I	Teorías de Sistemas y Situacional Ortodoxos Comité de relaciones humanas en la industria de la Universidad de Chicago Teoría de la Interacción Teoría de la Interacción Teoría de los roles Sistema de dirección y control de grupo.

Sistema de Organización Social	Talcott Parsons(1902-1979) Dalton	Teoría de la Organización Social Conflicto Social Visión de Conjunto
Sistema de Organización Social	Mouzelis (1975)	Teoría de la organización social
Sistema de Organización Social	Munstenberg (1911) Scott (1991)	Teoría de la organización social

Definir el campo de la Psicología Organizacional, conlleva una revisión cronológica del avance de la ciencia en el estudio científico del hombre en su ambiente laboral. A principios del siglo, bajo el paradigma racional, se concibe la organización como un sistema cerrado, estable y altamente estructurado, susceptible de una rígida planificación y control.

A medida que la sociedad evoluciona desde el punto de vista técnico, social y económico, al elevar las expectativas de calidad de vida de los seres humanos, las organizaciones cambian de un modo cualitativo, se extienden a todos los sectores de la actividad humana e incrementan su complejidad y ambigüedad hasta convertirse en lo que algunos autores llaman sistemas débilmente vinculados (Weick, 1979).

En consecuencia, el viejo paradigma ya no se adecua a la manera de ver hoy las organizaciones y ha tenido que sustituirse por otros.

La psicología del trabajo y de las organizaciones, afortunadamente para los psicólogos en América Latina, es una realidad actual y la rodean algunas singularidades:

1. es un campo científico,
2. es una profesión,
3. en su articulación se acoplan otras disciplinas afines, tales como la administración, economía, antropología, sociología, ciencias políticas, entre otras;

4. en la realidad organizacional, cuenta con una aplicabilidad cada vez mayor, producto del vertiginoso desarrollo de las organizaciones en el escenario global, regional y local.

En ese sentido, para dar una visión más amplia del significado de la Teoría Organizacional, partiremos de los siguientes enfoques estimados como modelos teóricos y de aplicación y que en el transcurso de su desarrollo, han ido transformándose, originando cambios en sus marcos teóricos y metodológicos, y consecuentemente incidiendo en la formación y práctica profesional del Psicólogo Laboral-Organizacional.

A continuación se describen algunos cambios significativos que se han venido dando en el proceso de su desarrollo y que dan cuenta, de una transformación que amplía la visión restringida de la empresa a una mirada más amplia de organización:

1. El enfoque típico de la escuela de la administración científica es el énfasis en las tareas. El nombre administración científica se debe al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial.

2. El objetivo de las teorías de la administración científica y de la teoría clásica era el mismo: “la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones”. Según la primera, esta se alcanzaba a través de la racionalización del trabajo del operario y en la sumatoria de la eficiencia individual. En la segunda, al contrario, se parte del todo organizacional y de su estructura para garantizar eficiencia en todas las partes involucradas (Chiavenato, 1989, p.78).

3.- La burocracia es una forma de organización humana que se basa en la racionalidad, esto es, en la adecuación de los medios a los objetivos (fines) pretendidos, con el fin de garantizar la máxima eficiencia posible en la búsqueda de esos objetivos (Chiavenato, 1989. p. 307).

4.- Con la llegada de la teoría de las relaciones humanas un nuevo lenguaje domina el repertorio administrativo: motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc. (Chiavenato, 1989, p. 128).

5.- El movimiento de desarrollo organizacional surgió a partir de 1962, no con un único autor, sino con un complejo conjunto de ideas al respecto del hombre, de la organización y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades. En el sentido estricto, el Desarrollo Organizacional (D.O.) es un desdoblamiento práctico y operacional de la teoría del comportamiento en camino al enfoque sistémico (Chiavenato, 1989, p.455).

6.- La teoría general de los sistemas es esencialmente totalizante: los sistemas no pueden ser comprendidos plenamente sólo por el análisis separado y exclusivo de cada una de sus partes; se basa en la comprensión de la dependencia recíproca de todas las disciplinas y de la necesidad de su integración (Chiavenato, 1989, p. 521).

7.-La teoría de la contingencia enfatiza que no hay nada de absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa. Todo es relativo. Todo depende. El enfoque contingente explica que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización (Chiavenato, 1989, p. 616).

8.- Enfoque del control de calidad. La escuela del control de calidad ha emergido dentro de la teoría de las organizaciones, a partir de la década de los ochenta, como una forma de pensar en administración, producto de las tendencias que ha seguido la escuela japonesa de la administración (Mancebo del Castillo, 1992, p. 321).

9.- Los planes se clasifican en 1) propósitos o misiones, 2) objetivos o metas, 3) estrategias, 4) políticas, 5) procedimientos, 6) reglas, 7) programas y 8) presupuestos (Koontz y Weirich, 1998, p. 127).

10.- “Organización” es un término de usos muy variados. Para algunas personas incluye todas las acciones de todos los participantes. Otras lo identifican con el sistema total de relaciones sociales y culturales. Otras más lo usan para referirse a una empresa. Sin embargo, para la mayoría de los administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos intencional y formalizada (Koontz y Weirich, 1998, p. 246).

11.- La función administrativa de la dirección es el proceso de influir en las personas para que contribuyan al cumplimiento de las metas organizacionales y grupales (Koontz y Weirich, 1998, p. 498). Se sugiere investigar y analizar los principios básicos para la dirección como son: principio de armonía de objetivos, de motivación, de liderazgo, de claridad de la comunicación.

12.- La función administrativa de control es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos (Koontz y Weirich, 1998, p.636).

13.- La estructura organizacional define cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas laborales (Robbins, 1998, p.200).

14.- Las estructuras organizacionales se encuentran en proceso de evolución. Las organizaciones tienden a adoptar estructuras en respuesta a las nuevas y diferentes presiones de negocios. Hasta la fecha ha habido cuatro importantes fases: verticales, burocráticas, descentralizadas e interconectadas en red (Harrington, 1998, p. 456). Para Robbins hay tres tipos de estructuras organizacionales que se encuentran en uso: la estructura simple, la burocracia y la estructura matricial y algunas nuevas opciones son la estructura de equipos, la organización virtual, la organización sin fronteras (Robbins, 1998, p. 207-213). Otros autores manejan diferentes tipos de estructuras o a veces las mismas pero difieren en los nombres de estas.

15.- La agrupación de actividades y personas en departamentos permite que, al menos en teoría, las organizaciones crezcan en un grado indeterminado (Koontz y Weirich, 1998, p. 270). Hay seis elementos fundamentales que los gerentes tienen que considerar cuando diseñan la organización de su empresa: especialización laboral, departamentalización, cadenas de mando, tramo de control, centralización y descentralización, y formalización (Robbins, 1998, p. 207).

16.- Las organizaciones como agentes de cambio. Además de modificar la sociedad (generalmente sin intención) por medio de su estructuración de la vida social y el impacto sobre los miembros de esa sociedad, las organizaciones son también entes activos en el proceso de cambio social. Las organizaciones se

oponen también, de manera activa, al cambio, resistencia que está dirigida hacia el que se introduce desde afuera de las mismas (Avilés, 2007).

A lo largo del siglo XX ha aumentado el interés en las cuatro metas de describir, predecir, explicar y controlar el comportamiento humano en el trabajo. Ese creciente interés por el comportamiento organizacional nace del deseo filosófico de crear un lugar de trabajo más humanístico y de la necesidad práctica de diseñar ambientes de trabajo más productivos. A consecuencia de estas fuerzas, el comportamiento organizacional constituye hoy parte fundamental de los programas de las escuelas de administración, de ingeniería y medicina. Más aún, se prevé que la importancia en los programas académicos y en los seminarios de desarrollo gerencial de las empresas aumente todavía más gracias a adhesiones. Los principales grupos educacionales en EUA y en Europa han hecho un llamado urgente para reencauzar los objetivos del aprendizaje en los programas de administración y de desarrollo, comenzaron su informe aceptando la apremiante necesidad del conocimiento cognoscitivo y de las habilidades analíticas como fundamento de la competencia en especialidades funcionales. Además insistieron en la necesidad de un nuevo hincapié en el desarrollo de las habilidades no cognoscitivas.

Entre ellas se encuentran las habilidades de liderazgo, del cambio organizacional y de la negociación. En efecto los gerentes del siglo XXI, habrán de examinar sus actitudes y valores, desarrollar su creatividad y aplicar sus destrezas interpersonales con entusiasmo a la solución de los problemas de la empresa. El comportamiento organizacional ofrece un fundamento sólido a esas habilidades. El comportamiento organizacional es una disciplina que ha ido creciendo con profundidad y amplitud, y seguirá madurando en el futuro. Las claves de su éxito para y futuro giran en torno a los procesos relacionados del desarrollo de teorías, la investigación y la práctica gerencial.⁷

⁷ Universidad Siglo XXI. Antología de la Materia Desarrollo Organizacional. P. 16.
www.unico.edu.mx

Las estructuras organizacionales se encuentran en proceso de evolución. Las organizaciones tienden a adoptar estructuras en respuesta a las nuevas y diferentes presiones de negocios. Hasta la fecha ha habido cuatro importantes fases: verticales, burocráticas, descentralizadas e interconectadas en red. (Harrington, 1998: 456).

Para Robbins hay tres tipos de estructuras organizacionales que se encuentran en uso: la estructura simple, la burocracia y la estructura matricial y algunas nuevas opciones son: La estructura de equipos, la organización virtual, la organización sin fronteras (Robbins, 1998: 207-213). Otros autores manejan otros tipos de estructuras o a veces las mismas pero difieren en los nombres de éstas.

Finalmente podemos decir que: El Comportamiento Organizacional es una disciplina que ha ido creciendo con profundidad y amplitud, y seguirá madurando en el futuro. Las claves de su éxito para su futuro, giran en torno a los procesos relacionados con el desarrollo de teorías, la investigación y la práctica gerencial.⁸

Tan es así, que las transformaciones que se han venido dando en México, en cuanto la formación y práctica profesional del psicólogo de trabajo en las organizaciones, se ve reflejada en su práctica profesional a partir de la aplicación tanto de los enfoques teóricos como metodológicos que se han desarrollado. Cambios que se vienen dando también, en los programas educativos de los centros de educación superior de México, particularmente en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, relacionados con las recientes modificaciones de los programas recién implementados en materia de especialización en Psicología de las organizaciones.

En retrospectiva, como se cita:

En este ensayo se muestra que en México el Desarrollo Organizacional se aplica en Empresas mexicanas grandes, pero en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), prácticamente es nulo.

⁸ <http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/AdmEmpresas/Personall/Gestion RH.htm>

Y en México los principales acontecimientos del Desarrollo Organizacional citados cronológicamente se relacionan conforme a los siguientes periodos:

1967-1968: En el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. Inician con seminarios de Administración de Personal, tanto en el área profesional como en la de graduados, acerca de la existencia del Desarrollo Organizacional.

1969-1970: En las Empresas Vitro y Hylsa de Monterrey Nuevo León, surge y se analiza la implantación de las primeras gerencias en el área de Desarrollo Organizacional.

Además surge la 1ª. colección de libros de Desarrollo Organizacional y “se inician asociaciones que se emplean como herramientas de cambio de los Grupos llamados “T- groups” son primordialmente sistemas sociales en los que las operaciones y el aprendizaje se enfocan apropiadamente a la conducta humana.”.⁹

Los Grupos T nacen en EEUU en 1946, como consecuencia de un plan de investigaciones dirigido por Kurt Lewin. A partir de 1947 los grupos T y el método de laboratorio se difundieron rápidamente como importantes métodos educacionales en muchos países de Occidente, y hoy se siguen utilizando sobre todo en capacitación administrativa y desarrollo organizacional.

En 1971-1972 se inscriben los primeros mexicanos en el NTL (National Training Laboratories) de Estados Unidos.

Para el año de 1973-1974, se aplica de manera directa el Desarrollo Organizacional en varias empresas: Cydsa, Fundidora de Monterrey, Cervecería Cuauhtémoc, Hylsa y en el Instituto de Estudios superiores (ITSM) de Monterrey.

Durante los años de 1975-1976, el Desarrollo Organizacional cobra auge en las Universidades y Empresas como. La Universidad de Monterrey (UDEM) y da inicio la Maestría en Desarrollo Organizacional. Con profesores de Culver City California, utilizándose, como herramientas de cambio “Círculos de Calidad”. En 1977, la empresa Visa de Monterrey, implanta la Gerencia de Desarrollo Organizacional.

Para 1982 se celebra con éxito un Congreso Anual Internacional de Desarrollo Organizacional.

⁹ <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/no12/gruposT.htm>

Un estudio confiable del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) afirma cuales son las organizaciones que llevaban a cabo Desarrollo Organizacional (Ver anexo 2).

Es interesante observar que en la mayoría de las Empresas, la profesión de los responsables de aplicar el Desarrollo Organizacional es de Psicología, esto es lógico ya que está íntimamente ligado al Comportamiento Humano, sin embargo en mi opinión en la actualidad sobre todo en México, con tremendos retos que se imponen por los continuos avances tecnológicos y de mercado son necesarios cambios continuos en todos los aspectos de la Administración de las Empresas, por lo tanto la aplicación del Desarrollo Organizacional se debe apoyar fuertemente con otras capacidades y disciplinas principalmente de liderazgo y trabajar conjuntamente con los expertos Psicólogos para asegurar el éxito y no se vean rebasados por la profundidad de los cambios requeridos del mundo actual.

Un aspecto importante que ha influido en el rol del psicólogo organizacional, es el avance tecnológico. El desarrollo tecnológico ha generado a nivel mundial, un proceso de globalización que pone en estado de vulnerabilidad el entorno tal como: lo político, social, económico, ambiental o ecológico, demográfico, tecnológico y jurídico; así como influye en las diferentes problemáticas sociales como lo son: el desempleo, la pobreza, la falta de educación, entre otras. Generando cambios en el orden social y en el mundo industrial. El proceso de globalización, obliga al entorno organizacional a replantearse las dinámicas rígidas que aún se conservan por dinámicas más flexibles, los modelos de gestión orientados más hacia el cliente, la innovación y por supuesto el capital humano. Con base en lo planteado anteriormente, de acuerdo con Forero & Perilla, 2004:

“(...) el personal encargado del desarrollo del Talento Humano del siglo XXI debe adaptarse a la administración por competencias, debe basarse en el cambio constante, no en la estabilidad; organizarse alrededor de redes, no jerarquías rígidas; crearse sobre la base de sociedades y alianzas cambiantes, no de la autosuficiencia y constituirse sobre ventajas tecnológicas, sobre conocimiento, no sobre ladrillo y concreto; el tamaño de la empresa ya no será el sello del éxito, se

valorará más la capacidad de desplegar eficientemente los activos. Las compañías tendrán que crear una reserva profunda de Talento incluyendo empleados y agentes libres” Chiavenato (ob. cit., p. 20).

Por nuestra parte, diremos finalmente que en el enfoque de Desarrollo Organizacional en la actualidad se plantean dos perspectivas para su implementación, por una parte la perspectiva Latinoamericana misma que está en proceso de investigación y desarrollo y en la que la perspectiva del desarrollo organizacional latinoamericano, se confronta con el enfoque de Desarrollo Organizacional ortodoxo. En el que, su diferencia se da, a partir de la sustitución de la visión capitalista que domina las relaciones de producción (enfoque ortodoxo), por una lógica y visión latinoamericana mediante la cual se impulse el desarrollo integrado: humano, endógeno y sustentable.

CAPITULO II.

La función social y profesional del Psicólogo Laboral-Organizacional y las necesidades en su formación a nivel licenciatura y posgrado.

Es oportuno señalar que la psicología Industrial y organizacional ha venido siendo conceptualizada durante su trayecto histórico a partir de diferentes significados o diferencias terminológicas, mismas que son dadas en función de su aspecto teórico y geográfico. Los cuatro países a los cuales a continuación hacemos referencia son; Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Alemania y Francia. Con ese propósito, a continuación se expone una descripción sobre el concepto, objeto de estudio, campo de acción a partir del siglo XX, como un recurso que ayude en la comprensión del desarrollo actual de la disciplina psicológica en el área organizacional.

El estudio del comportamiento organizacional pronto entra en confusión semántica por la enorme cantidad de términos que se intercambian; se han utilizado como sinónimos: psicología aplicada, industrial, ocupacional, organizacional, vocacional y del trabajo, los cuales con frecuencia se emplean indistintamente. Además, se recurre a expresiones como comportamiento organizacional, psicología industrial y organizacional, ergonomía, etc. (Andía, 1981). A continuación se mencionan algunas diferencias entre dichos conceptos, que si bien, no se da una sola interpretación del término, reseña los diferentes enfoques que diversifican su significado:

1. *Psicología Aplicada.* Difiere con la psicología pura o básica y abarca toda la psicología que pretende la atención directa de la teoría o los métodos de la investigación psicológica a algún ámbito de la realidad o a la solución de problemas y necesidades.
2. *Psicología de los Negocios.* Una palabra ocasionalmente utilizada por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas de la administración cotidiana. Cada vez es más reconocida y algunos autores piensan que puede usarse como sinónimo de psicología organizacional. Es posible que los

comentaristas argumenten que la psicología de los negocios muchas veces asume la apariencia de la gerencia y no la de los trabajadores, pero en todo caso, no abarca el amplio espectro que pretende la psicología organizacional, que excede el campo de los negocios y la administración en sí e incide en organizaciones comunitarias, no gubernamentales, no lucrativas, de orden académico, etc.

3. *Psicología Industrial*. Probablemente el primer término utilizado en esta área; reflejaba los logros iniciales de los especialistas en psicología aplicada, a muchos de los cuales les interesaban los factores ambientales y físicos en el trabajo (factores humanos), la ergonomía y los grupos humanos. La ergonomía es ahora una disciplina interesante y de mayor amplitud que en sus inicios. No obstante, por lo expresado en secciones anteriores, la psicología organizacional va más allá de los escenarios industriales o de las empresas de negocios.

4. *Psicología Industrial y Organizacional*. Un término afrontado casi de manera exclusiva en Estados Unidos de América para incluir los viejos intereses de la psicología industrial y los más recientes de los psicólogos organizacionales. En gran medida sigue siendo todavía sinónimo de psicología organizacional.

5. *Psicología Organizacional*. Quizá el vocablo más público que incluye todo el concepto de la psicología del trabajo y la mayor parte de los aspectos del comportamiento en el trabajo. Probablemente sea el término que resultará victorioso en la batalla etimológica. Sin embargo, quienes no son psicólogos se oponen al "epíteto de psicología" y por tanto, prefieren el término comportamiento, dado que se busca una mirada interdisciplinar.

6. *Psicología Vocacional*. Un término utilizado para referirse a un área muy determinada de investigación, principalmente interesada por las alternativas vocacionales, la "adecuación" de las características de los individuos y los requerimientos del puesto, así como las diferencias entre las personas en distintas vocaciones.

7. *Psicología del Trabajo*. Comparativamente nuevo, utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología en los negocios, industrial, ocupacional, organizacional y vocacional. Su sencillez resulta sorprendente, pero

una vez más es posible que algunos investigadores sin grado de psicólogos se resistan a su uso.

8. La función social y profesional del psicólogo laboral-organizacional (como es más habitual su denominación actual en nuestro país) puede comprenderse mejor, mediante las siguientes descripciones:

Roles y funciones del psicólogo laboral y organizacional

Es así que encontramos una definición (Mazabel Galarza, 1997) refiriéndose al rol así como los papeles, conductas y comportamientos que desempeñan las personas por ocupar cierto estatus.

Asimismo se llama función al conjunto de tareas o facultades que el ocupante del cargo ejerce de manera transitoria y sistemática (Chiaveneto, 1994).

A continuación se describen las principales definiciones, roles y funciones del psicólogo laboral-organizacional, como resultado de la revisión e integración de los autores que se han citado previamente.

Definición de Psicología Industrial y Psicología de Trabajo

Psicología Industrial

- Es la encargada de la selección, formación y supervisión de los trabajadores para mejorar la eficacia en el trabajo.
- Esta especialización, por lo tanto, supervisa, el comportamiento humano en el ámbito de la industria y los negocios.
- Suele dividir a las personas según sean trabajadores, administradores o consumidores.
- Puede prestar atención a las particularidades de sus comportamientos de acuerdo al objetivo que tienen dentro del mundo comercial.
- Surgió para administrar en el trabajo y estudiar las motivaciones y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones.¹⁰

¹⁰ Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

Psicología Laboral o del Trabajo

- Psicología laboral es el área que se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano en el marco del trabajo y de las empresas.
- También se utiliza la denominación de psicología del trabajo y de las organizaciones, ya que puede analizar el comportamiento en asociaciones civiles o gubernamentales.
- La Psicología Laboral cuenta con metodología y objetivos propios, aunque está emparentada con la psicología social.
- Su objeto de estudio es la conducta del ser humano en el contexto del trabajo, desde una perspectiva individual, grupal y social.
- El objetivo principal de esta disciplina es la mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores.
- Analiza las relaciones interpersonales dentro de la organización para optimizar su rendimiento y permitir una mayor efectividad global.

La Psicología Laboral toma en cuenta que en las organizaciones conviven dos tipos de sistemas:

- *El sistema formal*, que intenta cumplir el objetivo de la organización utilizando, de modo racional, los medios disponibles y controlando el comportamiento de los individuos y de los grupos para hacerlos previsibles y *el sistema informal*, surgido ante las presiones del sistema formal, a las que el individuo responde por medio de comportamientos, relaciones y estrategias no previstas por la organización.

La Profesión del psicólogo laboral

- El psicólogo laboral está capacitado para participar en toda planificación que involucre la acción de personas, individuales o en grupo a fin de lograr metas deseadas.
- Pueden orientar en el mejor encauzamiento de todos los problemas personales públicos que se originen en causas psicológicas.¹¹ Los *campos* a que se dedica actualmente el psicólogo laboral o en los que interactúa con otros profesionales.
- Es importante el número de psicólogos laborales, experimentales, orientadores vocacionales, especializados en investigaciones de mercado o de opinión pública.
- Psicoestadísticos.
- Especialistas en ingeniería humana, psicólogos sociales especializados en la dinámica de pequeños grupos.

Definición y rol del Psicólogo Organizacional

Estudia el comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la productividad y la satisfacción laboral.¹²

Funciones del Psicólogo Organizacional

- Evaluación y selección de recursos humanos, evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación. Diseño e implantación de programas de entrenamiento (capacitación, adiestramiento y desarrollo), programas de desarrollo organizacional, programas de inducción de recursos humanos.
 - Evaluación y selección de personal, programas de inducción de recursos humanos, participación en programas de higiene y seguridad industrial.

¹¹ Solf Zárate, Arturo. (2005). Reseña de "Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica" de Paul Spector. *Persona*.

¹² Schein, Edgar W. (1982)

- Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de Recursos Humanos y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad.
- Actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y posgrado en diversas instituciones educativas y organizacionales (por ejemplo, en universidades corporativas, en expansión hoy en día).
- Estudios relacionados al análisis de diversas variables psicolaborales en las organizaciones.
- Equilibrar la estabilidad emocional de una persona en el contexto de sus relaciones en la organización.
- Apoyar el desarrollo de campañas publicitarias.
- Realizar estudios del comportamiento del consumidor así como tareas especializadas en coordinación con otros profesionales como investigación de mercado cualitativo, cuantitativo, de productos, de publicidad así como apoyo al departamento de marketing.
- Mejora cualitativa de recursos humanos como formación y del bienestar y salud en el trabajo.
- También trabaja en la organización por medio del desarrollo de organigramas, análisis del flujo de comunicación, valoración de puestos.
- Consiste en analizar los procesos que hay dentro de las organizaciones, para que estos impliquen un menor riesgo en cuanto a condiciones de trabajo y salud.
- Asesoramiento en la dirección y gestión de recursos humanos, gerencias y personas en general que tengan a su cargo un grupo humano.

Funciones del Psicólogo Laboral

- Puede desempeñarse en la oficina de personal de cualquier empresa, o en consultoras especializadas para búsqueda de personal.
- Interviene en las relaciones de trabajo, búsqueda de empleo, orientación vocacional, capacitación laboral, selección de personal y conflictos laborales.
- Puede dedicarse a realizar cursos de Capacitación para personal de empresas según las necesidades de las mismas; cubriendo los temas específicos como por ejemplo los relacionados con la dinámica de los grupos, las características del liderazgo, las relaciones laborales, la toma de decisiones y el arte de la negociación, entre otros.¹³

A manera de ilustración, se citaron algunos de los campos donde incursiona este profesional, ya que un psicólogo laboral-organizacional debe ser experto en el campo de la negociación. Negociar es intentar obtener en una discusión de partes, una decisión común que pueda ser aceptada. Es un proceso en el cual cada parte debe lograr obtener lo que quiere de los demás, proporcionándoles a ellos lo que necesitan. Los conflictos de intereses en las relaciones laborales abundan y la habilidad de obtener consenso radica en ajustar los objetivos, y unirlos de manera que todas las personas involucradas obtengan lo que desean, y aunque no logren exactamente lo solicitado que pedían en un principio, al menos aproximen sus diferencias. La mejor manera de obtener un objetivo es que los demás consigan también el suyo. Por lo tanto la base del consenso está en ceder para obtener. Un psicólogo laboral-organizacional, se especializa en acercar objetivos que parecen ser incompatibles, pero que si actúa con respeto por las necesidades de los otros, los aparentes enemigos se convierten en aliados.

Los conflictos de intereses en un nivel, se pueden resolver si cada parte consigue su objetivo, en un nivel superior. Por ejemplo, en una negociación sobre salarios, la exigencia de aumento salarial se puede consensuar en un nivel superior obteniendo en su lugar un horario más flexible, más días de vacaciones, y en

¹³Muchinsky, Paul. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo*—Australia; México: Thompson, 553 p.

definitiva una mejor calidad de vida. Los conflictos laborales pueden caer en un punto muerto cuando las partes no pueden avanzar en la negociación.

En esas situaciones el psicólogo puede presentar una vía alternativa que permita levantar el bloqueo de la reunión para poder continuar. El Psicólogo se deberá centrar en los problemas y no en las personas, en las intenciones y no en las conductas, en el interés de las partes y no en sus posiciones. Es muy importante escuchar detenidamente las propuestas y exponer las razones que no coinciden con ellas antes de presentar otra contrapropuesta. Todo buen negociador usa muchas preguntas en lugar de señalar los puntos débiles de cada propuesta. Resulta que el oponente se dé cuenta de la debilidad de sus recursos más por una pregunta que por una crítica.

Otro ámbito es el de orientación al trabajador. Dentro del proceso de incorporación de la persona a un puesto de trabajo, hay una labor de orientación que se realiza directamente con los candidatos. Dicha tarea se lleva a cabo generalmente en los programas de reinserción laboral. "Hacer carrera" significa crecer y desarrollarse laboralmente. Para ello el psicólogo trabaja con las personas ayudándolas a aclarar sus objetivos, conocer sus fortalezas y debilidades y presentarse adecuadamente a las entrevistas correspondientes. Se determina el perfil laboral y se le asesora en la realización del cargo, así como en su proyecto de carrera laboral personal.

Una vez elegidas, las personas deberán ser integradas en la organización, destinadas a sus cargos y evaluadas respecto a su desempeño. A medida que los nuevos empleados ingresan, deberán integrarse a sus funciones mediante un proceso de socialización que persigue la transmisión de los valores, normas y patrones de comportamiento de la empresa. El cometido en la función, se evalúa a través del desempeño laboral que determina la contribución de cada empleado y permite introducir programas de entrenamiento y capacitación, si fuera necesario.

Hoy en día la capacitación se entiende como un proceso educativo destinado a generar cambios de comportamiento, actitudes y valores, adquisición de habilidades y competencias. Se trata de una educación profesional que se enfoca

en la adaptación de las personas para un cargo o una función, pero también tiene como meta el desarrollo y bienestar humano dentro de la organización. Se centra en la formación de conocimientos específicos relativos al trabajo, el desarrollo de habilidades y de actitudes frente a aspectos de la organización y de la tarea. Se lleva a cabo dentro de la organización o en forma externa. A través de programas individuales se trata de colaborar con cada individuo para que optimice su saber hacer. El Coaching, Mentoring, y otras modalidades de acción trabajan en esta dirección y hoy en día tienen un importante papel, la capacitación por competencias y la educación en línea desde la perspectiva del aprendizaje adulto estudiado por los profesionales de la psicología.

Pero al mismo tiempo, los procesos de formación en empresas y organizaciones diversas, se orientan al desarrollo organizacional. Este se basa en programas educativos a largo plazo, orientados a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de las organizaciones generando la creatividad y la innovación entre sus integrantes, bajo la concepción de que no sólo los individuos aprenden, también "las organizaciones aprenden".

Esta mirada favorece la flexibilidad y la adaptabilidad a los cambios, y permite establecer condiciones que impulsan la motivación individual y el desarrollo de los individuos, pero al mismo tiempo, implica cambiar su "cultura", su modo de hacer las cosas, e incide directamente en "el clima de trabajo" que impera entre sus integrantes.

Otro campo novedoso donde es importante que incursione el Psicólogo Laboral-Organizacional se relaciona con el uso de las Tecnologías de la Información en la Comunicación (TIC), Internet y las redes sociales con fines profesionales. Como ejemplo, puede citarse el trabajo de López (2012) quien afirma que en la formación de la imagen empresarial influyen numerosos factores, si bien, en la actualidad, los instrumentos sociales presentes en Internet amplifican los efectos, positivos o negativos, respecto a la misma.

En este sentido, el trabajo de los profesionales del ramo debe orientarse el diseño en la red de dicha imagen o identidad corporativa, al marketing de esta, a su

cuantificación y monitoreo. Actualmente, no existe duda alguna de la colosal expansión que las nuevas tecnologías están experimentando en estos momentos donde ocupan un lugar más que importante, imprescindibles, en la cambiante supercarretera de la información.

En la nueva sociedad de la información no es posible acumular toda la información de la que se dispone en la denominada "Red de Redes: Internet donde es posible acceder a ella siempre y cuando se tenga un ordenador con una conexión remota y convenientemente conectada.

Internet es uno de los mayores retos que ha enfrentado el hombre, pues pasó de lo tradicionalmente conocido a la automatización de lo inimaginable; o sea, el cambio de soporte: del papel a la digitalización; aunque por supuesto se pasó por varias etapas en el soporte, pero ninguno tan trascendental como este.

Lo que más ha asombrado al hombre es la comunicación que se puede establecer a través de un ordenador con otra persona, desde lugares tan distantes por el cual se puedan compartir informaciones de todo tipo, o acceder a información de cualquier tema en diversos sitios web, bibliotecas virtuales, catálogos en línea, etc.

El fin del siglo XX, en particular ha estado marcado por una convergencia tecnológica hasta el momento independiente. Esta convergencia que experimenta la electrónica, la Informática y las telecomunicaciones, tiene su mayor exponente en el vertiginoso crecimiento alcanzado por internet.

Como resultado de tal confluencia comienzan a generalizarse conceptos nuevos como: "Tecnología de Información", "Sociedad del Conocimiento", "Era de la Información o Telemática"¹⁴

Tan es así, que de ello depende en buena medida actualmente la reputación de una empresa, de los dispositivos en línea y de los servicios que ofrece o la

¹⁴ Carrión, Hugo. La Sociedad de la Información. Tecnologías de información y telecomunicaciones.
http://www.imaginar.org/docs/sociedad_informacion_wikipedia.pdf

información que comunica en la red. Por otro lado, la empresa no es el único emisor o sujeto activo del mensaje publicitario y el consumidor y/o usuario el sujeto pasivo. En efecto, al día de hoy, tales funciones, propias de cada uno de los colectivos en el pasado, sobre todo en el mundo físico, han evolucionado: La influencia pretérita de las marcas se construía en virtud de diferentes elementos, como, entre otros, la publicidad, las relaciones públicas y la comunicación en los medios. Con la puesta en práctica de la Web 2.0, las audiencias se dividen en micro medios integrados por un importante componente social y relacional.

Estos últimos tienen la capacidad de crear y, a su vez, distribuir información complementaria y, en su caso, alternativa a los medios de comunicación de tipo decimonónico. De este modo, podemos afirmar que dan origen a un nuevo modelo de influencia e información (López, 2012, p.1).

En este caso, nos encontramos ante un valor intangible –la reputación *on-line*– que es posible identificar y analizar a través de las valoraciones que los usuarios efectúan en diversas plataformas de la red. De hecho, algunos sitios Web han sido concebidos, para precisamente expresar opiniones en relación a determinadas empresas, marcas, productos y/o servicios de las organizaciones empresariales. Y este campo representa una importante área de oportunidad para el psicólogo como experto del comportamiento y de los instrumentos para analizar las opiniones y valoraciones de los usuarios de un bien o servicio.

Existen otros ejemplos de campos clásicos y novedosos en los que incursiona este profesional. Las técnicas de venta directa también están estructuradas con recursos del campo de la Psicología, provenientes de las teorías cognitivas y recientemente con soporte en los hallazgos de las neurociencias. Los diseños de marketing para realizar estas tareas utilizan estrategias que representan una estrategia de éxito y una de las mejores de ellas consiste en imaginar el proceso completo ya concretado.

Por todo lo antes expuesto, debemos ser muy cuidadosos en la forma que denominamos a nuestro campo de conocimiento, por cierto, relativamente joven. Hemos visto que se han empleado muchos nombres como “Psicología del Trabajo”,

“Psicología Industrial y Organizacional”, “Psicología Laboral”, existiendo aspectos que diferencian dichos conceptos pero también francas coincidencias y traslapes. Pero finalmente la Asociación Psicológica Americana (APA)¹⁵ optó por la denominación “Industrial and Organizational Psychology” que ha sido traducida al castellano como “Psicología del Trabajo y Organizacional” o “Psicología Laboral-Organizacional”. De acuerdo con Evans (2012), el referirnos a ella como corresponde hace a nuestra fortaleza como identidad profesional. En esta tesis hemos optado por la denominación de Psicología Laboral-Organizacional, por su repercusión en nuestro contexto y debido a que integra áreas de teorización e intervención importantes e interdependientes, aunque no desconocemos la importancia de interactuar de manera interdisciplinar con otras profesiones y disciplinas (sociología, economía, administración, educación, etc.).

El profesional formado en la psicología laboral-organizacional, ha ido diversificando su campo de acción. Sus herramientas de intervención, se han ido enriqueciendo con otros campos y disciplinas académicas debidas a las necesidades de la empresa, así como de los avances tecnológicos. Exigiéndole adquirir habilidades, aptitudes y competencias, tanto en el campo de trabajo mediante la capacitación/actualización al interior de la empresa u organización, así como en los centros de educación superior a través de la Licenciatura, la Especialización y el Posgrado, Centros de Educación Superior en los que sus contenidos curriculares deberán estar en sintonía con los cambios y requerimientos de la realidad social, tecnológica y empresarial.

