



Universidad Nacional Autónoma De México

Facultad De Psicología

La Psicología Organizacional Un Trayecto Histórico En La

Facultad De Psicología, UNAM.

Tesis para obtener el título de Licenciados en Psicología

Presentan

Lesli Fátima Cruces Benítez

Pedro Emmanuel Gutiérrez González

Director: Lic. Ricardo Alberto Lozada Vázquez

Revisora: Lic. Adriana Guadalupe Martínez Pérez



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos de Fatima

En este trabajo agradezco a Dios y a mi familia fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida, en especial en mis años de formación académica, quiero expresar mi gratitud siempre a mi madre que sin su ayuda no hubiera sido posible culminar mi profesión. También quiero agradecer a mi padre que estuvo apoyando todas y cada una de mis decisiones. No tengo palabras para expresar lo agradecida que estoy con ustedes.

De igual manera a mis queridos profesores, quienes me impulsaron para proseguir este trabajo, Ricardo Lozada, quien su dedicación, sabiduría y admirable tenacidad me contagio para continuar este proyecto, a Adriana Martínez, Arlette Motte, Carlos Sánchez y Ricardo Santos, ellos fueron quienes guiaron esta investigación y tuvieron confianza en que podíamos concluirlo.

A una persona que se ha convertido en un gran amigo, que ha compartido conmigo este esfuerzo y hemos vencido diferentes obstáculos para persistir y ser mejores profesionales, por sus ganas de salir adelante y contagiarnos mutuamente las ganas de vivir pese a cualquier adversidad, gracias Emmanuel por ser mi compañero y amigo.

“Por mi Raza Hablará mi Espíritu”

Agradecimientos de Emmanuel

Agradezco y dedico este trabajo a mis padres, que me acompañaron a en este camino apoyándome incondicionalmente, incluso en mis desvelos me enseñaron que si deseaba algo, lo que fuese lo conseguiría, y heme aquí terminando un sueño, lleno de satisfacciones y seres queridos a mi lado. Estoy lleno de orgullo por tener estos padres que son mi ejemplo a seguir, agradezco a Dios por darme esta vida a lado de ellos, mejores padres que ellos no pude haber tenido...

A Yuriko mi hermana, quien ha sabido estar conmigo, acompañarme en esta experiencia, motivándome para culminar este trabajo, prestándome sus hombros para recargarme cada vez que la situación lo requería, fortaleciendo nuestro vinculo de sinceridad y hermandad.

A Gustavo que más que mi cuñado ha sido un amigo, siempre dispuesto a escuchar en los momentos que más se necesita.

A Stefany mi novia, a ti mujer, que no sólo me dedicas tú tiempo y presencia, sino que me ofreces en cada instante motivos para existir, a ti, porque eres única, en todo lo que te constituye, distingue y provocas en mí: A ti amada mía porque me completas y compartes mis logros, gracias por todo tu apoyo, amor y comprensión.

A Yoshimar, que más que mi amigo ha sido un hermano, con el que compartí toda la universidad, quien me enseñó miles de cosas que no se aprenden en ninguna biblioteca, a quien admiro y respeto.

A Fátima, mi amiga y compañera de tesis, que nunca tuvimos discusión alguna, que con mucho esfuerzo siempre formamos un buen equipo de trabajo, hemos alcanzado concluir un gran proyecto pero más que eso, hemos logrado construir una bonita amistad.

Gracias Dios, por esta vida y estas personas que me rodean, sin ellos no hubiera sido posible nada.

A mis sinodales.

Son 5 grandes maestros, 5 personas que nos tuvieron paciencia, fé y confianza, sin ustedes este trabajo no se hubiera realizado.

Ricardo Lozada, mi Director de tesis, profesor en muchas materias, maestro de muchas otras cosas, pero siempre un buen amigo, gracias por todo este apoyo incondicional que me brindaste, y toda la confianza que me has dado, por ofrecerme tiempo para resolver mis dudas, pero sobre todo gracias por ese apoyo

emocional que siempre he encontrado a partir de nuestra amistad, esos consejos que me alentaron y guiaron, han sido una base firme para este trabajo.

Adriana Martínez, siempre con disposición a escuchar y a ayudar, siempre bromista ante las buenas y malas condiciones, un gran apoyo como mi revisora de tesis con quien he aprendido a crecer académicamente, una gran amiga con quien compartí pequeños detalles que me marcan como estudiante de esta gran universidad.

Arlette. Una gran sinodal, impecable en la estructura gramatical, sensible a las necesidades de los alumnos, siempre dispuesta a enseñar y a resaltar nuestras habilidades, por tu apoyo mil gracias.

Ricardo Santos, gran profesor, dispuesto a la enseñanza y a la transmisión de conocimientos, cuya experiencia se ve reflejada en este trabajo gracias a sus enriquecedoras aportaciones, respaldadas por años de experiencia, profesionalismo y su afectuosa amistad que me ha otorgado.

Carlos Sánchez un Gran amigo y profesor, atento a las necesidades para desarrollar exitosamente este trabajo, bromista, sincero y profesional.

“Por mi Raza Hablará mi Espíritu”

Índice

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 1 |
| Capítulo 1 Psicología Organizacional en el mundo..... | 3 |
| 1.1 Antecedentes de la Psicología..... | 3 |
| 1.2 Surgimiento de la Psicología Organizacional..... | 5 |
| 1.3 Enfoque Administrativo..... | 7 |
| 1.4 Teoría General de la Administración..... | 7 |
| 1.5 Enfoque de la escuela de Administración Industrial..... | 9 |
| 1.6 Enfoque de las Relaciones Humanas..... | 11 |
| 1.7 Evolución Histórica de la Psicología Organizacional..... | 15 |
| 1.8 Pioneros de la Psicología Organizacional..... | 15 |
| 1.9 Psicología Organizacional en la Primera Guerra Mundial..... | 18 |
| 1.10 Psicología Organizacional en la Segunda Guerra Mundial..... | 25 |
| 1.11 La Psicología Organizacional en Latinoamérica..... | 37 |
| | |
| Capítulo 2 La Psicología en México..... | 41 |
| 2.1 Enfoque Psiquiátrico..... | 50 |
| 2.2 El Movimiento Conductista..... | 50 |
| 2.3 La Psicología Cognitiva y los Aportes Literarios..... | 51 |
| 2.4 El Movimiento de la Psicología Transcultural..... | 51 |
| 2.5 Grandes Maestros Mexicanos..... | 52 |
| 2.6 Lic. Ezequiel A. Chávez..... | 52 |
| 2.7 Dr. Rafael Santamarina..... | 53 |
| 2.8 Dr. Enrique O. Aragón..... | 54 |
| 2.9 Dr. Oswaldo Robles..... | 54 |

| | |
|--|-----|
| 2.10 Dr. David Pablo Boder..... | 55 |
| 2.11 Creación del Colegio de Psicología en la UNAM..... | 56 |
| 2.12 Plan de Estudios del Colegio de Psicología..... | 59 |
| 2.13 Creación de la Facultad de Psicología..... | 60 |
| 2.14 La Psicología Organizacional en México..... | 61 |
| | |
| Capítulo 3 Historia de la Psicología Organizacional en México (UNAM)..... | 66 |
| 3.1 El Auge de Asociaciones de Psicología..... | 69 |
| 3.2 La Enseñanza de la Psicología Organizacional..... | 72 |
| 3.3 La enseñanza de la Psicología en otras Universidades..... | 74 |
| 3.4 Plan de Estudios de 1971 UNAM..... | 77 |
| 3.5 Plan de Estudios 2008 UNAM..... | 79 |
| 3.6 Planes de Estudios de Posgrado..... | 82 |
| 3.7 Alumnado de Psicología Organizacional..... | 83 |
| | |
| Capítulo 4 Método..... | 84 |
| 4.1 Resultados..... | 88 |
| | |
| Capítulo 5 Conclusión..... | 103 |
| Anexo I | |
| Anexo II | |
| Anexo III | |
| Referencias..... | 110 |

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es realizar una recopilación teórica del desarrollo histórico de la Coordinación de Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología UNAM, destacando todos aquellos elementos que contribuyeron a la creación de dicha área. Para lo cual se aplicaron entrevistas semi-estructuradas al personal académico/ administrativo y jubilado del área. Se realizó un análisis de documentos históricos y bibliográficos para determinar la trayectoria del área. La Coordinación de Psicología Organizacional en la UNAM, es el resultado de procesos y cambios sociales, administrativos y académicos, que tuvieron su auge en el antiguo Colegio de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras hasta lograr la separación de una Facultad de Psicología independiente.

Palabras clave: Psicología Organizacional, Historia de la Psicología en México, Coordinación de Psicología Organizacional.

Introducción

La Psicología Organizacional en México ha pasado por diferentes etapas; sin embargo, se tiene muy poca información registrada de ellas, en específico del surgimiento de esta área en la Máxima Casa de Estudios del país: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Ello a pesar de que la historia de la Psicología se encuentra documentada en cierto sentido, desde la época del Porfiriato, cuando el entonces presidente de la nación el General Porfirio Díaz, se preocupó y concentró el mayor de sus esfuerzos para que México tuviera notoriedad a nivel internacional. Es entonces cuando se crean Instituciones educativas como la Escuela Nacional Preparatoria, la Escuela Normal, se reabre la Universidad Nacional de México y otras instituciones donde los psicólogos se podrían desarrollar. Tal es el caso del Manicomio de la Castañeda, la Cárcel de Lecumberri y el Penal de las Islas Marías. Es en este periodo cuando se imparte la primera cátedra de Psicología en la Escuela Nacional Preparatoria, por el Licenciado Ezequiel Adeodato Chávez Lavista.

Esta investigación tiene como objetivo conocer cómo ha sido el desarrollo histórico del área de Psicología Organizacional.

El primer capítulo presenta un panorama histórico de la Psicología en el mundo y de cómo surgió a finales del siglo XIX y a principio del siglo XX, se refiere la primera generación de alumnos de Wundt, ya que ellos fueron los que expandieron la Psicología Experimental por todo el mundo y la influencia que ejercieron en los psicólogos norteamericanos para ser los primeros en aplicar los conocimientos de esta ciencia al mundo organizacional.

El segundo capítulo trata acerca de cómo llegó la Psicología Organizacional a nuestro país, ubicándose en un contexto socio - histórico, para de esta manera comprender cómo se desarrolló y las principales diferencias que tenía con la Psicología Aplicada en países desarrollados hasta ese momento. Además se hace

referencia a la creación de la Facultad de Psicología de la UNAM y la segmentación por áreas que se dio en ésta.

En el tercer capítulo se alude acerca de la Psicología Organizacional en nuestro país con enfoque en la Facultad de Psicología, ya que fue ésta la primera en impartir cátedras de Psicología Organizacional. También se menciona el desarrollo de la Coordinación de Psicología Organizacional.

El método que se utilizó para este trabajo se describe en el capítulo 4, así como los resultados obtenidos con base en la investigación teórica y en el análisis de las entrevistas, se concluye con una cronología de los Coordinadores del área de Psicología Organizacional, a partir de la creación de la Facultad de Psicología.

En el último capítulo se abordan las conclusiones de este trabajo, así como los anexos, en el primer anexo se puede observar el formato de entrevista para profesores que se encuentran dando por lo menos una materia en la Facultad, en el segundo anexo se presenta el formato de entrevista para profesores que esta jubilados y en el tercer anexo se presenta la matriz conductual en la que se analizó la información obtenida por las entrevistas.

Capítulo 1. Psicología Organizacional en el mundo

- **Antecedentes de la Psicología**

Antes de abordar la Psicología Organizacional, se retoma a los principales autores de la Psicología científica para así entender el desarrollo de la misma, se consideró importante mencionar al fundador de la Psicología como ciencia Wilhelm Wundt (1832-1920); para él la Psicología comprendía aspectos empíricos inmediatos a través del método de la introspección y la define como una ciencia natural similar a la Biología, la Química y la Física (Barquero, 2005).

Wilhelm Wundt fundó el primer laboratorio psicológico del mundo en el año de 1879 en la ciudad de Leipzig, Alemania, donde dio inicio la primera generación de psicólogos experimentales de diversas nacionalidades y que se convirtieron en portavoces de la nueva ciencia, por ejemplo de Cattell, Lange, Müller, Stanley, Titchener, entre otros (Curiel, 1962).

Para Wundt, la definición empírica de Psicología era “la ciencia de la experiencia interna” la cual explica como objeto de estudio de la Psicología cualquier fenómeno natural, idea, sentimientos y procesos psíquicos no referidos a elementos externos. Así se podía estudiar cualquier fenómeno de índole humano que esté involucrado con una idea, cualquiera que sea (Brennan, 2000).

Uno de los pioneros de la Psicología fue Franz Brentano (1838-1917) para quien los procesos psicológicos eran actos mentales que conllevan coherencia e integridad, dando importancia y el comienzo de una nueva disciplina, cuando publicó “La Psicología desde un punto de vista empírico” en el año de 1935. (Brennan, 2000).

Para Brentano, estos aspectos se vuelven procesos y objetos de estudio, los cuales tienen una metodología totalmente experimental y ayudan a observar una idea cuantitativamente. A partir de esto se comienzan a desarrollar diversas teorías y enfoques de la Psicología como ciencia. Sin embargo, a principios del

siglo XX se dio un mayor auge a la Psicología Organizacional, con el desarrollo de guerras, así como de inversiones en empresas para reclutas mejor calificados, surge la necesidad de aplicar los conocimientos de la psicología en la sociedad en grupos públicos y privados, lo cual da comienzo a la ciencia aplicada en las organizaciones.

A continuación se muestra la Tabla 1, los pioneros de la Psicología científica, así como el año y las aportaciones principales de cada autor.

| Año | Autor | Aportaciones |
|------------|--------------------------------|---|
| 1875 | Franz Brentano | Publicación de “La Psicología desde un punto de vista empírico” |
| 1879 | Wilhelm Wundt | Primer laboratorio de Psicología en el mundo |
| 1884 | Carl G. Lange William James | Teoría James-Lange Estímulos sensoriales de las emociones (estímulo-respuesta) |
| 1890 | George Muller | Propuso la Ley de Müller (Ley de la energía específica de los nervios sensoriales) |
| 1892 | Stanley Hall | Primer Presidente de la APA (American Psychological Association) |
| 1896 | Edward Tichtner | Fundador del estructuralismo |
| 1949 | James M. Cattell | Fundador del IPAT (Personality Assessments for Better People Insights) Creador del test 16 PF |

Tabla 1. Pioneros de la Psicología (a partir de Chiavenato, 1988).

De acuerdo con Myers (2006), la Psicología es la ciencia que se encarga de estudiar las conductas, la vida mental, procesos psicosociales y actividades que van desde la psicoterapia hasta el estudio de actividades de las células nerviosas.