¹⁵ APA. Asociación Psicológica Americana. <http://www.apa.org/>

2.1. Perfil Profesional y campo de trabajo del Psicólogo Laboral-Organizacional.

A manera de reflexión introductoria sobre este subtema, es oportuno mencionar que el perfil profesional del Psicólogo Laboral-Organizacional debe ser planteado a partir de una descripción que requiere estar en sintonía permanente con los avances Socio productivos y Tecnológicos. Esto significa que no debe permanecer estático, sino antes bien, a la par del desarrollo que se vaya dando en su campo de acción, dentro de estos, los centros de educación superior. Como lo señala Bernardo Méndez Lugo autor de “Nuevas Tecnologías, Nuevas Profesiones” (ANUIES, 1990)¹⁶.

Las nuevas tecnologías están influyendo en la conformación de las profesiones y en el surgimiento de nuevos perfiles profesionales. Puntualiza que las nuevas Tecnologías se sustentan en nuevos conocimientos, nuevas habilidades y nuevos valores y principios generados por la competencia con conocimiento y por conocimiento, y en recursos altamente calificados en una estructura de calificación dinámica que reclama una respuesta distinta a la que ha venido dando la educación superior. Este enfoque amplía el horizonte de intervención del profesional de la psicología en nuestra realidad nacional. De manera que vale la pena sintetizar los objetivos que plantea Pallán Figueroa (1996) que son los siguientes:

- 1) Informar sobre el nivel de desarrollo tecnológico en ciertos sectores del aparato productivo, estimar en ellos los efectos de las técnicas innovadoras en el empleo y predecir las circunstancias de su evolución futura.
- 2) Definir cualitativamente el perfil de las nuevas profesiones generadas por la introducción de recientes tecnologías en los procesos de trabajo y redefinir las

¹⁶ ANUIES, 1990. <http://fuentes.csh.udg.mx/CUCSH/Sincronia/anui.es.htm>

profesiones ya existentes, profundamente modificadas por los cambios tecnológicos.¹⁷

Amén de las consideraciones antes expuestas, debemos tomar en consideración los siguientes planteamientos (Luna Aguilar, 2003).

- El Psicólogo Industrial surge de la necesidad que tiene la sociedad de contar con un experto en conducta humana especializado en el ámbito laboral que busca la adaptación del hombre a la tarea y sus diversas exigencias.
- Dados los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que vive el país, los diferentes ámbitos donde el psicólogo puede tener incidencia, han aumentado y se han diversificado.
- De igual forma han surgido nuevos campos donde el quehacer del psicólogo aplica nuevos métodos para promover el desarrollo humano y buscar una mayor calidad de vida.

Asimismo, el autor referido afirma que nos enfrentamos a tres grandes retos:

- La globalización económica
- La importancia creciente del conocimiento en el desarrollo social y económico
- La revolución de la comunicación e información

Por ello habrá que formar Psicólogos con las competencias necesarias que les permitan diagnosticar, intervenir y evaluar para resolver eficientemente las demandas de las empresas e instituciones así como su impacto en la sociedad, innovando procesos dentro del marco académico, profesional y ético. Los psicólogos deberán también ser competentes para relacionarse con los sectores productivos y de servicios a la comunidad y para desarrollarse en la investigación amplia, diversa y ligada al beneficio de la sociedad y de la propia disciplina. Finalmente, requieren desarrollar la capacidad de promover el cambio en las

¹⁷ PALLÁN FIGUEROA, Carlos . (1996). *El Intercambio académico internacional de México*, México, ANUIES (Colecc. Temas de hoy en la educación superior, núm. 12).
http://www.uv.mx/cpue/coleccion/n_2728/pagina_n.htm

instituciones articulando las funciones sustantivas de la Universidad con modelos actualizados en tres ejes rectores:

1. Modelo de formación profesional: incluye la definición del perfil profesional, tanto en el ámbito general como para cada una de las salidas terminales.
2. Modelo de enseñanza: establece los lineamientos para la conducción de las actividades institucionales.
3. Modelo de evaluación: contempla la realización de una serie de tareas encaminadas a valorar el logro total o parcial de las metas curriculares.

Es así que el psicólogo laboral-organizacional puede desempeñarse como:

- Profesional.
- Administrador.
- Docente o capacitador.
- Investigador.
- Consultor.

Su campo ocupacional puede abarcar:

- Instituciones públicas (gobiernos, ministerios y municipalidades).
- Empresas privadas.
- Organizaciones no gubernamentales, comunitarias, educativas y de otra índole.
- Espacios y proyectos culturales, educativos, laborales y clínicos.

El objetivo último del Modelo de Formación Profesional que se adopte, debe centrarse en formalizar y consolidar los campos de conocimiento de la disciplina y ofrecer opciones profesionales terminales variadas y vigentes a los estudiantes.

Concepto de competencia laboral

Consiste en la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, de conformidad con una norma CONOCER, (2002); en Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral.¹⁸

Desde esta perspectiva, hay que fomentar en el proceso formativo la vinculación de la competencia laboral con:

Producción.

- Información sobre la fuerza de trabajo (inventario de competencias disponibles).
- Seguridad del desempeño con calidad
- Identificación de necesidades
- Educación y capacitación
- Pertinencia
- Calidad
- Flexibilidad
- Empleo
- Reconocimiento de conocimientos y habilidades
- Métodos pertinentes de selección
- Información oportuna sobre el mercado de trabajo
- Áreas funcionales
- Integración de personal
- Administración de personal
- Relaciones laborales

¹⁸ CAPITULO II. Marco Teórico.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/estevez_b_f/capitulo2.pdf

- Capacitación y desarrollo
- Desarrollo organizacional
- Cultura organizacional y procesos de interacción
- Psicología del consumidor
- Áreas emergentes
- Psicología transcultural en las organizaciones
- Administración de competencias laborales en las organizaciones
- Aplicación psicológica de la calidad, productividad y competitividad
- Efectos psicosociales de las empresas sobre el individuo, los grupos, la sociedad y el entorno
- Seguridad e higiene y ambiente de trabajo

Finalmente, podemos afirmar que la Psicología Laboral-Organizacional es el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones. Tiene como métodos principales la observación y la experiencia por tanto se pueden medir y registrar. Ello significa que sus procedimientos y resultados son objetivos por tanto se requiere que los hechos observados sean públicos y sujetos a confirmación; con sus métodos y procedimientos tiene la misma categoría que cualquier ciencia del comportamiento.

Cuando un Psicólogo Organizacional observa el comportamiento de los trabajadores, lo hace siguiendo las tradiciones más comunes de la ciencia: objetiva, imparcial y sistemática. Si su método es objetivo también lo es el objeto de su observación, la conducta humana. No obstante también se ocupa de las dimensiones intangibles del ser humano: motivaciones, emociones, ideas y deseos. No es posible observar directamente estas facetas de nuestra vida interior o subjetiva, pero sí inferirlas. Es así como el psicólogo organizacional trata de conocer más a fondo el comportamiento humano, pero la esencia del método científico consiste simplemente en que el psicólogo observa con atención, escucha, mide y registra todo con objetividad, precisión e imparcialidad.

La Psicología Organizacional estudia el entorno laboral de los trabajadores para fomentar la comunicación interna en las organizaciones, manteniendo un ambiente laboral adecuado a través de una buena estrategia de comunicación y acuerdo con los demás, y adoptando medidas que hagan más compatible la vida profesional y privada, con el fin de obtener un mejor ambiente de trabajo. Colabora en la administración de los recursos humanos, estudiando su ubicación en puestos de trabajo de acuerdo a sus capacidades, tratando potenciar la formación de los profesionales; poniendo en marcha programas específicos para el desarrollo de habilidades directivas; ofrece asesoría individual y a mandos intermedios, dado que el profesional de la psicología laboral-organizacional interviene en los procesos relacionados con el factor humano de la organización, es determinante que se apoye en los articulados afines a su objeto de estudio en materia jurídica obrero-patronal.

Mismos que se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y de los cuales son particularmente inherentes y complementarios, a los procesos y temas siguientes:

De la capacitación.

Sobre la productividad, formación y capacitación de los trabajadores; Cap. III BIS, De la Ley Federal del Trabajo, en sus articulados e incisos vigentes.

Contratos laborales.

Dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal.

Capítulo III y Capítulo IV; Contrato colectivo de trabajo, y Contrato de Ley con sus articulados e incisos vigentes de la Ley Federal del trabajo.

En términos generales, su participación como profesional de la Psicología Laboral-Organizacional, le exige involucrarse e incursionar dentro de sus procesos, valiéndose de las leyes, normas, códigos, estatutos, y reglamentos bajo los cuales se rige la organización.

Historia de la Dependencia

Las jornadas laborales eran de por lo menos 14 horas diarias y los salarios muy bajos; hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones infrahumanas.

Francisco I. Madero decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decretó los siguientes derechos de los trabajadores:

La fijación de la jornada máxima de ocho horas. La indemnización por despido injustificado. El derecho de asociación y de huelga. El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La naturaleza misma del régimen federal ocasionó problemas para interpretar las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas.

Ante esa situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal. Se integró por un mismo número de representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, por conducto de la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 18 de agosto de 1931; en consecuencia, el Presidente Pascual Ortiz Rubio otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo, hecho que le confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.

3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

No obstante su autonomía, con el paso de los años la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y a la complejidad del sector laboral. Así, cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

La citada evolución propició una serie de cambios laborales en muchos niveles: el establecimiento de nuevos derechos de la mujer trabajadora; la modificación al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades, y la federalización de diversas ramas industriales, entre otros. Todo ello motivó que el 2 de junio de 1975 se decretara la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un órgano desconcentrado de la STPS, con suficiente rango y autonomía para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, y para dar garantía de la defensa de los trabajadores.

Posteriormente, el Congreso de la Unión abrogó la Ley de Secretarías de Estado y decretó, durante la administración de José López Portillo, una nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Dicha legislación redefinió las atribuciones de la STPS, según se describe más adelante.

Los organismos sectorizados

En cuanto al agrupamiento de entidades de la Administración Pública Paraestatal por sectores definidos, establecido en el Acuerdo Presidencial del 17 de enero de 1977, quedaron bajo la coordinación del Secretario del Trabajo y Previsión Social (según la estructura vigente) los siguientes organismos: - La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), creada el 21 de noviembre de 1962. - El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (Conampros), creado el 3 de abril de 1974.

- El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), creado el 2 de mayo de 1974.

A lo largo de los años, el Reglamento Interior de la STPS se ha modificado para responder a la evolución de las necesidades jurídico administrativas del sector laboral, y para reorientar la estructura funcional de la dependencia a las prioridades del Titular del Ejecutivo Federal. El 18 de agosto de 2003, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la STPS que está vigente hasta la fecha.

La información que creo es útil es la que dice..."La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 18 de agosto de 1931; el Presidente Pascual Ortiz Rubio "...y la posteriormente cita los siguiente:"...el Presidente Manuel Ávila Camacho promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm

Como referencia, y a manera de ejemplo, a continuación se hace una reseña preliminar de los tipos de contratos bajo los cuales se dan las relaciones contractuales así como el significado del contrato individual de trabajo, dentro del proceso de reclutamiento, selección y contratación:

Contrato Individual de Trabajo

1) Por Duración

1.1) por obra determinada

1.2) tiempo determinado,

1.3) tiempo indeterminado,

1.4. capacitación inicial,

1.5. período de prueba.

2) Por forma

2.1. Por escrito

2.2. Verbal

Contrato Colectivo de Trabajo:

1) Contratos colectivos

2) Contratos-ley

El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Artículo que se interpreta de la siguiente forma:

-No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario, un ejemplo será el que si un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho de que le hayan pagado su salario de los días trabajados en la empresa, es ahí cuando se da el supuesto de estar sujeto a una relación laboral, sin tener un contrato firmado por el patrón obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio. <https://www.contratosfacil.com>

CAPITULO III

Análisis de algunos Planes de Estudio de Psicología Laboral-Organizacional en el nivel Licenciatura y Posgrado en el contexto Nacional e Internacional.

Las expectativas de inserción de la Población Mexicana en el Sistema Educativo a Nivel Básico y Medio, ha crecido considerablemente durante los últimos años, en función de la demanda de matrícula en nuestro sector educativo, situación que a su vez impacta a la Educación Superior. Esto ha generado para el Estado Mexicano la urgencia de dar respuesta y satisfacer las necesidades de educación de la población, condición que significa el reto de formar estudiantes en los niveles básico (preescolar, primaria, secundaria) y medio superior para posteriormente formar profesionales especializados en los diversos campos del conocimiento, primero a nivel licenciatura y posteriormente en los grados de maestría y doctorado. La opción a la formación requiere ser bajo condiciones de desarrollo económico sustentable y partir de políticas públicas sanas en este rubro y en las que es urgente asignar partidas presupuestales de conformidad con la realidad y necesidades de la población e instituciones educativas, dando preferencia a las de carácter público dada su cobertura social. Es decir, hay que destinar recursos suficientes y tener capacidad de fortalecer el acceso a la educación pública de calidad para todos.

Por *Estudios de Posgrado* se pueden entender todos aquellos estudios que son posteriores al ciclo de Estudios de Licenciatura o de Estudios Profesionales.

En un sentido estrecho y restringido se suele entender el Posgrado solamente como los grados académicos de Maestría y de Doctorado y los programas formales que conducen a ellos; en un sentido amplio, el posgrado incluye también los estudios de actualización o de reciclaje de los profesionales, y los Programas estructurados como Diplomados o Especializaciones. Habría que empezar reconociendo que el Posgrado es un ciclo de estudios posterior al de la licenciatura, que se encuentra normalmente en las Instituciones de Educación Superior (IES), y que las políticas de educación superior, por esa misma razón,

afectan al posgrado. En general, la suerte del posgrado está atada a la situación y problemática de las IES.

La Educación Superior y las políticas respectivas son el contexto inmediato, sin el cual no puede entenderse la evolución del posgrado, particularmente en el caso de las universidades públicas, que es un sector de la educación superior que ha sido especialmente objeto de esas políticas por lo menos desde la década de los setenta. Y, por supuesto, un actor de gran importancia para el impulso y desarrollo del posgrado ha sido el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).¹⁹

En la UNAM, el Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente estipula que:

Artículo 1°. Son Estudios de Posgrado los que se realizan después de la Licenciatura; tienen como finalidad la formación de profesionales y académicos del más alto nivel, y se imparten en las modalidades presencial, abierta, a distancia o mixta. Al término de los estudios de Posgrado se otorgarán los grados de especialista, Maestro o Doctor²⁰

“Uno de los factores determinantes en el desarrollo social, de un país es la educación: por tanto, esta debe contribuir al logro de los objetivos socialmente válidos, para lo cual se apoya en la planeación” (Díaz-Barriga, Lule, Pacheco, Saad y Rojas, 1990, p.12).

De acuerdo con Villarreal (1980, p.7):

...planear es un acto de inteligencia cuyo propósito es racionalizar la selección de alternativas para el futuro. Implica un el ejercicio libre de la razón para definir con claridad los fines a los que se orienta la acción y desentrañar los mejores medios para alcanzarlos. Ahora bien, para abordar el análisis de los planes de estudio de psicología laboral en los grados de licenciatura y posgrado, es pertinente describir a manera de síntesis, a que nos referiremos cuando mencionemos los siguientes tópicos:

¹⁹ <http://www.redalyc.org/pdf/340/34004509.pdf>

²⁰ <http://www.posgrado.unam.mx/madems/rgep.pdf>.

Plan y Programas de Estudios y Currículo, en atención a que son conceptos que interactúan en el proceso, su estructura y consolidación de un Plan Curricular.²¹

Se basa en el incremento de la matrícula escolar en el nivel de Educación Superior, ya que esto ha provocado un aumento considerable de los recursos educativos, lo cual exige una planeación.

Así mismo las necesidades actuales del país obligan al estudio de una planeación realizable, que deberá alcanzar las dimensiones: social, técnica, política cultural y prospectiva.

Los Planes de Estudios de Nivel Superior se definen como un proyecto de formación profesional y disciplinario en el que se expresan los fines y objetivos del proceso formativo que se desarrollarán mediante la enseñanza de un conjunto de contenidos, actividades y experiencias de aprendizaje agrupadas con base en criterios y fines previamente establecidos, con un sentido de unidad y continuidad en sus programas, que da coherencia a los estudios que se realizan en cada carrera o disciplina.

Asimismo, un Plan es un documento escrito que constituye el planteamiento formal del proceso de formación académica que se desarrollará en un ámbito disciplinario o profesional, para el caso de la licenciatura (Facultad de Psicología: Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM)²²

Por su parte, en el Proyecto del Plan y Programa de Estudio de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México de la Facultad de Estudios Profesionales Iztacala (enero 2012, p.16) se habla de la importancia de un proyecto curricular de la siguiente forma:

Crear Planes y Programas de Estudio a Nivel Superior conlleva a incursionar en el estudio del currículo, entendido éste como un constructo social, el cual se ha vuelto más complejo en los últimos años (Barnett, 2001, p. 2-3, véase en Cataldi, 2009).²³

En la actualidad, lejos de reducirse al diseño de modelos pedagógicos o de programas de estudio, la conceptualización de la dinámica curricular en el amplio

²¹ http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020150643/1020150643_09.pdf

²² <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/190/plan-1971>

²³ <http://www.sociedadelainformacion.com/15/competencia.pdf>

espectro de escenarios escolares, busca reconocer y articular diversas dimensiones vinculadas tanto al factor humano, en los múltiples niveles de interacción de los miembros de las comunidades escolares, como al contexto de prácticas sociales en que se gestan, emergen y proyectan sus principales productos: los aprendizajes escolares. Bajo esta óptica, resulta de cardinal importancia al momento de formular un nuevo proyecto curricular, visualizar con claridad las necesidades y demandas -actuales y potenciales- de los diferentes sectores de la población y del entramado socioeconómico en que se constituyen, para valorar.²⁴

Posner (1998, p.17) dice que un currículo no es más que la concreción específica de una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos, para la cultura, época y comunidad de la que forman parte:

El currículo no es solo un Plan de Estudios, ni un esquema distributivo de disciplina y contenidos según grados, intensidades, niveles y prerrequisitos para normalizar la enseñanza de los profesores. El currículo es más bien un curso de acción, un objeto de acción simbólico y significativo para maestros y alumnos, encarnado en palabras, imágenes, sonidos, juegos o lo que fuere.

El campo curricular de la Facultad de Psicología de la UNAM ha continuado presentando cambios en los contenidos de sus planes de estudio, siendo los más importantes los realizados en 1960, 1967 y 1971, 2008 y 2011.

Ahora bien, partiremos con la idea principal que atañe a este trabajo, cuyo objetivo es innovar mediante una propuesta curricular que amplíe las alternativas y opciones de titulación mediante la creación de una Maestría en Psicología Laboral-Organizacional, dentro de la Facultad de Psicología, dado que únicamente existe la Licenciatura “(El Plan de estudios 1971 quedó reemplazado, por el Plan 2008. En el ciclo 2012-1 concluyó el tiempo curricular de la última generación del plan 1971. El plan está organizado en nueve semestres, con un total de 31 asignaturas

²⁴ http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/docs_ccurractual/19_01_2012_CT.pdf

obligatorias y 11 optativas; éstas podían cursarse a partir del séptimo semestre, eligiéndose de entre las asignaturas que integraban las áreas de Psicología Social, Psicología del Trabajo, Psicología Educativa, Psicología Clínica, General Experimental, Psicofisiología, o de Materias de Información General.

El alumno podía cursar un total de 6 asignaturas en cada semestre. Este plan estuvo vigente, para el primer ingreso, desde el año de su aprobación (1971) y hasta el año 2007, fecha en que fue aprobado el plan actual.

En 2008 entró en vigencia el nuevo Plan de estudios 2008 y las Especializaciones en 2011, actualmente vigente.

En la actualidad, la Facultad de Psicología forma el mayor número de licenciados, maestros y doctores en Psicología en el país y, además, cuenta entre su personal académico con el mayor número de psicólogos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores, por lo que contribuye con el porcentaje mayoritario de la producción científica en Psicología que se realiza en nuestro país.

La Licenciatura en Psicología es el principal orgullo y la principal ocupación de la Facultad y de su comunidad. Desde hace años, Psicología es la tercera carrera de la UNAM más demandada vía el concurso de selección, sólo después de las de Médico Cirujano y Derecho; (Nieto, 2014)²⁵ de las tres entidades que la imparten en la Universidad, esta es, sin duda, la de elección. No es de sorprenderse: la Licenciatura en Psicología de la Facultad está situada, por su prestigio y reconocimiento, en el primer sitio nacional. En 2010, el Plan 71 de la Licenciatura en Psicología obtuvo la re acreditación (y el Plan 2008 la acreditación) por parte del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) por cinco años adicionales. En el ciclo 2014-1 la matrícula de licenciatura fue de 3,863 estudiantes, 0.05% menos que la de un año atrás (3,883), en el ciclo 2013-1.

No obstante, esta población es 2.6% inferior al promedio del cuatrienio 2009.2012, marcando un ligero descenso, que probablemente tenga como causa principal la salida de un plan de estudios de nueve semestres (Plan 1971) y el establecimiento de uno de ocho.

²⁵ FACULTAD DE PSICOLOGÍA. Primer informe de actividades 2014, Segundo periodo. Dr. Javier Nieto Gutiérrez

Salvo cuando se señale lo contrario, los datos de población escolar reportados en el informe del Director de la facultad corresponderán a los provistos por el Sistema de Administración Escolar (SAE) de la Facultad: 201 en forma escolarizada y 306 a distancia.

En el ciclo escolar 2014-1 (el primer ingreso de la licenciatura fue de 854 alumnos, 49 menos que en el ciclo 2013-1.

De estos alumnos, 593 correspondieron al sistema escolarizado y 261 al Sistema Universidad Abierta (SUA; conforme cifras de la Dirección General de Administración Escolar DGAE). Si bien el sistema escolarizado recibió casi la misma cantidad de alumnos que un año atrás, el SUA ingresó 47 menos. Así, en este año, el primer ingreso de la licenciatura estuvo 2.1% por debajo de lo recibido, en promedio, en los cuatro años previos.

En la última década, los alumnos del sistema escolarizado han representado, en promedio, 71% de la población escolar. En el ciclo 2014-1 esta proporción fue de 68.8%.

En el ciclo 2014-1, 72% de la población de licenciatura eran 2,791 mujeres, proporción que se ha mantenido alrededor de las tres cuartas partes a lo largo del tiempo.

En las preferencias del alumnado por las distintas áreas o campos de conocimiento, la Psicología del Trabajo se ha mantenido en segundo lugar de preferencia dentro de la Facultad. No obstante, con el Plan 2008, aparentemente se ha modificado el orden de las preferencias entre algunas de las otras áreas o campos.²⁶

Planes de Estudio de Licenciatura²⁷

En 1971 se estableció el plan de estudios más longevo de la Facultad

²⁶ FACULTAD DE PSICOLOGÍA. Primer informe de actividades 2014. Segundo periodo. Dr. Javier Nieto Gutiérrez

²⁷ Información recuperada de la página web de la Facultad de Psicología de la UNAM, en el apartado Alumnos, en <http://www.psicologia.unam.mx/>

(fue vigente más de 35 años), el cual estaba organizado en nueve semestres, con un total de 31 asignaturas obligatorias y 11 optativas; estas podían cursarse a partir del séptimo semestre, eligiéndose de entre las asignaturas que integraban las áreas de Psicología Social, Psicología del Trabajo, Psicología Educativa, Psicología Clínica, General Experimental, Psicofisiología, o de Materias de Información General. El alumno podía cursar un total de 6 asignaturas en cada semestre. Este plan estuvo vigente, para el primer ingreso, desde el año de su aprobación (1971) y hasta el año 2007, aunque continuó en paralelo al plan 2008 hasta la finalización de estudios de las últimas generaciones inscritas en el mismo. Las asignaturas correspondientes al plan de estudios de 1971 fueron las siguientes en el área de nuestro interés.

Administración de Empresas I y II
Administración de Personal I y II
Análisis y Evaluación de Puestos I y II
Sociología Industrial I y II
Estudio del Trabajo I y II
Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III
Elaboración de Pruebas Industriales
Reclutamiento y Selección de Personal
Programación de Ambientes Laborales
Ergonomía
Mercadotecnia
Teoría de la Organización
Técnicas de Investigación

El actual Plan de Estudios (Plan 2008), contempla para la formación de los alumnos, tres Áreas de Formación. La primera de ellas, el Área de Formación General (AFG) abarca del primero al cuarto semestre, incluyendo 22 asignaturas obligatorias organizadas en torno a tradiciones psicológicas, contenidos histórico-

filosóficos, metodológicos e integradores, representa el 47% de los créditos establecidos en el Plan de Estudios.

El Área de Formación Contextual se conforma de 8 asignaturas obligatorias, las cuales se cursan del primero al octavo semestre, y tiene una representación de poco más del 10% del total de créditos de la licenciatura.

El Área de Formación Profesional (AFP) representada del 5° al 8° semestre, está integrada por seis campos de conocimiento, en torno a los cuales se organizan las asignaturas tanto de la fase Sustantiva (del 5° al 7° semestre) como de la fase Terminal (8° semestre).

Los Campos de Conocimiento son:

Ciencias Cognitivas y del Comportamiento

Procesos Psicosociales y Culturales

Psicología Clínica y de la Salud

Psicología de la Educación

Psicología Organizacional

Psicobiología y Neurociencias

ENSEGUIDA SE DESCRIBE EL PLAN DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL DEL OCTAVO SEMESTRE.

PLAN DE ESTUDIOS DE 8 SEMESTRE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

P S I C O L O G I A O R G A N I Z A C I O N A L	PARA TODAS LAS LINEAS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL		DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO	
	PARA TODAS LAS LINEAS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL		FORMACION DE DIRECTIVOS	
	PROCESOS ORGANIZACIONES	PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES	CULTURA ORGANIZACIONAL	Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
	PROCESOS ORGANIZACIONES	PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES	IMPACTO EMPRESAS	PSICOSOCIAL DE LAS
	CALIDAD, PRODUCTIVIDAD, Y COMPETITIVIDAD.	PRODUCTIVIDAD, Y COMPETITIVIDAD.	CALIDAD, PRODUCTIV. Y COMPETITIVIDAD	Y PRODUCTIV. Y COMPETITIVIDAD
	CALIDAD, PRODUCT. Y COMPETITIVIDAD		PROCESOS DE MEJORA CONTINUA	
	SALUD ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO		PSICOLOGIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO	
	SALUD ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO		METROLOGÍA PSICOLÓGICA	
PSICOLOGIA DEL CONSUMIDOR		INTRODUCCIÓN A LA MERCADOTECNIA		

Las asignaturas que cada campo de conocimiento ofrece al alumnado son de carácter optativo, lo que permite desarrollar distintas rutas curriculares, en las que el estudiante deberá completar el 43% de los créditos restantes de la Licenciatura. Los alumnos pueden titularse del Plan 2008 mediante Tesis, Tesina, Examen General de Conocimientos, Reporte de Servicio Social, Reporte de Prácticas Profesionales, por ingreso a la Especialización en Psicología.

*Planes de Estudio de Posgrado*²⁸

Como se mencionó, el Posgrado en psicología está vinculado con la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, y posteriormente con la fundación de la Facultad de Psicología. Sin embargo, el programa de posgrado actual surgió como resultado de anteriores adecuaciones al Reglamento General de Estudios de Posgrado. La más reciente (1999) inició con la incursión de siete maestrías y un doctorado, que estaban vigentes en la Facultad de Psicología, de cuatro maestrías que vinculadas con esta disciplina se impartían en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FES Iztacala), y de dos maestrías y una especialización que se ofrecían en la Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza (FES Zaragoza), al Reglamento General de Estudios de Posgrado, aprobado por el H. Consejo Universitario el 14 de diciembre de 1995 y la cancelación de dos planes de estudio de especialización. Con esta disposición se instauró el Programa de Posgrado en Psicología de la UNAM cuyo objetivo total es la formación de investigadores en los campos de conocimientos psicológicos.

De esta manera, se incorporaron en un solo plan de estudios de Doctorado en Psicología (Universidad Nacional Autónoma de México, 1983), la Facultad de Psicología y la Facultad de Estudios Superiores (FES) Iztacala, con tutores que realizan investigación tanto dentro, como fuera de la UNAM (en la modalidad de Residencias, estancias en escenarios reales o laboratorios). Recientemente, en 2009, se incorporaron como entidades participantes del doctorado la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, el Instituto de Neurobiología (Juriquilla) y el Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente”.

Además, investigadores adscritos a distintas entidades se han incorporado al programa, entre estas entidades se pueden mencionar: el Instituto de Fisiología Celular, el Instituto de Investigaciones Biomédicas, la Facultad de Medicina, el Instituto de Ecología, la Facultad de Contaduría y Administración, el Instituto de

²⁸ Información recuperada de la página web de la Facultad de Psicología, UNAM, en <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/238/division-de-investigaciony-posgrado>

Investigaciones Antropológicas, la Facultad de Filosofía y Letras, el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación y la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, el Instituto de Neurociencias y el Centro de Estudios e Investigaciones en el Comportamiento de la Universidad de Guadalajara, el Laboratorio de Neurofarmacología de la Universidad Veracruzana y la Universidad Autónoma Metropolitana. Asimismo, se incorporaron a un solo plan de estudios de Maestría en Psicología Profesional, la Facultad de Psicología, las Facultad de Estudios Superiores Iztacala y Zaragoza. El plan de estudios de la Maestría en Psicología Profesional conjunta la experiencia generada por los programas de los niveles de maestría que se venían ofreciendo en el posgrado, en un solo programa de formación profesional que certifica la adquisición de competencias de alta calidad en algunas de las áreas de aplicación de la psicología.

Al conjuntar los estudios del nivel de maestría, el proyecto ha acentuado el desarrollo de habilidades para realizar investigación aplicada y el conocimiento profesional de la disciplina con la incorporación de programas de residencias ad hoc, en los que se desarrollan competencias específicas por campo de conocimiento. El fundamento central de esta concepción es la creciente demanda de profesionales especializados en las diversas áreas de aplicación de la psicología, que cuenten con certificación profesional, de acuerdo a los estándares internacionales de la profesión. Uno de estos criterios de certificación es la garantía de que la formación profesional de los estudiantes incluye un determinado número de horas de práctica profesional supervisada en los escenarios en donde se efectúa el ejercicio de la profesión. Las orientaciones existentes son: educación especial, evaluación educativa, gestión organizacional, medicina conductual, neuropsicología clínica, psicología de las adicciones, ambiental, y escolar, psicoterapia para adolescentes, psicoterapia infantil, terapia familiar, trastornos del dormir.

El Doctorado en Psicología está reconocido en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología como de “Calidad Internacional”, y la Maestría como “Competente a Nivel Nacional”. *En el*

año de 2011 se instituyó el Programa Único de Especializaciones en Psicología Organizacional. (Fac. de Psicología, UNAM)²⁹. El *Especialista en Salud Organizacional y del Trabajo* es el profesional que tendrá los conocimientos, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores para comprender, diagnosticar e intervenir en la satisfacción de necesidades y la solución de problemas psicológicos relativos a la salud mental y organizacional en escenarios laborales diversos, complejos y cambiantes. En relación con los conocimientos que posee, estará capacitado para integrar, analizar y usar los conocimientos teórico-metodológicos y técnicos provenientes de distintos enfoques de la disciplina psicológica atinentes para atender problemáticas asociadas a la psicología organizacional y de la salud.

En el ámbito de habilidades y destrezas, podrá demostrar un desempeño profesional del más alto nivel en la elaboración de investigación, diagnósticos y evaluaciones psicológicas; el diseño y evaluación de programas de intervención; la elaboración e implementación de modelos y programas de prevención de la salud laboral; la asesoría y consultoría especializada; la elaboración y conducción de programas intervención. Podrá incursionar en la generación de conocimiento psicológico original en la investigación, docencia y difusión de la disciplina en el campo de la salud laboral.

Poseerá asimismo, una perspectiva analítica y crítica de los fenómenos y procesos psicológicos y estará dotado de habilidades para el autoaprendizaje continuo y para el trabajo colaborativo. En relación a los valores y actitudes que poseerá, su actuación profesional se orientará a la promoción del desarrollo humano, la calidad de vida, la autodeterminación y el bienestar psicológico de personas, grupos y organizaciones. Realizará sus actividades profesionales de forma creativa y comprometida, en colaboración con otros profesionales y promueve la innovación de las modalidades de organización y trabajo en los escenarios donde participa.

²⁹ <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/280/programa-unico-de-especializaciones-en-psicologia>

Observará los principios de equidad y respeto a la diferencia, con apego a los preceptos de la ética profesional del psicólogo.

En relación a los campos profesionales donde puede desempeñarse, la formación recibida le permitirá incursionar en escenarios muy diversos, ya sea en organizaciones públicas, privadas, no gubernamentales y comunitarias. Además del ámbito de desempeño profesional lo constituye la docencia. El plan de estudios propuesto para la Especialización en Salud Organizacional y del Trabajo se cursa en tres semestres y tiene un valor total de 96 créditos.

Revisando los currículos en América Latina, Estados Unidos de Norteamérica y Europa, encontramos que las estructuras curriculares de la Licenciatura y la Maestría en Psicología Organizacional incluyen tanto contenidos comunes como ámbitos diversos, que constituyen el sello propio de cada programa. Se presentan cuadros comparativos que nos permiten identificar sus asignaturas, similitudes y diferencias significativas de cada universidad. Los países de donde se consultaron programas de universidades prestigiadas que ofrecen estudios de pregrado y grado en Psicología Organizacional fueron los que se incluyen en la Figura 1.

Figura 1. Países donde se analizaron los programas de universidades que ofrecen estudios de pregrado y grado en Psicología Organizacional. Las Universidades fueron seleccionadas al azar con el propósito de tener una mayor cobertura a nivel nacional e internacional y así poder delinear los contenidos curriculares para nuestra propuesta.



AMÉRICA DEL NORTE

ADLER SCHOOL OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGY

Vancouver, Canadá

Maestría en Psicología Industrial y Organizacional

<http://www.adler.edu/page/programs/online/ma-in-industrial-organizational-psychology/overview>

La Psicología Industrial-Organizacional se considera el estudio de las personas en el lugar de trabajo. Como una de las especialidades de psicología de más rápido crecimiento, los profesionales en este campo aprenden a aplicar los métodos de la psicología a las cuestiones de importancia crítica para los negocios y la industria, incluyendo la gestión del talento, coaching, desarrollo de liderazgo, evaluación de programas, la formación, el cambio organizacional, trabajo en equipo, y equilibrio trabajo-vida. Muchos profesionales de la psicología también trabajan como consultores con organizaciones contemporáneas o agencias gubernamentales que abordan problemas de organización, tales como la gestión del cambio, la diversidad de lugares de trabajo y el compromiso y desarrollo de los empleados.

La *Maestría en Psicología Industrial y Organizacional* está diseñada para cumplir con las directrices para la educación y la formación impartida por la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional (SIOP), con un énfasis exclusivo en la práctica socialmente responsable. Este programa en línea se puede completar en aproximadamente dos años y ofrece a los estudiantes la educación y la formación en la teoría y la práctica. A través de una práctica empresarial necesaria, los estudiantes tienen la oportunidad de adquirir experiencia y conocimientos prácticos para tener éxito en este campo en expansión.

Este programa de 42 créditos se ofrece totalmente en línea y se puede completar en aproximadamente dos años, lo que lo convierte en una opción atractiva para los estudiantes que están empleados actualmente. El modelo de aprendizaje asincrónico permite la comodidad y flexibilidad. Todos los componentes de este programa se puede acceder a través de un navegador de Internet que se ejecuta en un IBM PC (Windows o Linux) o Apple Macintosh (Apple OS).

Para ser admitido en esta universidad se requiere título de licenciatura de una universidad acreditada regionalmente por una agencia de acreditación reconocida a nivel nacional o un título equivalente de una escuela internacional. Un GPA de 3.0 o más en una escala de 4.0 para cursos de pregrado y postgrado. Finalización de cursos de pregrado o postgrado en introducción a la psicología y métodos de investigación o estadística con una calificación de "C" o mejor. También pueden ser considerados cursos equivalentes en otras ciencias sociales. Otorga el grado de *Maestría en Psicología Industrial y Organizacional*.

WESTERN UNIVERSITY

Ontario, Canadá

Maestría en Psicología Industrial y Organizacional

<http://psychology.uwo.ca/io.htm>

<http://www.canadianuniversities.net/Universities/Programs/PsychologyOntario.html>

Considera a la Psicología Industrial y Organizacional como un campo científico en el que se aplican los principios psicológicos a los lugares de trabajo. En la Universidad de Western Ontario, se capacita a los estudiantes de acuerdo a los principios del modelo científico-profesional.

Su principal objetivo es proporcionar una formación de clase mundial en el desarrollo y avance de los principios científicos y sus aplicaciones prácticas derivadas de éxito organizacional y el bienestar individual. Busca formar investigadores en áreas amplias, incluyendo la selección de personal, liderazgo, actitudes laborales y trabajo en equipo. El programa fomenta la colaboración en investigación entre los estudiantes y profesores, y esto a menudo da lugar a publicaciones en revistas de primer nivel. La universidad balancea la investigación con oportunidades para adquirir experiencias aplicadas a la consultoría a través de la Unidad de Investigación para el Trabajo y Productividad, que es una iniciativa dirigida por los estudiantes que abordan varios proyectos de consultoría cada año.

En resumen, el programa incluye un amplio espectro de oportunidades para el aprendizaje de la ciencia y la práctica de la Psicología Industrial y Organizacional. En general, este programa es conocido por su fuerte énfasis en la investigación. Su

principal objetivo es proporcionar a los estudiantes de posgrado con la educación que necesitan para tener éxito en el campo difícil y competitivo de la Psicología Industrial Organizacional. Una gran parte de los alumnos se han convertido en profesores que llevan a cabo investigaciones sobre la Psicología en las escuelas de negocios o departamentos de psicología. Otros han encontrado empleo en una amplia gama de entornos, incluyendo las firmas de consultoría de gestión, los departamentos gubernamentales y grandes corporaciones. Muchos graduados se han ganado una reputación internacional por sus investigaciones o logrado altos cargos en empresas comerciales o de consultoría.

UNIVERSITY OF GUELPH

Ontario, Canada.

Doctorado en Psicología Industrial y Organizacional.

<http://www.uoguelph.ca/iopsychology/>

En este programa, se define a la Psicología Industrial-Organizacional como el estudio de cómo se comporta la gente en el trabajo. Más específicamente, los psicólogos de esta rama están interesados en temas tales como el reclutamiento y la contratación de los mejores profesionales, la mejora de habilidades de los empleados, el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño y recompensa, asegurando procedimientos laborales justos, motivación de los empleados, fomento del trabajo en equipo, liderazgo y bienestar de los empleados.

El programa de Psicología Industrial-Organizacional en la Universidad de Guelph en Canadá es único debido al enfoque equilibrado de la educación de posgrado. Valoran positivamente tanto la investigación como la práctica en campo, y como resultado, sus egresados son muy buscados por los empleadores académicos y aplicados. Tienen profesores que participan en investigación básica y aplicada y los estudiantes tienen un sólido historial de ganar premios de investigación y tesis. Tanto profesores como graduados trabajan para ampliar la comprensión de los fenómenos psicológicos en el lugar de trabajo y utilizan este conocimiento para mejorar la productividad y la calidad de vida en el trabajo. Además, el programa es un socio canadiense en el ERASMUS MUNDUS -

Maestría en Trabajo, y personal del programa de Psicología de las Organizaciones. Este programa permite el intercambio de estudiantes de maestría y doctorado entre las universidades asociadas, por ejemplo, las universidades de Francia, Italia, Portugal y España (consultar <http://www.uv.es/erasmuswop/>). En la parte práctica, los estudiantes graduados son capaces de aplicar las habilidades que han aprendido en trabajos de consultoría, organización y gestión de soluciones. Este programa ocupa el segundo lugar en las calificaciones de los estudiantes graduados de los programas de este campo de conocimiento, industrial-organizacional, publicados por la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional (SIOP) (consultar <http://www.siop.org/>) Participa activamente en la Sociedad Canadiense de Psicología Industrial y Organizacional(CSIOP) (Véase:<http://psychology.uwo.ca/csiop/ioprograms.asp>).

UNIVERSIDADES DE ESTADOS UNIDOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MICHIGAN EN EAST LANSING.

Michigan, Estados Unidos.

Doctorado en Psicología Industrial

<http://psychology.msu.edu>

Michigan State University es una universidad de investigación grande, que fue establecida en 1855, principalmente como una escuela de agricultura. Muchas otras áreas de estudio se ofrecen actualmente, incluyendo la psicología. El programa de Psicología Industrial-Organizacional se destaca por el hecho de que se coloca como el número uno en 2009 en los *EE.UU. News and World Report* en lista de los programas de Psicología Industrial-Organizacional y esta universidad se ha mantenido en este lugar desde 1999. Es un programa que a partir de 2011, sólo admite de 15 a 20 estudiantes de posgrado a la vez, quienes trabajan en estrecha colaboración con los ocho miembros de la Facultad en sus cursos y en la investigación.

Si bien diversas especialidades de investigación están disponibles, el programa hace hincapié en un enfoque aplicado con pasantías en empresas y organizaciones. A partir de 2011, la mitad de los alumnos han tenido puestos de trabajo en un campo aplicado.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE FLORIDA.
PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL**

Florida, Miami.

Master of Psychology Industrial and Organizational.

<http://www.graduatecatalog.ucf.edu/programs/program.aspx?id=1272&program=Industrial%20and%20Organizational%20Psychology%20MS>

La maestría en psicología de las organizaciones se centra en la aplicación de los principios psicológicos a las organizaciones y hace hincapié en las principales áreas de selección y formación de los empleados, las teorías del comportamiento de la organización, incluyendo los modelos de la motivación, la satisfacción laboral y productividad aplicados; teoría de los test y de la construcción; tecnología de centros de evaluación; estadística y el diseño experimental y una variedad de temas de actualidad. Los graduados de psicología industrial y organizacional están involucrados en muchos temas de importancia crítica para la sociedad, incluyendo la equidad en la selección y el trato de los empleados, la creación de entornos de trabajo que maximicen la satisfacción y la productividad de los empleados, y el estudio de las influencias tecnológicas sobre el rendimiento humano.

PLAN DE ESTUDIOS

El programa de maestría en psicología industrial y organizacional es un programa de cuatro semestres para estudiantes de tiempo completo. Tanto las opciones de tesis y nonthesis se ofrecen en ambos y constan de un mínimo de 40 horas semestrales de trabajo.

El grado de Master se confiere cuando los estudiantes han cumplido con cualquiera de los requisitos de la tesis o la opción nonthesis. Los cursos pueden ser recursados para lograr una mejor calificación; sin embargo, la calificación insatisfactoria permanecerá en el expediente ya que no hay perdón de grado a nivel de postgrado. Con el fin de mantenerse en buena posición académica, los estudiantes deben mantener un promedio mínimo en todos los cursos tomados en su programa de estudios desde que entran hasta el posgrado.

Cursos requeridos-32 horas de crédito

Análisis y evaluación del desempeño (3 créditos)

Centros de evaluación y liderazgo (3 créditos)
Motivación trabajo y actitudes de empleo (3 créditos)
Capacitación y rendimiento del equipo (3 créditos)
Aspectos éticos, legales y profesionales en psicología industrial y organizacional
(3 créditos)
Metodología de la investigación (4 créditos)
Psychological testing (4 créditos)
Contratación, colocación y selección (3 créditos)
Métodos de investigación estudio y evaluación de programas en psicología
industrial y organizacional (3 créditos)
Psicología social avanzada (3 créditos)
Tesis opción-8 horas de crédito
Nonthesis opción-8 horas de crédito
Investigación-5 horas de crédito
Seminario en psicología industrial y organizacional (3 créditos)
Estudios dirigidos independientes (2 créditos)

ESCUELA DE NEGOCIOS HARVARD

Harvard Business School

Harvard, Estados Unidos.

Doctorado en Comportamiento Organizacional.

<http://www.hbs.edu>

<http://www.hbs.edu/doctoral/areas-of-study/organizational-behavior/Pages/default.aspx>

Pese a no ser esta una escuela de psicología, sino de administración de negocios, nuestro interés en citarla, se centra al interior de sus programas de administración, particularmente en lo referente al modelo de “juego de negocios” o laboratorio de negocios. Modelo que es útil para el entrenamiento simulado de casos en escenarios escolares en diversos niveles superiores de educación, o también en el ámbito de la capacitación. Pudiendo ser útil, para evaluaciones durante o al final de la formación escolar, o bien como un programa para el entrenamiento en la formación escolar, a nivel posgrado. Cabe mencionar que este modelo puede ser aplicado al interior de las organizaciones como una herramienta que le permite disminuir costos, capacitar sus recursos humanos en todos los niveles (desde luego a sus mandos medios y superiores), planificar sus recursos y resolver o mejorar sus procesos, entre otros beneficios. De ahí que aquí se cite, como una de las universidades que hemos considerado para su análisis, es decir, por las características de sus programas curriculares y que pueden ser útil incorporar este modelo, a la currícula de posgrado laboral-organizacional aquí propuesta.

Esta prestigiada universidad se localiza en Boston, Cambridge, fue fundada en 1908. La Escuela de Negocios de Harvard (*Harvard Business School* o HBS) es una de las principales escuelas de negocios del mundo. La escuela oficialmente se llamó Escuela de Graduados de Administración de Negocios George Baker. La escuela ofrece un programa a tiempo completo de maestría, MBA, un programa doctoral, DBA, y varios programas de educación de ejecutivos. Edita libros de negocios, herramientas gerenciales para internet, casos de estudio y la famosa revista de negocios Harvard Business Review. En la actualidad tiene 1800 estudiantes del MBA, 91 alumnos del Doctorado y un total de 234 profesores. El costo actual de un MBA es 101.660 dólares. La Escuela de Negocios Harvard es

una de las instituciones educativas con mayor prestigio del mundo y aparece de manera consistente en el listado de las mejores escuelas de negocios del país, siempre entre las cinco primeras y alternándose puestos con las mundialmente prestigiosas Stanford GSB, Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago <http://www.chicagobooth.edu/about>

y la Escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania

<http://www.wharton.upenn.edu/>

Actualmente se ubica en el primer lugar según *U.S. News* (compartiendo lugar con Stanford GSB), tercera según la lista de *Financial Times* (detrás de Wharton y de London Business School (ver <http://www.london.edu/>) segunda según la revista *Business Week* (detrás de Chicago Booth), y cuarta según la revista británica *The Economist* (ranking también liderado por Chicago Booth).

UNIVERSIDADES EN MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM

Licenciatura y Especialización en Psicología Laboral-Organizacional
México, D.F.

<http://www.psicologia.unam.mx/>

En el D. F. existen escuelas dedicadas a la psicología organizacional a nivel licenciatura y maestrías, de las cuales tomaremos como referencia a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el propósito de hacer un comparativo con los antecedentes de nuestra Facultad, con el objeto de crear una propuesta que sea aplicable a nivel posgrado, dado que en nuestra Facultad en la actualidad, no existe la Maestría, únicamente existe una Especialización en Psicología Organizacional.

Enseguida se describe la estructura y las asignaturas obligatorias en el plan de estudios 1971; nótese que en los semestres básicos, sólo se contaba en el sexto con una materia de inducción, Psicología del Trabajo; a partir de 7º semestre se podía cursar el área de interés o combinarla con otras, dado que todas las asignaturas eran optativas. Por su parte, en la Figura 2 y Figura # 3 se ilustra la estructura y la lógica de organización del plan de estudios 2008, en el cual, a partir de 5º semestre el alumno puede optar por cursos de Psicología Laboral-Organizacional y así lo decide, entrar a partir del 8º a una especialización en este campo.

PLAN DE ESTUDIOS 1971
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM.

PRIMER SEMESTRE

- 0046 08 Bases Biológicas de la Conducta
- 0361 06 Introducción a la Psicología Científica
- 0452 06 Lógica Simbólica y Semántica
- 0496 08 Matemáticas I
- 0821 06 Teorías y Sistemas en Psicología

SEGUNDO SEMESTRE

- 0004 06 Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso
- 0226 06 Filosofía de la Ciencia
- 0497 08 Matemáticas II
- 0501 08 Motivación y Emoción
- 0766 08 Sensopercepción

TERCER SEMESTRE

- 0006 08 Aprendizaje y Memoria
- 0185 08 Estadística Descriptiva
- 0541 08 Neurofisiología
- 0647 08 Psicopatología
- 0815 08 Teorías de la Personalidad

CUARTO SEMESTRE

- 0156 08 Desarrollo Psicológico I
- 0186 08 Estadística Inferencial
- 0631 08 Pensamiento y Lenguaje
- 0639 08 Psicología Fisiológica
- 0814 06 Teoría de la Medida

QUINTO SEMESTRE

- 0139 08 Desarrollo Psicológico II
- 0635 06 Psicología Clínica
- 0636 06 Psicología Diferencial
- 0638 08 Psicología Experimental
- 0646 08 Psicometría 3

SEXTO SEMESTRE

0003 08 Análisis Experimental de la Conducta
0187 08 Evaluación de la Personalidad
0637 06 Psicología Educacional
0640 06 Psicología del Trabajo
0641 06 Psicología Social

SEPTIMO SEMESTRE Optativas

OCTAVO SEMESTRE Optativas

NOVENO SEMESTRE Optativas

OBLIGATORIAS DE ELECCION

0367 00 Idioma: Inglés (Requisito)
0368 00 Idioma: Francés (Requisito)

ASIGNATURAS OPTATIVAS

AREA: PSICOLOGIA DEL TRABAJO

0001 06 Administración de Personal I
0007 04 Administración de Empresas I
0008 04 Administración de Empresas II
0009 04 Análisis y Evaluación de Puestos I
0010 04 Análisis y Evaluación de Puestos II
0011 06 Administración de Personal II
0092 08 Capacitación y Adiestramiento de Personal
0162 08 Desarrollo de Recursos Humanos I
0163 06 Desarrollo de Recursos Humanos II
0164 08 Desarrollo de Recursos Humanos III
0181 06 El Estudio del Trabajo I
0183 08 Elaboración de Pruebas Industriales
0188 06 El Estudio del Trabajo II
0206 08 Ergonomía
0498 08 Mercadotecnia Psicológica: Análisis Experimental de la Conducta del Consumidor
0633 06 Programación de Ambientes Laborales
0720 08 Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
0768 06 Sociología Industrial I
0771 06 Sociología Industrial II
0812 08 Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
0817 06 Teoría de la Organización

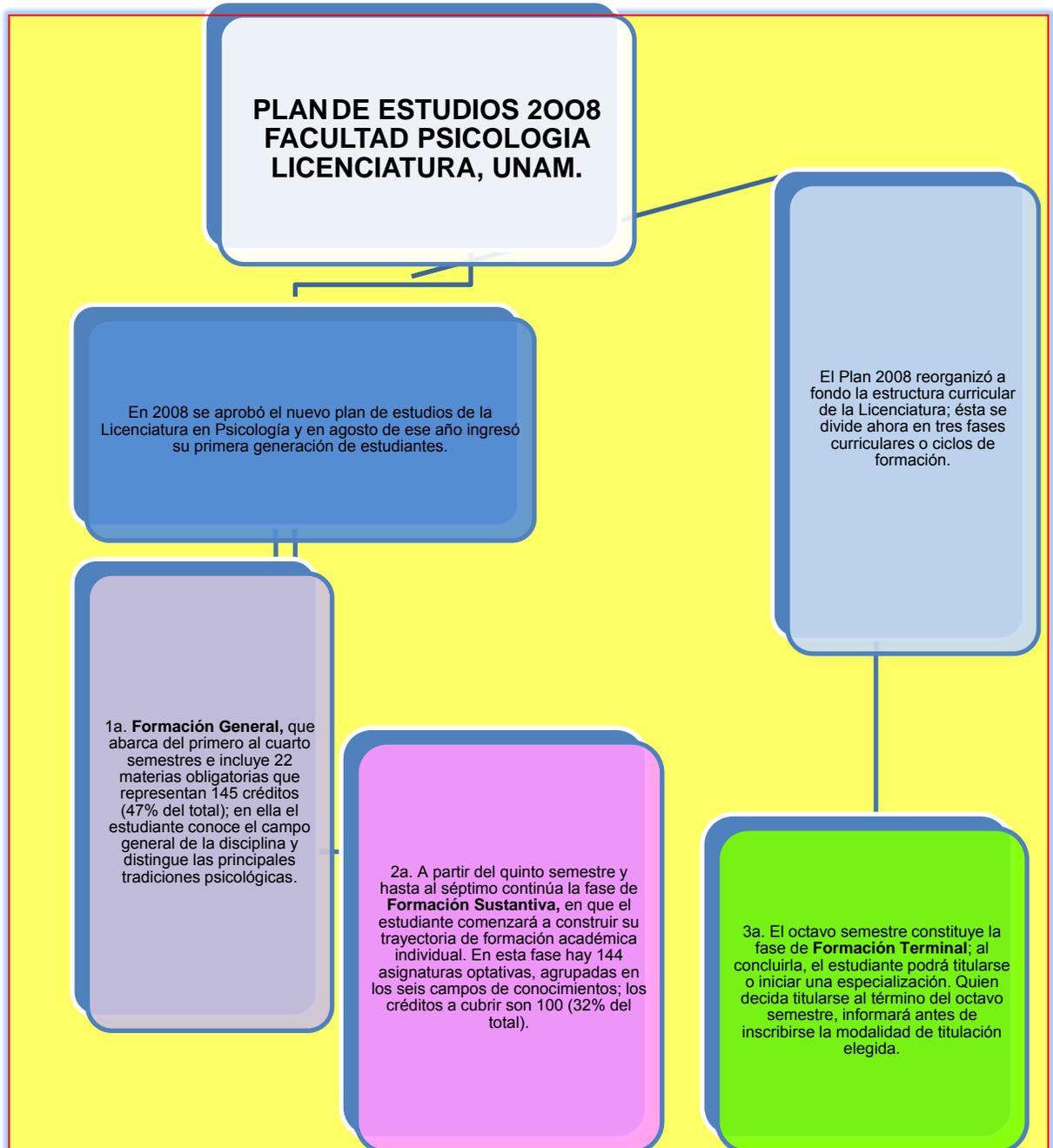


Figura 2. FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM, PLAN 2008

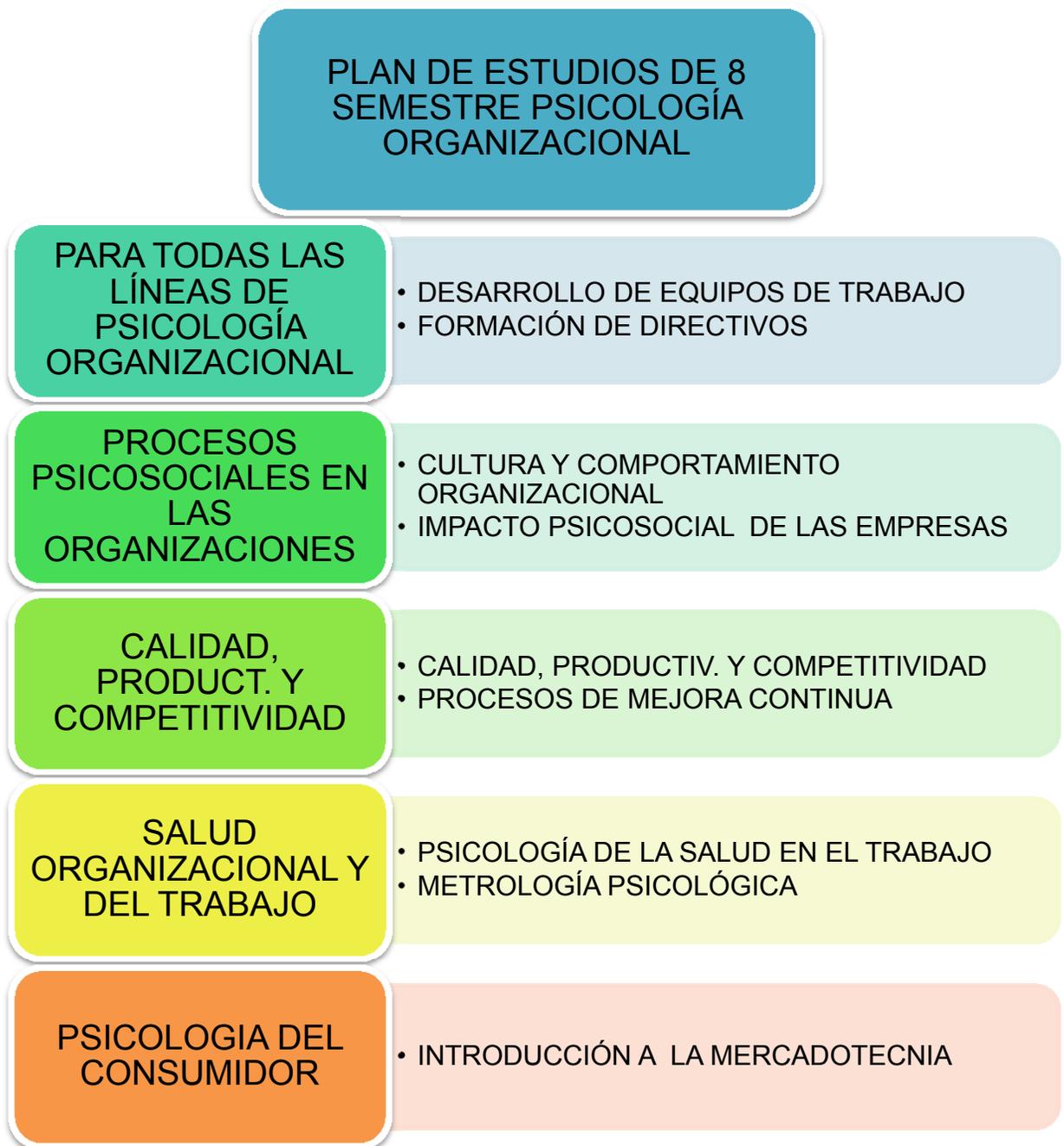


FIGURA 3. PLAN 8 SEMESTRE DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

POSGRADO

Psicología Organizacional Especialización: Salud Organizacional y del Trabajo

En el contexto de desarrollo profesional que conforma la Especialización de Salud Organizacional y del Trabajo, se conceptualiza la intervención profesional en cualquier tipo de organización dirigida a identificar y valorar factores de riesgo; diagnosticar y desarrollar tratamientos sobre trastornos laborales de índole psicológica en su manifestación y origen, así como elaborar programas de prevención; diagnosticar e intervenir en la salud organizacional así como realizar evaluaciones de las mismas.

El plan de estudios propuesto para la Especialización en Salud Organizacional y del Trabajo se cursa en tres semestres y tiene un valor total de 96 créditos.

Las siguientes asignaturas se tomarán como referencia a otras universidades.

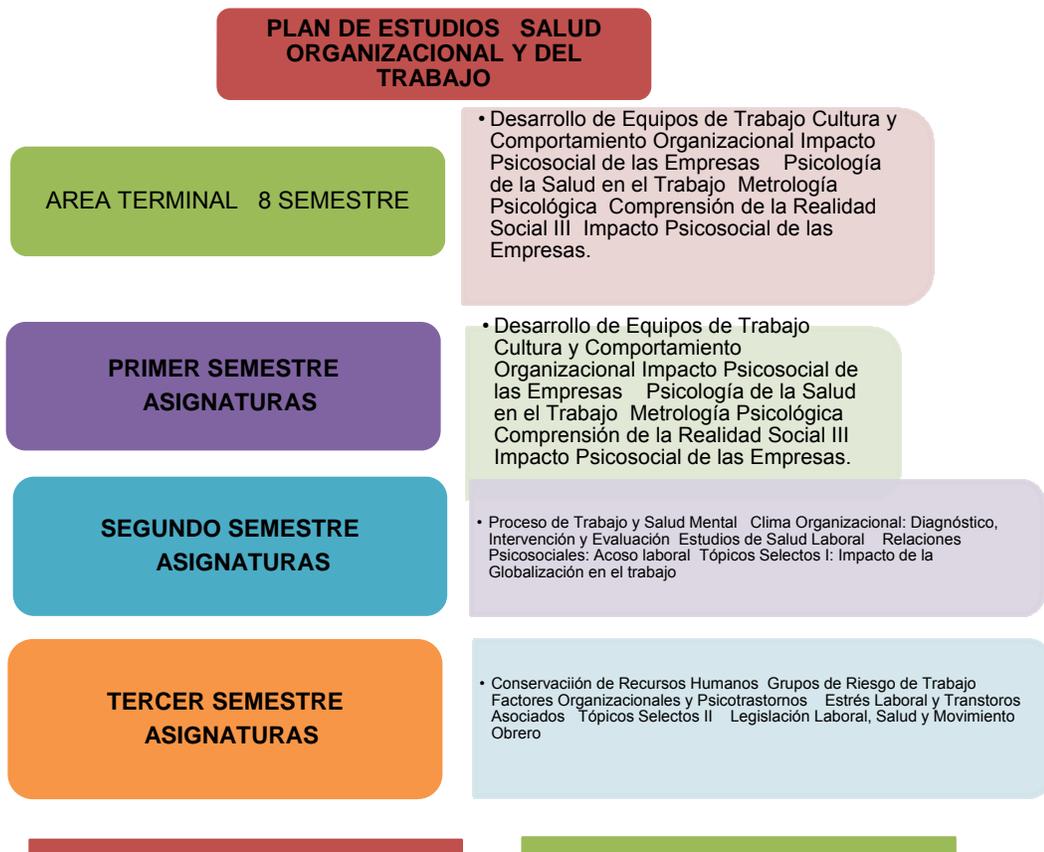


FIGURA 4. PLAN DE ESTUDIOS ESPECIALIZACIÓN EN SALUD ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO.

Para hacer el estudio comparativo, vamos a tomar como base la especialización que se imparte en la Facultad de Psicología de la UNAM, denominada: “Salud Organizacional y del Trabajo”. FIG. 4.

PROGRAMA DE POSGRADO EN PSICOLOGIA DE LA UNAM

El objetivo del programa de posgrado en psicología es la formación de investigadores, docentes y profesionales con altos niveles de calidad y excelencia, con base en un sistema centrado en la participación activa de estudiantes y tutores en la solución de problemas conceptuales y metodológicos de investigación o de aquellos de carácter profesional, en el ámbito en que éstos adquieren su significado: el laboratorio o grupo de investigación para el caso del doctorado en psicología y la práctica supervisada en escenarios en donde la profesión se ejerce, organizada en programas de residencia, para el caso de la maestría en psicología profesional.

DOCTORADO EN PSICOLOGIA.

Su objetivo más importante es formar doctores en psicología con un amplio conocimiento de las bases conceptuales y metodológicas de la disciplina, capaces de realizar investigación original, de frontera y de alta calidad en el área, y de participar en la docencia del más alto nivel; fomentar la autocrítica constructiva y promover el desarrollo de habilidades de investigación innovadora incluyendo los principios éticos; capacitar al estudiante para ocupar posiciones de investigación, de enseñanza y de colaboración multidisciplinaria tanto en instituciones públicas como privadas.

MAESTRIA EN PSICOLOGIA PROFESIONAL

características esenciales del plan de estudios son: la incorporación del estudiante en actividades de investigación centradas en la realización de un proyecto original de alta calidad científica que conduzca al desarrollo de la tesis de grado bajo la dirección de un tutor; un sistema académico flexible con énfasis formativo diseñado individualmente para cada estudiante; un sistema tutorial eficiente y continuo que supervise, oriente y enriquezca la formación multidisciplinaria del futuro doctor. El objetivo más importante de la maestría es desarrollar en los alumnos las competencias requeridas para el ejercicio profesional de la psicología de alta calidad en los campos de la salud, la educación y sociales-organizacionales-ambientales, a través de una formación teórico-práctica supervisada en escenarios; así como enseñarles las habilidades para llevar a cabo investigación aplicada sobre la problemática social en dichas áreas y, por último, fomentar una actitud ética de servicio acorde con las necesidades sociales .

Las características esenciales del plan de estudios son: los alumnos cursan las asignaturas de un tronco común teórico-metodológico que proporciona 42 créditos; se incorporan a un programa de residencia profesionalizante que proporciona 103 créditos; y la presentación de un examen de competencias profesionales para obtener el grado.

Figura 5

Asimismo, en la Figura 5 se recupera la estructura actual del posgrado en Psicología en la Facultad de Psicología de la UNAM; y en nuestro caso, es de particular interés lo concerniente a una Maestría Profesionalizante.

Además se consultara la Maestría en Psicología: Residencia en Gestión Organizacional, impartida en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, de la Universidad Nacional Autónoma de México. FEZ IZTACALA, UNAM. (FIGURA 6). Y a partir de esta, se compararán las materias de la presente especialidad con las de otras universidades, a efecto de poder integrar las materias que nos sirven para la construcción curricular de nuestra propuesta. También serán incluidos los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios elaborados por los autores de esta tesis y aplicados a los académicos del área de Psicología Organizacional.

(ver Anexo no. 4).

FIGURA 6. MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA: RESIDENCIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL. FACULTA DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA.

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA: RESIDENCIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL FES, IZTACALA					
SEMESTRE	NOMBRE	MODALIDAD DIDÁCTICA	CARÁCTER	HORAS: SEMANA SEMESTRE	CRÉDITOS
1er SEMESTRE	Métodos de Investigación Aplicada I *	Seminarios	Obligatorio	3/ 48	6
	Medición y Evaluación I *	Seminarios	Obligatorio	3/ 48	6
	Teorías y Modelos de Intervención I *	Seminarios	Obligatorio	3/ 48	6
	Tópicos selectos de Administración I	Práctica Supervisada	Obligatorio	3/144	6
	Aplicación de las TICs en la gestión Organizacional I	Práctica Supervisada	Obligatorio	3/144	6
	Práctica Supervisada en escenarios	Práctica Supervisada	Obligatorio		6
Total:					36
2er SEMESTRE	Métodos de Investigación Aplicada II *	Seminarios	Obligatorio	3/ 48	6
	Medición y Evaluación II *	Seminarios	Obligatorio	3/ 48	6
	Teorías y Modelos de Intervención II *	Seminarios	Obligatorio	3/ 48	6
	Tópicos selectos de Administración II.	Práctica Supervisada	Obligatorio	3/144	6
	Aplicación de las TICs en la gestión Organizacional II	Práctica Supervisada	Obligatorio	3/144	6
	Práctica Supervisada en escenarios	Práctica Supervisada	Obligatorio		6
Total:					36
3erSEMESTRE	Teorías y Modelos de Intervención III *	Seminarios	Obligatorio	333/72	6
	Práctica Supervisada en escenarios	Práctica Supervisada	Obligatorio	6/144	30
Total:					36
4toSEMESTRE	Práctica Supervisada en escenarios	Práctica Supervisada	Obligatorio		37
Total:					37

TECNOLÓGICO DE MONTERREY CD. DE MÉXICO.

Licenciatura en Psicología Organizacional

Carreras Profesionales /Negocios y Administración

<http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/itesm/tecnologico+de+monterrey/carreras+profesionales/areas+de+estudio/negocios+y+administracion/licenciado+en+psicologia+organizacional/monterrey+lpo>

La inclusión del Tecnológico de Monterrey en este apartado es considerado, en atención a que cuenta con algunas características propias de un modelo tecnológico curricular de Psicología organizacional. Indistintamente de que provenga de un centro escolar de carácter tecnológico a nivel de licenciatura.

Tiene como objetivo formar profesionales con una sólida formación en ciencias del comportamiento humano. Se especializa en el desarrollo organizacional a través de las personas, cuenta con una visión de negocios que le permite relacionar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas.