Actualmente, la Facultad de Psicología UNAM, divide la Psicología en Campos de Conocimiento los cuales son: Psicología Clínica y de la Salud, Psicología de la Educación, Procesos Psicosociales y Culturales, Psicología Organizacional, Ciencias Cognitivas y del Comportamiento, Psicobiología y Neurociencias.

- **Surgimiento de la Psicología Organizacional**

Para Morris y Maisto (2005), la Psicología Organizacional es el área de la Psicología que se centra en la forma en que los trabajadores se adaptan al ambiente social de las organizaciones humanas complejas.

La Psicología Organizacional busca comprender y explicar el comportamiento interpersonal en el contexto de las organizaciones y el funcionamiento de estas como resultado de interacciones sociales (Quintero, 2014).

La Psicología Organizacional, inicialmente llamada “Psicología Aplicada al Trabajo”, surge a principios del siglo XX en la Primera Guerra Mundial, los primeros psicólogos en este campo fueron Psicólogos Experimentales que estaban interesados en la aplicación de los nuevos conceptos en diversas áreas del comportamiento, se les llamó Psicólogos Industriales por la época en la que se desarrollaban que fue la Revolución Industrial, posteriormente fueron llamados Psicólogos del Trabajo a partir de la Segunda Guerra Mundial y finalmente se les conoce como Psicólogos Organizacionales en la actualidad, pues se desarrollan en todos los ámbitos de la organización, estas pueden ser del sector público o iniciativa privada, a partir de aquí para no confundir con la terminología en el presente trabajo se llamarán a todos Psicólogos Organizacionales (Quintero, 2014).

A continuación se muestra en la Tabla 2 la evolución de la Psicología Organizacional con sus diferentes nombres, así como los acontecimientos principales de cada época.

| Nombre de la Psicología | Industrial | Del Trabajo | Organizacional |
|--------------------------------|---|-------------------------------|--|
| Acontecimiento | Revolución Industrial (Finales del Siglo XIX) | Segunda Guerra Mundial (1945) | Enfoque sistémico poniendo énfasis en la relación individual y dinámica de los procesos en la organización 1980. |

Tabla 2. Evolución de Psicología Organizacional (a partir de Rodríguez, 2004).

En Estados Unidos, la Psicología del siglo XX también fue llamada “la nueva Psicología” debido a que rompía diversos paradigmas alrededor de la ciencia natural. Algunos hombres de negocios y políticos de orientación pragmática, quienes dirigen las Universidades y veían sus beneficios a mediano y largo plazo se interesaron en este nuevo enfoque considerado como una antítesis de las teorías que existían, en contra del materialismo y mecanicismo que se proponía.

Estas intervenciones produjeron un progresivo asentamiento y reconocimiento de la psicología, que dio así por resultado una demanda creciente de psicólogos desde diferentes ámbitos académico-científico (Saiz, 2009).

Esto llevó a hacer del *trabajo*, objeto de investigación y nuevas aplicaciones prácticas para la Psicología. Fueron las exigencias del año 1900, que permitieron el nacimiento de la Psicología del Trabajo, llamada así porque se enfocaba en su mayoría al personal operativo. Los psicólogos de aquella época, estaban

convencidos de que podían prestar valiosa ayuda tanto al operario como al responsable del trabajo, ya que ambos formaban parte del mismo equipo de trabajo y eso les afectaba o beneficiaba a ambos. Se destaca que la Psicología del Trabajo se desarrolló primordialmente en Estados Unidos, lugar donde la Cultura Organizacional buscaba una Selección de Personal acertada, promovió con esto un área a investigar en el año de 1916 (Von Haller, 1963).

La Revolución Industrial es primordial, al iniciar el trabajo fabril asalariado pues dio comienzo el desacuerdo en torno a las condiciones laborales y el consiguiente conflicto entre empleados y patronos. Los avances científicos estaban encaminados a mejorar el campo de la gestión de personal; sin embargo, estaban dirigidos únicamente a generar alternativas plausibles para los patronos.

Enfoque Administrativo

La importancia del enfoque administrativo en las organizaciones se dio cuando se comenzaron a apreciar como un sistema cerrado donde el único que tenía la razón y el control era el jefe, quien decidía sin mirar el contexto en el que se desarrollan dichas situaciones laborales. Esto se concibe como un sistema mecánico cerrado y burocrático despersonalizado.

Teoría General de la Administración

La práctica de los procesos en la ingeniería se incrementó con la teoría de la organización científica de Frederick Winslow Taylor en 1911, también conocido como “el Padre de la Administración Científica” (Barquero, 2005), quien muestra la elevación de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y salarios más altos para los trabajadores. Para lograrlo, inició un estudio cronometrado de tiempos y movimientos, desordenó analíticamente el trabajo de los operarios con el fin de lograr el mayor rendimiento con el menor esfuerzo.

Concluyó que el obrero más capaz y productivo era contagiado por aquel que no era tan productivo, pero que recibía la misma gratificación salarial que él.

“Taylor también se postuló que para aplicar la Administración Científica era necesaria una “revolución mental”, tanto en la mente del trabajador como en la de la gerencia misma. Consideraba a los dueños de los medios de producción como dominantes y disciplinarios de los trabajadores convirtiendo el trabajo en un proceso más alienante para quienes lo realizaban. Se afirmaba que cuanto más repetitivo y mecánico fuera, menor sería la necesidad de tomar en cuenta la calidad de las personas. Se buscaba la imposición del control y del ritmo del trabajo con la única finalidad de producir y aumentar la ganancia sin darle importancia al trabajador, únicamente preocupándose en analizar la manera de eficientar los procesos dentro de una empresa” (Hurtado, 2002).

En su obra *Principles of Scientific Management*, Taylor propuso un sistema de producción basado en cuatro puntos:

- 1.- Principio de planeamiento. Medición del trabajo no sólo con métodos empíricos, sustituyéndolos por métodos cuantitativos, medibles y observables.
- 2.- Principio de la preparación. Capacitación de los nuevos empleados y selección basada en las necesidades del puesto.
- 3.- Principio de control. Común acuerdo para trabajar según los principios de la Administración Científica.
- 4.- Principio de la ejecución. El trabajo es responsabilidad tanto del patrón como del trabajador (Rivas, 2007).

Estos principios y los estudios de tiempos y movimientos descritos anteriormente fundaron las bases de la primera teoría de Administración Científica, aunque delimitada por la idea de que las personas únicamente trabajan por incentivos económicos (Robbins, 2002).

Según Chiavenato (2002), Taylor “comprobó que el obrero medio producía mucho menos de lo que era potencialmente capaz” Taylor brindó una solución adecuada

a los problemas que se presentaban en esa época ya que sistematizó los recursos con los que contaba la empresa al optimizarlos y contabilizarlos.

Enfoque de la Escuela de Administración Industrial

A la par se comienzan a desarrollar teorías similares a la propuesta por Taylor. Tal es el caso de la Teoría de la Administración Científica de Henry Fayol en 1916.

Según Álvarez (2010) el taylorismo consiste básicamente en cuatro puntos:

1. Creó la base científica para sustituir los métodos de trabajo tradicionales y descomponerlos en investigaciones científicas individuales.
2. La selección científica de los obreros así como un plan de entrenamiento y aprendizaje.
3. La aplicación práctica del sistema científico en la organización de trabajo con la colaboración entre los obreros y la administración de la empresa.
4. Distribución equitativa del trabajo y de la responsabilidad, entre la administración y los obreros.

Por otra parte, Henry Fayol expuso su teoría de la Administración en el libro *Administration Industrielle et Generale*, donde propone catorce principios básicos de la administración (Lavine, 1992):

1. División del trabajo
2. Autoridad
3. Disciplina
4. Unidad de mando
5. Unidad de dirección
6. Subordinación del interés individual al bien común
7. Remuneración
8. Centralización
9. Jerarquía

10. Orden
11. Equidad
12. Estabilidad de personal
13. Iniciativa
14. Espíritu de equipo

Según Chiavenato 1988, Fayol, demostró una importante sensibilidad para captar, interpretar y desarrollar las necesidades de esa época, así fundó la Escuela de la Administración Industrial y General (Rivas, 2007). Su mayor interés fue a la Unidad de Dirección, donde la señala como una función que engloba a las restantes. Su objetivo era alcanzar un equilibrio y una coordinación de esfuerzos entre todas las áreas, se ocupó de las actividades relacionadas con la fijación de objetivos de la empresa y el establecimiento de las medidas necesarias para alcanzarlos. La teoría propuesta por Fayol es conocida como la Teoría Funcional, menciona que para poder organizar de una manera adecuada se deben dividir funciones (sub-funciones y procedimientos) las cuales a su vez se desarrollan por más de un puesto.

Fayol partió del supuesto de que toda empresa puede ser dividida en 6 grupos:

1. Funciones técnicas: Relacionadas con la producción de bienes o servicios de la empresa.
2. Funciones comerciales: Relacionadas con la compra, Venta e intercambio.
3. Funciones financieras: Relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.
4. Funciones de seguridad: Protección de las personas y bienes de la compañía.
5. Funciones contables: Relacionadas con los inventarios, registros, balances, costos y estadísticas.
6. Funciones administrativas: Encargadas de coordinar y sincronizar las otras 5 funciones.

Esta manera pretende clasificar todas las posibles funciones que puede tener una organización.

Enfoque de la Escuela de las Relaciones Humanas

Elton Mayo desarrolló una teoría encaminada a la Escuela de las Relaciones Humanas, quien realizó estudios en Hawthorne que comenzaron una nueva era en las teorías de la Administración, o lo que se conoce como teoría neoclásica de la Administración, estos estudios constituyeron el primer estudio del comportamiento humano en las organizaciones, dichos acontecimientos iniciaron en 1924 con la variación de condiciones ambientales y cómo ejercían relación con la productividad, trabajos acerca del tiempo de descanso entre los trabajadores como un incremento para la producción (Paniagua, 2005).

Los resultados obtenidos por Mayo, se atribuyen al hecho de que los participantes en el estudio recibieron atención especial y ya que disfrutaban una experiencia novedosa, por lo cual a estos acontecimientos se les conoce con el nombre de fenómeno Hawthorne. Según Mercado 2004, las tres principales aportaciones de Mayo son:

1. El trabajo como la actividad más relevante del hombre.
2. La importancia del uso de la psicología y fisiología para mejorar la situación del trabajador, reduciendo esfuerzos y mejorando el clima de trabajo.
3. El reconocimiento de que la actividad humana dentro de la empresa se expresa no en forma individual, sino a través de grupo.

Los resultados son que las personas no pueden ser tratadas como elementos químicos o físicos, no se pueden manipular de manera eficaz, se tienen que considerar como seres multi - contextuales.

Es importante mencionar que la época en la que se generó esta teoría corresponde a la crisis de los años 30's o llamada gran depresión de los Estados Unidos, pues se comenzaron a generar movimientos de trabajadores para mejorar sus condiciones laborales, se mostró que los aspectos emocionales resultan más importantes que los físicos. La interacción social de los trabajadores es más

importante que otros factores extrínsecos pues ayuda a aumentar la productividad (Rivas, 2007) esta teoría tiene implícita la mejora de actividades y la participación de más personas en los diferentes procesos, abre una pauta para estudiar las sociedades y culturas que se desarrollan en el ambiente laboral.

A continuación se muestra la Tabla 3 con los principales enfoques de la Administración y la definición que tenía de cada una por organización.

| Enfoques | Teoría Clásica | Teoría de las Relaciones Humanas | Teoría Neoclásica/ Industrial |
|--|--|---|--|
| Tipo de Organización. | Formal | Informal | Formal e informal. |
| Concepto de Organización. | Estructura formal como conjunto de órganos, cargos y tareas. | Sistema social como conjunto de papeles sociales. | Sistema social con objetivos a ser alcanzados racionalmente. |
| Comportamiento Organizacional del individuo. | Ser aislado que reacciona como individuo. | Ser social que reacciona como miembro del grupo. | Ser racional y social orientado al alcance de objetivos individuales y organizacionales. |

Tabla 3. Enfoques de la Administración (a partir de Chiavenato, 1988).

Enfoque de la Organización Burocrática

Desde la Sociología, la aportación de Weber en el año de 1922 y su teoría de la organización burocrática, sostuvo que la forma más eficaz de organización es parecida a una máquina, que se caracteriza por reglas, controles y jerarquías y es impulsada por la burocracia. Este modelo también es conocido como “racional legal”, por lo cual las relaciones entre los miembros del grupo son impersonales y están regidas por criterios formales. Cada persona actúa de acuerdo al puesto que

ocupa y lo que éste demanda de ella y no sobre la base de los sentimientos y/o emociones, tal es el caso de la amistad, la relación familiar, la pertenencia a una etnia, religión o raza. De este modo se conoce su teoría como *“la organización burocrática”*. Su teoría menciona que, la organización excelente es aquella con reglas concisas y racionales, ser los mejores empleados y empleadores.

Después de la década de los 30's se comenzó a tener un interés en el trabajador, pero aún no se involucraba la Psicología; sin embargo, en un marco multi - contextual, se proponían nuevos modelos:

- Que se logrará un incremento de la productividad en las empresas industriales.
- Que se establecieran unos principios científicos de administración y dirección universales.
- Que se eliminará en lo mayor posible la irracionalidad y la arbitrariedad en las empresas de la época, desde un enfoque estructuralista y global.

Se intentaron realizar modelos universales y que se aplicarían en cualquier parte, es decir, a cualquier sociedad. Con esto, se pretendía homogeneizar el sistema, visto como cerrado y que operaba únicamente por el patrón y por las condiciones que éste daba a sus empleados sin considerar al trabajador como un ser independiente y pensante. Este modelo fue adoptado como la base de las organizaciones para llegar a una meta eficazmente.

Dicha concepción, deriva de la filosofía hedonista, según la cual las personas actúan para incrementar su propio interés o beneficio, se apoya en unos supuestos muy similares a los que Douglas McGregor alude en su Teoría X de motivación, entre otros atributos este tipo de personas son perezosas por naturaleza, trabajan por recompensas económicas, esperan ser dirigidas desde arriba y no quieren pensar por su cuenta, se preocupan sólo por sus intereses materiales inmediatos y necesitan instrucciones específicas sobre lo que hay que hacer y de cómo hacerlo.

Así mismo, la Teoría Y de motivación de McGregor propone aumentar la motivación de los empleados, ya que ellos cuentan con cierto nivel de conocimientos y preparación mayores a los de la Teoría X, pues tienen una gran capacidad de desarrollar la imaginación, el ingenio y la resolución de problemas en la organización (Lavine,1992).

Rivas (2002) menciona que se comienzan a observar cambios en las actividades industriales como el crecimiento acelerado del sindicalismo en el siglo XX algunas empresas se anticiparon y crearon el puesto de “secretario de bienestar” que se suponía debía sugerir a los trabajadores mejorar en sus condiciones laborales, vivienda, atención médica, instituciones educativas y recreación.

Se atravesó por una era conductual, la cual se destacó por el movimiento de las relaciones humanas que buscaba contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo y promoviendo la aplicación generalizada en las organizaciones de las investigaciones de las ciencias de la conducta.

En la empresa B.F. Goodrich Co. se creó el primer departamento de empleo en 1900, pero sus responsabilidades se reducían solamente a la contratación. En 1902 la *National Cash Register Company* estableció el primer departamento general de mano de obra para administrar salarios, quejas, condiciones de empleo y trabajo, condiciones sanitarias, expedientes y mejoramiento de los trabajadores.

“La aplicación de los conocimientos psicológicos a la industria vinieron a cubrir las lagunas que los ingenieros y los administradores habían dejado en los campos de la selección y de la formación y a mejorar los aspectos relacionados con el funcionamiento psicológico humano” (Díaz, 1999, pp.48).

Evolución histórica de la Psicología Organizacional

A continuación se muestra el desarrollo histórico del concepto de Psicólogo Industrial, utilizado en la Revolución Industrial y su desarrollo hasta llegar a Psicólogo Organizacional. Los trabajos de los primeros Psicólogos Organizacionales se desarrollaron de manera paralela a la elaboración teórica realizada por los profesionales que trabajaron en temas de las organizaciones como Ingenieros Industriales, Administradores de Empresas y Sociólogos.

Hubo diversos psicólogos interesados en el comportamiento en las empresas, entre ellos a los que se consideran con base en la literatura como pioneros de la Psicología Organizacional son: Scott, Catell, Mustenberg y Bingham, y aunque tenían diferentes enfoques (inglés o norteamericano), enfatizan los aspectos individuales de la personas, sus principales aportaciones se presentan a continuación.

Para Robbins (2002) la Administración Científica y la Psicología Organizacional estaban relacionadas dado que las dos se enfocan a explorar al máximo las capacidades y habilidades de los trabajadores.

Esto dio impulso a la Psicología Organizacional, después de la creación y aplicación de diversas obras que consiguieron importantes avances y estímulos gracias a la urgencia en aplicar conocimientos psicológicos a la organización.

Pioneros de la Psicología Organizacional

Wozniak (1999), menciona que autores coinciden en que el origen de la Psicología Organizacional con Walter Dill Scott, el cual ha sido registrado en la historia como el precursor de la Psicología Aplicada en el ámbito de la publicidad.

En 1901, Scott impartió una conferencia en la que se analizó las posibilidades de la aplicación de los principios psicológicos a la actividad publicitaria, se interesó en la Psicología y la publicidad, más tarde en 1903 publicó "*The theory and practice of advertising*", libro en el que trató sobre la Psicología y el mundo laboral. En

1923 en su obra *Psicología de la actividad industrial*, Scott propone “ampliar el uso de la Psicología en las actividades de la industria y los negocios en general” (en Barquero, 2005, p.41).

Posteriormente realizó importantes aportaciones en las áreas de ventas, selección, evaluación y dirección de personal, en 1919 creó una empresa de consultoría llamada *The Scott Company*, dentro de la cual aplicaba algunos de los principios y postulados que él mismo propuso, siendo así una de las primeras consultorías en aplicar la Psicología en los Negocios.

Otro autor que contribuyó a la creación de la Psicología Organizacional fue Hugo Munsterberg, quien también es llamado “el Padre de la Psicología del Trabajo”, enseñó en la Universidad de Harvard, publicó en 1913 “*Psychology Industrial Efficiency*” (Barquero, 2005), cuyo objetivo fue comenzar el perfil de una nueva ciencia que está entre la moderna Psicología de laboratorio y los problemas actuales y cambiantes de la economía. Robbins (2002) señala que en esta obra se abarca la selección de personal, aspectos de la dirección científica y el empleo de la Psicología para aumentar la productividad y éxito en los negocios.

Munsterberg creó el campo de la Psicología Organizacional, el cual definió como el estudio científico de las personas en el trabajo, para aumentar al máximo su productividad y adaptación, esto publicado en su libro “*Psicología y eficiencia industrial*” publicado en 1913, donde propone el estudio científico de la conducta humana, para de esta manera explicar diferencias individuales que puedan existir en una organización (Barquero, 2005).

Así mismo recomendó que se usarán pruebas psicológicas para mejorar la selección de empleados, también enfatizó el valor de la teoría de aprendizaje para desarrollar métodos de capacitación y el estudio de la conducta humana para así determinar las técnicas eficientes para la motivación a los trabajadores.

Esta era comenzó en la década de 1930, se dice que los diversos acontecimientos de esta época dieron pauta a la aplicación y el desarrollo del comportamiento

organizacional, el nacimiento de la “oficina de personal” hacia 1900, la creación del campo de la Psicología Industrial con la publicación del manual de Hugo Munsterberg en 1913 y la promulgación de la Ley de Wagner en 1935, que inició el crecimiento de los sindicatos de trabajadores (Robbins, 2002).

Aunado a lo anterior Munsterberg afirmaba que el psicólogo organizacional, siempre tenía que ser imparcial, “no era partidario ni del vendedor, ni del cliente, ni del capitalismo, ni del trabajador, ni socialista, ni anti-socialista. Como toda ciencia la Psicología iba a ser imparcial”, enfatizó la necesidad de crear laboratorios e institutos de investigación en Estados Unidos, para poder estudiar dos factores básicos, la selección de los empleados sobre la base de la aptitud física y la industria (Symonds, 2004).

La Psicología Organizacional de principios del siglo XX, ayudó a que el hombre trabajara según aptitudes, su esfuerzo laboral y físico, adaptado a las exigencias y normas del trato humano e industrial, para así conceder un alto grado de satisfacción, que por ende traerá consigo mayor calidad en el trabajo.

Otro autor es Walter Vandyke Bingham, quien fue uno de los pioneros de la Psicología aplicada en el Instituto de Carnegie de Tecnología, fue fundador y director de la división de Psicología Aplicada, con la finalidad de ayudar a los estudiantes en las decisiones acerca de su carrera. Dió una gran apertura a la creación de pruebas psicométrica evaluó competencias y actitudes de los estudiantes (Muchinsky, 2002).

También indicó que las organizaciones tenían necesidades que su división podía tratar, con los métodos que él había perfeccionado como, la selección de personal para la investigación y formación en varios campos de orientación vocacional (U. Carnegie, 1920).

Walter Vandyke durante la Primera Guerra Mundial, participó para el departamento de guerra, como Comité para la Clasificación de Personal del

Ejército, elaboró en conjunto una serie de pruebas para la asignación de reclutas aceptados. Mismas que más tarde se llevó a la orientación vocacional, enfocadas totalmente a la academia, precursoras de la Aptitud Académica, de igual manera fue invitado a participar en la Segunda Guerra Mundial, en la misma posición, pues era conocido por identificar las aptitudes y a los superdotados, con sus pruebas de Aptitud no sólo ayudó al ejército norteamericano a seleccionar al mejor recluta, sino también fue precursor de la utilización de test en las escuelas. Actualmente sus pruebas no solo se utilizan en las Universidades, son de uso común en las organizaciones, perteneció al grupo de Yerkes y contribuyó en la creación de las pruebas de Army Alpha y Army Beta (U. Carnegie, 1920).

Psicología Organizacional en la Primera Guerra Mundial

Rodríguez (2004), menciona que la investigación en Psicología Organizacional continuó expandiéndose, hasta que el ejército estadounidense se comenzó a interesar cada vez más en ella, durante la Primera Guerra Mundial en 1914, éste contribuyó al desarrollo de la llamada ahora Psicología Industrial, la cual está enfocada más allá que en el trabajo, surge con la necesidad de seleccionar y clasificar a un gran número de reclutas, quienes tenían que ser los mejores para ir a combate. Un grupo de Psicólogos pioneros encabezados por Robert Yerkes, elaboraron instrumentos de selección para identificar a quienes tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar.

Se crearon dos instrumentos psicométricos, el Test Army Alpha para personas que sabían leer y el Test Army Beta para iletrados, este hecho documentado como la primera vez en la que se llevó a cabo una aplicación masiva de instrumentos de evaluación, siendo el ejército pionero en la selección de personal masiva en las organizaciones (Rodríguez, 2004).

A partir de lo anterior se describe brevemente cada una de estas pruebas y en qué consisten, sus sub - escalas así como su forma de aplicación.

De acuerdo con Rogelberg (2006), el test Army Beta, era no verbal, dirigido para personas que no podían entender bien el inglés o no podían hablarlo, también administraban grupos donde únicamente se utilizaban figuras con instrucciones simples. Esta prueba incluía siete sub-escalas:

1. Un laberinto, el cual requería mirar una gráfica e identificar el camino a tomar.
2. Análisis de un cubo, el cual requería un cálculo de los cubos en la pintura.
3. Series X-O, las cuales requerían leer la serie de símbolos e identificar los patrones.
4. Símbolos digitales, los cuales requerían jugar con símbolos y dígitos.
5. Checar símbolos, los cuales requerían escanear y jugar gráficas con formas, símbolos y números.
6. Completar una figura, que constaba de examinar e identificar características para armar por completo la imagen.
7. Construcción geométrica, requerían examinar y manipular las formas para completar patrones geométricos.

Por otra parte el test Army Alpha consistía en 212 preguntas, de falso-verdadero y de opción múltiple, estaba dividido dentro de 8 sub-categorías;

1. Instrucciones orales que evaluaron el seguimiento de simples instrucciones.
2. Problemas aritméticos.
3. Problemas de juicios prácticos.
4. Sinónimos-Antónimos.
5. Oraciones desordenadas, las cuales requieren completar los fragmentos para completar una oración.
6. Terminar series de números, que requerían inferir pares en series de números
7. Analogías.
8. Conocimiento general de sub-test.

Los reclutas que concluían esta prueba Army Alpha eran aquellos que sabían leer en inglés para ayudar a los nuevos reclutas en lo concerniente a sus tareas y nuevas actividades de entrenamiento.

Estas pruebas tienen sus limitantes, pues investigaban las habilidades proyectivamente ya que se indagaba en la forma de responder, el primero (Army Beta) para reclutas que únicamente necesitaban seguir instrucciones que observaban la tarea a realizar, el segundo (Army Alpha) para reclutas que tenían una mayor habilidad de entender las instrucciones y actuar en situaciones desconocidas y rápidas (Rogelberg, 2006).

Estas pruebas sentaron las bases de la psicometría moderna, al ser utilizadas de manera colectiva por una organización gubernamental, además de que favorecieron el desarrollo de la Psicología Industrial de este periodo.

Los Psicólogos Organizacionales estaban inmersos en la Revolución Industrial además se enfocaban en los procesos de todas las áreas de la industria, encontraron un mayor auge dentro de los programas del ejército y diversas organizaciones más que en la propia Universidad.

Durante el periodo de la Primera Guerra Mundial, se desarrollaron teorías tanto en Estados Unidos como en Europa, se comenzaron a observar diferencias entre la corriente Norteamérica y la corriente Europea, orientándose la primera a una psicometría de las aptitudes y los segundos hacia el factor humano. Los psicólogos ingleses pusieron de manifiesto las diferencias individuales relacionándolas con temas como la fatiga, estos mismos se comenzaron a interesar no sólo en las aptitudes del trabajador, sino también en sus actitudes, ya que se comprobó que la percepción de monotonía en el trabajo, dependencia de las condiciones laborales (identidad de la tarea, descansos, salario, etc.) y de las propias características individuales como el grado de inteligencia, eran importantes y determinaban de gran manera la forma y productividad que podía

llegar a tener un trabajador. Esto traería consigo una mejora tanto para la empresa como para los trabajadores (Rodríguez, 2004).

En Europa se interesaron por los trabajos de Munsterberg, por lo cual se crean diversos institutos y se realizan importantes investigaciones. “Tras la guerra se estableció el *Industrial Fatigue Research Board*” (Rodríguez, 2004), cuyo objetivo fue principalmente continuar con la labor del Comité de Municiones.

Uno de los autores más destacados de la psicología organizacional en Europa fue Charles Myer, fue el psicólogo británico más importante de la primera mitad del siglo XX, se convirtió en director del primer laboratorio de psicología experimental de Gran Bretaña en Cambridge.

En la Primera Guerra Mundial, inició el primer estudio sistemático sobre los problemas psicológicos que experimentan los reclutas, también introdujo el término “neurosis de guerra”. Myers sostuvo que el estudio científico de la conducta humana desde la psicología debe determinar qué obstáculos impedían el trabajador de dar su mejor esfuerzo. Tales hechos causaban fricción, cuando se eliminan, ocurre un aumento de la producción y por lo tanto de la eficiencia. El nuevo método preparaba un camino más viable y aceptable en esta sociedad. Myers fue uno de los mayores promotores de la psicología organizacional, inclusive abandonó su carrera académica, para ser co-fundador de *the National Institute of Industrial Psychology (NIIP)*, con el fin de promover la psicología en el ámbito laboral y preocuparse por la salud ocupacional, para así mejorar la forma y modos de realizar el trabajo, convirtiéndose en el Instituto de Psicología más importante y con mayores miembros de este Gran Bretaña. Así formó importantes alianzas con los negocios, industria y las finanzas, pues el tema de productividad les afecta o beneficia a todos (Symonds, 2004).

En 1923 Henry Welch miembro del NIIP explicó en un programa de radio que "la Psicología Industrial quería evitar toda la infelicidad causada por lo que popularmente se llama poner la clavija redonda en el orificio cuadrado".

(Symonds, 2004 p.32)

Welch explicó que se le prestaba poca o mínima atención al factor humano, y las personas eran infelices en sus trabajos, la psicología buscaba entender y dar un análisis de esas condiciones. En esta época se esbozó a la psicología como una solución entre el capital y el trabajo.

Con base en lo anterior puede decirse que la diferencia de la psicología inglesa y la norteamericana, radica en el momento histórico que vivía cada una, mientras en Estados Unidos comenzaba a proliferar el ambiente sindicalista, en Europa ya había sindicatos muy poderosos y que manejaban de alguna forma el devenir de las empresas, por lo cual los ingleses tenían que ser muy cuidadosos al formular teorías que no afectaran o beneficiaran al trabajador y/o patrón, las teorías de Taylor y Fayol, fueron recibidas pero no aplicadas, por ser demasiado rígidas y no estar adaptadas a los cambios y necesidades que en esa época necesitaban las empresas.

El éxito de estas experiencias militares en la Primera Guerra Mundial sentaron las bases para la proliferación de actividades académicas, para negocios e industria, civiles y gubernamentales, surgió un amplio e intenso programa de test psicológicos para utilizarse desde las escuelas hasta el gobierno, en todos los sectores que tuvieran consigo una organización estructurada o semi-estructurada, así dio origen a lo que hoy conocemos como Psicología Organizacional (Sáiz, 2009).