Fig. # 6

PLAN DE ESTUDIOS LICENCIADO EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL TEC DE MONTERREY CD. MEXICO
REMEDIALES
Inglés remedial I Inglés remedial II Inglés remedial III Inglés remedial IV Inglés remedial V Fundamentos de la escritura Introducción a las Matemáticas Introducción a la computación
PRIMER SEMESTRE
Administración e innovación en modelos de negocios (Curso con proyecto)
Desarrollo humano Psicología Introducción a la carrera de LPO Lengua extranjera Análisis y expresión verbal Tecnologías de información para los negocios
SEGUNDO SEMESTRE
Aprendizaje organizacional y administración del conocimiento Desarrollo de la personalidad Psicología y liderazgo en ambientes multiculturales Marco legal de los negocios Ética, persona y sociedad Matemáticas I
TERCER SEMESTRE
Análisis conductual y aprendizaje cognitivo(Curso con proyecto) Psicopatología Métodos cualitativos de investigación Matemáticas financieras Mercadotecnia y creatividad (Curso con proyecto)
Perspectiva internacional
CUARTO SEMESTRE
Psicometría I Métodos estadísticos para la toma de decisiones Métodos cuantitativos para la investigación social (Curso con proyecto)
Expresión verbal en el ámbito profesional Humanidades y bellas artes Empresa, cultura y negocios en el mundo (Curso con proyecto)
QUINTO SEMESTRE
Dinámica de grupos (Curso con proyecto)
Diseño de escalas Psicometría II Taller de la entrevista Pronósticos para la toma de decisiones Contabilidad y administración de costos
SEXTO SEMESTRE
Innovación, mercados y desarrollo tecnológico Derecho laboral Emprendimiento (Curso con proyecto) Finanzas personales y empresariales (Curso con proyecto) Técnicas de negociación y comercialización internacional Atracción y retención del capital humano
SÉPTIMO SEMESTRE
Sistemas de información estratégica
Administración corporativa del aprendizaje Ciudadanía (Curso con proyecto) Evaluación del desempeño
Tópicos I Tópicos II
OCTAVO SEMESTRE
Gestión del capital humano por competencias
Seguridad industrial y relaciones laborales Administración estratégica de la compensación Desarrollo organizacional I Tópicos III Tópicos IV
NOVENO SEMESTRE
Planeación, innovación y sustentabilidad estratégica (Curso con proyecto) Introducción a la vida profesional Ética aplicada Desarrollo organizacional II (Curso con proyecto)
Seminario estratégico de recursos humanos Tópicos V Tópicos VI

UNIVERSIDAD TELETÓN
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

<http://teleton.org/conocenos/universidad-teleton/licenciaturas-y-posgrados/licenciatura-en-psicologia-organizacional>

Esta carrera tiene como objetivo formar profesionales con las competencias y habilidades requeridas para el mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la gestión de una empresa, su imagen institucional y el rendimiento de su capital humano. El profesional de esta carrera podrá realizar diferentes procesos tales como reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de puestos, incentivos, condiciones de trabajo y coaching, tomando en cuenta la cultura, los valores y las actitudes laborales. Además integra distintos enfoques, técnicas cuantitativas y cualitativas, así como las herramientas con gran demanda en el mercado laboral que permitirán:

- Dominar la administración de recursos humanos.
- Ser consultor en las áreas de liderazgo de una empresa.
- Construir equipos efectivos de trabajo.
- Manejar con amplio dominio el campo organizacional.
- Solucionar problemas de dinámica organizacional.

PLAN DE ESTUDIOS UNIVERSIDAD TELETON
PRIMER CUATRIMESTRE
bases filosóficas de la ciencia
bases biológicas del comportamiento
teorías y sistemas de la psicología
teorías de la motivación y la emoción
persona
SEGUNDO CUATRIMESTRE
Estadística para las ciencias sociales
Teorías del pensamiento y el lenguaje
Fundamentos de investigación
Teorías del aprendizaje y la memoria
TERCER CUATRIMESTRE
Ética del psicólogo
Desarrollo en la niñez y adolescencia
Teorías de la personalidad
Desarrollo en la adultez y senectud
Ética
CUARTO CUATRIMESTRE
Pruebas Psicológicas
Psicología Clínica
Entrevista Psicológica
Psicología Educativa
QUINTO CUATRIMESTRE
Evaluación Psicológica en las organizaciones
Psicología Social
Intervención psicológica en las organizaciones
Psicología Organizacional
Comunidad
SEXTO CUATRIMESTRE
Al elegir el área de especialización en recursos humanos durante el sexto cuatrimestre, cursan cuatro materias base:
Organización y administración del capital humano
Comunicación organizacional
Competencias del desarrollo humano
Desarrollo organizacional
SEPTIMO CUATRIMESTRE
Al Elegir El Área De Especialización En Recursos Humanos Durante El Sexto Cuatrimestre, Cursaras Cuatro Materias Base:
Organización Y Administración Del Capital Humano
Comunicación Organizacional
Competencias Del Desarrollo Humano
Desarrollo Organizacional

PLAN DE ESTUDIOS
UNIVERSIDAD TELETON
OCTAVO CUATRIMESTRE
Área: Coaching Ejecutivo
Coaching Grupal
Inteligencia Emocional
Expresión Corporal
Taller De Coaching Ejecutivo
Área: Mediación Y Gestión
Creatividad Y Pensamiento Lateral
Resolución De Conflictos Con Terceras Partes
Técnicas De Mediación Para La Solución De Conflictos
Taller De Mediación
NOVENO CUATRIMESTRE
Área: Organización Del Capital Humano
Planeación Estratégica De Recursos Humanos
Análisis Y Valuación De Puestos
Integración Del Capital Humano
Administración Del Cambio Organizacional
Área: Capacitación Y Desarrollo
Formación De Instructores
Administración Del Cambio
Programas De Capacitación Y Desarrollo
Intervención Organizacional
DECIMO CUATRIMESTRE
Area: Capacitación del capital humano
Relaciones Laborales
Evaluación del desempeño y compensaciones
Planificación de recursos empresariales
Administración estratégica del capital humano
Area: Capacitación y Desarrollo
Dinámica de grupos
Capacitación
Desarrollo personal y profesional
Competencias organizacionales

UNIVERSIDAD CETYS TIJUANA, BAJA CALIFORNIA
Ciencias Sociales y Humanidades.

Licenciatura en Psicología Organizacional

Maestría en Psicología [Http://Www.Cetys.Mx/?Page=49&Pp=49](http://Www.Cetys.Mx/?Page=49&Pp=49)

[Http://Www.Posgrado.Cetys.Mx/](http://Www.Posgrado.Cetys.Mx/)

Tiene como objetivo formar profesionistas que se dedican a estudiar y a diseñar intervenciones psicológicas en problemas presentes en el ámbito laboral. Se especializa en dos ámbitos principales: a) el desarrollo de las organizaciones, mediante el diagnóstico, la planeación, la sistematización y la coordinación de actividades propias de las áreas dedicadas a la promoción del capital humano en las empresas y b) los procesos de comportamiento organizacional.

Esta carrera proporciona espacios para que el estudiante obtenga competencias en el desarrollo de habilidades para la solución de problemas fundamentales de las organizaciones (Ver Plan de Estudios)

PLAN DE ESTUDIOS LICENCIADO EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL UNIVERSIDAD CETYS TIJUANA BAJA CALIFORNIA

<i>Desarrollo y Cambio Organizacional</i>

<i>Evaluación del Desempeño</i>

<i>Consultoría Organizacional</i>

<i>Conducta Organizacional: Teoría y Diseño</i>

<i>Administración de Recursos Humano</i>
--

<i>Administración en un contexto Transcultural</i>
--

<i>Alta Dirección</i>

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO

Maestría en Psicología Organizacional

Distrito Federal

http://Www.Universidadcc.Com/?Page_Id=116

El principal objetivo de esta carrera es que al concluir, el egresado tendrá los conocimientos suficientes sobre la psicología organizacional para que pueda ser capaz de transformar e innovar en el área en que se desempeña y que le permita tener el adecuado manejo de los recursos humanos y materiales dentro de las organizaciones en un marco de responsabilidad social y en un ambiente de negocios dinámico para incrementar la productividad de la empresa.

El perfil que el egresado será capaz de alcanzar, es aplicar en sus funciones de psicólogo organizacional de manera práctica y efectiva, las habilidades de juicio crítico y la capacidad de investigación, desarrollados durante su formación, para el ejercicio de su profesión. Los conocimientos, habilidades y actitudes con las que contará el egresado le permitirán desempeñarse como un maestro en psicología organizacional y capital humano ampliamente competitivo en nuestro país y desarrollarse con un alto nivel de calidad en su ámbito profesional.

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO
PLAN DE ESTUDIOS
MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Plan De Estudios

Primer Cuatrimestre

<i>Entorno Empresarial Mexicano</i>

<i>Seis Pasos De La Administración Exitosa</i>
--

<i>Teorías De La Personalidad</i>

Segundo Cuatrimestre

<i>Capital Humano Dentro De La Organización</i>

<i>Calidad Y Filosofía Para La Solución De Problemas Organizacionales</i>

<i>Desarrollo Organizacional</i>

Tercer Cuatrimestre

<i>Pruebas Psi cométricas Aplicadas A La Organización</i>

<i>Atracción, Selección E Integración Del Talento Humano</i>
--

<i>Capacitación, Adiestramiento Y Desarrollo Del Capital Humano</i>

Cuarto Cuatrimestre

<i>Intervenciones En Desarrollo Organizacional</i>
--

<i>Administración De La Compensación</i>
--

<i>Metodología De La Investigación</i>
--

Quinto Cuatrimestre
<i>Relaciones Jurídico, Laborales Y Sindicales</i>
<i>Nuevas Estrategias En Psicología Organizacional</i>
<i>Seminario De Investigación</i>

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD
Guadalajara
Maestría En Psicología, Orientación En Psicología Organizacional
[Http://Www.Cucs.Udg.Mx/Posgrado/Index.Php?Id=130](http://www.cucs.udg.mx/posgrado/index.php?id=130)

Su principal objetivo es proporcionar los conocimientos teórico-prácticos necesarios que permitan la formación de profesionales competitivos, con capacidad en la resolución de problemáticas con el factor humano en las organizaciones, con fundamento en la investigación científica o tecnológica.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA PLAN DE ESTUDIOS CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD
Primer Semestre
<i>Epistemología</i>
<i>Metodología Cualitativa De La Investigación</i>
<i>Metodología</i>
<i>Cuantitativa De La Investigación</i>
<i>Seminario De Problematización</i>
<i>Estadísticas</i>
Segundo Semestre
<i>Teoría En Psicología De Las Organizaciones I.</i>
<i>Diagnóstico Y Estrategias De Intervención Organizacional.</i>
<i>Seminario De Investigación I.</i>
<i>Temas Selectos I.</i>
<i>Optativa 1.</i>
Tercer Semestre

<i>Teoría En Psicología De Las Organizaciones II.</i>
<i>Seminario De Investigación II.</i>
<i>Temas Selectos II.</i>
<i>Optativa 2.</i>
Cuarto Semestre
<i>Estancia Organizacional.</i>
<i>Seminario De Investigación III.</i>
<i>Temas Selectos III.</i>
<i>Optativa 3.</i>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Maestría En Psicología Del Trabajo

Querétaro, Qro.

<http://www.uaq.mx/>

http://www.uaq.mx/search.php?cx=012165862696094115721%3A_qa9elle6ac&cof=FORID%3A9&ie=ISO-8859-1&q=MAESTRIA+EN+PSICOLOGIA+ORGANIZACIONAL&sa=

[1&q=MAESTRIA+EN+PSICOLOGIA+ORGANIZACIONAL&sa=](http://www.uaq.mx/Psicologia/Programas_Post_Maestria_Del_Trabajo.Html)

[Http://Www.Uaq.Mx/Psicologia/Programas Post Maestria Del Trabajo.Html](http://www.uaq.mx/Psicologia/Programas_Post_Maestria_Del_Trabajo.Html)

La Universidad de Querétaro tiene como objetivo formar profesionistas de alto nivel con la capacidad de resolver la problemática Psicolaboral en las organizaciones, así como la formación de docentes e investigadores que desarrollen y consoliden líneas de investigación novedosas que contribuyan al desarrollo del hombre en el trabajo desde su perspectiva psicológica.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO PLAN DE ESTUDIOS MAESTRIA EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO
<i>Condiciones y exigencias del trabajo</i>
<i>Enseñanza-aprendizaje en adultos</i>
<i>Modelo tradicional de la capacitación</i>
<i>Modelos sobre la salud y la enfermedad</i>
Segundo Semestre
<i>Diseño de proyectos de investigación</i>
<i>Proceso de trabajo, condiciones laborales y daños a la salud</i>
<i>Modelos alternativos en capacitación</i>
<i>Trabajo y psicofisiología</i>
Tercer Semestre
<i>Taller de investigación y tesis I</i>
<i>Subjetividad en el trabajo</i>
<i>Mente y psiquismo</i>
<i>Ciencia, epistemología e investigación</i>
Cuarto Semestre
<i>Taller de investigación y tesis II</i>
<i>Subjetividad en el trabajo II</i>
<i>Estadística</i>

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS, PUEBLA

Cholula, Pue.

Maestría en Psicología Organizacional y Especialidad en Psicología del Trabajo

[Http://www.udlap.mx/ofertaacademica/Planestudios/MOR.aspx?Cvecarrera=MO&R&Ed=1](http://www.udlap.mx/ofertaacademica/Planestudios/MOR.aspx?Cvecarrera=MO&R&Ed=1)

La Universidad de las Américas de Puebla ofrece la Maestría en Psicología Organizacional que proporciona herramientas para evaluar e intervenir en los procesos humanos de las organizaciones, desarrollando habilidades para ofrecer consultoría y asesoramiento psicológico, así como facilitar el desarrollo de talentos y aptitudes en el personal.

La UDLAP otorga dos grados al finalizar el plan de estudios: la maestría en psicología organizacional y la especialidad en psicología del trabajo.

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS. PLAN DE ESTUDIOS MAESTRIA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.
Especialidad En Psicología Del Trabajo. Nivel De Formación Profesional (Unidades Modulares)
Promoción De Competencias Laborales
Productividad Y Creatividad
Proceso De Cambio En Las Organizaciones
Diagnóstico Organizacional
Asesoramiento Psicológico En Las Organizaciones
Temas Selectos
Condiciones Laborales Y Factores Psicológicos
Psicología Del Liderazgo Y Toma De Decisiones
Responsabilidad Profesional
Maestría En Psicología Organizacional (Unidades Modulares)
Evaluación Psicológica
Conducción De Grupos
Recolección Y Procesamiento De Datos
Proyecto Integrador
Percepción Social Y Actitudes
Entrevista Psicológica En Las Organizaciones

Para obtener el título de maestría es necesario cubrir el total de las unidades, esto quiere decir que se debe de estudiar la especialidad de psicología del trabajo junto con la maestría, para así poder obtener el título.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO.

Distrito Federal

Maestría En Psicología

<http://www.Uvmnet.Edu/>

El principal objetivo de la Maestría es la formación académica y científica que garantiza la adquisición y desarrollo de las competencias necesarias para brindar atención psicológica profesional al ser humano en lo individual y lo grupal, aplicando los conocimientos derivados de la psicología en sus campos clínico y organizacional. Busca promover un sólido crecimiento personal y profesional basado en valores universales que aseguren intervenciones integrales, para mejorar la salud de individuos y grupos sociales dentro y fuera de las organizaciones.

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO.
PLAN DE ESTUDIOS.**

Área De Concentración (Organizacional)

Asignaturas

- *Capacitación Y Desarrollo Del Factor Humano*
- *Condiciones De Trabajo Y Salud*
- *Métodos Y Técnicas De Diagnóstico Organizacional*
- *Desarrollo Humano Y Organizacional*
- *Psicología Organizacional*
- *Procesos De Administración, Innovación
Y Cambio En Las Organizaciones*
- *Estudio Del Factor Humano En La Organización*
- *Metodología Cualitativa En Ambientes Organizacionales*
- *Intervención Psicológica En Ambientes Organizacionales*

Cabe mencionar que se investigaron universidades con programas a nivel maestría, pero en algunos casos también se revisó la licenciatura, debido a que su contenido curricular es altamente especializado y se puede tomar como referencia para la propuesta en Psicología Organizacional.

En el Anexo 1 se incluye un listado en el cual se enumeran las universidades en donde sí se imparte la carrera de Psicología Organizacional en la República Mexicana, en el cual damos el nombre de las universidades y su dirección electrónica.

AMÉRICA DEL SUR

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

Perú. Maestría En Comportamiento Organizacional Con Mención En Psicología Empresarial Y Desarrollo De Recursos Humanos. Facultad De Psicología
[Http://Www.Upch.Edu.Pe/Epgvac/Maestria/19/Maestria-En-Comportamiento-Organizacional-Con-Mencion-En:-Psicologia-Empresarial-Desarrollo-De-Recursos-Humanos-](http://www.upch.edu.pe/epgvac/maestria/19/maestria-en-comportamiento-organizacional-con-mencion-en-psicologia-empresarial-desarrollo-de-recursos-humanos)

La Facultad de Psicología de la universidad peruana Cayetano Heredia, elaboró un modelo educativo, estructurado por módulos de competencias, y cuyo objetivo final es contribuir al desarrollo del país, presentando el proyecto de maestría en comportamiento organizacional.

La organización modular por competencias permite la estructuración anual de un conjunto de asignaturas vinculadas íntimamente entre sí que hacen posible en los dos semestres académicos formar en las competencias de comunicación, contenidos y métodos de investigación, evaluación e intervención psicológicas. El primer año las competencias se organizan alrededor de los aspectos generales del comportamiento organizacional. Durante el segundo año el estudiante podrá orientarse a una de dos posibles direcciones: Psicología Empresarial y Desarrollo de Recursos Humanos.

El programa de maestría en comportamiento organizacional se propone desarrollar competencias en profesionales de la psicología, administración, economía, ingeniería y ciencias sociales para que actúen como agentes de cambio, promuevan la elevación de los niveles de productividad, satisfacción y creatividad en los trabajadores de las organizaciones, para que contribuyan a instaurar una cultura de calidad total en las mismas. El campo de acción es muy amplio y comprende: empresas, administración pública, hospitales, escuelas sindicato, asociaciones voluntarias y profesionales, fuerzas armadas, entre otras.

El perfil de egreso es el siguiente:

El egresado labora satisfactoriamente proyectos de servicio y de investigación y sus informes pertinentes, así como monografías, artículos científicos y de

divulgación y otros textos en área de su especialidad.

Comunica los saberes declarativos actualizados de su especialidad a audiencias profesionales y no profesionales a través de recursos informacionales y metodológicos específicos.

Conceptualiza teorías, leyes y principios psicológicos para explicar y comprender la actividad mental y el comportamiento del ser humano en el contexto organizacional, orientándolos hacia una intervención optimizadora.

Elabora y ejecuta procedimientos de intervención profesional, eficaces para diversas situaciones de sujetos de diversos niveles etáreos³⁰ y procedencias socioculturales con problemas en el área.

Investiga las relaciones entre la actividad mental, el comportamiento humano y el proceso organizacional; con el fin de generar nuevos conocimientos y ampliar la esfera profesional de solución de problemas.

Comunica los saberes declarativos de la especialidad a audiencias profesionales y no profesionales a través de recursos metodológicos específicos.

Conceptualiza teorías, leyes y principios psicológicos para explicar la relación entre la actuación y el comportamiento del ser humano en contextos educativos, orientándolos a su comprensión, explicación y posterior intervención.

Investiga las relaciones entre el comportamiento humano y el proceso educativo con el fin de generar nuevos conocimientos y ampliar la esfera de solución de problemas.

Capacita profesionales en el área de comportamiento organizacional con el fin de contribuir a elevar la productividad, la satisfacción y la creatividad de los trabajadores de las diversas organizaciones que integran la sociedad peruana.

³⁰ Etáreos : dicho de varias personas que tienen la misma edad. Perteneciente o relativo a la edad de una persona.

**UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
PLAN DE ESTUDIOS
MAESTRÍA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN
EN PSICOLOGÍA EMPRESARIAL Y DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS**

Modulo I matriz

Nivel I Competencias

Comunicacional

Inglés Psicológico Avanzado

Comunicación Y Enseñanza Superior

Contenido

Teoría De La Organización.

Psicología Organizacional

Métodos

Métodos De Investigación En Psicología Organizacional

Métodos Cuantitativos: Análisis De Varianza

II Teoría

Psicología Industrial

Contenido

Métodos Cuantitativos: Análisis Multivariado

Paquetes Estadísticos En Psicología

Análisis De Experimentos

Métodos

Psicología De La Motivación Para El Trabajo

Desarrollo Organizacional

MÓDULO II MENCIÓN: PSICOLOGIA EMPRESARIAL

III Contenido

Seminario De Investigación En Psicología Empresarial

Procesos De Toma De Decisiones

Preparación De Tesis

Métodos

Comunicación Organizacional

Creatividad Organizacional

Desarrollo De Grupos De Trabajo

IV Métodos

1. Evaluación Del Clima Y La Cultura Organizacionales

2. Preparación De Tesis

Intervenciones

3. Liderazgo

4. Resolución De Conflictos

5. Cambio De Actitudes Y Modificación De Conducta En Organizaciones

PSICOLOGÍA EMPRESARIAL = Total General Créditos 71

MÓDULO III MENCIÓN: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Nivel Competencias

III Métodos

Planeamiento De Recursos Humanos

<i>Capacitación Y Desarrollo De Personal</i>
<i>Preparación De Tesis</i>
<i>Evaluación</i>
<i>Gestión De Puestos</i>
<i>Reclutamiento Y Selección De Personal</i>
<i>Evaluación Del Rendimiento</i>
<i>IV Contenidos</i>
<i>Seminario De Investigación En Desarrollo De Recursos Humanos.</i>
<i>Métodos</i>
<i>Preparación De Tesis</i>
<i>Intervención</i>
<i>Administración Salarial</i>
<i>Derecho Laboral</i>
<i>Salud Ocupacional Y Seguridad.</i>
<i>Diseño Y Análisis De Sistemas Hombre-Máquina</i>

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

San José, Costa Rica.

Maestría en Psicología Industrial y Organizacional

[Http://Mba.Americaeconomia.Com/Programas/Maestrias/Maestria-En-Psicologia-Industrial-Y-Organizacional](http://Mba.Americaeconomia.Com/Programas/Maestrias/Maestria-En-Psicologia-Industrial-Y-Organizacional)

La Maestría en Psicología Industrial y Organizacional, de la Universidad Latina de Costa Rica, ofrece una preparación innovadora y de alto nivel en la gestión del factor humano, teniendo como propósito la preparación de profesionales especializados en el área de gestión del talento humano en las organizaciones. La maestría está dirigida a profesionales que deseen profundizar sus conocimientos en la materia.

La Maestría en Psicología Industrial y Organizacional tiene como propósito la preparación de profesionales especializados en el área de gestión del talento humano en las organizaciones. Los graduados están calificados para el ejercicio profesional en gerencia, consultoría, en intervenciones en negocios privados, en organizaciones públicas, en ONGs y en el campo académico. El estudiante desarrolla una perspectiva conceptual estratégica integrada de las interrelaciones del componente individual y su impacto en la efectividad organizacional. Esto dentro de una perspectiva aplicada de la psicología en las condiciones organizacionales actuales de la globalización económica y la competitividad

empresarial.

Los cursos básicos de la carrera pretenden brindar al estudiante no solo una visión integral y holística de la psicología aplicada a las organizaciones, sino también un campo de experimentación constante para enriquecer el acervo de conocimientos que coadyuven al desarrollo pleno del individuo y de las organizaciones productivas. El planteamiento deductivo del programa permite acercar a los estudiantes hacia la familiarización comprensiva de la psicología empresarial, pasando por cursos específicos y concretos hasta llegar al proyecto final de graduación

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA PLAN DE ESTUDIOS FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.
NIVELATORIOS
<i>Fundamentos y Aplicaciones de La Psicología</i>
MATERIAS
<i>Teoría Organizacional</i>
<i>Estadística</i>
<i>Análisis Del Entorno Laboral</i>
<i>Planificación Organizacional, Estructura Y Diseño</i>
<i>Psicología del Comportamiento Organizacional</i>
<i>La Comunicación Organizacional</i>
<i>Liderazgo y Conducta Gerencial</i>
<i>El Trabajo y El Diseño De Las Tareas</i>
<i>Reclutamiento y Selección de Personal</i>
<i>Diseño, Desarrollo y Evaluación de Programas de Capacitación</i>
<i>Motivación, Compensación y Satisfacción de Los Recursos Humanos</i>
<i>Teoría y Procesos de Trabajo en Equipo</i>
<i>Psicología del Consumidor</i>
<i>Psicología Ambiental</i>
<i>Medición Psicológica</i>
<i>Asesoría y Consultorías Organizacionales</i>
<i>Presentación</i>

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

Venezuela
 Magister en Psicología (Maestría en Psicología)
<http://www.usb.ve/>

El egresado de la Maestría en Psicología será un profesional que posea las competencias para desarrollar una investigación rigurosa en el campo psicológico, en alguna de las áreas o líneas de investigación asociadas al programa, entre ellas, el área Laboral/organizacional.

Los objetivos del programa son: Brindar a profesionales universitarios una formación fundamentalmente metodológica y de profundización teórica en diversas áreas de la psicología que lo capaciten para realizar investigaciones rigurosas en el campo psicológico.

El plan de estudios contempla asignaturas básicas (obligatorias), especializadas (obligatorias y electivas) y metodológicas (obligatorias), vinculadas con las líneas de investigación, las cuales sirven de marco para la estructuración del plan de estudios según los intereses y necesidades de los estudiantes.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR	
Área Laboral Organizacional	
Estructura	Créditos
Asignaturas básicas	06
Asignaturas especializadas	14
Metodológicas	15
Trabajo de grado	12
Total unidades	47
Básicas:	
Introducción al pensamiento científico.	
Teorías psicológicas contemporáneas	
Área : LABORAL/ORGANIZACIONAL	
Teoría y modelos organizacionales.	
Comportamiento organizacional.	
Psicología aplicada al trabajo.	

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

Medellín, Colombia.

Especialidad en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

[Http://Www.Usbmed.Edu.Co/Programas_Academicos/Psicologia/Web/Posgrado/Especializacion_En_Psicologia_Organizacional.aspx](http://www.usbmed.edu.co/Programas_Academicos/Psicologia/Web/Posgrado/Especializacion_En_Psicologia_Organizacional.aspx)

La Universidad de San Buenaventura asume la psicología de las organizaciones y del trabajo como una disciplina de la psicología que se ocupa de estudiar la conducta de los individuos y de los grupos en un contexto organizacional, la cual está referida al ámbito del trabajo, la empresa y las relaciones laborales y de mercado. Cuando la conducta humana se manifiesta a nivel individual, interviene en la interacción individuo organización, es decir, tanto la adecuación-adaptación del individuo al puesto de trabajo como la mejora de las organizaciones y de éstas en su adaptación al entorno, así como los procesos y estructuras laborales que la determinan.

Esta área de conocimiento reconoce la interdependencia que se establece entre el individuo, las organizaciones de trabajo y la sociedad, así como el impacto que ejerce en las organizaciones y en los individuos los factores tales como: las políticas gubernamentales, las tendencias del consumo, los cambios en la composición de la mano de obra y la oferta laboral en el mercado de trabajo. La psicología de las organizaciones y del trabajo, facilita la solución de los problemas que surgen en la relación hombre trabajo, en cualquiera de los diferentes ramas o tipos de actividad, ya sean agrícola, industrial, servicios, organizaciones de salud y organizaciones académicas, de asistencia social, entre otras.

La especialidad tiene una duración de 3 cuatrimestres. Sus principales objetivos son:

Preparar al especialista en un nivel de experiencia en el campo organizacional que le permita una comprensión cabal de la problemática a nivel de las organizaciones y del trabajo.

Sensibilizar a los especialistas que laboran en instituciones en el quehacer psicológico o profesional a fin del campo organizacional y del trabajo.

Propiciar la práctica en el campo de la organización de los aspectos psicológicos que se relacionan con las diferentes actividades que realizan los

profesionales de la psicología y suscitar el interés investigativo e interdisciplinario de estos saberes.

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA PLAN DE ESTUDIOS Medellín, Colombia. Especialidad en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo		
<i>Primer Cuatrimestre</i>	<i>Segundo Cuatrimestre</i>	<i>Tercer Cuatrimestre</i>
<i>Psicología de las organizaciones y del trabajo</i>	<i>Teorías contemporáneas y nuevas tendencias en psicología de las organizaciones y del trabajo</i>	<i>Responsabilidad social empresarial</i>
<i>Calidad de vida y salud mental organizacional i</i>	<i>Calidad de vida y salud mental organizacional ii</i>	<i>La organización: una mirada interdisciplinar</i>
<i>Comportamiento humano y organizacional i (enfoque grupal)</i>	<i>Especialización en psicología de las organizaciones y del trabajo</i>	<i>Comportamiento humano y organizacional III</i>
	<i>Gestión Y Desarrollo Del Talento Humano</i>	<i>Gestión De Proyectos</i>
<i>Seminario de trabajo de grado i (optativo aplicado o investigativo)</i>	<i>Seminario de trabajo de grado i (optativo aplicado o investigativo)</i>	<i>Seminario de trabajo de grado I (optativo aplicado o investigativo)</i>
<i>Optativas</i>	<i>Optativas</i>	<i>Optativas</i>

UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES.

Chile

Magíster En Desarrollo Organizacional Y Gestión Estratégica De Personas

[Http://Postgrados.Udp.Cl/Magisteres.Cfm?Id=1677](http://Postgrados.Udp.Cl/Magisteres.Cfm?Id=1677)

El programa de esta universidad se ha constituido en un referente obligado de académicos y profesionales orientados al desarrollo estratégico de las organizaciones y personas que las componen, siendo el primer programa de América Latina Recomendado por International Organization development association (IODA), una asociación de Estados Unidos, especialista en desarrollo organizacional.

El programa entrega conocimientos y herramientas necesarias para que los titulados puedan realizar consultorías en desarrollo organizacional, diagnosticar, elaborar, coordinar y realizar programas de cambio planificado. En forma conjunta, entrega conocimientos y herramientas para dirigir la gestión estratégica de personas al interior de dichas organizaciones.

A partir de 2010, el magíster articula el desarrollo organizacional con la gestión de personas, con contenidos y prácticas enfocadas a especializar a los participantes en el diseño e implementación de un conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para lograr sus objetivos.

Nuestra fina sintonía con lo que ocurre en los países de avanzada, nos permite ofrecer un programa reforzado y de alto nivel, que analiza casos reales, aplicándolos a la teoría.

Objetivos

Formar líderes y co-líderes que como consultores internos o externos, administren en forma efectiva la transición y el cambio organizacional. Ejecutivos que con su desarrollo personal, contribuyan a una mejor calidad de vida de las personas y las sociedades bajo, una perspectiva sistémica, holística y multidisciplinaria, y basados en valores humanistas que preconiza la disciplina del desarrollo organizacional

UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES. PLAN DE ESTUDIOS CHILE MAGÍSTER EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	
PRIMERA ETAPA	
Módulo 1	<i>Taller de Inducción</i>
Módulo 2	<i>Introducción al Desarrollo Organizacional</i>
Módulo 3	<i>Modelos Operantes en La Organización</i>
Módulo 4	<i>Dirección Estratégica</i>
Módulo 5	<i>Metodología Cuantitativa de Diagnóstico Organizacional: Diseño de Proyectos de Investigación</i>
Módulo 6	<i>Gestión Estratégica De Personas I</i>
Módulo 7	<i>Comportamiento Organizacional: Nivel de los procesos individuales</i>
Módulo 8	<i>Ámbitos de intervención del Desarrollo Organizacional</i>
SEGUNDA ETAPA	
Módulo 9	<i>Transformaciones y resistencia al cambio organizacional planificado</i>
Módulo 13	<i>Comunicación organizacional y marketing interno</i>
Módulo 14	<i>Formación de equipos</i>
Módulo 12	<i>Liderazgo para el cambio</i>
Módulo 15	<i>Metodología cuantitativa de diagnóstico organizacional: técnicas de análisis</i>
Módulo 16	<i>Dinámicas grupales para el cambio</i>
Módulo 17	<i>Formulación de proyectos consultoría organizacional</i>
TERCERA ETAPA	
Módulo 18	<i>Técnicas de intervención en desarrollo organizacional</i>
Módulos 19	<i>Capacitación para el cambio</i>
Módulo 20	<i>Coaching</i>
Módulo 21	<i>Proceso de consultoría en desarrollo organizacional</i>
Módulo 22	<i>Metodología cualitativa de diagnóstico organizacional</i>
Módulo 23	<i>Manejo de conflictos y negociación</i>
Módulo 24	<i>Selección, reclutamiento, desvinculación y planes de retiro</i>
Módulo 25	<i>Unidad de apoyo metodológico para el diseño y elaboración de tesis de grado</i>
Módulo 26	<i>Open Space Technology</i>
Módulo 27	<i>Gestión de desempeño y talento</i>
Módulo 28	<i>Indicadores claves de desempeño del recurso humano</i>
Módulo 29	<i>Balance Score Card</i>
Módulo 30	<i>Actividad de titulación</i>

Mediante una metodología enfocada a la aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica, este magíster brinda una experiencia única de aprendizaje. El proceso se realiza por medio de la formación de las comunidades de aprendizaje,

es decir, equipos de trabajo compuestos por participantes que desarrollan las tareas y actividades exigidas por el programa.

Estas comunidades se conforman de manera heterogénea, para que el accionar de cada comunidad contribuya a establecer una mirada transdisciplinaria en la ejecución de las tareas encomendadas.

[Http://postgrados.udp.cl/magisteres.cfm?id=1677](http://postgrados.udp.cl/magisteres.cfm?id=1677)

UNIVERSIDADES DE EUROPA

<http://becasyconvocatorias.blogspot.mx/2010/12/beca-erasmus-mundupara->

[maestria-en.html](#)

Máster Europeo en Trabajo, Organización y Personal Psychology (WOP-P) es un programa universitario de posgrado, con el apoyo de la Comisión Europea a través del Programa Erasmus Mundus, que proporciona un Diploma de Posgraduado.

El Maestro requiere un título de grado universitario en Psicología. El objetivo es contribuir a la formación de profesionales e investigadores en la disciplina del trabajo, Psicología Organizacional y Personal haciendo hincapié en un enfoque europeo. El maestro implementa las principales directrices elaboradas por el modelo Euro-Psych para el Diploma Europeo de Psicología (EDP) con el apoyo de la Federación Europea de la Asociación de Psicología (EFPA). También sigue el modelo de referencia y las normas mínimas del programa europeo de formación en Psicología WOP establecido por la Red Europea de Trabajo y los profesores de Psicología Organizacional (ENOP).

Cinco universidades europeas participan: Universitat de València (España) como la institución coordinadora, Universitat de Barcelona (España), Université René Descartes Paris 5 (Francia), Alma Mater Studiorum-Università di Bologna (Italia) y la Universidad de Coimbra (Portugal) y dos universidades no europeas también están involucrados: Universidad de Brasilia (Brasil) y la Universidad de Guelph (Canadá).

La duración del programa es de dos años a tiempo completo, con una carga lectiva total de 120 créditos ECTS (60 por año). Las lenguas de instrucción y el examen puede ser en cualquiera de los siguientes idiomas: Inglés, francés, italiano, portugués y español.

UNIVERSIDAD DE COIMBRA.

Máster en Psicología.Portugal.