"En 1921, Morris Simon Viteles, comenzó en la Universidad de Pennsylvania el primer programa de guía vocacional asociado a una Universidad" (Beléndez, 2002, p.11). Fue uno de los pioneros en combinar el rol del docente con el de profesional en diversas compañías, combinó la investigación y la práctica profesional, dio así comienzo con la Psicología Organizacional a diversos ámbitos de la organización

y enseñanza. Su principal aportación a la Psicología Industrial, fue, la publicación de *Industrial Psychology* en 1932, el primer manual en cuyo título aparece la denominación de la disciplina, otras de sus aportaciones son publicaciones de gran importancia como *The Science of Work* en 1934 y *Motivation and Morale in Industry* (Belendez, 2002).

En el auge de la Psicología Organizacional y debido al éxito mostrado, algunas empresas iniciaron sus propias investigaciones en este campo. Se comenzó a interesar por fenómenos que ocurrían en las organizaciones, con las relaciones humanas y el desarrollo de las mismas, ocurrieron hechos de suma relevancia como una serie de trabajos llamados los Estudios de *Hawthorne*. Una de las más importantes y conocidas en un principio fue la llevada a cabo por la *Western Electric*, “Dicha empresa de 1927 a 1930 contribuyó al crecimiento y a la evolución de la Psicología Organizacional, ya que incursionó en terrenos como las motivaciones del trabajador, la moral de éste y las relaciones humanas, la selección, colocación y ajuste del empleado a las condiciones ambientales de trabajo” (Barquero, 2005, p. 48).

Como se mencionó anteriormente dichos experimentos se iniciaron en la planta ubicada en Chicago Illinois, por Elton Mayo y sus asociados, en los cuales se pretendía aumentar la productividad, sin embargo; se encontró que los cambios en el ambiente físico, la producción y eficiencia de los obreros, se mostraban desfavorables e incluso aumentaba, lo cual dio por conclusión que las condiciones sociales y psicológicas son importantes en el ambiente laboral (Muchinsky, 2002). Existían factores que favorecen o no el ambiente, la organización informal, el espíritu de equipo, las relaciones humanas, la motivación.

Durante la década de la gran depresión en 1930, se desarrollaron algunas teorías importantes como la propuesta por Thurstone, relacionaba el estudio de las actitudes y la moral de los empleados, así como las contribuciones de Likert en 1932.

Otro autor de gran relevancia fue Kurt Lewin, quien en uno de sus primeros trabajos analizaba las virtudes y limitaciones del Taylorismo y la dirección científica. Entre sus experimentos más famosos se encuentra la investigación de los efectos del clima de liderazgo sobre la productividad y la satisfacción (Beléndez, 2002).

También un psicólogo inglés que fue de gran importancia en la psicología norteamericana fue Raymond B. Cattell, quien realizó investigaciones de la inteligencia y su relación con el tamaño de la familia y el estatus social, lo cual en su país era controversial, pues se encontraba inmerso en una época donde las clases sociales estaban en constante lucha, debido a la Revolución Industrial y al comienzo del sindicalismo. Sin embargo desarrolló test proyectivos, fue el primero en utilizar este término para describir sus pruebas (Lavine, 1992).

En 1937 Cattell aceptó unirse al equipo de Thorndike para trabajar en Estados Unidos, en la ciudad de Nueva York con temas de psicología social. Fue colega de Maslow, pues también trabajó con Thorndike. Perteneció al grupo de psicólogos seleccionados para desarrollar pruebas durante la Segunda Guerra Mundial, aunque a él no le interesaba, tuvo que aceptar dicha invitación pues de esto dependía su carrera profesional. Trabajó en el desarrollo de test proyectivos de personalidad para la selección de oficiales; sin embargo, no pudo concluir su investigación debido al final de la guerra (Lavine, 1992).

En 1945, en la Universidad de Illinois, Cattell fundó el laboratorio de Evaluación de Personalidad y Comportamiento y grupo. En 1948 completa la prueba con base en datos de léxica de Allport, los cuales hablaban de adjetivos de la personalidad, da por resultado la primera prueba basada en el rasgo de personalidad normal, el cuestionario 16 factores de la personalidad. Más tarde en 1949, fundó la organización privada; Instituto para la Evaluación de la Personalidad y la Habilidad, mejor conocido como (IPAT) *Institute for Personality and Ability Testing*. (IPAT, 2014).

Las teorías analítico-factoriales y la medición de 16 PF, pretenden describir las dimensiones fundamentales de las diferencias individuales usó un análisis factorial, estudio que realizó en gran parte de su vida (Lavine, 1992).

“El cuestionario 16PF es un instrumento de evaluación de auto- informe que mide las dimensiones de la personalidad 16 adultos normales descubiertos por el Dr. Cattell en su investigación. El uso de respuestas de los clientes al cuestionario, las puntuaciones estandarizadas, se deriva para cada uno de los dieciséis factores primarios de la personalidad. Además, se calculan las puntuaciones de cinco factores globales” las cuales son: Autocontrol, Ansiedad, Extraversión, Independencia y Estado Mental (IPAT, 2014).

La aplicación de esta prueba es utilizada universalmente, además de que se evalúan los aspectos principales de la personalidad, este estudio es, hasta la fecha, de suma importancia y utilizado en diversos países, pues el IPAT se ha dedicado año con año a revalidarlo y que se de aplicación para todas las culturas.

Psicología Organizacional en la Segunda Guerra Mundial

Durante la Segunda Guerra Mundial las investigaciones continuaron, sin embargo, sobresalieron para la Psicología, cuando más de dos mil psicólogos contribuyeron no sólo a aplicar test de reclutamiento y selección como en la Primera Guerra sino también con estudios sobre la mecánica humana, que facilitaron el manejo de los sistemas hombre-máquina, cada vez más complejos y sofisticados.

Los psicólogos trabajaron conjuntamente con los ingenieros suministraron información de las limitaciones y capacidades humanas para operar equipos muy sofisticados y de gran complejidad, en estudios psicométricos del hombre, fue el origen de la también llamada Psicología de la Ingeniería o Ingeniería Humana o de factores humanos, y ramas especializadas como la Ergonomía que se basa en encontrar la comodidad del hombre y su entorno, para así tener una mayor eficacia.

En el periodo de entreguerras, el más enriquecedor para la ciencia, surgen una serie de perspectivas teóricas desarrolladas íntegramente en Estados Unidos y orientadas al proceso de grupos que influyen en el comportamiento de los individuos en el lugar de trabajo. Se introduce una nueva concepción del ser humano que se establece a partir de un conjunto nuevo de proposiciones que van a diferenciarse de las teorías anteriores (mecánico-psicofisiológico del trabajador). Se plantea que el trabajador es un ser social que responde más a las fuerzas sociales de los grupos de trabajo que a los incentivos económicos y controles de la empresa (Quintanilla, 1922).

Menciona Rodríguez (2004), el modelo Socioemocional, el cual alude a que las causas de la productividad, no se encuentran en las capacidades fisiológicas y/o psicológicas del empleado, sino en el grado de satisfacción, lo cual vendrá acompañado del trato social que reciba, tanto de sus superiores como de los que están en línea directa con él.

Dio así otro enfoque a la psicología que hasta ese periodo se había planteado, comprendiendo al trabajador como ser humano, pensante e individual, que existe en un contexto específico, haciéndose responsable de sus acciones.

Puchol (2007) señala que la datación de la escuela de Recursos Humanos fue en 1960 con la publicación de *The human side of Enterprise* de Douglas McGregor, cuya principal aportación fue el distinguir dos tipos de estilos de dirección la Teoría X y Y. “Esta teoría postula que la dirección X refleja un estilo duro, rígido y autocrático cuya función es hacer que las personas trabajen dentro de unos esquemas preestablecidos para alcanzar los objetivos de la organización” (Crespo, 2003, p. 221).

La teoría X pretenden que las personas no piensen y únicamente realicen sus actividades, en tanto la Teoría Y descubre un sistema de dirección participativo y democrático, en la cual la autoridad no está basada en el que da el puesto, sino que, además busca la autoridad personal, la figura de un líder que ayuda y es

abierto a posibilidades, reflejo de lo que la sociedad esperaba de los empleados, lo que hoy en día conocemos como operarios y mandos medios.

El principal objetivo de esta escuela de Relaciones Humanas fue demostrar que las personas que se sienten motivadas generarán mayores beneficios en la empresa a diferencia de seguir criterios rígidos (Sarrias y Casares, 2008). Se pone un especial interés en las motivaciones internas y en el equilibrio del poder.

Algunos otros autores que formaron parte de esta escuela, entre ellos algunos de los más importantes son; Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Kurt Lewin, Rensis Likert, Chris Argyris, entre otros cuya tendencia de pensamiento, “Focalizaba su atención en el ser humano como eje del sistema organizativo”, (Puchol, 2007, p. 2) para que se planteen desde la psicología modelos alternativos de organización acordes con sus nuevas concepciones del trabajador.

A continuación la Tabla 4, con las principales aportaciones de los autores mencionados anteriormente, quienes ayudaron al crecimiento y consolidación de esta escuela.

| Autor | Aportaciones |
|--------------------|---|
| Abraham Maslow | Propuso la pirámide de las necesidades, la cual está basada en que cada estrato de la pirámide debía ser satisfecho antes de llegar al siguiente nivel. Así cuando una necesidad quedaba satisfecha, esta dejaba de motivar el comportamiento. |
| Kurt Lewin | Analizó tres estilos de liderazgo; el autocrático, el democrático y el laissez-faire. Se preguntó cuál de estos era el más eficaz. Los resultados sugieren que el líder con estilo democrático contribuiría a una buena cantidad de trabajo y a su gran calidad. |
| Rensis Likert | Propuso cuatro sistemas de administración tomando como variables del comportamiento directivo las siguientes: proceso de decisión, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales y sistemas de recompensas y castigo. Con lo cual ayudó a entender que cada organización es diferente para poder determinar el tipo de dirección que se debe de utilizar. |
| Chris Argyris | Define a las organizaciones como; grandes estrategias individuales creadas para conseguir objetivos que requieren el esfuerzo de muchos. Desarrollo una estrategia de concientización de los hechos, la cual requería que se argumentará, preguntará y reflexionará. Enfatiza en que las acciones de las personas son producto de las percepciones y es por ello que las personas deben de aprender a aprender. |
| Frederick Herzberg | Insertó los factores de higiene mental, emocional y de motivación. Son de suma importancia ya que ayudan a la empresa a mantener un buen nivel de productividad para no causar insatisfacción. |

Tabla 4. Autores de la Escuela de Relaciones Humanas (a partir de Paniagua, 2005).

Los modelos humanistas parten de una concepción del individuo que contradice y supera las suposiciones tradicionales. La concepción del trabajador cambia pues se le considera como fuente de recursos, cada uno de los integrantes de la

organización no sólo cuenta con las habilidades físicas, sino también con capacidad creativa y la presencia de conductas responsables, autodirigidas y autocontroladas, es decir se intenta que las organizaciones sean “sistemas de individuos que toman decisiones” (Rodríguez, 2004).

De tal manera que esto trajo consigo el interés y valoración de las motivaciones de los individuos y los grupos en las organizaciones. Un autor que cobró importancia dentro de esta escuela fue Abraham Maslow, a pesar de ser médico, propuso una Teoría General de las Motivaciones Humanas, la cual funciona partiendo de las necesidades básicas del ser humano organizadas de una manera jerárquica (Rivas, 2007):

1. Necesidades básicas; Respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis.
2. Seguridad; Física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud, de propiedad privada.
3. Afiliación o Estima social; Amistad, afecto, intimidad sexual.
4. Reconocimiento; Auto-reconocimiento, confianza, respeto, éxito.
5. Autorrealización; Moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, resolución de problemas.

Esta Teoría cobró mayor énfasis al no estar relacionada totalmente con el deseo de pertenecer a un grupo o ser socialmente aceptado, tampoco el sólo trabajar para cubrir las necesidades básicas, sino que el hombre busca ser reconocido y auto-realizarse a través de ello, pero esto implica primero cubrir las necesidades básicas e ir escalando hasta la última necesidad.

Se muestra en la imagen 1. la pirámide jerárquica de Abraham Maslow propuesta en su teoría “ A theory of human motivation” en 1943.



Imagen 1. Pirámide de las necesidades de Maslow.

Así mismo Chester Barnard, propuso la Teoría de los Sistemas Cooperativos en 1938. Él afirmaba que la organización es un sistema cooperativo en el cual para alcanzar los objetivos las personas no pueden actuar por sí solas, se da mediante la participación, cooperación, de la organización, la tarea del jefe o representantes. Para Chester una organización exitosa es aquella que asegura la cooperación de la misma, mediante un trato justo y beneficios tangibles.

Una de las principales aportaciones de William James, a la Psicología se encuentra en “Principios de Psicología” (1890), la cual fue una obra que constaba de dos tomos originalmente. En ella trata principalmente sobre el pragmatismo basada en la valoración del empirismo y se puede resumir en los siguientes puntos.

- Las diversas posturas teóricas establecen distintos criterios para debatir sus diferencias. En las cuales sólo los resultados son quienes las diferencian realmente.
- Se acepta un estudio subjetivo si una teoría muestra un efecto ventajoso en la organización de cierta experiencia y por tanto es apta provisionalmente.
- La experiencia no está limitada a la formación de la conciencia bajo ciertas reglas, sino una formación de hechos subjetivos y pueden ser comprobables.

También Charles Sanders Peirce, enfatizó estos puntos, integró distintas corrientes de la filosofía en la teoría ecléctica de la consciencia. Peirce señala tres aspectos mentales para una idea significativa: cualidad, esencia y la relación con otras ideas. Señaló también las acciones lógicas antepuestas a la psicológica.

Así como William McDougall, rompió diversos esquemas de la época, clasificado a veces como conductista por mencionar el comportamiento abierto y observable como una manifestación del comportamiento psicológico. En 1920 accedió a dar clases en la Universidad de Harvard, donde quedó un lugar vacante tras la muerte de Münsterberg, duró solo siete años en esa institución y partió a la Universidad de Duke, en la cual coordinó el Departamento de Psicología, creó una atmósfera de intelectualidad para la Psicología y diversas áreas como la Parapsicología. Llamaba a su Psicología “Hormica”, la cual significa hormona en griego y por tanto él lo denominó como “impulso” pues se basaba en las emociones y como estas se reflejan estas en las conductas de la vida cotidiana.

A diferencia de Brennan (1999), para quien la conducta y la actividad Psicológica denominada comportamiento estaban clasificada en siete características:

- 1.- Espontaneidad del movimiento.
- 2.- Persistencia de la actividad más allá de la acción de algún estímulo iniciador.
- 3.- Variación de la dirección del movimiento.
- 4.- Terminación con la percepción de un cambio en la situación.

- 5.- Preparación para nuevas situaciones.
- 6.- Capacidad de mejorar con la práctica.
- 7.- Reflexión de la totalidad de las reacciones orgánicas.

Esa investigación influyó en el estudio del trabajador desde diversos enfoques, así como su capacidad de respuesta, memoria y aprendizaje en el trabajo.

Mientras tanto, G. Stanley Hall, contribuyó a sentar las bases de la Psicología en Estados Unidos con prácticas y actividades sustanciales. Con una firme creencia de la relevancia que tenía la Psicología en la Genética y la evolución como lo muestra en sus obras y en sus aportaciones a la Psicología del Desarrollo, así fue como desarrolló sus teorías con bases de la Biología y Pedagogía (Sáiz, 2009).

Hall, fue el primer presidente de la American Psychological Association (APA), Asociación Americana de Psicología, dicha asociación surgió en 1892 como resultado de lo que se desarrollaron en Estados Unidos, los cuales incluían el surgimiento de disciplinas académicas como la Psicología, la Economía, la Ciencia Política, la Bioquímica y la Fisiología. Su objetivo era regular los movimientos políticos, sociales y científicos que se dieron en esta época, se tuvo la necesidad de personal mejor calificado para llenar los puestos profesionales que la sociedad demandaba, a pesar de que en los primeros 50 años el crecimiento de dicha organización fue lento, comenzó a regular la investigación de la Psicología aplicada a todos los ámbitos (APA, 2014).

Durante la Segunda Guerra Mundial, la APA se reorganizó y se fusionó con otras organizaciones psicológicas, existían tensiones en cuanto a la participación de psicólogos aplicados, posteriormente, todos aquellos psicólogos crearon una clase especial de miembros no científicos, estaba integrada por todos aquellos psicólogos que no se sintieron representados por dicha institución y que no admitían el grado secundario, formaron su propia institución; la A.A.A.P. (Sociedad Americana de Psicología Aplicada) en 1938, pero cuando se involucró la guerra en Estados Unidos se unieron de nuevo A.P.A y A.A.A.P. en 1944 (Sáiz, 2009).

Después de la Segunda Guerra Mundial la Psicología creció, tuvo mayor interés por la sociedad y los profesionales en conocer más de la Psicología Aplicada, convirtiéndose así en un campo de aplicación y ciencia.

Psicólogos importantes como Münsterberg, McDougall y Hall, se reconocen por ser pensadores independientes, no formaron grupos, no tienen seguidores fieles pero sí fundaron la Psicología Funcional y la dejaron con todas sus bases en Estados Unidos, lugar que ha sido de suma relevancia para la visión de otros países y la apertura de este conocimiento (Sáiz, 2009).

Otro personaje importante es John Dewey, psicólogo norteamericano, de gran influencia para la psicología de esa época, simpatizaba con las teorías de Darwin, creía que la educación era primordial para el crecimiento personal y a su vez esto se reflejaba en la sociedad, su aportación más relevante de la psicología se sitúa en el artículo *“The Reflex Arc Concept in Psychology”* en 1896 en el cual, argumentó en contra de un análisis elementalista de respuestas reflejas distinta a la reflexología que se desarrollaría pronto en el conductismo de Pavlov y Watson (Brennan, 1999).

Estos estudios contribuyeron al estudio de las organizaciones, dio un énfasis en las diferencias individuales y en la utilización de los test mentales para la medición de tales diferencias en el rendimiento de los trabajadores.

Así, la Psicología Organizacional se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones, donde se pone mayor interés en el empleado y donde la Psicología se ocupa de entender el comportamiento, estudiar los diversos factores que intervienen en su contexto y fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo.

Con la aplicación las teorías desarrolladas durante la Segunda Guerra Mundial, se evidencia el nuevo interés psicosocial en el estudio de las organizaciones, en técnicas más especializadas de recursos humanos, de las personas y de su

bienestar dentro de una organización, la participación de la Psicología en todos los procesos que tengan que ver con las personas directamente (Fernández, 2004).

Así se pone en tela de juicio el *one best way taylorista*, el cual propone que la mejor manera de determinar el tiempo adecuado para un trabajo es la observación, estudio e investigación de dicha actividad evitando los métodos ineficientes que disminuyen la productividad (Alvarez, 2010). La escuela de Relaciones Humanas proporcionó un mejor método en los procesos que tenían que ver con recursos humanos. Surgen teorías de gran impacto como los sistemas socio-técnicos desarrollados por Rice y Emery y Trist, en 1953, (Rodríguez, 2004). Esta teoría plantea diversos puntos: no existe una mejor manera de diseñar y gestionar las organizaciones, pues cada organización requiere de un diagnóstico singular y de una intervención centrada en sus características peculiares.

De esta manera se define a la organización como un sistema de entradas de carácter tecnológico, donde se considera la existencia de grupos informales y liderazgo natural como parte importante, además se tiene presente la necesidad de los aspectos científicos con características psicológicas y sociales que debe poseer todo grupo; se considera al trabajador no sólo como un fin, sino como una parte esencial que converge con su entorno, el cual puede ser de características tecnológicas o no y sociales, cuya principal función es proveer la energía para conseguir el objetivo organizacional, donde juegan un papel determinante en esta teoría la motivación y la satisfacción de sus miembros.

Es a partir de la década 1980, donde gracias al avance de la teoría orientada a la motivación y calidad total a la reingeniería de procesos, que es preferible considerar como parte de la empresa o institución, no sólo a quienes prestan sus servicios en ella, sino también a los beneficiarios de sus productos y servicios, clientes, consumidores, usuarios, población objetivo o beneficiarios y a quienes actúan como sus proveedores de recursos materiales, económicos, humanos o intelectuales (Lavine, 1992).

Se observan cambios en las teorías, pues se acepta que no hay una sola estructura de Organización y sobre todo que ésta no es universal, aplicable a todos los contextos y sociedades. Rodríguez (2004) parte de la idea de que un diseño efectivo dependerá, en última instancia, de las contingencias ambientales de la organización.

Dicha teoría centra en el individuo y sus relaciones personales e interpersonales el análisis de la conducta en la organización, el grupo y su entorno, así como las combinaciones que existen entre éstos elementos. Se ve entonces a la organización como un conjunto de sistemas abiertos y complejos.

En esta misma perspectiva, la Psicología Organizacional se ha enriquecido con aportaciones de la Mercadotecnia por ejemplo y con técnicas derivadas de la búsqueda de la calidad. Un par de casos de este tipo son los estudios de Investigación de Mercados y la creación de clubes de consumidores o usuarios que ayudan a conocer los factores que facilitan la retención de marcas y productos en la mente de los consumidores, así como su fidelidad, lealtad, apego y sobre todo identificación a los mismos. De tal manera que la organización pone atención en la gestión estratégica, es decir, en la identificación de las necesidades de todos los partícipes de ella (Shultz, 1997).

Uno de los factores más importantes de la Psicología Organizacional es que los recursos humanos son la principal fuente de ventaja competitiva sobre las organizaciones. Se considera a la personas como una fuente de inversión donde no generará un coste sino una retribución a mediano o largo plazo, por lo tanto las empresas buscan contar con los mejores trabajadores y orientarlos hacia la creación de valor, desarrollo, mantenimiento y consolidación sobre otras organizaciones, las cuales pueden ser del mismo giro o no (Shultz, 1997).

La importancia que tienen las personas en las organizaciones ha sido de tal trascendencia que en 1970 la División de Psicología Industrial de la *American Psychological Association* (APA), cambió su nombre por el de División de

Psicología Industrial y Organizacional, con el propósito de incorporar las nuevas tendencias en el campo del comportamiento en la industria. Siendo la división 14, catalogada como Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional, la cual está a favor del modelo científico-profesional, de la Psicología Aplicada a todo tipo de contextos organizacionales y laborales, tales como; manufactura, empresas comerciales sindicatos y organismos públicos. Sus integrantes trabajan en campos relacionados a las evaluaciones, pruebas, liderazgo, dotación de personal, gestión, remuneración, seguridad, diversidad, calidad de vida y equilibrio en el trabajo (APA, 2014).

La Psicología Organizacional busca comprender y explicar el comportamiento del individuo en el contexto de las organizaciones, a nivel interpersonal e intrapersonal, en el cual se estudia el resultado de las interacciones relacionadas con su estructura, cultura, sistemas sociales, calidad de vida, desarrollo, todos los fenómenos que se puedan suscitar en un grupo social-laboral. Así, el desarrollo de la Psicología Organizacional se vio influida por diversas dependencias tanto a nivel gobierno como privadas y de filósofos e ingenieros que enriquecieron el trabajo de los investigadores de aquella época.

Se puede decir que en la actualidad tiene lugar uno de los eventos más importantes y enriquecedores del desarrollo de la disciplina y que sienta las bases del denominado paradigma de las relaciones humanas, donde el psicólogo tiene cabida en un amplio campo para desempeñarse y no únicamente en una sola área. Se rompe el esquema de los psicólogos como aplicadores de pruebas y se comienzan a involucrar en más disciplinas, se realizan estudios de Psicología Organizacional alrededor del mundo, las escuelas incorporan en su plan de estudios esta área con lo cual se globaliza y se estudia dependiendo de la región o sociedad en la que se encuentren (Shultz, 1997).

Según Andía, 2014. Se señala a continuación algunos de los campos de acción del Psicólogo

Organizacional en donde se desempeña actualmente.

- Evaluación y selección de RR.HH., evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, etc.
- Programas de entrenamiento (capacitación, adiestramiento y desarrollo), programas de desarrollo organizacional, programas de inducción de RR.HH, etc.
- Evaluación y selección de personal, programas de inducción de RR.HH., participación en programas de higiene y seguridad industrial, etc.
- Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de RR.HH. y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad.
- Actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y post grado en diversas instituciones educativas.
- Estudios relacionados al análisis de diversas variables psicolaborales en las organizaciones.

La Psicología Organizacional en Latinoamérica

La Psicología como ciencia llegó a Latinoamérica más tarde, cuando los avances en Estados Unidos y Europa eran amplios, como filosofía eclesióstica y una manera de explicar las conductas y expresiones de la doctrina católica.

A continuación se muestran algunos antecedentes de cómo se comenzó a estudiar esta área en países de América Latina.

Es en 1819 cuando Juan Crisostomo Lafinur, dicta en el Colegio Unión del Sud de Buenos Aires Argentina, dos cursos de filosofía, en los cuales se plantea dogmas católicos y políticos, para esta época fue controversial, dado que únicamente se tenía una ideología no sensacionalista. A este mismo país comienzan a llegar las ideas del Psicoanálisis, convirtiéndose en un parte aguas para el comienzo de la

psicología en toda América Latina, pues fueron los pioneros en estudiar una de las ramas de la Psicología.

En 1843 Andrés Bello, alumno de Stuart Mill, realizó un código civil para Chile, en el cual introduce por primera vez el término de ciencia psicológica:

“La filosofía en cuanto tiene por objeto conocer las facultades y operaciones del entendimiento, se llama Psicología Mental o Intelectual, y en cuanto da reglas para la acertada dirección de estas facultades y operaciones se denomina Lógica. En cuanto tiene por objeto conocer las facultades y actos de voluntad se llama Psicología Moral; y finalmente cuanto da reglas para la acertada dirección de nuestros actos voluntarios le damos el nombre de Ética”(Recuperado en Klappenbach, 1994, de Bello 1948).

Se comienza a estudiar una psicología basada en filosofía pero con la gran diferencia de abarcar temas sociopolíticos que concernían al tipo de sociedad en aquel momento. Sin embargo tenían limitaciones, tales como el estar totalmente inclinada al ámbito académico (Klappenbach, 1994).

Por otro lado a mediados del XIX, José María Luis Mora, mexicano y seguidor de Bentham y James Mill, se interesaba por el estudio de los legados que dejó la colonia en los mexicanos, sin saber que se encontraba realizó una investigación de Psicología Social, descubrió el contexto estado civil de lo que llamaba la antigua España, con marcada tendencia a crear corporaciones, acumular privilegios y exenciones en la población en general, es decir, no se podía hablar de nacionalismo o de un interés nacional común. Menciona que aún después de la Independencia, España estaba en el fondo del carácter mexicano, una vez otorgada la libertad, la inteligencia del pueblo no se valoraba a sí misma; sus sentimientos, sus costumbres, su modo de ver y sentir ciertos instintos estaban en conflicto por una búsqueda de identidad, (Klappenbach, 1994).

Así fue el primer registro de un escrito empírico relacionado de manera directa con la Psicología en Latinoamérica, en una sociedad que se encontraba en constante lucha por entender su devenir y con el descontento de la mayoría de los países en América Central y Sudamérica, surgen diversos programas políticos que intentan cierta estabilidad caracterizada por revoluciones mentales que se extendían en toda la sociedad, es cierto que tanto la sociedad como las personas que ocupaban el poder, estaban bajo el yugo de un mundo que se desarrollaba cada vez más rápido.

Los gobernantes de estos países en vísperas del desarrollo, se preocuparon más por la educación y comenzaron a crear institutos y Secretarías encargados de estos temas.

El primer laboratorio de Psicología Experimental de Latinoamérica fue fundado por Víctor Mercante, un normalista argentino en 1891, interesado en estandarizar las diferencias psicofísicas individuales. Al mismo tiempo, la organización de los pueblos, se hace más presente con las instituciones recién creadas las cuales fueron un recurso para la psicología científica (Klappenbach, 1994).

Así los principales expositores de la psicología en Latinoamérica son; Ezequiel A. Chávez, Enrique O. Aragón en México, Rodolfo Rivarola y Ernesto Weigel Muñoz en Argentina, Walter Blunfemmenfeld en Perú, Mercedes Rodrigo en Colombia entre otros.

En México se comienza a enseñar la Psicología formalmente en 1893, en un curso impartido por Ezequiel A. Chávez, en la Escuela Preparatoria de México, fue pionero en la enseñanza al impartir la primera cátedra de esta disciplina lo cual despierta el interés de algunos académicos y científicos relacionados con esta área (Klappenbach, 1994).

Así la Psicología y todas las áreas que existían hasta ese momento cobran importancia en nuestro país y se impartieron temas en diversas preparatorias,

Universidades y demás entidades académicas. A pesar de que esta ciencia llega muy tarde a nuestro país, son diversos los esfuerzos que existieron para introducirla en una sociedad con problemas políticos y económicos, la cual se encontraba rebelde a las imposiciones y a las mejoras, sin embargo se logró realizar la introducción de esta área gracias a la ayuda de los avances científicos que se conocían hasta ese momento.

Capítulo 2. La Psicología en México

Se hace énfasis a la trayectoria que ha tenido que recorrer la Psicología en este país a lo largo del tiempo, al reconocer el esfuerzo de grandes personalidades, pioneros en la búsqueda de una psicología profesional, alumnos y catedráticos del entonces Colegio de Filosofía que lucharon por un espacio adecuado e impulsaron la creación de una Facultad independiente, que brinda servicio a las distintas necesidades de una sociedad mexicana, donde la Psicología en los siguientes años se ramificaría en distintas áreas de especialidad y jugaría un papel trascendente en conocimientos. De esta manera se describe la historia de la Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México, como enseñanza y las distintas maneras en que se aplica, pues brinda un interés cada vez mayor para estudiarla desde diferentes perspectivas, se toma en cuenta que esta disciplina se ha desarrollado bajo la influencia de corrientes como la norteamericana y la europea siendo éstas en las que se basa la investigación y el ejercicio profesional de la Psicología en México (Galindo y Vorweg, 1985).