<http://www.uc.pt/fpce/destaques/wop-p>

<http://apps.uc.pt/courses/PT/course/1174>

Especialización en Psicología Organizacional, Trabajo y Recursos Humanos

http://apps.uc.pt/courses/PT/programme/2422/2012-2013?id_branch=10321

Una formación completa e integrada en Psicología está diseñado para preparar a los estudiantes para la práctica de la psicología en sus áreas de especialización, así como para otros estudios (3o Ciclo), dotándolos de los conocimientos científicos (el conocimiento acumulado en la literatura científica de la Psicología y compartido en la comunidad de investigadores, profesores y profesionales), las habilidades técnicas (conjunto integrado de conocimientos y habilidades, a través del cual los problemas de la práctica profesional se pueden resolver) y habilidades de investigación (conjunto integrado de conocimientos y habilidades necesarias para las investigaciones de diseño y realización) Requisitos profesionales esenciales del ejercicio de la Psicología, lo que permite a los estudiantes para llevar a cabo la etapa profesional de la Orden de Psicólogos portugueses.

Fase 1, que consta de tres años (180 ECTS), se centra en los procesos psicológicos, el conocimiento esencial de campos afines (ciencias sociales, las bases biológicas de la conducta) en las principales teorías y modelos de la conducta humana en la metodología de investigación y estadísticas. Apunta a un generalista, no profesional.

Fase 2, con 2 años (120 ECTS), ofrece formación específica centrada en la formación y la promoción de las competencias aplicadas inherentes a la investigación científica de forma independiente. Se estructura en tres grandes áreas de especialización: Psicología de la Educación, de Desarrollo y Orientación, Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, y la Psicología Clínica y de la Salud (con 5 sub-áreas de especialización)

Además de los objetivos y competencias blandas fijados para la primera y segunda etapas de los objetivos comunitarios se establecen para cada fase de aprendizaje específico. A 1. Etapa principal objetivo de la CE es la adquisición por parte del alumno de los conocimientos fundamentales sobre los procesos psicológicos, sus

fundamentos biológicos y socio-cultural y su integración, así como las bases metodológicas y estadísticas, evaluación psicológica y modelos teóricos relacionados con el comportamiento humano. Fase 2 tiene como objetivo consolidar los conocimientos inherentes a los modelos teóricos, procesos de evaluación, mientras que proporciona la adquisición de las habilidades necesarias para la práctica profesional de la psicología. La tesis curricular y brindar conocimientos, experiencia, rigor y autonomía en los procesos de conocimiento, la intervención y la investigación. La colaboración con diversas instituciones (educación, salud, justicia, empresas) prepara a los estudiantes para la realización de la orden de asignación.

Planes de Estudio

Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

Psicología de la Educación, Asesoramiento y Desarrollo

Clínica Psicogerontológica

Psicología Forense

Salud Sistémica y Familiar

Psicopatología y Psicoterapia Dinámica

Las intervenciones cognitivo-conductuales en los trastornos psicológicos y de salud

NORWEGIAN BUSINESS SCHOOL

Oslo, Noruega,

Maestría en Liderazgo y Psicología Organizacional

<http://www.masterstudies.com/MSc-in-Leadership-and-Organisational-Psychology/Norway/BI/> ver

<http://www.masterstudies.com/universities/Norway/BI/>

Este programa de maestría es de gran importancia para los administradores, investigadores y consultores que están trabajando para ayudar a las organizaciones a desarrollar, y gestionar el cambio y mantenerse innovadoras.

La Maestría en Ciencias en Liderazgo y Psicología Organizacional se centra en el lado humano de las organizaciones.

Programa In Focus

El objetivo general del programa es proporcionar a los estudiantes con conocimientos actualizados en las investigaciones relacionadas con el liderazgo y la psicología organizacional, y su aplicación a las tareas y los desafíos de la gestión y el liderazgo en la organización moderna.

Temas clásicos como motivación para el trabajo, satisfacción laboral, la salud y la productividad y liderazgo serán cubiertos, así como temas más contemporáneos, tales como, la toma de decisiones pensamiento estratégico y la creatividad en las organizaciones.

Estructura del Programa

En la Maestría en Ciencias en Liderazgo Organizacional y estudiantes de Psicología elegir todos sus 10 cursos en su área de especialización. 5 cursos del nivel avanzado.

El programa culmina con la tesis de maestría, lo que permite al estudiante desarrollar en profundidad un área particular de interés y desarrollar una comprensión personal de un tema de vanguardia en el campo de especialización.

Cursos comunes

Un conjunto de cursos comunes en economía, diseño de la investigación y métodos de investigación proporcionan una base sustantiva y metodológica en

todas las especialidades, que típicamente se toman durante el primer año del programa.

Los alumnos del Máster de dos años del programa de Ciencias de tomar 5 cursos comunes (equivale a 30 créditos ECTS). Cuatro de estos cursos son obligatorios. Los estudiantes pueden elegir un curso, en función de sus antecedentes y / o intereses.

Los ejemplos más comunes por supuesto:

- Responsabilidad Social Corporativa
- Gestión estratégica básica
- Ciencias de la organización
- Estadísticas multivariante
- Metodología de la Investigación

Cursos de Especialización

La Maestría en Ciencias en el programa de Liderazgo y Psicología Organizacional es un organismo especializado del programa de maestría. Esto significa que todos los cursos de especialización que se ofrecen se concentran alrededor del campo del liderazgo y la psicología organizacional.

Tendrán que elegir 10 cursos dentro de su especialidad, cinco de estos cursos son cursos de especialización y 5 cursos son cursos avanzados.

Cursos de especialización ofrece una introducción por primera vez en el área de especialización y típicamente se toman durante el primer año del programa.

Ejemplos de cursos de especialización:

- Comportamiento Organizacional
- Las mediciones psicológicas y Diferencias Individuales
- Juicio y Toma de Decisiones
- Gestión de las diferencias
- Liderazgo

Cursos avanzados de especialización ir más a fondo en un tema de especialización y se basan en cursos de especialización y típicamente se toman durante el segundo año del programa.

Ejemplos avanzados cursos de especialización:

- Estrés y Productividad
- Creatividad en las Organizaciones
- Reclutamiento, Capacitación y Desarrollo
- Asesoramiento
- Psicología y Marketing
- Componente basado en la Gestión del Cambio
- Psicología Económica

Trayectorias profesionales

El enfoque de la Grandes Ligas fuertes de la interacción de la teoría, Investigaciones y la aplicación se abrirá caminos diferentes carreras, por ejemplo, dentro, la información y la gestión del conocimiento de marketing, estrategia y gestión de recursos humanos.

**UNIVERSIDAD DE NEUCHATEL,
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

Suiza

Maestría en Psicología, Mención Trabajo y Psicología Organizacional

Maestría en Gestión de Organizaciones

<http://www.masterstudies.com/MSc-in-Leadership-and-Organisational-Psychology/Norway/BI/>

↓

Master of Science en Psicología, Mención trabajo y la psicología organizacional - un título de maestría en psicología, la psicología y las organizaciones de asesoramiento formación de los psicólogos y de las organizaciones profesionales a prepararse para una carrera en áreas como recursos humanos, la salud ocupacional, la formación en las organizaciones, el análisis del empleo, agencias de empleo, el gobierno federal, y la práctica privada como científico, consultor, entrenador o profesor. Seguir una carrera académica (PhD) también es posible.

Las actividades típicas de los psicólogos ocupacionales incluyen la selección, colocación, formación, desarrollo personal, desarrollo profesional, desarrollo y cambio organizacional, la mejora de la calidad y la ergonomía.

Programa

Las clases del Semestre comienzan en otoño (septiembre) y en primavera (febrero)

Consta de 120 créditos ECTS³¹ lengua de enseñanza Francés, algunos cursos de Inglés

Credencial Máster en psicología, trabajo en consejería psicológica.

Ventajas del programa

El maestro en Suisse Romande (La Suiza de habla francesa o Romandía), es único en alta interactividad y la aplicación de los criterios educativos más avanzados.

El trabajo funciona en grupos pequeños y tutorías individuales

Enmarcado en una disponibilidad de maestros.

Valor de su contribución individual

Investigación y aplicación

³¹ Ects.es. Se propone ser un lugar de encuentro para estudiantes que quieran seguir su carrera formativa en el extranjero gracias al marco universitario actual. <http://www.ects.es/>

SRH FERNHOCHSCHULE RIEDLINGEN

ALEMANIA

Maestría en Psicología Empresarial, Liderazgo y Gestión

Maestría en Liderazgo Organizacional

<http://www.master-maestrias.com/Maestr%C3%ADa-De-Psicolog%C3%ADa-Econom%C3%ADa-Liderazgo-Y-Gesti%C3%B3n/Alemania/SRH-FernHochschule-Riedlingen/>

Con esta oferta, nos fijamos en los graduados de todas las disciplinas que deseen adquirir las habilidades profesionales y de liderazgo, sin tener que cambiar su situación personal y profesional actual. Es el primer programa de grado en psicología económica del maestro en todo el país, que está diseñado como un curso por correspondencia. La combinación de los campos de manejo psicológico y científico conduce a un amplio rango de aplicabilidad de los graduados y por lo tanto representa una condición importante para la mejora de las oportunidades de empleo.

El programa de maestría en psicología empresarial, el liderazgo y la gestión cualificado para tareas de gestión en el ámbito de los campos de aplicación psicométricas profesionales. Los estudiantes tienen el conocimiento profundización dos especialidades a elegir de: Administración de Recursos Arbeits-/Organisations psychologie y Markt-/Werbepsychologie y Derechos Humanos y de Gestión de Marketing. El programa está acreditado.

El movimiento de la carrera para las tareas de gestión que exige nuestro curso de postgrado a tiempo parcial está dirigido a graduados de todas las disciplinas que deseen adquirir las habilidades técnicas y de gestión en el ámbito de los campos de aplicación psicométricas profesionales, sin tener que cambiar su situación personal y profesional actual.

Contenido Interdisciplinario

El contenido del programa de maestría en psicología empresarial, el liderazgo y la gestión siguen la creencia de que sólo la consideración simultánea de objetivos económicos y humanos de la organización que conduce al éxito empresarial sostenible: el ser humano está en el centro de la actividad económica. La combinación de los campos de gestión psicológicas y científicas con el apoyo de la

comprensión interdisciplinaria de psicología empresarial y distingue claramente de la comprensión académica de la economía de la psicología, en la que el sujeto sólo se proporciona como un especialista en la aplicación de un grado de psicología. Los contenidos del curso se organizan en cuatro áreas, completo con dos especialidades: curso preparatorio, el liderazgo y la gestión, la especialización de la Psicología Económica (Gestión de Recursos Arbeits-/Organisationspsychologie y Markt-/Werbepsychologie y Derechos Humanos y de Dirección de Marketing) y el trabajo científico.

IE UNIVERSITY

Segovia, España.

Bachelor in Psychology (Licenciatura en Psicología)

Modalidad: Presencial

Duración: 4 Años

<http://www.ie.edu/university/studies/academic-programs/bachelor-psychology>

El Bachelor in Psychology se centra en el psicólogo como el agente de cambio en entornos diversos. Está dirigido a aquellos que quieren convertirse en expertos en el campo de la Psicología Organizacional, que se traduce en una carrera enfocada al bienestar laboral, en la asistencia y consultoría y en la mejora del rendimiento de los negocios. Los alumnos se sumergirán en su profesión desde el principio a través de los talleres y las prácticas que les permitirá aplicar la teoría a la práctica. El @Works Program tiene un enfoque emprendedor que anima a los alumnos para que apliquen nuevas ideas y diseñen sus propios proyectos para mejorar desde dentro cualquier institución. IE University se diferencia en:

- Su enfoque profesional: prácticas para construir poco a poco tu currículum vitae
- Mentor program: trabaja con una red de psicólogos profesionales
- La flexibilidad de nuestro programa con la que puedes elegir entre 3 especialidades: Gestión, Consultoría e Investigación o Psicología Organizacional Clínica.

Los psicólogos están cada vez más presentes en las todas las esferas profesionales: mercados de consumidor, análisis de la publicidad, consultoría, intervención organizacional, gestión de grupos, orientación psicopedagógica, etc.

Destinatarios

La propuesta del programa ubica así a los estudiantes en formación: “Si tu objetivo es ser capaz de gestionar y transformar organizaciones e instituciones a través de tu capacidad para influir y motivar a la gente y piensas que la Psicología Organizacional es capaz de marcar la diferencia en el rumbo de una empresa, el Bachelor in Psychology de IE University está diseñado para ti. Y es que, a diferencia del resto, este Bachelor se ha desarrollado no sólo para que seas capaz de cambiar las cosas, sino para que tú seas el auténtico motor del cambio”.

SUNWAY UNIVERSITY.

Australia.

Maestría en Ciencias en Psicología (Organizacional)

<http://sunway.edu.my/university/sun-u-masters>

El campo de la Psicología Organizacional ayuda a construir mejores organizaciones, mejorando el rendimiento y el bienestar de su gente. La Maestría en Ciencias en Psicología (organizacional) tiene como objetivo formar psicólogos eficaces y competentes para trabajar en los entornos empresariales, públicas y ONG. Infundimos más graduados con la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades avanzadas para manejar una amplia gama de comportamientos, selección de personal, y las cuestiones emocionales que afectan el medio ambiente de trabajo de una manera profesional y ética. Además, el programa fomenta el trabajo independiente para desarrollar nuevos conocimientos mediante la investigación sistemática. Este curso es ideal para aquellos que buscan desarrollar una carrera en consultoría, gestión de recursos humanos, y la investigación.

Tiempo completo: 2 años (min), 4 años (max)

Medio Tiempo: 3 años (min), 5 años (max)

Requisitos de ingreso

Una licenciatura en Psicología o en disciplinas afines (por ejemplo, estudios de organización, BBA, BBM, gestión de recursos humanos), con un mínimo de un CGPA de 2.5 o el equivalente a una segunda clase.

Dominio de idiomas Inglés como lo demuestra uno de los siguientes es necesario:

TOEFL: 550 (examen computarizado 213)

IELTS: 6.0, MUET: Band 5, SPM Inglés: A, GCE O-Nivel Inglés: Crédito

Maestría en Psicología (Investigación)

Maestría de la Universidad Sunway en Psicología centrada en la Investigación de alto nivel. Este programa de postgrado de investigación proporcionará a los estudiantes la oportunidad de realizar una investigación original, que amplía las fronteras del conocimiento en un área especializada de la Psicología. Como resultado de la adquisición de las habilidades necesarias para llevar a cabo investigaciones independientes, los graduados también desarrollarán habilidades de pensamiento crítico que se pueden aplicar en su aprendizaje futuro y ambientes de trabajo y la resolución de problemas. Su conocimiento avanzado de los métodos de investigación dará a los graduados la posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades como administradores, profesionales o investigadores en muchos campos de la ciencia del comportamiento y ayudar en la obtención de empleo en áreas como la educación, la salud y el comportamiento organizacional

Tiempo: Marzo, agosto

Las duraciones: Tiempo completo: 2 años (min), 4 años (max)

Tiempo parcial: 2 años (min), 4 años (max) Executive Master en Ciencias en Psicología Industrial y Organizacional y Recursos Humanos

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NANYANG

Singapur, China

Master of Arts

<http://psychology.hss.ntu.edu.sg/Programmes/Graduate/Pages/MasterofArts.aspx>

Actualmente, la división ofrece una maestría en Artes por grado de investigación. La duración del programa Master Arts es de tiempo completo entre 1 y 3 años. Generalmente, los estudiantes cursan el programa en 2 años.

Un candidato Marter Arts debe tomar 3 cursos de enriquecimiento aprobados por su supervisor y enseguida debe presentar una tesis.

Los cursos se enumeran por áreas para seleccionar a un candidato:

(A) cursos de Fundación

HP 7001 avanzada investigación diseño y análisis de datos

Seminario de investigación de HP 7002

HP 7101 Pro-seminario en desarrollo humano

HP 7102 Pro-seminario en Psicología Industrial y organizacional

HP 7103 Pro-seminario en Psicología Social

HP 7106 Pro-seminario en Psicología asiática

HP 7108 Pro-seminario en psicología cognitiva

(B) especiales temas

HP 7202 temas especiales en Psicología Industrial y organizacional

HP 7203 temas especiales en Psicología Social

HP 7204 temas especiales en psicología de la personalidad

HP 7205 temas especiales en Psicología Cultural

HP 7206 temas especiales en Psicología asiática

HP 7208 temas especiales en la psicología cognitiva

HP 7209 temas especiales en la sensación/percepción

HP 7215 familia y relaciones humanas

HP 7216 decisiones conductuales

HP 7217 aplicadas neurociencia funcional
HP 7218 lengua en percepción & pensamiento
HP 7227 Primate psicología

Cursos de habilidades (C)

HP 7301 avanzados métodos cuantitativos en psicología
HP 7302 métodos cualitativos en psicología
HP 7888 estudio independiente en psicología
HP 7889 dirigido lectura

Nota:

Cursos y requisitos están sujetas a revisión y cambian.

Los procedimientos de aplicación:

<http://admissions.ntu.edu.sg/graduate/R-Programs/R-WhenYouApply/Pages/R-HowtoApply.aspx>

HP7202 Tópicos Especiales en Psicología Industrial / Organizacional
Este curso ofrece a los estudiantes de posgrado una visión basada en la teoría de liderazgo, que es integradora, desde una visión práctica por parte de las personas y la perspectiva de la organización. Los estudiantes usarán una perspectiva transcultural para destilar conceptos útiles y prácticos de cada teoría, que serán reforzados con actividades interactivos y autoevaluaciones individuales en línea que pongan de relieve la aplicación práctica y las habilidades personales. Las reuniones de clase, implicarán la discusión y revisión de la teoría y los conceptos en la literatura psicológica mismas que les permita, proporcionar oportunidades para la discusión en grupo y debate en clase, complementado con actividades vivenciales, juegos de roles y estudios de casos diseñados a fortalecer las habilidades con el diagnóstico de situaciones y aplicar el estilo de liderazgo adecuado.

Los estudiantes deberán realizar de forma muy completa un trabajo de investigación sobre un aspecto de liderazgo en Asia y hacer una breve presentación a la clase en sus conclusiones de su revisión de la literatura.

<http://psychology.hss.ntu.edu.sg/Programmes/Graduate/Pages/Courses.aspx>

A partir del análisis documental de los planes y programas de estudio de diferentes universidades revisados durante el ejercicio de esta investigación, obtuvimos aquellas materias que nos arrojó la revisión de los planes de estudio que se mencionan en el capítulo 3, y que son relevantes y significativas en el área de Psicología Laboral-Organizacional, permitiéndonos construir la propuesta del Plan de Estudios de la Maestría objeto de nuestra investigación.

En los cuadros siguientes, se describen las materias que consideramos son viables para estructurar el Plan de Estudios propuesto.

RESULTADOS DE LAS MATERIAS SELECCIONADAS TECNOLOGICO DE MONTERREY
Materias
<u>Administración e innovación en modelos de negocios (Curso con proyecto)</u>
<u>Marco legal de los negocios</u>
<u>Matemáticas financieras</u>
<u>Mercadotecnia y creatividad (Curso con proyecto)</u>
<u>Empresa, cultura y negocios en el mundo(Curso con proyecto)</u>
<u>Gestión del capital humano por competencias</u>
<u>Seguridad industrial y relaciones laborales</u>
<u>Administración estratégica de la compensación</u>
<u>Desarrollo organizacional I</u>
UNIVERSIDAD TELETON
Materias
Organización y administración del capital humano
Comunicación organizacional
Competencias del desarrollo humano
Desarrollo organizacional
Coaching grupal

Inteligencia emocional
Expresión corporal
Taller de coaching ejecutivo
Técnicas de mediación para la solución de conflictos
Planeación estratégica de recursos humanos
Análisis y valuación de puestos
Integración del capital humano
Administración del cambio organizacional
Programas de capacitación y desarrollo
Intervención organizacional
Relaciones laborales
Administración estratégica del capital humano
Capacitación
UNIVERSIDAD CETYS TIJUANA BAJA CALIFORNIA
Ciencias Sociales y Humanidades.
Licenciatura en Psicología Organizacional
Materias
Práctica Supervisada en
Comportamiento Organizacional
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL DISTRITO FEDERAL
Materias
Entorno empresarial mexicano
Pruebas psicométricas aplicadas a la organización
Metodología de la investigación
Relaciones jurídico, laborales y sindicales
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA GUADALAJARA CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
Teoría en Psicología de las Organizaciones
Estancia Organizacional.
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO QUERETARO, MÉXICO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO
Condiciones y exigencias del trabajo
Enseñanza-aprendizaje en adultos

Proceso de trabajo, condiciones laborales y daños a la salud
Estadística
PUEBLA. UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS. MAESTRÍA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.
Promoción de competencias laborales
Productividad y creatividad
Proceso de cambio en las organizaciones
Diagnóstico organizacional
Asesoramiento psicológico en las organizaciones
Temas selectos
Condiciones laborales y factores psicológicos
Psicología del liderazgo y toma de decisiones
Responsabilidad profesional
Evaluación psicológica
Entrevista psicológica en las organizaciones
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO. DISTRITO FEDERAL MAESTRIA EN PSICOLOGÍA
Capacitación y Desarrollo del Factor Humano
• Condiciones de Trabajo y Salud
• Métodos y Técnicas de Diagnóstico Organizacional
• Desarrollo Humano y Organizacional
• Psicología Organizacional
• Procesos de Administración, Innovación y Cambio en las Organizaciones
• Estudio del Factor Humano en la Organización
• Metodología Cualitativa en Ambientes Organizacionales
• Intervención Psicológica en Ambientes Organizacionales

En este cuadro únicamente se concentraron algunas de las Universidades de La República Mexicana, de las cuales se tomó como referencia algunas de las materias que serían contempladas para la propuesta de la Maestría en Psicología Laboral-Organizacional. Las otras universidades que se mencionan únicamente se tomaron como referencia, para identificar en qué otras Universidades del mundo existe la carrera de Psicología organizacional.

<p>FACULTAD DE PSICOLOGIA http://www.psicologia.unam.mx/</p>
<p>TECNOLOGICO DE MONTERREY: http://viewer.zmags.com/publication/41ef2a62#/41ef2a62/108</p>
<p>UNIVERSIDAD TELETON http://teleton.org/conocenos/universidad-teleton/licenciaturas-y-posgrados/licenciatura-en-psicologia-organizacional</p>
<p>UNIVERSIDAD CETYS TIJUANA http://www.cetys.mx/?page=49&pp=49 http://www.posgrado.cetys.mx/</p>
<p>UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO http://www.universidadcc.com/?page_id=116</p>
<p>UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA http://www.cucs.udg.mx/posgrado/index.php?id=130</p>
<p>UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO http://www.uaq.mx/psicologia/programas_post_maestria_del_trabajo.html</p>
<p>UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS PUEBLA: http://www.udlap.mx/ofertaacademica/planestudios/MOR.aspx?cvecarrera=MOR&ed=1</p>
<p>UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO http://www.uvmnet.edu</p>

Finalmente se llega a la conclusión que existen más escuelas en donde se estudia la Licenciatura y la Maestría o el Doctorado en Psicología del Trabajo-Organizacional, pero para efectos de nuestra investigación, únicamente nos basaremos en las que aquí mencionamos, pues consideramos que son las más representativas. Una revisión de estos programas, nos lleva a concluir, como lo hace Roe (2003), que mientras que los psicólogos han estudiado extensamente el trabajo de otras personas, han dedicado escasa atención a su propio trabajo. Relativamente pocas publicaciones se han dedicado al contenido de la profesión psicológica en el campo de la organización.

Hay diversas definiciones para la profesión psicológica, y la educación académica en la Universidad, es un elemento clave en la definición del Psicólogo. Como en otras profesiones, hay diversas especialidades dentro de la profesión psicológica y según este autor, cuando se revisan, no hay una base sistemática simple para diferenciar entre las especialidades. Las principales áreas de especialización difieren con respecto al rol de los clientes o sujetos, el marco institucional en que deben situarse, el tipo de problemas a los que deben dirigirse, las conductas del cliente que deben tipificarse, etc. También plantea que a nivel del ejercicio de la profesión, no hay algo llamado psicólogo "generalista" ya que todos los psicólogos profesionales de algún modo ejercen como especialistas.

La revisión de contenidos o materias incluidas en los planes de estudios revisados nos permiten darnos cuenta de la especificidad de la formación, sobre todo en relación a la práctica profesional. Vale aquí también citar otra reflexión de Roe (2003, p. 2), quien dice que definir las cualificaciones de los distintos capos de la psicología se requieren entender no sólo qué tipo de técnicas o actividades se realizan, sino el contexto o situación donde ocurren, la problemática, contexto o situación de los usuarios. Desafortunadamente, en muchos planes de estudio se enseñan de forma genérica las comunalidades de la profesión y se forzan los términos genéricos como diagnóstico, evaluación o desarrollo de un plan de intervención, cuando en realidad estos conceptos no se aplican a toda situación profesional de la misma manera, pues es distinta la actuación, por ejemplo, del

psicólogo infantil que la del psicólogo organizacional y del trabajo. Es así que no es lo mismo “el análisis de la situación familiar de un niño y el análisis del trabajo de un empleado requieren diferentes actividades y técnicas”.

Por lo antes expuesto, también resalta la importancia de que los cursos o materias no se vean solo como actividades de tipo “teórico” en el sentido convencional del término, provisión de información sobre teorías, métodos y técnicas en el espacio de aula. Hoy en día, desde múltiples perspectivas, se asume que la formación de los profesionales universitarios requiere enfatizar una cuestión más es la posibilidad de generar el proyecto curricular bajo un enfoque de competencias, como es el caso de varios de los programas revisados, aún más porque actualmente se exige al propio psicólogo organizacional-laboral la definición de perfiles y modelos de selección y capacitación por competencias.

Cabe mencionar que dicha opción traería ventajas a la propuesta, aunque requiere una adaptación debido a los marcos normativos de la UNAM que no dan aún la pauta para este tipo de organización curricular.

Para el diseño de un programa por competencias tendrían que tomarse en cuenta tanto los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los estudiantes en aras de promover la formación de competencias y sub-competencias. Las habilidades se aplican a la comunicación oral o escrita, observación y escucha, análisis de problemas, aplicación de métodos estadísticos, uso de programas de ordenador, etc. Las actitudes se relacionan con la precisión, integridad, autocrítica, obligaciones, responsabilidad, respeto y tolerancia con los demás, conciencia ética, orientación al servicio, etc. Las sub-competencias son más amplias –en el sentido de que integran conocimientos, habilidades y actitudes- pero son también más específicas. Se relacionan con el cumplimiento de tales funciones ocupacionales básicas tales como administrar test, llevar a cabo entrevistas, aplicar técnicas de grupo y buscar documentación. Otra opción es considerar las competencias necesarias para completar los roles profesionales del psicólogo, sea en el momento de comenzar a trabajar o en alguna etapa posterior.

Debido a que las competencias son específicas, es necesario diferenciar entre las especialidades y tener en cuenta el contexto ocupacional (según el área, sistema escolar, consultoría de empresa, sistema público de salud), el tipo de cliente (niño, estudiante, esposa, jefe, empleado), la clase de problema (desarrollo individual, prevención de enfermedad, resolución de conflicto, mejora de salud laboral), etc. Así, si las distintas especialidades tienen elementos en común, esto se demostraría cuando se siga este procedimiento. Según el autor que más ha estudiado la profesión del psicólogo organizacional, Roe (2003, p. 3). Para definir el perfil por competencias de este profesional, se requiere:

1. *Análisis ocupacional o de trabajo*: Recoger información de los roles, funciones y tareas que deben realizarse en un trabajo u ocupación particular
2. *Análisis de competencias*: Establecer las competencias requeridas, junto con las formas asociadas de conocimientos, habilidades y actitudes, así como las disposiciones subyacentes, es decir, capacidades, rasgos de personalidad y otras características
3. *Modelizar las competencias*: Bosquejar un modelo mostrando las relaciones entre las competencias particulares y los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes, así como las disposiciones (por ejemplo, de forma estadística tal como el modelo de regresión)
4. *Contrastar el modelo de competencias*: Evaluar la validez del modelo y establecer los parámetros de las variables que contribuyen o que predicen las competencias.

Los dos primeros pasos pueden llevarse a cabo mediante métodos de análisis de tareas, el juicio de expertos y la observación de la conducta de expertos. Los últimos dos pasos permiten un refinamiento y una confirmación empírica del perfil de competencias.

Otra cuestión importante en relación a los programas de formación del psicólogo organizacional se relaciona con los métodos de enseñanza y las experiencias de formación. Por un lado sigue siendo importante el rigor en la formación conceptual

(lectura comprensiva y crítica, análisis documental, estudios de caso, demostraciones, etc.) pero hay que fortalecer la formación experiencial y basada en la práctica en contextos reales y a través de simulaciones situadas (proyectos, casos reales, solución de problemas, estancias en empresas, investigación, trabajo de servicio supervisado en escenarios laboral-organizacionales, entre otros). Y una más, la incursión creciente de las tecnologías informáticas y de las redes sociales en las profesiones que tienen que ver con la comunidad, las organizaciones y la prestación de todo tipo de servicios, que hoy en día abarca a la psicología en sus principales especialidades profesionales. Una cuestión más poco abordada en nuestra Facultad y en esta área, es la formación para la investigación aplicada y la investigación orientada al desarrollo de modelos, prototipos de servicio y tecnologías aplicables desde la perspectiva psicológica, a este campo de conocimiento. La aportación del psicólogo mexicano al campo de conocimiento de contextos laborales y organizacionales no puede dejarse de lado.

Finalmente, lo más interesante, sería un estudio de campo de la formación del psicólogo en las universidades, es decir, visitarlas y analizar los procesos formativos en función del programa educativo y las experiencias en aulas y escenarios, esto nos permitiría conocer de cerca los currículos de cada una de las universidades, sería una gran aventura y un gran aprendizaje.

CAPITULO IV. Aportes para una propuesta de formación a nivel posgrado en Psicología Laboral-Organizacional.

4.1. Conceptos de Fundamentación, Importancia, Alcances y Limitaciones.

En atención a que la presente investigación documental se dirige a delinear preliminarmente una propuesta para la creación de un Posgrado en Psicología Laboral-Organizacional en la Facultad de Psicología de la UNAM. A continuación, abordaremos algunos fundamentos conceptuales y metodológicos básicos, mismos que proponemos deben ser considerados en toda propuesta de innovación o creación de un posgrado en México. Esto significa que la presente investigación, aborda por una parte, algunos principios teórico-metodológicos significativos y sus dimensiones normativas, y por la otra, su importancia, alcances y limitaciones propias de la fundamentación. En ese sentido iniciaremos mencionando que la fundamentación de la carrera profesional está integrada por una serie de investigaciones previas, consideradas evaluaciones, que sustentan y apoyan el porqué de la creación de una carrera, probablemente la carrera profesional no tendría ninguna vinculación real con la problemática apremiante del país ni con el mercado laboral; por lo tanto, carecería de valor real y los egresados estarían destinados al subempleo o a realizar sus actividades en un área totalmente distinta de su campo de acción. Arredondo (1981, p. 374), considera que esta es el resultado de "el análisis y reflexión sobre las características y necesidades del contexto del educando y de los recursos..." las cuales conformarían algunas de las investigaciones necesarias para la fundamentación de la carrera.

El mismo autor señala que en el análisis previo, se analizan ciertos elementos necesarios para la fundamentación, tales como las características, condiciones y necesidades del contexto social, político y económico: del educando, y de los recursos disponibles y requeridos.

Dos de las etapas que contemplan Acuña, Vega, Lagarde y Angulo, (1979) se reflejan en el estudio de la realidad social educativa, en la cual los indicadores del análisis social son: condiciones económicas, sociales, culturales y aportaciones

científico-tecnológicas; la realidad educativa comprende variables institucionales individuales y el análisis del plan de estudios. Enseguida se completa el establecimiento de un diagnóstico y un pronóstico con respecto a las necesidades sociales, que sería la base para el diseño del currículo.

Por su parte, Arnaz (1981), describe cuatro actividades:

1. La identificación de los propósitos del sistema y del supra sistema.
2. La selección de las necesidades que se atenderán.
3. La jerarquización de las necesidades seleccionadas.
4. La cuantificación de esas necesidades.

Este autor destaca la importancia del diagnóstico de las necesidades, argumentando la necesidad de conocer algunas características del educando, de la sociedad en que éste (posteriormente el profesionalista) interactúa y del medio que lo rodea. Es por esto que se debe contemplar la fundamentación de la carrera.

Los puntos que se contemplaran en la fundamentación de la carrera profesional son:

1. Investigación de las necesidades que abordara el profesionalista.
2. Justificación de la perspectiva a seguir como la más viable para incidir en las necesidades detectadas.
3. Investigación del mercado ocupacional.
4. Investigación de las instituciones nacionales que ofrecen carreras afines a la propuesta.
5. Análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes.
6. Análisis de la población estudiantil.

A continuación se sugiere analizar estos puntos de acuerdo con las actividades que en cada una de ellas es conveniente realizar, sin descuidar el aspecto teórico de cada caso.

Para Díaz Barriga. A. (1981), pueden suceder dos cosas: la primera, que al ser definido el diagnóstico de necesidades en un sentido tan amplio se puede hacer

casi cualquier cosa con ella, y la segunda, que las decisiones que se toman son justificadas principalmente para beneficiar lo modelos dominantes de un ejercicio profesional determinado.

Este autor considera que la noción de diagnóstico de necesidades es una noción indefinida por los autores que sostienen la teoría curricular, indefinición que opera como elemento encubridor de la realidad, que soslaya un mecanismo que ocultaron: hacer como si se efectuara un diagnóstico para conocer una realidad cuando lo que se intenta es ocultarla y no conocerla. Este se traduce en la creación de un apartado para el nuevo plan de estudio, llamado "fundamentación o justificación de un plan", que cumple con un requisito formal, pero no proporciona elementos de análisis que sirvan de marco referencial para la construcción de un nuevo Plan de Estudios.

Se debe hacer un diagnóstico de la fundamentación de la carrera profesional, y no se debe desatender este análisis. Los lineamientos que aquí se describen proporcionan una serie de herramientas que podrían considerarse apolíticas y amorales. La posición que se tome, la visión del mundo que se tenga, los intereses creados, etc., dependen de otros factores que están íntimamente relacionados y que deben tomarse en cuenta; el uso de lo que aquí se plantea depende de la posición social, política y educativa que se asuma.

Consideremos ahora las siguientes actividades, las cuales conviene realizar para obtener información relevante para este primer punto:

1. Obtención de información objetiva acerca de la situación real de la sociedad.
2. Determinación de la situación ideal de la sociedad.
3. Determinación de la distribución de los beneficios de los servicios profesionales.
4. Determinación de los problemas sociales.