Se considera que la Psicología en México en el sentido moderno nace en 1896, cuando el Lic. Ezequiel Adeodato Chávez Lavista funda el Primer Curso de Psicología en México, en la Escuela Nacional Preparatoria con la primera cátedra de Psicología (Galindo, 2005).

El Lic. Chávez, también fundó la primera sociedad de psicólogos de América Latina, a la cual llamó Sociedad de Estudios Psicológicos en 1907 y organizó la primera clase de Psicología a nivel superior en la Escuela Nacional de Altos Estudios en 1913, en las materias de Psicología propuso algunos cambios para adaptarlas al México de la época posrevolución. En el año de 1922, junto con sus colegas Lucia Montana Hastings y David Pablo Boder, promovió la aplicación de la psicología a los ámbitos de la educación y a la criminología; además se gestionó la visita de diversos investigadores destacados como es el caso de Perre Janet y propuso la primer Maestría relacionada con las ciencias psicológicas en el primer

plan de estudios para formar psicólogos en nuestro país en el año de 1938 (Valderrama, 2010).

Todo esto ocurrió en la época del porfiriato, cuando el nuevo Secretario de Gobierno Justino Fernández, divide su ministerio en dos Subsecretarías, las cuales le tenían que reportar directamente a él y estaban bajo su responsabilidad. Justino nombra como Subsecretario de Instrucción Pública al Lic. Justo Sierra, a quien acompañó el Lic. Chávez como jefe de la única sección existente en la Subsecretaría (Valderrama, 2010).

El entonces Presidente de la República, General Porfirio Díaz, gracias al consejo de Justo Sierra, crea la Secretaría de Estado y del despacho de Instrucción Pública y Bellas Artes, dejó a cargo al Lic. Chávez (Dumas, 1986).

El Lic. Chávez quien conocía la necesidad y alcance de su puesto, para poder realizarlo de una manera práctica y elocuente, decide viajar como comisionado a Estados Unidos de América, con el fin de conocer las organizaciones de las Universidades de esa época. (Valderrama, 2010). Escribió un ensayo considerado como el punto de partida de los estudios sobre el carácter del mexicano en el siglo XX, cuyo título es “Ensayo sobre los rasgos distintivos de la personalidad como factor del carácter mexicano” en 1900, el cual se publicó en la Revista Positiva (núm. 3, 1° de marzo de 1901).

El interés por el gobierno mexicano de dotar a los estudiantes de clases nuevas como la psicología iba en aumento, porque se intentaba modernizar al país, se construyeron vías férreas, los avances de la ciencia y la tecnología se desarrollaron rápidamente, entró la luz eléctrica, el teléfono, el fonógrafo, la bombilla, el uso de acero y el hierro para construcciones; se podría decir que fue una etapa de estabilidad política y crecimiento económico, lo cual permitió crear centros e instituciones educativas, el General Díaz, intentaba poner a México a la vanguardia y moda de los países más avanzados; sin embargo, la mayoría de la población era analfabeta y había desigualdad económica para casi toda la

sociedad. Con este afán de estar a la moda, se introdujeron ciencias nuevas y que sonaron alrededor del mundo (Díaz, 2011).

En 1902, el presidente anunció la adquisición de aparatos para las clases de Psicología en la Escuela Normal de Profesores y la Escuela Preparatoria. Con lo que los alumnos podrían aprender la ciencia y fijar en lo posible las aptitudes y resistencias que para el trabajo intelectual debían tener (Valderrama, 2010).

Este camino no fue fácil, debido a que existían intelectuales que creían no necesaria la ciencia, de hecho intentaron cambiarle el nombre a la Psicología, sin embargo, el Lic. Chávez, siempre intentó defender el porqué de ésta disciplina, mencionaba que era inútil exponer otras ciencias que tienen relación con la misma y tratar de generalizar el nombre sólo porque se hablaba de una combinación de varias disciplinas.

En una reflexión el Lic. Chávez menciona:

“Establecer el estudio de la Psicología en la Preparatoria, como un elemento indispensable para realizar la educación intelectual y moral de los alumnos” (Díaz, 2011, p. 29).

La Psicología le sirve a todo individuo porque todos tienen que efectuar operaciones intelectuales y emocionales, les sirve a todas las profesiones, cabe señalar que únicamente se consideraron las que existían en este periodo, les sirve a los abogados para entender fenómenos complejos como el delito, a los médicos para comprender enfermedades mentales y a los ingenieros ya que son similares a los empresarios encargados de combinar el trabajo, naturaleza y capitales, por último y no menos importante les sirve a los padres de familia porque les da conocimiento para entender y educar a sus hijos, toda la Psicología se basa en observaciones (Díaz, 2011).

El primer curso de Psicología a nivel universitario fue impartido por el psicólogo James Mark Baldwin, quien fue invitado de honor por el Presidente de la

República, el General Porfirio Díaz, fungió como profesor extraordinario de la Escuela Nacional de Altos Estudios (ENAE). Baldwin contaba con grandes conocimientos de la ciencia, pues estudió directamente con Wilhelm Wundt en Alemania, para comprender más a fondo la nueva ciencia psicológica experimental. Uno de sus libros más famosos es *“Handbook of Psychology: Sense and Intellect”* y fundó un laboratorio de Psicología parecido al de Wundt en Canadá (Valderrama, 2010).

Baldwin tuvo problemas en Estados Unidos por lo cual cesó sus actividades en este país y aceptó la invitación de México. Fue gran amigo del Lic. Chávez y colega de estudios, quien le extendió la invitación para que impartiría cursos de Psicología en francés. Inicialmente fueron dos cursos, (uno público y otro de carácter privado), una estancia de 3 meses durante la cual la presidencia pagaría por sus servicios así como el pase para poder viajar por toda la República sin limitantes, de esta manera podría llevar la enseñanza de la Psicología a muchos más lugares (Valderrama, 2010).

La Escuela Nacional de Altos Estudios fue fundada con una clase extraordinaria de Psicología Social por el profesor Baldwin, la cual llamó Psicosociología. El curso se realizó el 18 de Octubre de 1910. Mark era reconocido a nivel mundial por sus aportaciones y por ser fundador de diversos laboratorios en Estados Unidos y Canadá (Díaz, 2011).

La Psicología llega a México, como a otras partes de Latinoamérica, como una herramienta para la ayuda y comprensión de la conducta antisocial que existía, aunque ya había intelectuales mexicanos con un gran interés en temas relacionados a esta nueva ciencia, los cuales trataban casos relacionados al carácter nacional. Por ello fue que el Lic. Chávez invitó a esta gran personalidad de la Psicología Social, ya que los podía ayudar a comprender el devenir del país.

Continuó con su labor de reestructurar la formación profesional, Chávez logró la creación de la Subsección de ciencias físico-químicas, dentro de la cual incluye la primer asignatura en la que se menciona la Psicología; Ciencia y Arte de la

Educación, Psicología y Metodología General, siendo el primer mexicano en dictar una clase de Psicología. Sin embargo, deja la dirección de esta escuela para ser nombrado rector de la Universidad, el 1ero. de Diciembre de 1913, convirtiéndose así en el segundo rector de la Universidad Nacional, aunque nunca dejó de impartir las clases. También se convirtió en el primer profesor mexicano en impartir una cátedra autónoma de Psicología en la recién creada Universidad Nacional de México (Valderrama, 2010).

De esta manera quedan registradas en la Subsección de Filosofía las materias de Psicología General y Psicología Especial, impartidas por Chávez, Psicología Experimental impartida por Pablo Boder. En 1922, Chávez encabeza ante el Consejo Universitario el Nuevo Plan de Estudios e Investigaciones de la Facultad de Altos Estudios, el cual dio un enorme impulso a la Psicología (Díaz, 2011).

El 1ero. de Octubre de 1924, por decreto presidencial, la Facultad de Altos Estudios desaparece para dar paso a la creación de la Facultad de Graduados, de la Normal Superior y de la Facultad de Filosofía y Letras, esto vínculo aún más a la psicología y a su futuro desempeño profesional.

El tamaño de los grupos en la Facultad de Filosofía y Letras era cada vez mayor, de siete alumnos en 1916 pasó a 103 alumnos en 1927, lo cual indicaba que el interés por esta área estaba en aumento (Valderrama, 2010).

Se formó la maestría de Ciencias Psicológicas en 1938, impulsada por el Mtro. Antonio Caso, el Lic. Ezequiel A. Chávez, y el Dr. Francisco Larroyo, para el Plan de Estudios de (1938-1939), dio así comienzo a la especialización en nuestra área (Valderrama, 2010).

El Secretario de la comisión de dicha maestría era el Dr. José Luis Curiel, quien en ese año aún era estudiante. Las materias propuestas eran (Curiel, 1962);

- Psicología General.
- Psicología Genética.
- Técnica Psicológica de Laboratorio.
- Estadística y Monografías Psicológicas.
- Psicología Social y Etnológica.
- Psicología Comparada.
- Historia de la Psicología.
- Técnica de Formación y Estimación de Pruebas Mentales.
- Psicología Anormal y Patológica.
- Caracterología.
- Escuelas Contemporáneas de Psicología.
- Psicobiografía.
- Higiene Mental.
- Psicotécnica.

A continuación se muestra la tabla 5 donde se ven las materias que se aprobaron para este plan de estudios, así como los profesores programados para impartir dichas asignaturas.

Únicamente se pudieron aprobar e impartir las siguientes:

| PROFESOR | MATERIA |
|-----------------------|---|
| Enrique O. Aragón | Psicología Técnica de Laboratorio. |
| Fernando Ocaranza | Fisiología Humana. |
| Francisco Larroyo | Filosofía de la Educación. |
| Ezequiel A. Chávez | Psicología de la Adolescencia. |
| Roberto Solís Quiroga | Formación y estimación de pruebas mentales. |
| Ángel Vallarino | Antropología Física exploratoria de aptitudes, cualidades y defectos físicos de los adolescentes. |
| Guadalupe Zúñiga | Psicotecnia especial de las dotes y funciones psíquicas de los adolescentes. |

Tabla 5: Recopilada de Valderrama 2010.

La mayoría de los profesores que impartían estas clases no eran Psicólogos, pertenecían a carreras principalmente de Filosofía y Medicina, aunque algunos eran también Abogados.

El 30 de Noviembre de 1945, se reorganiza la Facultad de Filosofía y Letras con la creación de los departamentos:

- Filosofía
- Psicología
- Letras
- Historia

- Geografía
- Antropología
- Educación

Cada uno tenía que impartir una Maestría y dos Doctorados. El Dr. Fernando Ocaranza fue nombrado Jefe de Departamento de Psicología, así mismo se ofertó una nueva Maestría en Psicología General. La Facultad se encontraba ubicada en la llamada “Casa de Mascarones” (Valderrama, 2010).

Tiempo antes de que se realizará formalmente el Doctorado en Psicología, la Facultad de Filosofía y Letras otorgó un Doctorado en Filosofía, especializado en Psicología, esto en el año de 1948 (Valderrama, 2010).

Con la asignación en la Facultad de Filosofía y Letras de Guillermo Dávila García como Consejero Técnico del Departamento de Psicología, se dio comienzo en 1954 a una comisión formada por diversos profesores del área, para mandar una solicitud a la Cámara de Senadores para que se incluyeran a la Psicología entre las profesiones que requieren título (Curiel, 1962).

El Consejo Universitario aceptó en su sesión de 1956, un nuevo Reglamento de la Facultad de Filosofía y Letras, modificaron el Plan de Estudios existente de la Maestría para crear el Doctorado en Psicología.

“En el artículo 4° quedó asentado la creación del Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México. El primer responsable académico del colegio fue Guillermo Dávila García, quien funge como Consejero Técnico Propietario del Departamento” (Valderrama, 2010, p. 28).

En los años cuarenta y cincuenta, la Psicología mexicana se asociaba principalmente al Psicoanálisis, a la Psiquiatría, a la Fenomenología y a la Psicometría, tendencias que serán superadas en los años siguientes, aunque sin dejar de ejercer una cierta influencia en la Psicología del país (Curiel, 1962).

El perfil de la Psicología se transforma lenta, pero notoriamente, sobre todo en las décadas de los sesentas y los setentas. En esos años, diversos psicólogos siguen estudios de posgrado en Estados Unidos y en Europa; obras importantes de Psicología son traducidas en México al español; se organizan Congresos nacionales e internacionales, se publican revistas y se fundan sociedades científicas. Todo ellos con base en modelos psicológicos estadounidenses, principalmente, y europeos de la época (Curiel, 1962).

Se considera el desarrollo de la Psicología en nuestro país bajo tres ejes:

1. La preocupación por crear una Psicología científica.
2. La preocupación por crear una Psicología propia.
3. La preocupación por crear una Psicología orientada hacia las necesidades de la sociedad.

Cada escuela de Psicología va a entender y a tratar de cumplir estas tareas según su orientación. Sin embargo, a principios de los setentas del siglo XX la investigación en Psicología es ambivalente en México y la publicación de resultados más escasa aún. El volumen de la investigación y de las publicaciones crece constantemente, sobre todo en el periodo de 1975 y 1990, (con excepción de un periodo difícil entre 1982 y 1987 por temas políticos y sociales que acontecían en el país) corresponde a los años de la crisis económica de México. No obstante, a pesar del gran número de enfoques que han existido en México en los últimos 30 años, es evidente la existencia de cinco grandes corrientes en la Psicología: Enfoque Psiquiátrico-Psicométrico, Conductista, Psicología Cognitiva y Psicología Transcultural.

Las principales investigaciones en nuestro país en el área de la Psicología, han sido gracias a la UNAM, la mayoría de las universidades le han concedido muy poca importancia a esta ciencia.

Enfoque Psiquiátrico

Conocido como psicométrico - psiquiátrico, es el enfoque considerado como más antiguo de la Psicología mexicana, pues está vinculado directamente con las tendencias predominantes en el periodo de formación y más conocido en el mundo. Los científicos que trabajan en este campo usualmente son colaboradores de psiquiatras. Actualmente, la mayoría se encuentra en el Instituto Mexicano de Psicología (IMP) se realizaron investigaciones epidemiológicas sobre el alcoholismo, la farmacodependencia y temas relacionados con psicología clínica, psicofisiológica y áreas afines (Galindo, 2005).

El movimiento conductista

Los registros de este movimiento en México, datan de Marzo de 1967 cuando se celebra en la ciudad de Jalapa, Veracruz, el Primer Congreso Mexicano de Psicología, organizado por la Sociedad Mexicana de Psicología (SMP) y la Universidad Veracruzana. la SMP era dirigida por el Dr. Rogelio Díaz Guerrero y el Comité Organizador lo presidía el Lic. Emilio Ribes Iñesta.