En el caso de la primera actividad es necesaria la colaboración de un especialista en psicología laboral organizacional, ya que se realizará un conjunto de investigaciones para conseguir los primeros datos que fundamentaran la carrera profesional.

Para obtener información objetiva acerca de la situación real del psicólogo, se requiere de informes realizados por universidades, planes de estudios de instituciones públicas y privadas, además de entrevistas con especialistas en el ramo como, psicólogos, administradores.

Posteriormente al contar con todos los materiales y recursos necesarios, se procede a describir las características curriculares de la nueva carrera, además de definir las categorías y describir los métodos de investigación que se emplean.

Para determinar la situación ideal de la carrera, primero, debe hacerse un análisis de la carrera a crear. Se emplearán las mismas categorías utilizadas al analizar la situación real de la carrera y así obtener la información necesaria.

Información de la Situación Real de la Sociedad.

En la decisión acerca de la manera en que deben distribuir los beneficios de los servicios profesionales en los diversos sectores sociales, se requiere la descripción de las características sociales, políticas, culturales y económicas del país y del modelo de sociedad buscado, así como la descripción de las actividades propias de un profesional; para esta última tarea se consultarán los documentos relativos a lo que es un profesional, como por ejemplo, el Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UNAM.

Debe, asimismo, proponerse y explicarse una forma de distribución de los servicios profesionales en cada una de las áreas elegidas en el currículum a proponer. De este modo, se obtendrá la distribución de las materias, identificando cuales son las que más demanda tienen en base al cuestionario aplicado. Y en base a los currículos universitarios.

Problemas que deben ser detectados en diferentes sectores

Se recomienda emplear las mismas categorías anteriores para analizar la situación real de la sociedad.

En el caso de la creación de una nueva carrera profesional, la primera etapa proporcionará las bases para determinar qué tipo de profesionista se necesita para

que participe en la solución de los problemas detectados; se trata de actualizar la fundamentación de una carrera profesional.

Ibarrola afirma:

“El planteamiento de nuevas profesiones interdisciplinarias, va acompañado de investigaciones que cuestionan las disciplinas mismas: su estructura lógica, los límites que señala para diferencia de las relaciones que guardan los métodos que utilizan, etc., y proponen diferentes formas para su organización y clasificación”.³²

En este punto deben seleccionarse las ideas representativas que constituyen principios, ideas básicas, etc., de una disciplina; asimismo, es necesario que se enlisten, en principio, las técnicas y los procedimientos de las disciplinas que pueden abordar los problemas detectados, y que se analice cuáles de ellos serían los más viables de solucionar. De este modo se seleccionaría la perspectiva que, por sus características, sería la más apropiada. Como producto de esta etapa, debe obtenerse la justificación de las disciplinas más viables. Esto se puede determinar analizando cuál de esas disciplinas contribuye en la solución del mayor número de los problemas detectados.

Antes de elaborar la lista es conveniente definir los conceptos, técnicas y procedimientos para poder identificarlos en las investigaciones que al respecto se hayan realizado.

³² <http://prezi.com/5m-sj0ep4zre/untitled-prezi/>

3.2. Fundamentos Teórico Normativos

Los fundamentos³³ teórico normativos del sistema educativo mexicano se han ampliado considerablemente durante los últimos años, lo cual se hace evidente por el aumento del número de matrícula, situación que también ha afectado a la educación superior, y ha provocado, entre otras cosas, la urgencia de responder a las necesidades de la educación en el país.

Dadas las condiciones de desarrollo económico, en México se ha incrementado el interés por formar profesionales especializados en las diversas áreas del nivel de educación superior. Estos están basados en los lineamientos generales para el funcionamiento del posgrado. Los planes de estudio deben estar fundamentados en la misión y objetivos que persigue cada universidad, con la finalidad de ser congruentes con el tipo de profesionistas que egresan de cada institución. Enseguida se mencionan los lineamientos y los reglamentos para la creación de un nuevo plan de estudios.

Lineamientos Generales para el funcionamiento del Posgrado.

Título I Capítulo I. Disposiciones generales Artículo 1o.

Capítulo II De los planes de estudio. Artículo 2o. Artículo 3º. Artículo 4º.

CAPÍTULO III De las normas operativas de los programas de posgrado.

Artículo 3o.

CAPÍTULO IV De los criterios para la incorporación y desincorporación de entidades académicas al programa.

Artículo 4º. Normas operativas. Artículo 5o.

³³ Fundamento, del latín *fundamentum*, es el principio o cimiento sobre el que se apoya y se desarrolla una cosa. Puede tratarse de la base literal y material de una construcción o del sustento simbólico de algo.

Definición de fundamento - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/fundamento/#ixzz2VCQq6gpn>

TÍTULO III De la coordinación y gestión del sistema de estudios de posgrado de la unam. Capítulo I del consejo de estudios de posgrado. Artículo 47. Artículo 48. Artículos 47, inciso e), y 53 del reglamento general de estudios de posgrado.

Capítulo IV de los trámites académico-administrativos en las entidades académicas. Artículo 52.

Título IV. capítulo único disposiciones finales. Artículo 53.

Reglamento General de Estudios de Posgrado. UNAM.

Título I. Capítulo único disposiciones generales

Artículo 1º, Artículo 2º, Artículo 3º, Artículo 4º, Artículo 5º, Artículo 6º.

(VER ANEXO 3)

4.3 Propuesta de Fundamentación Curricular de La Maestría.

1. Investigación de las necesidades que pueden ser abordadas por el profesionalista.

- 1.1 Obtención de información objetiva de la situación real de la sociedad.
- 1.2. Determinación de la situación ideal de la sociedad.
- 1.3. Determinación de la distribución de los beneficios de los servicios profesionales.
- 1.4. Determinación de los problemas sociales.

2. Justificación de la perspectiva asumida como viable para abarcar las necesidades detectadas.

- 2.1. Análisis de la viabilidad de la disciplina y su participación en el área problemática.

3. Investigación del mercado ocupacional para el profesionalista.

- 3.1. Análisis de información directa o indirecta sobre los posibles sectores o áreas de trabajo del profesionalista, en las cuales podría plantear soluciones con base en las necesidades detectadas.
- 3.2. Análisis de las oportunidades de empleo del profesionalista en los diferentes sectores e instituciones.
- 3.3. Identificación de la relación del trabajo del profesionalista con el de otros profesionales.

4. Investigación de las instituciones nacionales y extranjeras que ofrecen carreras afines a la propuesta.

- 4.1. Localización de las instituciones que imparten la carrera de interés y las afines en el país; investigación del grado académico y el título otorgado.
- 4.2. Análisis de los resultados alcanzados por las instituciones que ofrecen carreras afines con respecto a tesis y exámenes, índices de aprobación, reprobación y deserción, y adecuación de planes vigentes.

5. Análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes.

- 5.1. Revisión de documentos que establecen los principios universitarios que regirán la creación de la carrera.

5.2. Identificación de leyes y reglamentos.

5.3. Identificación y análisis de requisitos que exige la institución para la elaboración de planes y programas.

5.4. Identificación y análisis de requisitos para ingresar a la carrera.

5.5. Investigación de límites de tiempo para cursar la carrera y de cupo para ingresar a la misma.

6. Análisis de la población estudiantil.

6.1. Estudio de las características relevantes de la población estudiantil en Instituciones afines.

6.2. Decidir la participación del estudiante.

6.3. Análisis de los objetivos del nivel escolar anterior.

6.4. Análisis de la preparación académica de los estudiantes.

6.5. Análisis de las estrategias y técnicas de aprendizaje empleadas por los estudiantes.

6.6. Identificación del nivel socioeconómico de los estudiantes.

Medios: Consultas a documentos y bibliografía, entrevistas y encuestas a funcionarios y expertos en el área de psicología del trabajo.

Productos: Documento informativo de la fundamentación de la carrera profesional en cuestión que incluya los productos de cada una de los puntos anteriores.

a) Las necesidades que serán abordadas por el futuro profesionista

b) La justificación de la perspectiva como la más adecuada para abarcar las necesidades que se hayan detectado.

c) El mercado ocupacional potencial para el profesionista.

d) El enlistado de las instituciones nacionales y extranjeras que ofrecen carreras afines a la propuesta en la maestría de psicología laboral-organizacional.

e) El enlistado y análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes que sustentan a la carrera profesional.

f) Las características de la población estudiantil a la cual está dirigida la carrera propuesta.

4.4 Marco legal e institucional para creación de Posgrado en la UNAM, Maestría Profesionalizante.

Finalmente, para hacer el inventario de todos los recursos disponibles de la institución, se requieren los programas e informes de la administración escolar, además de seleccionar, capacitar y coordinar al personal que se encargará del inventario.

La identificación de las leyes y reglamentos relativos al ejercicio del profesional requiere de un especialista en materia legal con experiencia en el manejo de reglamentos. Algunos de los documentos que conviene analizar son los siguientes:

1. Ley Orgánica de la UNAM.
2. Reglamento General de Estudios de posgrado de la UNAM.
3. Acuerdos tomados por la ANUIES.
4. La Legislación propia de cada institución educativa.

Se debe elaborar una lista de todas las leyes y reglamentos relativos a la educación, además de identificar las formas de organización y estructuras académicas establecidas por la institución, localizar documentos que permitan identificar las formas de organización y estructuras académicas y ubicar a la escuela o facultad en la estructura académica de la institución.

Algunos de los recursos que vale la pena considerar son organigramas, estatutos, reglamentos de la institución educativa, etcétera.

En cuanto a la identificación de los requisitos que exige la institución para la elaboración de planes de estudio, debe hacerse una lista de todas las leyes y reglamentos relacionados con dicha elaboración (De Ibarrola, op. cit.); así mismo deben enlistarse todos los requisitos que la institución exige a los estudiantes para ingresar: lo anterior depende de los reglamentos, códigos y estatutos propios de la institución educativa.

De la misma manera, es necesario identificar los límites de tiempo y de asignaturas simultáneas que se permite cursar al estudiante para terminar su carrera.

Por otro lado, es necesario obtener los datos que expresen el límite de cupo de estudiantes que la institución ha determinado para los próximos años.

Algunos elementos, como los mencionados en los dos últimos puntos, son considerados específicamente para la creación de una nueva carrera, o sea que se quiera decir que son exclusivos de esta situación.

- Identificación de leyes y reglamentos
- Formas de organización y estructuras académicas que señala la institución
- Requisitos que exige la institución para la elaboración de planes y programas.
- Requisitos para ingresar a la carrera.
- Límite de tiempo que permite la institución para cursar la carrera.
- Límite de cupo establecido para ingresar a la carrera.

Análisis de la población estudiantil

Varios elementos que fueron analizados en la subetapa anterior y que deben utilizarse para la elaboración de esta, son los requisitos para ingresar a la carrera y los reglamentos que señalan los límites de tiempo para cursarla.

Inicialmente para determinar la manera en que participara el estudiante en el proceso de aprendizaje, es preciso describir las modalidades de su participación, para lo cual es necesario adoptar una posición teórica acerca de cómo se le concibe.

Por otra parte, es importante identificar los objetivos del nivel escolar anterior y señalar los conocimientos y habilidades que se pretenden que domine el estudiante. Para conseguirlo, será preciso emplear los planes y programas de estudio de las instituciones que imparten el nivel escolar anterior (licenciatura).

Para conocer la preparación académica real con que egresa el estudiante del nivel escolar anterior, se debe elaborar y aplicar un instrumento para evaluar el aprovechamiento escolar. Es necesario analizar los resultados obtenidos en los exámenes finales de bachillerato, o en los exámenes de admisión a la universidad, para determinar los conocimientos y habilidades adquiridos.

De la misma manera, es necesario obtener la lista de los requisitos de preparación académica que deberá dominar el estudiante para ingresar a la escuela o facultad, señalando criterios cualitativos y cuantitativos de ejecución. Conviene, además describir las técnicas de aprendizaje que el estudiante emplea, para conocer posibles deficiencias e incluir en el currículo aspectos que puedan superarlas; la identificación del nivel socioeconómico al que pertenecen los estudiantes es otro dato que debe tomarse en cuenta.

Lo anterior puede realizarse por medio del análisis de las odas estadísticas de los estudiantes de la escuela o facultad, y de un agrupamiento de los datos.

Pasos que se deben seguir, establecimiento de la participación del estudiante.

- Análisis de los objetivos del nivel anterior.
- Análisis de la preparación académica de los estudiantes.
- Técnicas de aprendizaje empleadas por los estudiantes.
- Identificación del nivel socioeconómico y cultural de la población estudiantil.

Capítulo V. Propuesta de Fundamentación Curricular de la Maestría.

5.1. Estructura temática preliminar del posgrado en psicología laboral organizacional.

En esta etapa del análisis, se consideró tomar en cuenta los contenidos que se seleccionarían para formar un nuevo plan de estudios, comprendiendo en dichos contenidos, las asignaturas o materias, los valores, conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades que se tienen como objetivo en la creación de una maestría. Posteriormente, se elaboró un listado en base al análisis de los componentes y módulos que conformarán el nuevo plan de estudios, valiéndose de la justificación, objetivos, perfiles curriculares y docentes además de contenidos, y metodologías de aprendizaje y apoyo. Para recabar la información de los catedráticos, se elaboró un cuestionario (anexo 2), compuesto por: (8) reactivos de opción: (sí), (no) y preguntas abiertas. Su estructura temática permitió recabar información del posgrado en psicología organizacional, a partir de las expectativas, perspectivas y sugerencias de 5 académicos de licenciatura del área laboral, posgrado y áreas afines de la Facultad de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. El instrumento abarca dos aspectos:

En el primero -datos generales- busca obtener el perfil del encuestado en materia docente, curricular y laboral.

La parte dos, se dirige a obtener sus sugerencias o propuestas sobre asignaturas, aspectos teóricos, prácticos para.

un diseño curricular de un plan de estudios a nivel maestría en psicología laboral-organizacional. Sugerencias y propuestas que le den soporte curricular al posgrado en esta materia dada su experiencia profesional.

MÉTODO

a) Objetivos: Recabar información y propuestas especializadas del personal Docente de Posgrado y Licenciatura, para estructurar una Maestría en psicología

Laboral-Organizacional como proyecto de investigación para efectos de nuestra titulación.

b) Participantes: 26 Profesores de Licenciatura en Psicología del área laboral, del Posgrado y áreas afines, de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Los participantes de esta investigación fueron seleccionados, tomando como criterios que fueran de la Facultad de Psicología de la UNAM y que tuvieran el grado de Licenciatura y / o hasta Doctorado en el campo de la psicología Laboral-organizacional o carreras afines. Asimismo, se hace una descripción introductoria del instrumento de medición, construido para la captura de la información.

c) Materiales.

Cuestionarios impresos en papel y enviados por internet.

d) Instrumentos, cuestionario conformado por (8) reactivos de opción:

(Sí), (No), y abiertas, y divididos por categorías para su análisis.

Categorías.

1. Nombramiento, Formación académica, Grado Académico, Antigüedad.
2. Experiencia laboral fuera de la academia.
3. Mixta; en qué campo(s), Actividades fuera de la Facultad.
4. Área(s) de docencia; materia(s) de enseñanza.
- 5 disciplina; modelos teóricos a los que se suscribe su enseñanza.

e) Escenario

Facultad de Psicología de la UNAM.

f) Aspectos a evaluar

Los aspectos a evaluar son las categorías mencionadas anteriormente

Nombramiento, formación académica, grado académico, antigüedad.

Experiencia laboral fuera de la academia.

Mixta: en qué campo, y actividades fuera de la facultad.

Área de docencia, Materia de enseñanza.

Disciplina: Modelos teóricos a los que se suscribe su enseñanza

Procedimiento

La captura y selección de información de la investigación, se obtuvo a mediante: 1) La revisión y análisis de los planes y programas de estudio de la carrera de psicología laboral-organizacional; retomándose en algunos casos para su análisis, currículos tanto de nivel Licenciatura como posgrado, dadas las afinidades de sus estructuras curriculares en estos niveles. La muestra de universidades seleccionadas para este estudio, comprendió tanto a universidades de carácter nacional como internacional y fueron seleccionadas al azar. Y 2) Mediante la aplicación de (5) Cuestionarios, elaborados ex profeso para este propósito. (Ver Anexo 3).

La población objetivo para la aplicación de cuestionarios, comprendió a psicólogos y/o profesiones afines. El criterio para tomarlos como muestra fue que se desempeñaran profesionalmente en el área laboral-organizacional tanto dentro de la academia, o bien fuera y dentro de esta. Finalmente, se les solicitó su colaboración, para efectos de investigación y titulación de los que aquí suscriben.

Los que accedieron a contestarlo físicamente, se requirió en primer orden, acordar cita, lugar, fecha y hora de entrevista para la aplicación del mismo. Y a los que se les dificultaba, dadas las características de sus horarios y actividades académicas o laborales, se acordó realizarles la aplicación del cuestionarios vía internet, para posteriormente, obtener sus respuestas a través del correo electrónico, y nos fueran turnadas lo más inmediato que les fuera posible. El tiempo de aplicación de los que contestaron físicamente cada cuestionario, fue aproximadamente de 15 a 30 minutos aproximadamente, dado que en algunos casos vario el tiempo de respuesta a los reactivos de cada participante. Y finalmente los que lo contestaron

vía correo electrónico, también vario la fecha de envío, en promedio, de 3 a ocho días aproximadamente.

Diseño de investigación

Se trata de un diseño no experimental, transeccional descriptivo, ya que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1991), en un diseño no experimental solo se observan situaciones ya existentes y no se manipula ningún tipo de variables por lo que no se tiene control directo sobre las mismas.

Transeccional descriptivo porque tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en los que se manifiesta una o más variables en un momento determinado.

RESULTADOS

Cabe mencionar que la descripción y el análisis de datos de los programas y planes de estudio así como la información obtenida mediante la aplicación de los cuestionarios antes descritos, contribuyo para la obtención de datos considerablemente significativos para la formulación de un Posgrado en psicología laboral-organizacional, objeto de nuestro estudio. Se obtuvo del cuestionario datos como nombramiento, formación y grado de los académicos, la antigüedad en el puesto que se desempeña , así como las actividades que realiza fuera de la academia, el área a la que se dedica en la docencia y las materias de enseñanza que imparte, así como los modelos teóricos a los que se suscribe su enseñanza.

A continuación, se presentan las asignaturas seleccionadas, obtenidas mediante el análisis de la información de los planes y programas de estudio, así como de la captura de información de universidades nacionales e internacionales, mediante un cuestionario estructurado para este fin. Los criterios utilizados para integrar la estructura curricular del posgrado fueron, seleccionados a partir del número de mayor frecuencia con que mencionaron una misma materia y en otros casos, fueron derivadas las asignaturas mediante el análisis comparativo de las universidades que se existen en su estructura académica en esta área, de Psicología Laboral-Organizacional.

La aplicación del cuestionario de estudio nos permitió obtener datos significativos de los catedráticos, se les pidió nos dieran información a partir de la posibilidad de implementar la creación de una Maestría Profesionalizante en la facultad y cuáles serían las características de las materias que ellos consideraron adecuadas para la construcción del posgrado, tomando como referencia, su experiencia académica y laboral dentro de la propia Facultad de Psicología.

En la descripción obtenida de los profesores, se mencionan las materias de carácter teórico y práctico que ellos consideran se debe incluir en un Programa de Maestría en Psicología, así como las herramientas, habilidades y competencias indispensables para su ejercicio en la práctica profesional, incluyéndose en sus

propuestas, el modelo de enseñanza-aprendizaje para la Maestría en Psicología Laboral-Organizacional. Y de acuerdo a su experiencia laboral refieren en que campo sería prioritaria la intervención del egresado de este grado finalmente el instrumento de captura de la información, nos arrojaron respuestas para la obtención del perfil profesiográfico. Además nos hacen algunas sugerencias para considerar su enfoque y sus perspectivas teóricas, mismas que se documentan en el cuestionario.

La aplicación del cuestionario y la consulta de los Planes y Programas de estudio de otras universidades, nacionales e internacionales nos permitió formular el planteamiento de la propuesta curricular para la estructuración del nuevo plan de estudios de la Maestría en Psicología Laboral-Organizacional de la Facultad de Psicología de la UNAM.

**MATERIAS SUGERIDAS POR ACADÉMICOS
EN BASE AL CUESTIONARIO**

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

PLANEACION ESTRATEGICA

TEORIA DE LAS ORGANIZACIONES

FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DESARROLLO DE INSTRUMENTOS DE MEDICION EN ORGANIZACIONES

ESTADISTICA MULTIVARIADA

CAPITAL HUMANO

INTEGRACION

CAPACITACION

DESARROLLO

CALIDAD DE VIDA

MERCADO DE TRABAJO

CONTABILIDAD

FINANZAS

ECONOMIA

ESTADÍSTICA AVANZADA

SITUACIÓN EDUCATIVA (Nivel teórico y práctico)

ASPECTOS LABORALES

DERECHO LABORAL

ASPECTO ADMINISTRATIVO

5.2 Sugerencias básicas para la organización, estructuración y Evaluación Curricular.

Datos Generales:

Universidad Nacional Autónoma de México.

Facultad de Psicología.

Título que se otorga: Maestría 2014.

a. Nombre del plan: “Proyecto de creación del programa de estudios de Psicología Laboral-Organizacional en la modalidad de Maestría Profesionalizante.

b. Modalidad de enseñanza: Presencial

c. Fundamentación académica: Aumentar las expectativas de desarrollo académico de los estudiantes y egresados de la carrera de psicología, dotándolos de un bagaje estructurado de conocimientos y herramientas aplicables que les permita incidir mediante su análisis, en la solución de los diversos problemas del ser humano en los ámbitos laborales-organizacionales. Con un alto grado de factibilidad de aplicación dentro de cualquier campo de su competencia, a partir de una perspectiva profesionalizante.

d. Procedimientos seguidos en el diseño del plan de estudios:

Se realizó una revisión y análisis documental, de diversos planes y programas de estudio de algunas universidades nacionales, y extranjeras (Norteamérica, Latinoamérica, Europa y Asia. Las asignaturas que componen el cuerpo curricular de la propuesta, se obtuvieron mediante el análisis de diferentes currículas universitarias, así como mediante la captura de información a través de la aplicación de un cuestionario a profesores de la facultad de psicología y profesiones afines. Instrumento estructurado y elaborado ex profeso para este

propósito. Anexo (# 4). Obteniéndose como producto final, un diagnóstico preliminar del cual se derivó la construcción curricular del programa aquí propuesto.

e. Objetivo del plan de estudios: Fundamentar la implantación de un posgrado de psicología Laboral-Organizacional, en la modalidad de maestría profesionalizante, desde una perspectiva conceptual y metodológica aplicable a la realidad nacional.

f. Perfiles de ingreso, egreso, del graduado y, en su caso, intermedios.

Perfil de Ingreso

Contar con título de Licenciatura en Psicología o de carreras afines y relacionadas con el desempeño profesional en organizaciones.

Demostrar actitud de servicio y responsabilidad profesional en el cumplimiento de sus asignaciones académicas y de desarrollo profesional.

Aprobar examen general de admisión, así como el examen específico para el área.

En Psicología Laboral-Organizacional.

Demostrar actitud favorable al trabajo interdisciplinario de grupo.

Sostener entrevista con el personal docente de la Maestría sobre motivos e intereses para ingresar al programa.

Que el estudiante ingrese con conocimientos y habilidades metodológicas para la construcción de instrumentos de evaluación, así como de conocimientos de técnicas como la entrevista.

Perfil de Egreso.

Identificar, valorar y proponer alternativas de prevención y solución a las diversas situaciones de interacción social y organizacional que se generan entre individuos, grupos, instituciones y comunidades, para el desarrollo integral del ser humano y la sociedad en el ámbito organizacional.

g. Estructura y organización académica que incluya los mecanismos de flexibilidad y seriación en su caso.

h. Duración de los estudios, y para el caso de especialización y maestría, el total de créditos.

La duración de la Maestría será de 2 años, estos divididos en cuatrimestres.

i. Modelo educativo de trabajo e infraestructura disponible, para el caso de los planes de estudio que se impartirán en las modalidades abierta, a distancia o mixta.

j) Mapa curricular; En el mapa curricular se mencionarán las materias que en base a la aplicación del cuestionario se obtuvieron sin describir los créditos.

MAPA CURRICULAR
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL-ORGANIZACIONAL.
1ER SEMESTRE
Desarrollo Organizacional
Metodología de la Investigación en la Organización
Planeación Estratégica
Teoría de las Organizaciones
Factor Humano de la organización
Lengua Extranjera
2º. SEMESTRE
Andragogía
Liderazgo de dirección
Toma de decisiones en contextos organizacionales
Metodología y Modelos de enseñanza en la capacitación.
Administración de la capacitación y presupuesto por programas
Lengua Extranjera.
3ER SEMESTRE
Elaboración y diseño de diagramas de flujo de la estructura organizacional.
Relaciones Laborales
Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Elaboración de Manuales, Sistemas y Procedimientos de la Organización.

Juego de Negocios (Harvard).
Lengua Extranjera.
4º. SEMESTRE
Introducción a la Administración Pública y Privada.
Modelos de Administración de Negocios.
Modelos de Desarrollo Organizacional e Innovación
Ergonomía
Organización/Costo/Beneficio.
Lengua Extranjera
MATERIAS OPTATIVAS
Estadística
Paquetes de Cómputo
Investigación en Psicología Organizacional
Manejo de Tecnologías Digitales para la Investigación Organizacional.
Uso de las TICS

k) Requisitos de ingreso; de permanencia y egreso de los alumnos, así como para la obtención de grado.

Requisitos de ingreso

Adicionalmente a los criterios estipulados en el reglamento del Programa de Maestría en Psicología, el aspirante a ingresar al programa deberá:

Contar con título de licenciatura en psicología o de carreras afines y relacionadas con el desempeño profesional en organizaciones.

Demostrar actitud de servicio y responsabilidad profesional en el cumplimiento de sus asignaciones Académicas y de desarrollo profesional.

Aprobar examen general de admisión, así como el examen específico para el área en psicología laboral- organizacional.

Demostrar actitud favorable al trabajo interdisciplinario de grupo.

Sostener entrevista con el personal docente de la residencia sobre motivos e intereses para ingresar al programa.

Requisitos de Permanencia

Los requisitos indispensables para que el alumno de la Maestría continúe en el Programa de Posgrado, son:

- No recibir evaluaciones negativas más de una ocasión en la misma asignatura.
- Cumplir con todos los requisitos académicos indispensables en cada semestre.

Egreso de Alumnos

Además del Perfil Profesional del Egresado de la Maestría en Psicología Laboral- Organizacional, el egresado de este programa será capaz de:

- 1.- Analizar y evaluar las organizaciones en términos de una perspectiva psicológica que le permita acceder a la generación de programas de desarrollo del recurso humano y de mejora en la productividad de las mismas.
- 2.- Organizar e integrar equipos interdisciplinarios diversos tendientes a la implantación de cualquier programa en la organización.
- 3.- Aplicar los conceptos y metodología propios de la psicología con la finalidad de identificar procesos psicológicos organizacionales en la implantación y evaluación de las distintas actividades técnicas y operativas que tiendan a resolver las necesidades de la organización.
- 4.- Construir instrumentos de evaluación a las organizaciones con la finalidad de evaluar diferentes aspectos de las mismas.

5.- Participar activamente en el proceso de Planeación Estratégica de las organizaciones proponiendo los posibles escenarios acordes al contexto de referencia.

6.- Sugerir programas y actividades tendientes a la permanencia, cambio y/o crecimiento de la organización, relativos al talento humano.

7.- Formular y evaluar la aplicación de programas de desarrollo de Recursos Humanos a partir de las particularidades de la organización.

8.- Construcción y desarrollo de sistemas para la mejora en los diversos procesos de la organización empleando las Tic.

De acuerdo con el programa, los escenarios específicos laborales del egresado, se dirigen fundamentalmente a la consultoría y asesoría a organizaciones de cualquier ámbito (público-privado o sectores) para la evaluación, implementación, seguimiento de procesos con áreas de oportunidad a mejorar.

Aunque la maestría forma profesionales capaces de implantar un programa detallado en su operación, los egresados también estarán capacitados para el diseño y administración de dichos programas, centrándose más en las actividades estratégicas y de planeación, a diferencia de actividades operacionales que hasta la fecha han sido una buena proporción de las tareas encomendadas a los psicólogos organizacionales.

El psicólogo puede intervenir a nivel personal, grupal y cultural a partir de un acercamiento teórico-metodológico en actividades tales como:

- Realización de evaluaciones y diagnóstico de los distintos sistemas de operaciones y procesos de una organización.
- Formulación y seguimiento de programas de mejora de procesos, coordinación de equipos interdisciplinarios para la formulación y evaluación de estrategias de mejora de procesos.
- Formulación, aplicación y evaluación de programas de Desarrollo de Recursos Humanos.

- Coordinación de grupos interdisciplinarios en la formulación y difusión de la normativa organizacional (misión, visión, políticas, estrategias).
- Aplicación y evaluación de la efectividad de programas de capacitación en mejora de procesos psicológicos (liderazgo, competencia, conflicto, comunicación, asertividad, motivación).
- Formulación y coordinación de estrategias de mejora en la aplicación de herramientas y programas de gestión de Recursos Humanos.
- Construcción de sistemas con el uso de las Tic para la gestión administrativa.

Los siguientes lineamientos corresponden al Doctorado, con la observación de que en la presente, no son considerados ya que este grado no es materia de esta investigación. Sin embargo, son relevantes, ya son complementarios dentro del contexto del estudio aquí expuesto, motivo por el cual, a continuación se citan como notas de referencia de interés y consulta.

- l) Requisitos para obtener la candidatura al grado de Doctor;
- m) Requisitos extracurriculares y prerrequisitos, si es el caso;
- n) Requisitos para cambio de inscripción de maestría a doctorado, o viceversa;
- o) Modalidades para la obtención del grado, para el caso de especialización y maestría, y sus características, y
- p) Las demás que establezca el Reglamento General de Estudios de Posgrado y la Legislación Universitaria.

CONCLUSIONES

Para la propuesta de creación del Posgrado en la presente investigación, consideramos importante partir de los antecedentes históricos del área de Psicología Industrial o del Trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México, antecedentes que marcaron el nacimiento de la Psicología Laboral-Organizacional en México, Teoría del conocimiento extrapolada de Estados Unidos a México, tanto a sectores productivos de trabajo dentro de nuestro territorio, así como a los centros académicos de educación superior. Proceso histórico que nos permitió reseñar algunos de cambios relevantes que se han dado a través de la historia de la Psicología en nuestro país, tanto en lo que respecta a sus marcos teóricos y metodológicos, como en lo referente a su formación y práctica profesional de los psicólogos del trabajo y las organizaciones: Proceso que transita desde su inicio, a partir de una visión restringida de la empresa, a una mirada amplia de la organización social.

En cuanto al terreno curricular del profesional de psicología laboral-organizacional, la presente investigación identifica algunas de las necesidades que consideramos significativas y que se encuentran relacionadas con la formación a nivel licenciatura y posgrado. Detección lograda a partir del análisis de los planes y programas de estudio de la licenciatura así como de la especialización de esta carrera, tanto en la UNAM como en otros IES; nacionales y extranjeros.

En virtud de la naturaleza y objeto de estudio, del desarrollo temático de la investigación, se identificó que en otros centros de educación superior, existen los grados académicos de posgrado en esta área, a su vez, la forma en que se encuentran estructurados sus contenidos curriculares. De igual forma, y a efecto de darle un sustento jurídico normativo a la propuesta, esta fue desarrollada desde la perspectiva de que la creación e implantación de un posgrado en todo centro de educación superior requiere estar sujeto a la normatividad de competencia, en ese sentido, recurrimos a las bases normativas e institucionales del posgrado y por lo

tanto vigentes y aplicable a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Marco de referencia que nos guió en la estructuración y postulación del plan de estudios aquí propuesto con el grado de Maestría en materia de Psicología Laboral-Organizacional.

Análisis mediante el cual, fue posible realizar una comparación de sus materias así como de sus estructuras curriculares, extrayéndose aquellas asignaturas que consideramos relevantes para la estructuración curricular del presente Posgrado. Así mismo, y con el fin de complementar y enriquecer este apartado, se llevaron a cabo algunas entrevistas, mismas que nos permitieron recabar información directamente de psicólogos con algún tipo de experiencias laboral en algún(os) campo(s) dentro de la organización. Material que sirvió como elemento informativo de primera mano para nuestra formulación curricular del nuevo plan de estudios aquí propuesto.

Con la investigación de las asignaturas curriculares de diversas universidades y la construcción ex profeso y posterior aplicación del cuestionario (Anexo 4) a docentes, se obtuvieron datos directos de personal calificado dentro del campo de conocimiento de la psicología y profesiones afines, desde una perspectiva de formación continuada a lo largo de la vida profesional. Información que nos permitió comprobar su dinamismo y permanente crecimiento en la academia como en el campo de trabajo, así como la demanda de sectores productivos de este profesional especializado. Y cuyos datos consideramos que también reafirman la necesidad urgente de que nuestra facultad implante y amplíe la formación académica ampliando su cobertura al posgrado en esta materia.

Por otra parte y debido a la importancia que ha ido adquiriendo esta profesión, así como en cuanto su propio desarrollo por su carácter aplicativo, condición que nos confirma el hecho de que algunas de las universidades más destacadas del mundo tienen tanto la carrera de Psicología Organizacional así como una diversidad de posgrados relacionados. Información mediante la cual, pudimos corroborar el crecimiento no sólo de la disciplina y su especialización creciente, sino también

algunas problemáticas que enfrenta en algunos contextos donde se aplica, lo que confirma la necesidad de disponer de distintos tramos formativos para aquellos interesados en esta profesión, desde una perspectiva de formación continuada a lo largo de la vida profesional. Procuramos considerar, algunas de las propuestas y modelos teóricos relevantes en esta materia así como el por qué esa carrera o grado académico es adecuado. Posgrado(s) que seguramente podrán ampliar las oportunidades de formación académica que permitan un mejor equipamiento a estudiantes, profesionistas y docentes, en los campos del conocimientos, así como en la mejora continua de sus habilidades y competencias, formados dentro de los posgrados de nuestra facultad y máxima Casa de Estudios que es la Universidad Nacional Autónoma de México.

Es pertinente señalar que, el presente proyecto de investigación, se suma a una serie de investigaciones anteriores y presentes, aspirando a que su contenido en un futuro -no lejano, contribuya como referencia para la implantación de la Maestría en primera instancia y posteriormente el Doctorado en el área de psicología laboral-organizacional, particularmente al interior de nuestra Facultad. De ser así, será una nueva oportunidad que hará posible la participación de los académicos calificados de la facultad, con capacidad de crear un plan de estudios que desarrollen en los educandos, un bagaje de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias en el campo de la psicología laboral-organizacional.

Como anteriormente se mencionó, se encontró evidencia documental de estudios y propuestas enfocadas desde otras perspectivas y elaboradas en el transcurso de estos años, sobre este tópico en nuestra Facultad. Sin embargo, no se ha visto reflejada su demanda referente a consolidar la creación de cuando menos una Maestría en este campo, desde luego sin desestimar que en fecha reciente se logró la apertura de una Especialización: Salud Organizacional y del trabajo, en la Facultad de Psicología, UNAM y la Maestría en Psicología denominada: Residencia en Gestión Organizacional de la Facultad de Estudios Superiores (FES Iztacala), y no en la Facultad de Psicología de la UNAM.

Cabe señalar que como parte de la investigación se construyó (exprofeso) y se aplicó un cuestionario (Anexo 4), a catedráticos de la facultad del área laboral y áreas afines. Instrumento mediante el cual se obtuvo evidencia -entre otros datos- de que no existe una planta suficiente de académicos que tengan la formación y/o especialización a nivel posgrado en el área de Psicología Laboral-Organizacional. Condición que al día de hoy, representa un factor determinante e influyente para la acreditación de posgrados en esta materia. Prerrequisito normativo indispensable, que dificulta el poder contar con una plataforma académica de posgraduados con Maestría y/o Doctorado en esta materia, al interior de nuestra facultad. Teniéndose como alternativa de solución por el momento, reclutar de otras instituciones estos recursos humanos con posgrados, con el objeto de que formen la planta docente, pero fundamentalmente que la institución académica, cuente con los recursos presupuestales para su contratación y su sostenimiento, en tanto forme la facultad, sus propios recursos académicos en este nivel.

Como corolario a lo anterior, es oportuno señalar que el perfil profesional del docente de posgrado en la normatividad actual no se especifica. Ya que se establece únicamente como requisito que el aspirante o profesor de posgrado tenga el grado de maestría o doctorado. Condición que puede convertirse en una desventaja para la formación del educando. Ambigüedad normativa/académica que se requiere subsanarse mediante el reclutamiento y selección de profesores apegados a la construcción y definición de los perfiles académico-docente. Y cuyo perfil sería diseñado no tan solo para una asignatura sino también, para las diferentes materias que integrarían la currícula escolar del posgrado a fin de garantizar una verdadera enseñanza profesionalizante.

Por otra parte, en el interior de nuestra facultad, a la fecha no se identifican iniciativas o propuestas oficiales recientes, dirigidas a la creación de posgrados en psicología laboral o bien laboral-organizacional, antes bien, en sucesivos programas institucionales y gestiones para la creaciones y/o modificación de

programas curriculares, se ha soslayado el posgrado en el área, por lo tanto no ha sido considerada la creación de estos grados académicos en esta materia. Como un sondeo predictor sobre esta demanda, podría hacerse un muestreo de opinión, con autoridades, alumnado y plataforma docente, a efecto de determinar la viabilidad de su implantación en la facultad de esta demanda académica. Consulta que permitiría consensar la viabilidad de implantar la creación del posgrado en esta área. Autores como Posner y muchos otros contribuyeron a sustentar nuestro trabajo. Esta iniciativa marca una propuesta teórica-metodológica, donde su carácter de tesis documental comprendió (como producto final) los fundamentos básicos para el diseño de un Posgrado en Psicología Laboral-Organizacional en la modalidad de maestría profesionalizante.

También se observa a nuestro parecer, que existen políticas sin aparente sustento científico, que justifiquen la no inclusión de una Maestría en el área Organizacional. Por otra parte, se identificó que algunos catedráticos del área, han obtenido sus Maestrías y Doctorados en otras áreas de conocimiento, o bien en otras Facultades o campos del conocimiento afines, o bien, en otras IES, dado que como es sabido, en la facultad no han sido implementados programas de posgrado en psicología laboral organizacional, dato que nos hace considerar también, como un indicador más de que no se le ha dado la debida importancia a la formación curricular dentro del área organizacional a nivel posgrado. Así mismo, la presente investigación nos permitió obtener opiniones de algunos catedráticos del área, quienes nos proporcionaron información significativa en el terreno curricular o de asignaturas viables para el posgrado aquí propuesto, algunas de las cuales fueron retomadas para la construcción de la propuesta.

Consideramos a su vez, que los datos que obtuvimos mediante nuestra investigación, podrán contribuir con los estudiosos del área, en atención a que aquí se identifican algunas de las necesidades y elementos necesarios para la formulación de un Posgrado, así como en lo referente a la justificación del porqué de la creación del posgrado en esta área.

REFERENCIAS

Acuña, C. et al. (1979) Modelo de desarrollo curricular. México: SEP.

Acuña, Vega, Lagarde y Angulo (1981). Véase en Díaz Barriga Arceo, Frida, Lula G., María de Lourdes Pacheco Pinzón, Diana, Rojas D. Sylvia, Saad Dayan, Elisa (1984) "Metodología de Diseño Curricular para la Enseñanza Superior" En Perfiles Educativos, 7 (26), p.2.

<http://132.248.192.201/seccion/perfiles/1984/n7a1984/mx.peredu.1984.n7.p30-40.pdf>

Aguilar-Morales, J.E. y Jaime E. Vargas-Mendoza. (2010) Concepto, objeto de estudio, campos de acción y antecedentes de la psicología industrial y organizacional. Network de psicología organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. En

http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/psicologia_organizacional_concepto_objeto_campos_antecedentes.html

Álvarez López MsC Ing. Luis F., Zayas Miranda, Enrique MsC Lic. . Pérez Campaña, Marisol MsC Ing. Consultoría Organizacional. En Monografías.

<http://www.monografias.com/trabajos15/consultoria-organizacional/consultoria-organizacional.shtml>

Arnaz, José Antonio. La planeación curricular. México: Trillas, 1990. 74 p.

Arredondo, V. A. (1981) "Comisión Temática sobre desarrollo curricular", en Documento Base. Congreso Nacional de Investigación Educativa. México, D. F. Vol. 1 (a) Véase en: Capítulo IV

Resultados del Trabajo de Campo. p.131.131.

http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020150643/1020150643_09.pdf

Arredondo Galván, Víctor Martinian, Pérez Rivera, y Graciela; Morán Oviedo, Porfirio. (2006). Políticas del posgrado en México. Reencuentro, mayo, véase en:

<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=34004509>

Avilés Anaya, Haydee. Administración.

Fuente:<http://www.universidadabierta.edu.mx/SerEst/AdmEmpresas/Personal/ GestionRH.htm>

Barnett, (2001). Revista Digital Sociedad de la Información. La concepción de competencia desde una visión holística en la sociedad de la información. N° 15 – Febrero 2009 1/3 Edita Cefalea. Zulma Cataldi. Laboratorio de Informativa Educativa y Medios Audiovisuales. FIUBA.

<http://www.sociedadelainformacion.com>

Barrón, C. (2005). *Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa*. Revista *Perfiles Educativos*, 27(108), 45-69.

Beltrán, Andrea/ Javier, Galindo /Julián González (2009). *Historia Psicología Organizacional* 16 de marzo 2009. Recuperado el 04 de junio de 2012.

<http://historiadelpsicologiaorganizacional.blogspot.mx/>

Brown, J.A.C. *La Psicología Social en la Industria*. México; FCE, 1980. 376 p.

Bussenius, Horst. *Historia de la Psicología Laboral*. 28 de octubre de 2007.

<http://blogpsicolaboral.blogspot.mx/2007/10/historia-de-la-psicologa-laboral.html>

Bussenius, Horst./*Liderazgo*. Recuperado el 6 de junio 2012

<http://definicion.de/psicologia-industrial/>

Bustos Vargas, Juan Antonio. “*Brevísima Historia De La Psicología:*

La Psicología Interconductual” Revista Electrónica de Psicología

Iztacala. Vol. 9 No. 3 diciembre de 2006. Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Recuperado en:

<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol9num3/art7vol9no3.pdf>

Castaño Asmitia, Graciela Sánchez Bedolla, Esther Wicab Gutiérrez. *Desarrollo social y organización: problemas y perspectivas del mejoramiento deliberado* / D. Alberto.

México: Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América 1980. 210 p.

Castaño Asmitia, Darvelio A. y Graciela y Sánchez, B. *La Psicología Industrial en México: Inicio y Desarrollo de 1945 a 1970, en: Una Década en la Facultad de Psicología 1973-1983.* ; Universidad nacional Autónoma de México 1983.p. 560-571..

Castro Aguilera, Felipe / Prof.: Loreto Marchant R. *Modelos Teóricos y Metodológicos de la Enseñanza. Competencias o habilidades Gerenciales: “Una herramienta para el desarrollo Organizacional”*

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm>

Cataldi, Zulma. (2009) La concepción de competencia desde una visión holística en la sociedad de la información. En: Revista Digital Sociedad de la Información. Laboratorio de Informativa Educativa y Medios Audiovisuales. FIUBA. <http://www.sociedadelainformacion.com/>

Chiavenato, Idalberto. (1999) *.Introducción a la Teoría General de la Administración.* Editorial Mc Graw Hill. México. 1056 pp.

Curiel B. José Luis, (1962). El Psicólogo Vocación y Formación Universitaria. México ; Porrúa.307 p.

Díaz Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada. Vínculo entre la escuela y la vida.* México: Mc Graw Hill.

De la Paz López, Carmina Celia. La enseñanza de la Psicología en México, 1897-1916. **Asesor o Director:** Riquelme Alcantar, Gabriela María Luisa; González Vera, Rubén

URI: <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/6405>

Díaz Barriga Arceo, Frida, Lula G., María de Lourdes Pacheco Pinzón, Diana, Rojas D., Sylvia, Saad Dayan, Elisa(1984)/ “Metodología de Diseño Curricular para la Enseñanza Superior” En Perfiles Educativos, 7 (26), pp. 30-40
<http://132.248.192.201/seccion/perfiles/1984/n7a1984/mx.peredu.1984.n7.p30-40.pdf>

Díaz Barriga, F. (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 1 (1), 37-57.
<http://ries.universia.net/index.php/ries/article/viewArticle/35/innova>

Díaz Barriga, F. (2012). Reformas curriculares y cambio sistémico: Una articulación ausente pero necesaria para dar cabida a la innovación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, 3 (7), 24-40

Didriksson, A. (2003). De la reforma a la innovación: La universidad de nuevo necesaria. *Perfiles Educativos*, 25 (101), 23-49.

Dirección Y Liderazgo - Educarm. Power Point.

http://www.educarm.es/templates/portal/ficheros/.../direccin_y_liderazgo.ppt

Electroneurobiología. 1996, 3 (2), pp. 1-322, Recuperado de <http://electroneubio.secyt.gov.ar/index2.htm>.

Elsa Petit (2009). Adaptación de MouzelisNicos (1975), José de Sousa Silva (2005) y de Tirso W. Sáenz y María Carlota de Souza Paula (2006)

http://es.scribd.com/chucho_perez/d/38921622-El-Desarrollo-Organizacional-Innovador

Etapa Uno: Fundamentación De La Carrera Profesional. Unidad Dos. Amini Muñoz. 5 de marzo de 2013. Recuperado el 08 de julio 2013.

<http://prezi.com/5m-sj0ep4zre/untitled-prezi/>

Evans De Burgess, Ana Cristina (2012) *El Blog de la Psicología Laboral*.

Recuperado 2 de junio de 2012.

<http://psicologialaboral.wordpress.com/%C2%BFcuales-son-las-tareas-del-profesional-de-la-psicologia-industrial-y-organizacional/>

Evolución de la Psicología Industrial.(s/f) Recuperado el 06 de junio de 2012.

<http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>

Facultad de Psicología (UNAM). México. Recuperado el 04 de junio de 2012.

[http://es.wikipedia.org/wiki/Facultad_de_Psicolog%C3%ADa_\(UNAM\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Facultad_de_Psicolog%C3%ADa_(UNAM))

Falagán Rojo. Manuel Jesús Arturo Canga Alonso. Pedro Ferrer Piñol José Manuel Fernández Quintana. (2000). Manual Básico De Prevención De Riesgos Laborales Higiene Industrial, Seguridad Y Ergonomía.

<http://www.samst.es/pdf/Publicaciones/MANUAL%20B%C1SICO%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20LABORALES.pdf>

Función del Psicólogo Laboral. Facultad de Psicología

Http://www.Psicologia.Uady.Mx/Psicologia_Laboral.Php

Garau Salas, Jaime. (1995) El Rol del Psicólogo. De la Intervención Social.

Noviembre, No. 63 .

<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=687>

Garret, Henry Edward. Grandes Realizaciones en la psicología experimental. México: FCE, 1981. Pág. 307.

Grados Espinosa, Jaime. (2014). Veáse en: Mesa redonda Un recorrido histórico de la Coordinación de Psicología Organizacional en la que participan los ex coordinadores: el Mtro. Jaime Grados, la Dra. Cristina Enciso y el Lic. Carlos Peniche. México ; Facultad de Psicología.

Grados Espinosa, Jaime (2003). Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. México ; El Manual Moderno. 352 p.

Grados Espinosa, Jaime. Testimonio de viva voz, e Historia de la Psicología del trabajo mecanograma. México: Facultad de Psicología, 2014.

Grados Espinosa, Jaime. En "XVIII. Congreso Iberoamericano de Psicología del trabajo y XV Congreso Iberoamericano de Recursos Humanos. Diagnóstico, Intervención y Evaluación del Factor Humano"... El reto de nuestra era. Mazatlán, Sinaloa. 21-24 de junio 2007. Diapositivas. Sociedad de Psicología Aplicada.

Glazman Raquel y María de Ibarrola. Colaboradores Carlos Acuña... [y otros.] (1978). Diseño de planes de estudio. México: UNAM. Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. 536 páginas

Gilmer (B von Haller). (1963). Psicología industrial. Traducción directa del inglés por El Dr. José Toro Trallero - Barcelona, Ediciones Grijalbo. Consultado en: Una década de la Facultad de Psicología: 1973-1983. Marco teórico internacional de la Psicología del trabajo. México 605. Páginas. (pág. 25)

González, J /Galindo, J./Beltrán, A.(2009) *Historia de la Psicología Organizacional*.—Colombia,. Recuperado el 03 de junio de 2012.
<http://historiadela-psicologia-organizacional.blogspot.mx/>

Herrera, A. (2005). Nota introductoria a las dimensiones de la innovación curricular. En A. Herrera, M. Moreno y M. Medina (Coord.). *Innovación y currículum. Desafíos para una convergencia necesaria*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Jiménez, Ríos, Edith. (2002). La participación de los académicos en el diseño curricular de planes y programas de estudio en la UNAM. *Perfiles Educativos*, XXIV. 73-96.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13209605>

Juan Carlos (2009) *Empresa: Psicología Organizacional, Recursos Humanos* Recuperado el 2 de junio de 2012.
<http://psicologiayempresa.com/funciones-psicologo-organizacional.html>

Koontz, Harol y Wehrich, Heinz, (1998) *Administración Una Perspectiva Global*, 11ª. Edición, México, McGraw Hill Interamericana Editores. Cap. 2

Korman, Abraham, (1978) *Psicología de La Industria y de Las Organizaciones* Ediciones Marova. 410 p.

Lara Tapia, Luis. (1983); *“En Una Década en La Facultad de Psicología; 1973-1983*. México: UNAM, Facultad de Psicología, 1983. p.26- 27

López, J. D. (2012, marzo-agosto). Identidad y reputación de carácter digital: repercusión de los medios sociales. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*. 2, (2), 1-10. Recuperado de <http://www.udgvirtual.udg.mx/paakat/index.php/paakat/article/view/170/233>

Lugo, E. (2008). Innovaciones curriculares: retos para los actores del cambio. En E. Lugo (Comp.). *Reformas Universitarias: su impacto en la innovación curricular y la práctica docente* (pp. 67-88). México: UAEM/ANUIES.

Martínez, L. (2011). El currículo y la innovación. En Formación para la innovación. El currículo ante las demandas de la nueva economía (pp.75-127) .México: ANUIES/UABC

Mazabel galarza, César (2000) Diccionario de Recursos Humanos. Centro de Investigaciones. 199, Litho-Caribe. Caracas. 1997, de Recursos Humanos. Lima, Perú.

Méndez Lugo, Bernardo (1990). Nuevas Tecnologías, Nuevas Profesiones. México : ANUIES.
<http://fuentes.csh.udg.mx/CUCSH/Sincronia/anui.es.htm>.

Memoria de la Primera Reunión Nacional. 11, 12 y 13 de junio de (2003). El perfil del Psicólogo en las Organizaciones. Mtra. Mirna Rocío Valle Gómez
Lic. Ricardo Trujillo Correa

Merriam, S., Cafarella, R. & Baumgartner, L. (2007). *Learning in adulthood*. San Francisco: John Wiley & Sons.
Ministerio de trabajo empleo y seguridad social. Recuperado el 2 de junio de 2012.
<http://www.trabajo.gov.ar/>

Molina Avilés, Jorge. (1997) En: *100 años de la Psicología en México”, 1896-1996*; UNAM, México, 1997. p 15.

Morocho, Luis.(2011) “La psicología Organizacional, y los retos del milenio” p.39.)

Pallán Figueroa., Carlos. (1996) En; *Memorias del Primer Encuentro Regional de Vinculación IES-Sector Productivo*. México; UANL Pág. 11-14

Peniche, Lara, Carlos /Javier Urbina Soria (Compilador) en: *El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva.--* Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.p. 581.

Perfil_profesional_psicologo_diversos_campos.pdf-Adobe Reader; Dr. José Luis Luna Aguilar Subdirección de Regulación para la Formación de Recursos Humanos para la Salud; Servicio Social de Psicología, Servicio Social y Salud.
<http://foros.monografias.com/showthread.php/32504-Perfil-del-Psic%C3%B3logo>

Perfiles Profesionales (s/f) Psicología. Recuperado el 06 de junio de 2012.
<http://mi-carrera.com/Psicologia.html>

Posner, George J.-. prólogo de Frida Díaz Barriga Arceo. *Análisis del Currículo.* — México: McGraw –Hill Interamericana, 2005.

Psicología, UAP, (1994) edición especial de la Facultad de Psicología. También tomada de la Revista "Tiempo Universitario", Año 3/ No. 14, H. Puebla de Zaragoza a 14 de septiembre, 2000.
<http://www.psicologia.buap.mx/historia.html>

Psicología. Personalidad. Psicología clínica y del desarrollo. Psicología industrial y organizacional. En: Morris, C.G. y Maisto, A.A. (2005) "Psicología", PEARSON P.H. Duodécima edición, México. Págs. 3-21.
<http://html.rincondelvago.com/antecedentes-historicos-de-la-psicologia.html>

Psicólogo Laboral (2012) Médicos de cabecera MDC. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Recuperado 2 de junio de 2012
en: <http://www.medicosdecabecera.cl/psicologo/laboral.php>

Reyes De Rojas, Dra. Edith, Colab. Psi. Guillermo Porras Hurtado, Y María Del Carmen Camburzano Alva. *Clima Organizacional Y Salud Mental Laboral En La Universidad.* Investigación Educativa. vol. 13 N.º 23, 39 – 55 Enero - Julio 2009
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2009_n23/pdf/a05v13n23.pdf

Reyes Ponce Agustín. *Administración de Empresas. Business Administration.* "PRINCIPIOS DE LA INTEGRACION DE PERSONAL. P. 257.
http://books.google.com.mx/books?id=ITDo2npGhyQC&pg=PA257&lpg=PA257&dq=el+hombre+adecuado+al+puesto+adecuado&source=bl&ots=jvE82K6i7W&sig=V4IQ9l_EdUgqcuoijG1CgDj2vo&hl=es&sa=X&ei=eWtaU7vSHYjG8AHX4YGqDA&ved=0CF8Q6AEwDQ#v=

Robledo Ruíz, Edgardo. (2009). *Desarrollo Organizacional: Enfoque convergente de investigación-acción.* Video Youtube..
<http://www.youtube.com/watch?v=DevWxkCwUa0>

Roe, R. (2003) ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles de Psicología*, 86, 1-14.

Sáez Vacas, F O. García, J. Palao Y P. Rojo. (2008) Innovación Tecnológica En Las Empresas. Cap. 5. Reingeniería De Procesos. Pág.1- 14.
<http://www.dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/5%20-Reingenier%EDa%20 I .pdf>

Sarukhán, J. Y Guerra, V.(1988). El Posgrado Como Fundamento Para El Mejoramiento De La Universidad. Omnia. Unam. (4)12:15-22.

Schein, Edgar W. Psicología de la Organización /Edgar H. Schein.-- Prentice- Hall 1982

Schein Edgar. Cita en: *La Psicología en escenarios del trabajo: Una Revisión*. Ma. de Lourdes Rodríguez C. y Arturo Posadas Díaz. Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Campus Iztacala. Revista electrónica de Psicología Vol. 8 No. 2. Septiembre 2005.
www.iztacala.unam.mx/.../psicologia/psiclin/vol8num2/art4vol8no2.

Solf Zárate, Arturo. (2005). Reseña de "Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica" de Paul Spector. *Persona*,.

Soraya Santana Cárdenas. (2007) Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Estado del Arte, Retos y Desafíos en América Latina*. Texto recibido en septiembre del 2007 y aprobado en noviembre del 2007

** Doctora en psicología del trabajo. Profesora investigadora del Departamento de Cultura, Arte y Desarrollo Humano.

en el Centro Universitario del Sur, de la Universidad de Guadalajara, México.

http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Psicologiadeltrabajo.pdf

Thompson, Iván. (2006) Tipos De Medios De Comunicación. Recuperado el 02 agosto de 2013.

<http://www.promonegocios.net/publicidad/tipos-medios-comunicacion.html>

Torres, R.M. (2003). Sistema escolar y cambio educativo: Repasando la agenda y los actores. En A.L. Cárdenas, A. Rodríguez y R. M. Torres. *El maestro, protagonista del cambio educativo*. Bogotá: CAB/Editorial Magisterio Nacional.

Treinta años a la vanguardia: Facultad de Psicología. Programa Anual de México: UNAM, Facultad de Psicología, [2003]. 150 páginas p. 86-87

Una década en la Facultad de Psicología: 1973-1983 (1983). México: UNAM, Facultad de Psicología, 615 p. (41-42.)

UNESCO (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento. Informe mundial*. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de http://www.flacso.edu.mx/colaboratorio/pdf/colaboratorio_unesco.pdf

Universidad Latina de América (UNLA, 2011) Espacio dedicado al Desarrollo Organizacional Cambio de Michoacán. Recuperado 1 junio de 2012 en <http://www.cambiodemichoacan.com.mx/vernota.php?id=158419>

Urbina Soria, Javier. (Compilador); "El psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva"; Universidad Nacional Autónoma de México, 1989; Las perspectivas de la psicología del trabajo; p.p. 581. Villareal, E., "La aplicación del método dialéctico estructural en el diseño académico", en Pensamiento Universitario, Coordinación de Humanidades, UNAM, México, 1978.13

Weik, Karl (1979). Competencia De La Gerencia Del Capital Humano. Consultado el 23 de agosto de 2013. Recuperado De <http://www.mitecnologico.com/Main/CompetenciaGerenciaCapitalHumano>

WordPress (2008). *Definición de Psicología Laboral*. Recuperado el 3 de junio de 2012 En: <http://definicion.de/psicologia-laboral/>

WordPress (2008). *Definición de Psicología Industrial*. Recuperado el 3 de junio de 2012 En: <http://definicion.de/psicologia-industrial/>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

PSICOLOGÍA LABORAL.

La **psicología laboral** es la rama de la **psicología** dedicada al análisis de la conducta humana dentro del contexto de una **empresa** y durante el desarrollo de un **trabajo**.

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

La **psicología organizacional** es la rama de la psicología que se encarga del estudio del comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y las organizaciones, además de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL

La **psicología industrial**, por su parte, es la disciplina que se encarga de la selección, la formación y la supervisión de los trabajadores para mejorar la eficacia en el trabajo. Esta especialización, por lo tanto, analiza el comportamiento humano en el ámbito de la **industria** y los negocios.

No obstante, dentro de la propia psicología industrial nos encontramos con diversas ramas que tienen como objeto de estudio y de trabajo cuestiones diferentes pero igualmente importantes en el ámbito laboral. En concreto, está la psicología de selección de personal, la llamada psicología organizacional y finalmente la ergopsicología. Esta última es la que gira en torno al diseño de mobiliario para oficinas y empresas que tenga en cuenta las necesidades y capacidades del trabajador en sí.

CURRICULO.

El término **currículo** se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar?

El concepto currículum o currículum (término del latín, con tilde por haber sido trasladado al español) en la actualidad ya no se refiere sólo a la estructura formal de los planes y programas de estudio; a todo aquello que está en juego tanto en el aula como en la escuela.

POSGRADO

Se llama estudios de **posgrado** o **postgrado** a los estudios universitarios posteriores al título de grado y comprende los estudios de maestría (también denominados *máster* o *magíster*) y doctorado. Además de los estudios propiamente dichos, se puede incluir a la investigación y/o post universitarios dentro de este ámbito académico

MAESTRÍA

Se denomina como maestría al **grado académico de posgrado**; un estudio de posgrado será aquel **estudio de especialización llevado a cabo por un estudiante luego de haberse graduado**. O sea, que la maestría, **el máster o magíster**, como también se denomina a esta categoría, se conseguirá al finalizar un programa de estudios de dos años o más, dependiendo de la universidad o del sistema educativo al que está sujeto.

MAESTRIA PROFESIONALIZANTE

La maestría profesionalizante es aquella que te da formación en un área diferente a la de tu carrera original, por ejemplo la de educación superior o un MBA para un ingeniero civil. En este caso amplías tu gama de posibilidades de carrera, ampliándote a nuevas áreas de conocimiento.

La maestría profesionalizante es la que te lleva a ser mejor profesionalista, por ejemplo en las maestrías del área educativa, su intención es reflexionar la práctica y transformarla para acercarse a la calidad.

ANDRAGOGÍA

Hoy en día se considera a la Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía que se aplicó a la educación del niño.

PLAN DE ESTUDIOS

Es el diseño curricular concreto respecto de unas determinadas enseñanzas realizadas por una universidad, sujetas a las directrices generales comunes y a las correspondientes directrices generales propias, cuya superación da derecho a la obtención de un título universitario de grado de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

CAPACITACION

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.

Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

LIDERAZGO

El liderazgo es la función que ocupa una persona que **se distingue del resto** y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El **Desarrollo Organizacional** es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización. Se hace foco en que la organización funcione mejor a través de un cambio total del sistema.

ERGONOMÍA

La **Ergonomía** es la disciplina tecnológica que trata del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas que coinciden con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador.¹ Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización

SEGURIDAD INDUSTRIAL

La **Seguridad Industrial** es un área multidisciplinaria que se encarga de **minimizar los riesgos en la industria**. Parte del supuesto de que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.

ADMINISTRACIÓN

El concepto de **Administración** hace referencia al funcionamiento, la estructura y el rendimiento de las **organizaciones**.

ORGANIZACION

Una **Organización** es un **Sistema** diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

APA

es el estándar adoptado por la Asociación Estadounidense de Psicología (**American Psychological Association, APA**) que los autores utilizan al momento de presentar sus documentos o textos para las revistas publicadas por la entidad. Según la asociación, se desarrolló para ayudar a la comprensión de lectura en las ciencias sociales y del comportamiento, para mayor claridad de la comunicación, y para "expresar las ideas con un mínimo de distracción y un máximo de precisión

ANUIES

Asociación Nacional de Universidades e institutos de Educación Superior.

REINGENIERIA

Es el rediseño de un proceso en un negocio o un cambio drástico de un proceso. A pesar que este concepto resume la idea principal de la reingeniería esta frase no envuelve todo lo que implica la reingeniería. **Reingeniería** es comenzar de cero, es un cambio de todo o nada, además ordena la empresa alrededor de los procesos. La reingeniería requiere que los procesos fundamentales de los negocios sean observados desde una perspectiva transfuncional y en base a la satisfacción del cliente.

INGENIERIA HUMANA

Es una construcción con los mejores elementos de la persona de acuerdo a las necesidades de crecimiento de la empresa. Entonces, va a integrarse esta persona, ya sea nueva o inclusive la que ya esté, a nuevas funciones de manera de que los objetivos de productividad se rindan al máximo, que esto se pueda ver en un análisis de las utilidades. El potencial que tiene la persona hay que construirlo, hay que aumentarlo, hay que capacitarlo y darle todo un soporte para que de esta forma los intereses personales vayan de acuerdo a los intereses de la empresa.

ESTADISTICA

La Estadística es la parte de las Matemáticas que se encarga del estudio de una determinada característica en una población, recogiendo los datos, organizándolos en tablas, representándolos gráficamente y analizándolos para sacar conclusiones de dicha población.

ANEXO 1

Actores destacados que intervinieron para que el Colegio de Psicología se constituyera en Facultad de psicología en la UNAM.

Para el desarrollo de esta breve crónica y de acuerdo a las fuentes consultadas; a continuación citaremos sus posturas teóricas, políticas y/o cargos de algunos actores destacados que fueron parte activa de éste proceso, y son:

Dr. Ignacio Chávez Rector durante la transición (1966).

Ing. Javier Barros Sierra; Moviliza la Reforma Universitaria, la disciplina psicológica se convierte en Colegio.

Los Maestros pioneros adquieren una importancia central en todo proceso de institucionalización, debido, entre otras cosas a su carácter intelectual que media y pone en contacto a las jóvenes generaciones con lo más adelantado de los conocimientos del campo.

A continuación daremos los nombres de los pioneros de la Facultad de Psicología:

Dr. Enrique Aragón es el antecedente a la Psicología Científica, fue quien realmente inicio el trabajo de entender a la Psicología del Mexicano, también fundo un laboratorio de psicología pura, que paso a ser un laboratorio didáctico, esto llevo a que por primera vez hubiera prácticas en psicología experimental, fue el Rector no. 20 de la UNAM.

Dr. Ezequiel Adeodato Chávez Lavista es el antecedente a la Psicología Social, fundador de la cathedra de psicología en la escuela nacional preparatoria y segundo Rector de la UNAM,

Dr. Guillermo Davila Psiquiatra, jefe del Departamento de Psicología en 1947.

Dr. Abraham Fortes, catedrático de Neuropsiquiatra Clínica, Psiquiatra junto con el Dr. Rogelio Díaz Guerrero, Médico, Psiquiatra y Psicólogo, Consejero Técnico del Colegio de Psicología en 1957, además Director Interino de la Facultad de Psicología en 1977.

Dr. Darvelio A. Castaño Asmitia, profesor en la Facultad de Psicología de la UNAM desde 1967, en las áreas de Psicología del Trabajo y Filosofía de la Ciencia

(Epistemología). Fue Director de la Facultad de Psicología en el periodo 1981-1985, así como profesor invitado en otras Universidades.

Dr. Carlos Gómez Robleda, pionero y personaje central en la Psicología del Trabajo.

Catedráticos Pioneros de la Psicología del Trabajo:

Dr. Carlos Gómez Robleda

Lic. Hernán Santos Coy,

Lic. Samuel Romero Betancourt,

Mtro. Mauro Ernesto Cárdenas Ojeda,

Dr. Germán Herrera

Lic. Oscar Méndez Cervantes

Mtro. Jaime Grados Espinosa, Pionero en la Historia de la Psicología dentro de la Facultad de Psicología, Profesor e Investigador de técnicas psicométricas y su aplicación a la industria, consultor e instructor de diversas empresas.

Dr. Álvaro Jiménez Osornio,

Dra. Sofía Lieberman excepcional conocedora de la dinámica de grupos.

El psicólogo educativo Dr. Javier Aguilar Villalobos, Lic. Anne Marie. Brugman del área de Psicología Clínica y de la Salud.

Lic. María Luisa Morales, Psicometrísta.

Lic. Alicia Velázquez Medina, Psicoanalista y Psicóloga

Dr. Jorge del Valle; reconocido académico y pionero de la difusión de la psicología del trabajo en México.

Dr. Antonio Caso 7º. Rector de la UNAM en 1944.

Dr. José Luis Curiel Benfiel filósofo mexicano Director del Departamento de Psicología.

Mtro. Oswaldo Robles, filósofo y psicólogo mexicano.

Dr. Alfonso Zahar Vergara, Filósofo racionalista de corte tomista.

Víctor Manuel Alza, Raúl Bellon, Fernando Cesarman, Héctor Prado Huante; profesores psicoanalistas del área Clínica.

Dra. Bertha Blum y Dr. José Remus. Psicoanalistas

Dr. en Filosofía Samuel Ramos; Director de Filosofía y Letras.

Dr. Raymundo Macías, Psiquiatra

Dr. Leopoldo Zea Aguilar Director de la Facultad de Filosofía y Letras.

Dr. Eduardo Nicól fundador del Instituto de Investigaciones Filosóficas de la UNAM.

Dr. José Gómez Robleda, Psiquiatra Forense.

Dr. Raúl González Enríquez, Consejero Técnico del Departamento de Psicología de 1949-1952 de pensamiento teórico-dinámico.

Dr. Erick Fromm psicoanalista, humanista y posterior formador del grupo antagónico del psicoanálisis.

Dr. Germán Herrera; Jefe de Departamento de Psicología Del Trabajo y destacado pionero de la difusión de psicología del trabajo en México.

Dr. Héctor Campello, Jefe de Departamento de Psicología Social.

Dr. Luis Lara Tapia Impulsor de la corriente experimental.

Dr. Julián Mac Gregor; Jefe de Departamento de Psicología Patológica.

Dr. Alberto Cuevas; Jefe del Departamento de Psicología Fisiológica.

Dr. Rafael Barajas Psicoanalista.

Dra. Isabel Reyes Lagunes, Profesora Emérita del área de Psicología Social.

Dr. Falcón Guerrero, Neuropsiquiatra.

Lic. Gilberto Martínez, Vallejo Psicólogo Industrial.

Dr. Emilio Ribes.

Dr. Gustavo Fernández, promotor y fundador de la psicología experimental.

Dr. Serafín Mercado, uno de los pilares de la Psicología experimental y Dr. Luis Castro Bonilla.

Dr. Ángel San Román, Psicólogo Industrial, Director de la Sociedad Mexicana de Psicología, Dr. Santiago Ramírez, Médico y Psicoanalista; desde un enfoque psicodinámico cuestiona, las bases de una filosofía deductiva lógica.