Las Memorias de este congreso, fueron publicadas por la UNAM en 1974, en ellas se destaca la existencia de un grupo de psicólogos conductistas sólidamente establecido en la Universidad Veracruzana, entre los que estaban el Dr. Emilio Ribes, el Dr. Gustavo Fernández, el Dr. Florente López, el Dr. Víctor Alcaraz y el Dr. Arturo Bouzas: Estos profesionistas tendrán un papel destacado en las décadas siguientes, para el desarrollo del movimiento conductista en la Facultad de Psicología de la UNAM, impulsado principalmente por Rogelio Díaz Guerrero.

Dicho movimiento se muestra en contra de una Psicología que no era capaz de solucionar las demandas sociales y culturales de nuestro país, por lo cual el

conductismo muestra una psicología aplicada y científica, segura en técnicas para dar respuesta a los conflictos, de ahí se deriva una psicología socialmente aplicada y que actualmente muestra un considerable éxito (Galindo, 2005).

La Psicología Cognitiva y los aportes literarios

Tirado en 1987, enuncia que ésta es una de las antiguas alternativas al conductismo, hace referencia a un grupo de investigación que se enfoca a problemas educativos desde un "enfoque epistémico". Se han producido muchos trabajos importantes desde 1976, que son publicados regularmente en Perfiles Educativos, Revista de la Educación Superior y en libros, en los que se abordan temas como; La planeación escolar de Aguilar y Block en 1977, El proceso enseñanza-aprendizaje de Gago en 1977. La planeación de la enseñanza de Huerta en 1983, Huerta y Heredia en 1976.

La evaluación educativa de Heredia, 1980 y Carreño en 1977. Algunos de sus trabajos han trascendido el nivel de la Psicología y abordan el fenómeno educativo en términos globales. La obra de estos psicólogos se basa en autores de orientación cognoscitivo-conductual como Bloom, Anderson, Faust y Popham, pretenden presentar una alternativa ante la tecnología educativa puramente conductista. Otros trabajos sobre educación de enfoque cognoscitivo abordan la problemática de la enseñanza básica en México desde una perspectiva crítica (Galindo, 2005).

El movimiento de la Psicología Transcultural

Este movimiento se inició alrededor de 1959, estrechamente vinculado con los Psicólogo de la Universidad de Texas en Austin, y alrededor de la figura de Dr. Rogelio Díaz Guerrero. Este primer gran movimiento de la Psicología mexicana predominó entre 1959 y 1973 y sigue existiendo en la actualidad, aunque ha perdido su fuerza original.

En el año de 1951 el movimiento de la Psicología Transcultural colaborando con la Universidad de Texas, fundan la "*Interamerican Society of Psychology*" con una rama mexicana llamada la "Sociedad Mexicana de Psicología", sociedad que ha organizado congresos en México y América Latina durante un periodo de más de tres décadas. Sus publicaciones se han mostrado en la Revista Internacional de Psicología y su vertiente mexicana ha llevado a cabo congresos nacionales en el año de 1967, 1979 y 1982.

La relevancia del movimiento transcultural es notoria en la formación de los psicólogos en la UNAM. Pues busca formar una psicología rívida y mexicana, que sea de corte social aplicable a la población (Díaz, 1980). En 1966 el plan de estudios a nivel licenciatura se modifica para darle una orientación más científica, cognoscitiva, estadística y psicométrica.

Dicho movimiento puede ser considerado como un cambio en contra de las posiciones dominantes de la entonces psicología mexicana (Galindo, 2005).

Grandes Maestros Mexicanos

Los fundadores de la Psicología en México, impulsaron también la investigación en América Latina y contribuyeron con avances científicos el desarrollo de un México en construcción, se menciona a los pioneros de la Psicología en México, los cuales fueron los principales exponentes de esta disciplina, se describe brevemente su trayectoria.

Lic. Ezequiel A. Chávez

Sus aportes a la Psicología fueron de gran utilidad, se dice que es el pionero de la Psicología en México, pues a principios de siglo casi no había publicaciones referentes a este tema, las cuales ayudarían como textos base para la impartición de las materias. Por lo cual tradujo el texto de un psicólogo experimental llamado Edward Titchener, obra llamada "Elementos de Psicología", y se utilizó varios

años en los cursos de la Universidad. El Lic. Ezequiel A. Chávez fue nombrado rector de la Universidad Nacional en 1923, permaneció en ese cargo por casi dos años, durante el cual logró acuerdos con la Universidad de París para el intercambio de profesores.

Ya jubilado Ezequiel A. Chávez continuó su arduo trabajo como psicólogo y en 1928 publicó "Psicología de la Adolescencia". En 1938 trabajó con un comité especial nombrado por el rector para crear la sección de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras (Curiel, 1962).

Dr. Rafael Santamarina

Quien está relacionado con los estudios de la Psicometría en México. Además de que en la década de los veinte, se realizaron investigaciones, traducciones, estandarizaciones y validaciones de una buena cantidad de test psicológicos.

En 1912 el médico Santamarina trabajó en el Manicomio General de la Castañeda, que se inauguró en 1910 por el entonces presidente Porfirio Díaz. Santamarina realizaba trabajos de Psicología Aplicada, comenzó con la traducción de la prueba Binet-Simon, presentó su primera adaptación en el primer Congreso Mexicano del Niño en 1921 (Ortega y López, 1953).

Desde ese entonces dirigió varias adaptaciones y estandarizaciones de pruebas psicométricas, los trabajos que realizó condujeron a la creación del Instituto Nacional de Psicología y Psiquiatría, lo cual también pudo haber influido para la creación de un hospital dedicado exclusivamente a trastornos mentales, en el Manicomio de la Ciudad de México.

Dr. Enrique O. Aragón

En 1916, el Maestro Aragón propuso al director de la Escuela de Altos Estudios los siguientes puntos para la evaluación de su cátedra de Psicología General y Especializada.

- Relación de la Psicología con otras ciencias.
- Crítica del método experimental en Psicología y juicio acerca del método introspectivo.
- Discusión de las leyes que ha generado la Psicología general.
- Aspectos diferentes o especiales desde los cuales puede hacerse el estudio psicológico.
- Elaboración de los estados de conciencia y formación de la personalidad.

Crea el gabinete de Psicología experimental y el laboratorio de Psicología basado en el que había en Leipzig, Alemania en 1879. Su objetivo fue realizar las prácticas que apoyarían las asignaturas por la Escuela Nacional de Altos Estudios. También fue Director del Instituto de Psicología y Psiquiatría, Director de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM (UNAM, 1962).

En 1936, imparte la primer cátedra de “Psicología del Trabajo” en la que se llevan a cabo diversas investigaciones en organizaciones medianas como talleres y fábricas, esto como parte del servicio social del Dr. Gustavo Baz, en el Instituto de la Facultad de Medicina (Curiel, 1962).

Dr. Oswaldo Robles

Formado como psicólogo experimental con una vasta cultura filosófica y médica, lo cual llevaba a una amplia lista de escritos sobre filosofía y Psicología, sus numerosos textos en introducción a la Psicología fueron utilizados como textos de la Universidad Nacional en los años cincuenta y sesenta (Curiel, 1962).

Sus prácticas como docente en la Facultad de Filosofía y Letras fueron sin duda clínicas; como Psicobiografía, Sexopsicología, Psicoendocrinología, Caracteroterapia, Psicología de la Adolescencia y Seminarios de Psicología General (UNAM,1962).

Dr. David Pablo Boder

Profesor de la Universidad de Leipzig, Alemania, psicólogo, filósofo y biólogo, Maestro de la Facultad de Altos Estudios en 1921, México, es considerado como uno de los fundadores de la psicotecnia en nuestro país.

Fue nombrado sexto ayudante preparador de las clases de Psicología, imparte las clases de “Estimación crítica de Aprovechamiento y Desarrollo Mental”.

Ayudó en sus diversas materias al conocimiento científico de las aptitudes y conocimientos de la psicología experimental. Realizaba estudios psicotécnicos para la orientación vocacional de los individuos y sus necesidades, con base en los tribunales juveniles.

Colaboró durante la Segunda Guerra Mundial como psicólogo consultor del programa para el entrenamiento del Instituto de Tecnología de Illinois. Hizo un repaso sobre la Psicología militar desarrollada durante la primera guerra mundial y las implicaciones militares del trabajo psicológico que se efectuó en esta etapa. Fue el primero en enseñar el uso de pruebas psicológicas en la Universidad Nacional de México, así comienza con la formación de las herramientas psicométricas utilizadas por los primeros psicólogos mexicanos, lo cual fue una característica esencial del siglo XX, utilizada hasta nuestros día, los test mentales (Colorado, 2008).

Creación del Colegio de Psicología en la UNAM

- **Historia de la Facultad de Psicología por José Cueli.**

La dirección que encabezaba el Dr. Cueli inicio en el año 1969, en una de las épocas más difíciles de la historia Universitaria, corría un aire de fuga. Existía una íntima nostalgia de remoto lugar.

“Sí, la Facultad de Psicología, nace del movimiento universitario del 68, entre soldados, ametralladoras, sirenas, policías, desconfianzas, crisis económica y política, en una universidad fuertemente politizada. Hija de corrientes filosóficas como tomismo, que encabeza Oswaldo Robles y José Luis Curiel. El psicoanálisis que lleva al antiguo departamento de Psicología Guillermo Dávila, Fernando Césarman y Santiago Ramírez; la Fisiología Neurológica; Alfonso Escobar y Alberto Cuevas y en medio de ese caos Rogelio Díaz Guerrero, las pruebas psicológicas y la medición estadística.”

Entre desorden académico y turbulencia política, Santiago Ramírez en el año de 1966 el nuevo colegio una Licenciatura, Maestría y Doctorado, con la creación de los cinco departamentos: Clínica, Social, Experimental, Psicofisiología e Industrial, en compañía de Luis Lara, Héctor Capello, Darvelio Castaño, Alberto Cuevas, Julián McGregor y José Cueli.

Venciendo resistencias, decidiendo posibilidades, quizá creo, quizá mutilados, en cada momento, surge el plan de estudios de la Facultad, después de horas, semanas y días de discusión durante tres años. Es el plan de estudios la columna vertebral de la Facultad que a pesar de los avances de la Psicología como ciencia, no se ha modificado (Curiel, 1962).

El 27 de febrero de 1973 el Consejo universitario, en sesión solemne declara al Colegio de Psicología como Facultad, como primer director interino de la facultad hasta que la junta de gobierno nombra a su primer Director Oficial, el Doctor Luis Lara Tapia.” (Urbina, 1993, p. 55-58).

- **Creación y avance del Colegio de Psicología en la UNAM por José Luis Curiel.**

Con el nombre de Colegio de Psicología se designó a la Sección de la Facultad de Filosofía y Letras que en el periodo de 1961-1962 comprendía el mayor número de profesores y estudiantes, constituida por los tres niveles académicos de la Carrera Profesional que da derecho al título profesional de Psicología: Primero, el nivel de la Licenciatura o Nivel profesional que da derecho al título profesional de PSICÓLOGO; Segundo, el Nivel de Maestría en Psicología que da derecho al grado académico correspondiente y Tercero, el Nivel de Doctorado que es el más alto grado a que puede aspirar el estudioso de la Psicología en nuestra Patria. A su vez el Doctorado prepara especialistas e investigadores.

Ninguna reforma fue tan importante hasta 1962 como la realizada por el Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras efectuó el año de 1959, ratificado por el H. Consejo Universitario el 9 de Abril de 1960 para transformar la antigua Carrera académica en una Carrera Profesional con derecho al título profesional correspondiente. Se incluyeron materias teóricas y teórico-prácticas con el fin de cumplir el reglamento tanto jurídico como académico, con organización de un nuevo Laboratorio Psicológico, establecimiento de los Seminarios Colectivos de investigación en el Nivel Doctorado, una biblioteca especializada y la organización del Servicio Social exigido por ley. (Curiel, 1962, p. 145-157).

A continuación algunos puntos importantes en relación al Colegio de Psicología y su actividad docente reportada antes de convertirse en Facultad. Información recopilada del anuario de la Facultad de Psicología en José Luis Curiel 1962.

1. El colegio de Psicología en un principio únicamente daba cursos por las tardes, en 1959 se creó el primer año de la carrera matutina. A partir de 1961 la demanda de alumnos por la carrera comienza a crecer considerablemente así que se realiza la primera división del primer año en dos grupos “A” y “B” con una asistencia de 380 alumnos y con una deserción escolar ínfima.

2. El Laboratorio Psicológico ha recibido una dotación de nuevos test y aparatos que eran indispensables. Se ampliaron los salones, gracias a la desocupación de la Planta Baja de la Torre de Humanidades, con lo cual se lograron ampliar tanto las oficinas del colegio como los laboratorios y equipos eléctricos que eran indispensables para poner en entrenamientos las cámaras estilo “Gesell” entre otros.

3. La biblioteca recibió una pequeña dotación de libros y revistas que aumentó el acervo cultural, gracias a la ayuda entre otros de Embajadas acreditadas en nuestro país.

4. Se crearon algunas nuevas cátedras de carácter optativo para ambos cursos, algunas de ella fueron:
Psicología de la Motivación, Psicodinámica Social, Caracterología y Tipología, Psicología y Psicoterapia de grupo, Psicología del aprendizaje.

5. Nivel Maestría. Se comienza a observar una preocupación mayor para que los estudiantes que terminaron la Carrera de Psicología prosigan con la Maestría por lo tanto se hace una propuesta que consiste en aumentar algunas ventajas jurídicas y que estas sean las adecuadas.

6. Doctorado. Los seminarios del Doctorado se basaron en seis especialidades:
 - a. Psicología Industrial, con seis asignaturas y prácticas.
 - b. Psicología Criminal.
 - c. Psicología de la Orientación Vocacional y profesional.
 - d. Psicopedagógica.
 - e. Seminario de Psicología Clínica.
 - f. Doctorado en Psicología Social.

Estos fueron los doctorados que se comenzaron a impartir en la Facultad de Filosofía y Letras cada uno con profesionales relacionados de una u otra forma con los temas impartidos.

Al finalizar el año 1959, cuatro estudiantes avanzados fueron a la Universidad de Texas patrocinados por la “Hogg Foundation for Mental Health” gracias a la ayuda económica por su director Wayne Holtzman. Hasta esa época los seminarios doctorales avanzaron conforme a lo establecido en las leyes de la época, los que resultaron con un mayor avance fueron; Psicología Clínica, Psicología Industrial, Psicología de la Orientación Vocacional.

Existió Patrocinio de la Confederación Patronal de la República Mexicana gracias a lo cual se lograron conferencias de orientación acerca de la Psicología Industrial y de la misma manera cada uno de los otros Doctorados ha brindado su contribución a diferentes instituciones mexicanas.