Dr. Guillermo Dávila, neuropsiquiatra y psicoterapeuta; Introduce el Psicoanálisis Humanista.

Dr. Ramón Parres, Psicoanalista

Dr. Ignacio Chávez, MédicoCardiólogo.

Dr. Rodolfo Gutiérrez Martínez, Profesor del programa de maestría en psicología y residencia en psicología escolar.

Lic. Raúl Bianchi.

Lic. Rosario Ahumada Vasconcelos, Psicóloga Clínica Terapeuta Familiar, entre otros.

ACADEMICOS QUE HAN OCUPADO LA DIRECCION DE LA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNAM
A PARTIR DE SU FUNDACION (1973-2013)

DIRECTOR(A)	Nº.DE EJERCICIO	PERIODO
Dr. José Cueli García	(1)	1969-1973
Dr. Luis Lara Tapia	(1)	1973-1977
Dr. Rogelio Díaz Guerrero	INTERINO	1977
Dra. Graciela Rodríguez Ortega	(1)	1977-1981
Dr. Darvelio A. Castaño Asmitia	(1)	1981-1985
Dr. Juan José Sánchez Sosa	(2)	1985-1989 y 1993-1997
Mtro. Javier Urbina Soria	(1)	1989-1993
Dr. Arturo Bouzas Riaño	(1)	1997-2001
Dra. María Reidl Martínez	(2)	2001-2005 y 2005-2009
Dr. Javier Nieto Gutiérrez	(1)	2009-2013 2013-2017

ANEXO 2

Organizaciones que llevaban a cabo desarrollo organizacional.

Afianzadora Insurgentes.

Almexa Aluminio, S.A. de C.V.

Aseguradora Mexicana, S. A. de C.V.

Bacardí y Compañía, S.A.

Santander Serfín S.A.

Banamex - City Bank

BBVA-Bancomer S.A.

Cannon Mills. S. A. de C.V.

Celanese Mexicana, S.A.

Cemex.

Cummins de México.

Champion de México, S.A.

General Motors de México

Grupo Bimbo

Grupo Nacional Provincial.

Industrias Nacobre, S.A. de C.V.

Industrias Resistol, S.A. de C.V.

Industrias Vinícolas Pedro Domeq S.A. de C.V.

Nissan Mexicana, S.A. de C.V.

Sin embargo se duda aún en las Organizaciones Latinoamericanas de la eficiencia del Desarrollo Organizacional.

Empresas Mexicanas que han aplicado Desarrollo Organizacional en México

Nombre Empresa	Giro	Puesto	Profesión	Años D.O
Santander Serfin Bancario	Asesor	LAE	15	
BBVA Bancomer Bancario	Consultor	Psicólogo	12	
Banamex. Bancario	Procesos	Psicólogo	23	
Celanese Mexicana	Industria Química	Gerente D.O.	Psicólogo	12
Empresa Gastronomía Alimenticia	Director Gral.	Restaurantero	10	
Reyco de México I Transformación	Director Gral.	Ingeniero	10	
Industrias Resistol. Petroquímica	Gte. Corporat.	Psicólogo	19	
Pedro Domeq Vitivinícola	Gerente	LAE y M.A.	13	
Nacional de cobre I Transformación	Jefe Capacita.	Psicólogo	10	
Novum Corporativo Industrial	Consultor Inter.	Psicólogo	10	
Grupo Industrial Bimbo Alimenticia	Jefe de CC.	Psicólogo	19	
Seguros La Comercial Seguros	Gerente D.O	Psicólogo	14	
Condumex S.A. I Transformación	Gerente CC	LAE	14	
Telmex. Servicios	Gerente	LRI y MDO	26	
Unión Carbide Industria química	Gte. R.H.	Lic. Pedagogía	25	
Uniroyal, S.A Manufacturera	Supervisor	LAE	12	
Vitro I Transformación	Gte. R.H.	Trabajo Social	26	
Urbi S.A Desarrollo Urbano	Gte. Recursos Humanos.	Ingeniero	2	
Tecnor, S.A Telefonía.	Gte. R.H.	L.A.E.	3	
Distribuidora KAY Juguetes	Director Gral.	C.P.	10	
Derivados Acrílicos I Textil	Director R.H.	-	8	

ANEXO 3

Licenciaturas y Maestrías en Psicología Organizacional, en la República Mexicana.

1.- CANCUN. UNIVERSIDAD DEL SUR

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

<https://www.universidaddelsur.edu.mx/maestrias/psicologia-organizacional.php>

2.- D. F. AMAPSI.. Diplomado en Psicología Organizacional.

http://www.amapsi.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=214&Itemid=119

3.- DISTRITO FEDERAL.UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO

MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

http://www.universidadcc.com/?page_id=116

4.- DISTRITO FEDERAL. FACULTAD DE PSICOLOGÍA ,UNAM.

Programa Único de Especializaciones en Psicología (PUEP).

<http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/300/puep-salud-organizacional-y-del-trabajo>

5.- DISTRITO FEDERAL. UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO.

MAESTRÍA EN PSICOLOGIA (PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL).

<http://www.uvmnet.edu/posgrado/plan/pdf/psicologia.pdf>

6.-GUADALAJARA. UNIVERSIDAD UNIVER

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

<http://www.univer-gdl.edu.mx/psicologia-organizacional>

7.-MERIDA. UNIVERSIDAD DEL SUR

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

<https://www.universidaddelsur.edu.mx/maestrias/psicologia-organizacional.php>

8.-MONTERREY. CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Maestría en Psicología Organizacional

<http://www.ceu.edu.mx/dmpsicologia.html>

9. NUEVO LEÓN. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN: LABORAL Y ORGANIZACIONAL

<http://www.psicologia.uanl.mx/posgrado/maestrias/laboral-y-organizacional.html>

10.-PUEBLA, ACAPULCO, INSTITUTO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

MAESTRIA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

<http://www.sistemaieu.edu.mx/presencial/puebla/maestrias/psicologia.asp>

11.-PUEBLA. UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS.

Maestría En Psicología Organizacional.

<http://www.udlap.mx/ofertaacademica/Default.aspx?cvecarrera=MOR>

12.-. PUEBLA. UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS.

Licenciatura En Psicología Organizacional.

<http://www.udlap.mx/ofertaacademica/planestudios.aspx?cvecarrera=LPO>

13.-QUERETARO, MÉXICO. UNIV. AUT. QUERETARO

Maestría en Psicología del Trabajo

http://www.uaq.mx/psicologia/programas_post_maestria_del_trabajo.html

14.-TABASCO. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA. CAMPUS TABASCO.

Maestría en Psicología Organizacional

http://uagtabasco.com/ws/index.php?option=com_content&view=article&id=135:maestria-en-psicologia-organizacional&catid=47:maestrias&Itemid=181

15.-TUXTLA GUTIERREZ. LA UNIVERSIDAD DEL SUR

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

<https://www.universidaddelsur.edu.mx/maestrias/psicologia-organizacional.php>

16.- TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS. UNIVERSIDAD PABLO GUARDADO CHÁVEZ.

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

http://www.upgch.edu.mx/web/maestria_psicologia_organizacional.php

17.- XALAPA, VERACRUZ, UNIVERSIDAD EURO HISPANOAMERICANA

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

<http://www.ueh.edu.mx/content/psicolog-a-organizacional>

ANEXO 4



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO



CUESTIONARIO

Objetivo: Recabar información y propuestas especializadas del personal Docente de Posgrado y Licenciatura, para estructurar una Maestría en psicología Laboral-Organizacional como proyecto de investigación para efectos de nuestra titulación.

Instrumento:

Un cuestionario conformado por (8) reactivos de opción: (Sí), (No), y abiertas.

Población:

(10) Profesores de Licenciatura del área laboral, posgrado y áreas afines, de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ejes Temáticos:

Datos Generales:

- A) Nombramiento, Formación académica, Grado Académico, Antigüedad.
- B) Experiencia laboral fuera de la academia.
- C) Mixta; en qué campo(s), Actividades fuera de la Facultad.
- D) Área(s) de docencia; materia(s) de enseñanza.
- E) Disciplina; modelos teóricos a los que se suscribe su enseñanza.

DATOS GENERALES

Nombramiento:

Antigüedad como Docente:

Formación Académica:

Grado Académico actual:

Desempeña alguna actividad profesional fuera de la docencia; Marque su opción con una "X" SI () NO () Si es afirmativa su opción mencione a continuación en que campo(s) o área(s): _____

Área(s) de Docencia: _____

Materia(s) de enseñanza: _____

Modelo(s) Teóricos al cual se suscribe su enseñanza en el Aula: _____

ANEXO 5

Reglamentos, Lineamientos Y Normatividad.

Título i

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1o. Estos lineamientos generales para el funcionamiento del posgrado tienen como objetivo la regulación complementaria de los estudios de Posgrado de la UNAM, de conformidad con lo establecido en el reglamento general de Estudios de posgrado y la legislación universitaria aplicable.

Capítulo II

De los planes de estudio:

Artículo 2o. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3° del reglamento general de estudios de posgrado y 4° del reglamento general para la presentación, Aprobación y modificación de Planes de Estudios, así como en el marco Institucional de Docencia, cada plan de estudios deberá contener:

- A) Nombre del plan;
- B) Modalidad de enseñanza: presencial, abierta, a distancia o mixta;
- C) Fundamentación académica;
- D) Procedimientos seguidos en el diseño del plan de estudios;
- E) Objetivos del plan de estudios;
- F) Perfiles de ingreso, egreso, del graduado y, en su caso, intermedios;
- G) Estructura y organización académica que incluya los mecanismos de flexibilidad y seriación en su caso;
- H) Duración de los estudios, y para el caso de especialización y maestría, el total de créditos;
- I) Modelo educativo de trabajo e infraestructura disponible, para el caso de los planes de estudio que se impartirán en las modalidades abierta, a distancia o mixta;
- J) Mapa curricular;
- K) Requisitos de ingreso; de permanencia y egreso de los alumnos, así como para la obtención de grado;
- L) Requisitos para obtener la candidatura al grado de doctor;
- M) Requisitos extracurriculares y prerrequisitos, si es el caso;
- N) Requisitos para cambio de inscripción de maestría a doctorado, o viceversa;
- O) Modalidades para la obtención del grado, para el caso de especialización y maestría, sus características.

P) Las demás que establezca el Reglamento General de Estudios de Posgrado y la Legislación Universitaria.

Las actividades académicas obligatorias de un plan de estudios podrán ser Sustituidas por otras actividades académicas, obligatorias u optativas, del propio Plan o de otros planes vigentes, de acuerdo con lo establecido en el Marco Institucional de Docencia, previa autorización del comité académico o del cuerpo Colegiado encargado de la conducción del programa para el caso de las Especializaciones los reglamentos generales para la formación del posgrado.

CAPÍTULO III

De las normas operativas de los Programas de Posgrado.

Artículo 3o. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Reglamento General de Estudios de Posgrado las normas operativas deberán de incluir, al menos, lo siguiente:

- A) Disposiciones generales (objeto y normatividad aplicable);
- B) Número mínimo de académicos de carrera acreditados como tutores que deben tener las entidades académicas para participar en un programa de Posgrado;
- C) Integración, atribuciones, responsabilidades y mecánica operativa del comité académico, así como las responsabilidades de sus integrantes;
- D) En el caso de los programas de especialización en los que no se cuente con un comité académico, la conformación y atribuciones del cuerpo colegiado encargado de la conducción del programa;
- E) Conformación y funciones de los subcomités académicos, en su caso;
- F) Requisitos, atribuciones y responsabilidades del coordinador del programa;
- G) Requisitos, funciones y responsabilidades del tutor o tutores principales y Del comité tutor; de la forma de evaluación del desempeño del tutor, requisitos de permanencia y baja de los mismos, así como los lineamientos y procedimientos generales de tutoría;
- H) Requisitos para ser profesor de la Especialización, Maestría o Doctorado, y sus funciones;
- I) Procedimientos y mecanismos de ingreso, permanencia y obtención de grado de los alumnos, para el caso de especialización y maestría en las diferentes modalidades que se contemplan en el programa;
- J) Procedimiento para la evaluación global de los alumnos;
- K) Procedimientos para la suspensión, reincorporación, evaluación alterna y aclaraciones respecto de decisiones académicas que afecten al alumno;
- L) Procedimiento para obtener la candidatura al grado de doctor y el grado de doctor;
- M) Procedimientos para la integración, designación y modificación de los jurados de los exámenes de especialización, maestría y doctorado;
- N) Procedimiento para el cambio de inscripción de maestría a doctorado, o viceversa;

- O) Equivalencias de los estudios para alumnos del plan o planes a modificar.
- P) Procedimiento para las revalidaciones y acreditaciones de estudios realizados en otros programas de posgrado.
- Q) Mecanismos y criterios para la evaluación y actualización del o los planes De estudio que conforman el programa;
- R) Criterios y procedimientos para incorporar, modificar o cancelar campos De conocimiento;
- S) Criterios y procedimientos para modificar las normas operativas, y
- T) Las demás que establezca el Reglamento General de Estudios de Posgrado y la Legislación Universitaria.

CAPÍTULO IV

De los Criterios para la Incorporación y Desincorporación de Entidades Académicas al Programa.

Artículo 4o. Las entidades Académicas que deseen incorporarse en un programa De posgrado deberán cumplir con los siguientes requisitos y responsabilidades:

- A) Compartir la filosofía del programa en lo que se refiere a objetivos, Estándares académicos y mecanismos de funcionamiento;
- B) Contar con el mínimo de académicos acreditados como tutores en el Programa, que establezca el comité académico;
- C) Desarrollar líneas de investigación y/o trabajo, afines al programa;
- D) Contar con la infraestructura adecuada para la investigación, las actividades Docentes y de tutoría, a juicio del comité académico, y ponerla a disposición Para su uso por alumnos, tutores y profesores del programa;
- E) Suscribir, a través de la firma del director, las bases de colaboración de las Entidades académicas participantes en el programa de posgrado, y
- F) En su caso, los adicionales que establezca el comité académico en las Normas operativas.

Artículo 5o. Para incorporarse a un programa de posgrado, una entidad Académica deberá cumplir con lo establecido en el artículo 4º de estos Lineamientos. Los consejos técnicos, internos o directores de dependencias y Programas universitarios solicitarán al comité académico la incorporación de su Entidad académica en el programa de posgrado correspondiente. Asimismo, Enviarán copia de dicha solicitud al Consejo de Estudios de Posgrado para su Conocimiento.

El comité académico deberá emitir un dictamen al respecto en un plazo no mayor A 20 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud. En Caso de emitirse un dictamen favorable, el comité académico propondrá la Incorporación de la entidad académica al Consejo de Estudios de Posgrado, quien Turnará su opinión al consejo académico de área que corresponda para su Aprobación, en su caso. 4

Las instituciones externas a la UNAM, nacionales o extranjeras, podrán Incorporarse a programas de posgrado siempre y cuando existan convenios con la UNAM, y deberán seguir el procedimiento establecido en este artículo.

TÍTULO III

De la Coordinación y Gestión del Sistema de Estudios de Posgrado de la UNAM

Capítulo

Del Consejo de Estudios de Posgrado

Artículo 47. El Consejo de Estudios de Posgrado tendrá las funciones señaladas En la Legislación Universitaria y en su reglamento interno.

Artículo 48. Para la modificación de estos Lineamientos, el Consejo de Estudios De Posgrado solicitará la opinión de los consejos académicos de área y de los Comités académicos, de conformidad con lo establecido en los artículos 47, inciso E), y 53 del Reglamento General de Estudios de Posgrado.

CAPÍTULO IV

De los trámites Académico-Administrativos en las entidades académicas.

Artículo 52. Las normas operativas de los programas de posgrado deberán incluir Mecanismos que favorezcan la desconcentración de actividades académico administrativas en las entidades académicas participantes en los programas de posgrado.

TÍTULO IV

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 53. La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del Abogado General.

TRANSITORIOS

Primero. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su Publicación en la Gaceta UNAM y su observancia tendrá carácter obligatorio.

Segundo. Los mecanismos de selección y admisión de los alumnos que se Regulan en el artículo 10 de estos Lineamientos, se aplicarán en los programas de Posgrado a partir de sus adecuaciones.

Tercero. El Consejo de Estudios de Posgrado deberá definir y aprobar el Contenido y formato del certificado complementario al grado, así como los Lineamientos a los que deberán ajustarse las bases de colaboración, en un plazo No mayor a seis meses posteriores a la fecha de publicación de estos Lineamientos.

La Coordinación de Estudios de Posgrado instrumentará en el mismo plazo el Procedimiento para la emisión del certificado.

REGLAMENTO GENERAL DE ESTUDIOS DE POSGRADO. UNAM

Título I

Capítulo Único

Disposiciones Generales

Artículo 1°. Son estudios de posgrado los que se realizan después de la licenciatura; tienen como finalidad la formación de profesionales y académicos del más alto nivel, y se

Imparten en las modalidades presencial, abierta, a distancia o mixta. Al término de los estudios de posgrado se otorgarán los grados de especialista, maestro o doctor.

Artículo 2°. Los estudios de posgrado estarán organizados en forma de programas de

Carácter disciplinario o interdisciplinario, ofrecidos conjuntamente por entidades Académicas conforme a las disposiciones contenidas en este reglamento y en los Lineamientos generales para el funcionamiento del posgrado, que elabore y apruebe el consejo de estudios de posgrado previa opinión de los consejos académicos de área.

Las facultades, escuelas, institutos, centros, programas universitarios y dependencias,

Así como las instituciones externas con las cuales se establezcan convenios al respecto, serán corresponsales de los programas de posgrado en los que participen, y para efectos de este reglamento se denominarán entidades académicas.

La unam podrá participar con otras instituciones de reconocido prestigio en la organización de programas de posgrado compartidos, atendiendo a los espacios comunes de educación de posgrado en los cuales participe la institución, garantizando la calidad de los programas de estudios que se instrumenten.

Artículo 3°. Los programas de posgrado se identificarán con un nombre, sus planes de estudio y normas operativas.

En cada programa de maestría y doctorado deberán participar al menos una facultad o escuela y un instituto o centro de la UNAM. Los programas de especialización se regirán por lo dispuesto en el capítulo i del título i y las demás disposiciones que apliquen, contenidas en este reglamento.

En cada programa de posgrado las entidades académicas participantes constituirán un

Comité académico, el cual será responsable de la conducción y el funcionamiento Académico del programa.

Bajo la conducción del comité académico, los programas funcionarán de manera Colegiada, mediante la articulación de las entidades académicas, el sistema de tutoría, y una estructura y funcionamiento flexibles, que permitan la apertura de nuevos campos de

Conocimiento, de acuerdo con las disposiciones de este reglamento.

Los lineamientos generales para el funcionamiento del posgrado que elabore y apruebe el consejo de estudios de posgrado, determinarán las directrices generales

que deberán contener los planes de estudio y las normas operativas de los programas de posgrado.

Artículo 4°. Para que las entidades académicas participen y permanezcan en un Programa de posgrado, deberán tener al menos el número mínimo de académicos de carrera acreditados como tutores que establezcan las normas operativas del programa.

La articulación de las entidades académicas se formalizará a través de bases de Colaboración en las cuales se deberá especificar la infraestructura, los servicios, los Recursos humanos y el presupuesto que pondrá a disposición del programa cada una de ellas. Las bases de colaboración tomarán en cuenta los lineamientos que establezca el consejo de estudios de posgrado.

Artículo 5°. La incorporación o desincorporación de entidades académicas a programas de posgrado deberá contar con la aprobación del comité académico correspondiente, la Opinión favorable del consejo de estudios de posgrado y la aprobación de los consejos Académicos de área.

Artículo 6°. La propuesta de creación de un programa, o un plan de estudios dentro de un programa ya existente, deberá ser presentada por los consejos técnicos de las entidades académicas participantes al consejo de estudios de posgrado, el cual enviará su opinión a los consejos académicos de área correspondientes para que revisen la propuesta y emitan su opinión, estos a su vez la turnarán al consejo universitario para su aprobación.

La propuesta de modificación de un plan de estudios deberá ser presentada por el Comité académico al consejo de estudios de posgrado, que enviará su opinión a los consejos académicos de área correspondientes para determinar si son modificaciones menores que puede aprobar el comité académico, o bien si se trata de modificaciones mayores que requieran de la aprobación de los consejos técnicos de las entidades Académicas participantes.

En los casos de creación o modificación de un programa o plan de estudios en la modalidad abierta o a distancia, el consejo de estudios de posgrado solicitará opinión técnica a la comisión académica del sistema de universidad abierta o al consejo asesor de la coordinación de universidad abierta y educación a distancia, según corresponda, para turnar la propuesta a las instancias correspondientes.

Anexo 3

Título I

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1o. Estos lineamientos generales para el funcionamiento del posgrado

Tienen como objetivo la regulación complementaria de los estudios de posgrado de la UNAM, de conformidad con lo establecido en el reglamento general de

Estudios de posgrado y la legislación universitaria aplicable.

Capítulo II

De los planes de estudio

Artículo 2o. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del reglamento general de estudios de posgrado y 4º del reglamento general para la presentación, Aprobación y modificación de Planes de Estudios, así como en el marco Institucional de Docencia, cada plan de estudios deberá contener:

- A) Nombre del plan;
- B) Modalidad de enseñanza: presencial, abierta, a distancia o mixta;
- C) Fundamentación académica;
- D) Procedimientos seguidos en el diseño del plan de estudios;
- E) Objetivos del plan de estudios;
- F) Perfiles de ingreso, egreso, del graduado y, en su caso, intermedios;
- G) Estructura y organización académica que incluya los mecanismos de Flexibilidad y seriación en su caso;
- H) Duración de los estudios, y para el caso de especialización y maestría, el total de créditos;
- I) Modelo educativo de trabajo e infraestructura disponible, para el caso de los planes de estudio que se impartirán en las modalidades abierta, a distancia o mixta;
- J) Mapa curricular;
- K) Requisitos de ingreso; de permanencia y egreso de los alumnos, así como para la obtención de grado;
- L) Requisitos para obtener la candidatura al grado de doctor;
- M) Requisitos extracurriculares y prerrequisitos, si es el caso;
- N) Requisitos para cambio de inscripción de maestría a doctorado, o viceversa;
- O) Modalidades para la obtención del grado, para el caso de especialización maestría y sus características.
- P) Las demás que establezca el Reglamento General de Estudios de posgrado y la legislación Universitaria.

Las actividades académicas obligatorias de un plan de estudios podrán ser Sustituidas por otras actividades académicas, obligatorias u optativas, del propio Plan o de otros planes vigentes, de acuerdo con lo establecido en el Marco institucional de docencia, previa autorización del comité académico o del cuerpo colegiado encargado de la conducción del programa para el caso de las especializaciones los reglamentos generales para la formación del posgrado.

CAPÍTULO III

De las Normas Operativas de los Programas de Posgrado

Artículo 3o. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Reglamento General de Estudios de Posgrado las normas operativas deberán de incluir, al menos, lo siguiente:

- A) Disposiciones generales (objeto y normatividad aplicable);

- B) Número mínimo de académicos de carrera acreditados como tutores que deben tener las entidades académicas para participar en un programa de posgrado;
 - C) Integración, atribuciones, responsabilidades y mecánica operativa del comité académico, así como las responsabilidades de sus integrantes;
 - D) En el caso de los programas de especialización en los que no se cuente con un comité académico, la conformación y atribuciones del cuerpo colegiado encargado de la conducción del programa;
 - E) Conformación y funciones de los subcomités académicos, en su caso;
 - F) Requisitos, atribuciones y responsabilidades del coordinador del programa;
 - G) Requisitos, funciones y responsabilidades del tutor o tutores principales y del comité tutor; de la forma de evaluación del desempeño del tutor, requisitos de permanencia y baja de los mismos, así como los lineamientos y procedimientos generales de tutoría;
 - H) Requisitos para ser profesor de la especialización, maestría o doctorado, y sus funciones;
 - I) Procedimientos y mecanismos de ingreso, permanencia y obtención de grado de los alumnos, para el caso de especialización y maestría en las diferentes modalidades que se contemplan en el programa;
 - J) Procedimiento para la evaluación global de los alumnos;
 - K) Procedimientos para la suspensión, reincorporación, evaluación alterna y aclaraciones respecto de decisiones académicas que afecten al alumno;
 - L) Procedimiento para obtener la candidatura al grado de doctor y el grado de doctor;
 - M) Procedimientos para la integración, designación y modificación de los jurados de los exámenes de especialización, maestría y doctorado;
 - N) Procedimiento para el cambio de inscripción de maestría a doctorado, o viceversa;
 - O) Equivalencias de los estudios para alumnos del plan o planes a modificar;
 - P) Procedimiento para las revalidaciones y acreditaciones de estudios realizados en otros programas de posgrado;
 - Q) Mecanismos y criterios para la evaluación y actualización del o los planes de estudio que conforman el programa;
 - R) Criterios y procedimientos para incorporar, modificar o cancelar campos de conocimiento;
 - S) Criterios y procedimientos para modificar las normas operativas, y
 - T) Las demás que establezca el Reglamento General de Estudios.
- Posgrado y la Legislación Universitaria.

CAPÍTULO IV

De los Criterios para la Incorporación y Desincorporación de entidades académicas al programa

Artículo 4o. Las entidades académicas que deseen incorporarse en un programa De posgrado deberán cumplir con los siguientes requisitos y responsabilidades:

- A) Compartir la filosofía del programa en lo que se refiere a objetivos, estándares académicos y mecanismos de funcionamiento
- B) Contar con el mínimo de académicos acreditados como tutores en el Programa, que establezca el comité académico;
- C) Desarrollar líneas de investigación y/o trabajo, afines al programa
- D) Contar con la infraestructura adecuada para la investigación, las actividades Docentes y de tutoría, a juicio del comité académico, y ponerla a disposición Para su uso por alumnos, tutores y profesores del programa
- E) Suscribir, a través de la firma del director, las bases de colaboración de las Entidades académicas participantes en el programa de posgrado, y
- F) En su caso, los adicionales que establezca el comité académico en las Normas operativas.

Artículo 5o. Para incorporarse a un programa de posgrado, una entidad Académica deberá cumplir con lo establecido en el artículo 4º de estos Lineamientos. Los consejos técnicos, internos o directores de dependencias y Programas universitarios solicitarán al comité académico la incorporación de su Entidad académica en el programa de posgrado correspondiente. Asimismo, Enviarán copia de dicha solicitud al Consejo de Estudios de Posgrado para su Conocimiento.

El comité académico deberá emitir un dictamen al respecto en un plazo no mayor A 20 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud. En Caso de emitirse un dictamen favorable, el comité académico propondrá la Incorporación de la entidad académica al Consejo de Estudios de Posgrado, quien Turnará su opinión al consejo académico de área que corresponda para su Aprobación, en su caso. 4

Las instituciones externas a la UNAM, nacionales o extranjeras, podrán Incorporarse a programas de posgrado siempre y cuando existan convenios con la UNAM, y deberán seguir el procedimiento establecido en este artículo.

TÍTULO III

De La Coordinación y Gestión del Sistema de Estudios de Posgrado de la UNAM

CAPÍTULO I

Del Consejo de Estudios de Posgrado

Artículo 47. El Consejo de Estudios de Posgrado tendrá las funciones señaladas En la Legislación Universitaria y en su reglamento interno.

Artículo 48. Para la modificación de estos Lineamientos, el Consejo de Estudios De Posgrado solicitará la opinión de los consejos académicos de área y de los Comités académicos, de conformidad con lo establecido en los artículos 47, inciso E), y 53 del Reglamento General de Estudios de Posgrado.

CAPÍTULO IV

De los Trámites Académico-Administrativos en Las Entidades Académicas

Artículo 52. Las normas operativas de los programas de posgrado deberán incluir Mecanismos que favorezcan la desconcentración de actividades académico administrativas en las entidades académicas participantes en los programas de posgrado.

TÍTULO IV

Capítulo Único Disposiciones Finales

Artículo 53. La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del Abogado General.

TRANSITORIOS

Primero. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su Publicación en la Gaceta UNAM y su observancia tendrá carácter obligatorio.

Segundo. Los mecanismos de selección y admisión de los alumnos que se Regulan en el artículo 10 de estos Lineamientos, se aplicarán en los programas de Posgrado a partir de sus adecuaciones.

Tercero. El Consejo de Estudios de Posgrado deberá definir y aprobar el Contenido y formato del certificado complementario al grado, así como los Lineamientos a los que deberán ajustarse las bases de colaboración, en un plazo No mayor a seis meses posteriores a la fecha de publicación de estos Lineamientos.

La Coordinación de Estudios de Posgrado instrumentará en el mismo plazo el Procedimiento para la emisión del certificado.

POSGRADO UNAM NORMATIVIDAD

Los estudios de maestría proporcionarán al alumno una formación amplia y sólida en la disciplina y tendrán al menos uno de los siguientes objetivos: iniciarlo en la investigación; formarlo para el ejercicio de la docencia de alto nivel; o desarrollar en él una alta capacidad para el ejercicio académico o profesional.

a. **Artículo 14**

Las actividades académicas de los alumnos de maestría comprenderán los cursos, seminarios, talleres y aquellas otras que proporcionen una sólida formación académica en los conocimientos generales de la disciplina y en los específicos del campo de interés del alumno; así como el trabajo que conduzca a la tesis de maestría o a la preparación del examen general de conocimientos, según lo determine el plan de estudios. La tesis de maestría deberá corresponder a un proyecto de investigación, de aplicación docente o de interés profesional, de acuerdo con los objetivos del programa.

Las modalidades del examen de grado, las características de la tesis de maestría y las características del examen general de conocimientos, en su caso, deberán quedar establecidas en el plan de estudios.

b. **Artículo 15**

Los planes de estudios de maestría deberán tener cuando menos setenta créditos, de los cuales no menos de cuarenta deberán corresponder a cursos formales de posgrado que proporcionen una sólida formación disciplinaria.

c. **Artículo 16**

La duración máxima prevista en los planes de estudios de maestría será de cuatro semestres para alumnos de tiempo completo. En caso de que permitan la admisión de alumnos de tiempo parcial, podrán estipular para estos alumnos hasta dos semestres adicionales.

La permanencia en los estudios de maestría se sujetará a los plazos que establecen los planes de estudios. Sólo en casos excepcionales, y previa recomendación favorable del comité tutorial, el comité académico podrá autorizar la permanencia de un alumno hasta por dos semestres adicionales a lo señalado en el plan de estudios.

d. Artículo 17

Para permanecer inscrito en los estudios de maestría será necesario que el alumno realice satisfactoriamente las actividades académicas del plan de estudios que le sean asignadas por su tutor principal y en su caso, por su comité tutorial, en los plazos señalados; y cuente con la evaluación semestral favorable de su tutor principal y en su caso, de su comité tutorial. El comité académico determinará bajo qué condiciones puede un alumno continuar en la maestría cuando reciba una evaluación semestral desfavorable de su tutor principal o en su caso, de su comité tutorial. Si el alumno obtiene una segunda evaluación semestral desfavorable será dado de baja del programa. En este último caso, el alumno podrá solicitar al comité académico la revisión de su situación académica. La resolución del comité será definitiva.

e. Artículo 18

Para obtener el grado de maestro será necesario haber cubierto los créditos y demás requisitos previstos en el respectivo plan de estudios y aprobar el examen de grado, que consistirá en la defensa de la tesis o en la presentación de un examen general de conocimientos.

f. Artículo 19

Los jurados de los exámenes de maestría serán nombrados por el comité académico y se integrarán con tres sinodales para exámenes con réplica de tesis y con cinco cuando se trate de exámenes generales de conocimientos, así como con dos sinodales suplentes, en ambos casos. En la integración del jurado se propiciará la participación de sinodales que sean tutores de más de una entidad académica. Los sinodales deberán contar al menos con el grado de maestro.

Será requisito previo para exámenes con réplica de tesis, que al menos cuatro sinodales hayan emitido una opinión favorable, en términos de que la tesis reúne los requisitos para ser presentada y defendida en el examen correspondiente.

<https://www.dgae.unam.mx/normativ/legislacion/regesp95.html>

Artículo 33

El comité académico tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a. Decidir, con base en las normas operativas, sobre el ingreso de los alumnos al programa;
- b. Decidir, con base en las normas operativas, sobre la permanencia de los alumnos, así como sobre los cambios de inscripción de maestría a doctorado o viceversa, tomando en cuenta la opinión del comité tutorial. En este último caso, el comité académico dará valor en créditos a las actividades académicas cursadas en el doctorado y hará la revalidación correspondiente en la maestría, tomando en cuenta la propuesta del comité tutorial y apegándose a las disposiciones contenidas en el plan de estudios;
- c. Aprobar la asignación, para cada alumno, del tutor principal y del comité tutorial, de acuerdo con lo que establecen las normas operativas respectivas;
- d. Aprobar la asignación de jurados para examen de grado, a propuesta del comité tutorial respectivo;
- e. Decidir sobre las solicitudes de cambio de tutor principal, comité tutorial o jurado de examen de grado;
- f. Aprobar la incorporación de nuevos tutores y actualizar periódicamente la lista de tutores acreditados en el programa;
- g. En casos excepcionales y debidamente fundamentados, aprobar, de acuerdo con los lineamientos generales que establezca el consejo académico de área correspondiente, la dispensa del grado para posibles tutores, profesores de los cursos o sinodales de examen de grado, haciéndolo del conocimiento de los consejos técnicos respectivos;
- h. A propuesta del coordinador del programa, designar a los profesores de los cursos y, en su caso, recomendar, a través del director, su contratación al consejo técnico correspondiente, de conformidad con este Reglamento;
- i. Promover solicitudes de apoyo financiero para el programa;
- j. Aprobar la actualización de los contenidos temáticos de los cursos, haciéndolo del conocimiento de los consejos técnicos respectivos;
- k. Proponer modificaciones al programa de posgrado para ser sometidas a la consideración y aprobación de los consejos técnicos de las entidades académicas participantes y, conforme a lo previsto en la legislación universitaria, al consejo académico de área respectivo o a las instancias correspondientes;
- l. Someter a la aprobación de los respectivos consejos técnicos las propuestas de modificación de las normas operativas del programa;
- m. Opinar sobre la incorporación o desincorporación de una entidad académica participante en el programa;

n. Celebrar una reunión anual de evaluación y planeación del programa, en la cual el coordinador presentara el informe de actividades y el plan de trabajo. A esta reunión se invitará a los directores de las entidades académicas afines que no participan en el programa;

o. Establecer los subcomités que considere adecuados para el buen funcionamiento del programa, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el mismo;

p. Redimir las diferencias académicas que surjan entre el personal académico o entre los alumnos, con motivo de la realización de las actividades del programa;

Las demás que establece este Reglamento y la Legislación Universitaria