Plan de Estudios del Colegio de Psicología

1. Nivel Profesional. Carrera profesional del Psicólogo (Título Profesional)

Se impartían materias optativas relacionadas a la Psicología Industrial como;

- Seminario de Psicología de investigación de mercados.

- Psicología de la motivación.
- Psicodinámica social.
- Consejo psicológico.
- Psicología aplicada.

Maestría

- Industrial.

- Psicología del Aprendizaje aplicada al Trabajo.
- Psicología Industrial.

Doctorado

-Industrial.

- Seminario Colectivo de Psicología Socioeconómica en la Industria.
- Seminario de Problemas Psicológicos en la Industria.
- Seminario de Psicología de la Administración de Personal.
- Seminario de Psicología de la Administración de Empresas.
- Seminario de Psicología Industrial.

(Curiel, 1962)

En este Plan de Estudios se muestra como estaba implementada la Psicología Industrial a todos los niveles y la estructura que se le dio a ésta, estaba integrada por Maestría y Doctorado a diferencia de la actualidad.

Creación de la Facultad de Psicología

Una vez que se crea la Facultad de Psicología de la UNAM el 27 de Febrero de 1973, el campo de acción de los profesionistas se amplía a ámbitos como la Orientación Profesional y la Psicología Industrial.

Dejó bien establecidos los grados de Licenciatura, Maestría y Doctorado, creó así un perfil del egresado en Psicología industrial:

La Psicología industrial y organizacional es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y de la industria. Es una tecnología y una ciencia aplicada y ambas utilizan en general los descubrimientos de las ciencias de la conducta para mejorar la eficacia de las organizaciones y contribuir por derecho propio a una mejor comprensión del comportamiento humano (Vargas y Mendoza, 2007).

En este periodo surgieron demasiadas contrariedades, pues durante varias décadas se continuó relegado al Psicólogo a tareas propias de un técnico y no de un profesional. Se restringía, así, al diagnóstico psicométrico (aplicador de pruebas) en el caso de la Psicología Laboral, lo cual propiciaba que sus remuneraciones fuesen muy bajas y su trabajo desvalorizado.

La Psicología Organizacional en México

En el año 1923, se crea en el departamento del Distrito Federal el primer departamento psicométrico con el objetivo de reenviar a los nuevos reclutas para el cuerpo policiaco y de tránsito. Al mismo tiempo en la Normal Superior, se hizo la adaptación del Test de Binet. Con esta y otras pruebas que se realizaron, se abrieron las puertas de la Psicología hacia el mercado de trabajo (FCA, 2002).

No era suficiente con aplicar pruebas que no se encontraban estandarizadas a la sociedad mexicana, por lo cual surgió la necesidad de diversos investigadores por hacer contribuciones para que comprendieran mejor la relevancia de estas pruebas. Entre estos investigadores se encontraba el Dr. José Gómez Robleda, el cual ayudó a entender mejor el contexto de la Psicología en la sociedad contemporánea del mexicano.

Para el año 1929, se comenzó a preocupar cada vez más por el papel fundamental que tiene la psicología en la industria, pues se pudieran observar diversos procesos psicosociales, que sólo los Psicólogo podían comprender, por lo

cual se creó la confederación patronal, aquí se tenía por objetivo medir las relaciones obrero-patronales, en las cuales era primordial la participación de psicólogos especializados en estos temas, es decir, en relaciones interpersonales.

En 1942, el Banco de México en ese entonces Banco Central, aplicó pruebas para la selección técnica de personal y en 1952, la empresa Ferrocarriles Nacionales utiliza las mismas herramientas para sus trabajadores. Otra empresa que fue impulso para la Psicología en México fue Teléfonos de México en 1944, donde se requería que se adiestrara y capacitara a su personal por medio de técnicas nuevas y aplicadas por especialistas en la conducta (Gómez, 1959).

Así la Psicología Laboral comenzó a ser cada vez más importante en el ámbito empresarial, logró tener mejores apreciaciones sobre los alcances que ésta podía tener. Es como el factor trabajador o empleado, fue tomado en cuenta para su mejor capacitación, selección y mantenimiento. En 1949, se instaló en el Distrito Federal, el instituto de Personal, quien pretendía dar servicio a las empresas que no contaban con personal o recursos que les permiten instalar un departamento psicológico.

La Psicología del Trabajo en la academia, fue impulsada en el periodo de Curiel, quien organiza del 2 al 9 de Junio de 1957 el Congreso Latinoamericano de Psicología Profesional en las instalaciones de la Facultad de Filosofía y Letras, así mismo es nombrado Presidente de la Sociedad Latinoamericana de Psicología Profesional, impulso de sobremanera la Psicología Aplicada en México (Curiel, 1962).

En 1967 existían materias del área de Psicología del Trabajo y Psicología Social, pero en esta época aún no existía una delimitación de ambas áreas, así se comenzaron a incluir materias que tenían que ver con la enseñanza del área, en el plan de estudios de la carrera de Psicología en la UNAM.

Comienza en 1973 la organización de los psicólogos del trabajo. Dio como resultado en el año de 1976 el Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial en la unidad de Congresos del Centro Médico Nacional de la Ciudad de México. El cual fue patrocinado por la Asociación de Psicólogos Industriales (API) (Valderrama, 2010).

Para Colorado (2008) Pablo Boder es uno de los iniciadores de la Psicología Aplicada en México, pues al trabajar de la mano de Chávez, plantea el uso de la Psicología para resolver los problemas que la institucionalización del país planteaba a sus líderes políticos. Colaboraron con el Gobierno del Distrito Federal para desarrollar prácticas orientadas a una mejor enseñanza en las penitenciarías y en los establecimientos de beneficencia, esto para que las personas que integraban estos centros se reincorporaron a la sociedad lo más pronto posible.

Cuando se aprobó en 1971 el plan de estudios para la Licenciatura de Psicología, el alumno podría cursar en últimos semestres diversas áreas donde se encontraba la de Psicología del Trabajo, culminó entonces los distintos departamentos académicos y administrativos aun en el Colegio de Psicología, se nombró al Dr. Darvelio Alberto Castaño Asmitia como Jefe de Departamento, cambió a partir de ahí el nombre de Psicología Industrial por Psicología del Trabajo (FCA, 2002).

En 1973, la necesidad de las organizaciones comenzó a notarse considerablemente, la planificación empresarial y las técnicas de administración de personal modernas eran sumamente importantes para lo que venía en los años siguientes (FCA, 2002).

En 1976, en el puerto de Acapulco se lleva a cabo el Primer Congreso Internacional de Psicología Industrial, y tiempo después surge en México también la Asociación de Psicólogos Industriales, A.C. fundada por el Dr. Carlos Gómez Robleda (SMP, 2010).

De esta manera se concluyen los puntos primordiales para entender la Psicología en México, el inicio de una disciplina aplicada, profesional, científica y social:

1) Se incrementa el interés paulatino por los asuntos psicológicos observados durante los periodos de la Colonia y el México Independiente, atestiguo la publicación de diversas obras de Psicología y la apertura de centros de atención psiquiátricos (Galindo y Vorweg, 1985), representa el primer avance de la psicología académica en México, se comenzaron a estudiar científicamente, aquellos procesos que fueron observados durante este periodo y que marcaron los inicios de lo que hoy se conoce como Psicología Organizacional.

2) El primer plan de estudios en el nivel de licenciatura, en los años 1958-1960, en la UNAM (Colotta y Gallegos, 1978). Marca una nueva etapa en la historia de la Psicología en México.

3) El proceso de expansión y descentralización de la enseñanza profesional de la Psicología, caracterizado por la apertura de nuevas licenciaturas en el resto del país, en los años sesentas (Mouret y Ribes, 1977).

4) Apertura de nuevas áreas; los años 1966-1973 fueron parte vital para las áreas de especialidad en ésta disciplina, pues se encontraba dirigida en su mayoría por psicoanalistas, cuando la Psicología se vuelve una profesión se hacen Coordinaciones por área de estudio, se abren nuevas especialidades, se impulsa la investigación, se hace el reconocimiento legal y se reordena administrativamente, esto ya en la Facultad de Psicología.

5) La Reforma Universitaria, pues abrió nuevos espacios democráticos y sobre todo, delimitó nuevos caminos para la transformación académica.

Entre los sucesos que contribuyeron a que el Colegio tuviera esos cambios se destacan los siguientes: a principios de los setenta se establece una separación académica entre el Colegio de Psicología y la Facultad de Filosofía y Letras, lo cual dio apertura a que se formara una Facultad de Psicología. Así mismo se estimula la consistencia interna de los planes de estudio, la elaboración de perfiles

profesionales, y promueven la combinación entre la docencia, la extensión y la investigación (Valderrama, 2011).

A nivel profesional la Psicología ya había sido aceptada por la UNAM, es decir, al promulgarse la nueva Ley de Profesiones y Servicio Social, se incluye por vez primera a la Psicología como profesión, que requería de título y en consecuencia se le consideró susceptible de reglamentación en su ejercicio.

A un año de trabajo de la nueva administración de la Facultad de Psicología, el Consejo Universitario en 1974, se autoriza el cambio de denominación del Área de Psicología Industrial por el de Psicología del Trabajo y la creación de asignaturas para el plan de Estudios 1971 (Valderrama, 2011).

Es entonces cuando la Facultad de Psicología recién creada comienza a hacer áreas tal es Psicología Clínica y de Salud, Psicología de la Educación, Procesos Psicosociales y Culturales, Psicobiología y Neurociencias, Ciencias Cognitivas y del Comportamiento, Psicología del Trabajo. En el siguiente capítulo nos enfocaremos únicamente a la creación en de la Facultad de Psicología.

Capítulo 3. Historia de la Psicología Organizacional en México (UNAM)

En este apartado se hace mención a la historia de la Psicología Organizacional en México y en específico en la UNAM.

Zepeda (1999) define a la Psicología Organizacional como “la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”

La Facultad de Psicología UNAM, la define de la siguiente manera:

“El Psicólogo Organizacional es un experto en el comportamiento humano dentro del mundo laboral, fomenta la alineación de los objetivos personales de los empleados con los objetivos planteados por la organización. Es capaz de diagnosticar, intervenir y evaluar eficientemente las relaciones funcionales entre el comportamiento y las condiciones laborales que lo propician, así como su impacto en la cultura de la organización.

Algunos casos en los cuales puede intervenir son: capacitación de personal, selección y reclutamiento de personal, cambio organizacional, gestión de talento, coaching, integración de factor humano, desarrollo organizacional, consultoría e investigación empresarial (desgaste ocupacional, acoso laboral, clima organizacional, etc.)”.

(Web. F. Psicología, 2014)

Se describen aspectos de la psicología norteamericana y sus principios, teorías que se desarrollaron para entender a la Psicología Organizacional en México, pero sobre todo, en la influencia sociocultural que tiene con nuestro país.

El desarrollo de las prácticas y las técnicas gerenciales que se realizaron principalmente en empresas transnacionales, las cuales se adentraban en la cultura nacional, jugaron un importante papel facilitador e impulsor en la aplicación de dicha área.

Después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la Psicología Organizacional se comenzó a extender por países desarrollados y a tomar importancia en el proceso de administración empresarial, llega a los países en proceso de desarrollo, tal como fue el caso de México (Galindo, 2005).

Esto debido a la demanda social que se produce al llegar a empresas de origen norteamericano y al crecimiento un tanto acelerado que pasaba en nuestro país, sin embargo, el cambio social y el impacto de nuevas tecnologías hacen cada vez más necesario el impulso de esta área. Tanto la Psicología Social como la Industrial, nacen como una manifestación para esta sociedad emergente que crece cada vez más con el neocapitalismo y esto trae consigo nuevos problemas y condiciones que se tenían que estudiar desde la psicología (Castaño y Sánchez, 1983).

Una vez trasladadas las prácticas de empresas transnacionales, se hizo posible el manejo y la utilización de instrumentos sofisticados para esa época, los cuales contribuyeron a tener un mejor manejo en los procesos administrativos, así como la inclusión de la Psicología Industrial en este ámbito, que si bien, poco conocido en este país, ayudaba a reducir gastos de personal. Llegó acompañada de técnicas como el “*management*” (Castaño y Sánchez, 1983) trato de adaptarlas a nuestra sociedad, sin perder la base de esta.

Así se resume la práctica profesional del Psicólogo Organizacional, en distintas fechas;

- 1942 Se inicia la aplicación de pruebas de selección técnica del personal en el Banco de México.

- 1944 Se aplica la psicometría en la evaluación de candidatos de Teléfonos de México.
- 1950 Se crea el primer despacho de servicios de Psicología Industrial, Instituto de Personal (Gómez, 1959).
- 1952 Se aplican pruebas de Selección en Ferrocarriles Nacionales. (Gómez, 1959).

No obstante es de suma importancia recalcar, que aunque se utilizaron estos instrumentos y fungieron como un parteaguas para el comienzo de esta área, surgió un gran problema que hasta el momento continúa, las pruebas no fueron adaptadas para esta sociedad, únicamente fueron traducidas e importadas, por lo cual fue difícil estandarizarlas, también es de suma relevancia aclarar que la mayoría de las pruebas utilizadas en el campo de la Psicología Organizacional son de índole clínica, por lo cual se carecen de pruebas hechas especialmente para el ámbito del trabajo y adaptadas a la sociedad mexicana, esto no significa que no existan pruebas para esta área, sino que el número de Tests específicos son muy reducidos y por tanto se tienen que apoyar para estas investigaciones en pruebas de Psicología Clínica.

No se sabe con certeza si esas pruebas funcionaron o no para esos años, pues transcurrieron muchos más en que alguien se preocupara por adaptarlas a nuestra sociedad.

Se considera la época de los años 40 como una etapa que definió el área, pues se marcaró el comienzo de la Psicología Organizacional en México. Así también se comienza a tomar importancia en el ámbito académico, pues en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, en 1937 se lleva a cabo un Plan de Estudios para hacer de esta práctica algo profesional. Sobre todo comienza a adquirir peso la Psicología Aplicada, tal es esto que en 1951 en la materia de la carrera se incluyen temas superficiales de Psicología Industrial. Para 1953 ya aparece una materia con dicho nombre *Psicología Industrial*, también había cursos que consideraban la enseñanza de pruebas

psicométricas como un curso de formación y estimación de pruebas mentales (Castaño y Sánchez, 1983).

Al crecer la demanda por la Psicología, el plan de estudios y los grados que se ofrecieron también crecieron, como es el caso de las especialidades que se ofrecían; Social, Clínica, Criminológica, Pedagógica y de la Orientación Profesional, siendo esta última de carácter organizacional, donde se enseñaban las aplicaciones de la psicología a las empresas.

Fue hasta 1953 cuando se consideró en la formación del psicólogo en México un curso de Psicología Organizacional, también el grado de Doctorado en la misma área (Castaño y Sánchez, 1953).

Este desarrollo del área es más notable después de la demanda por un profesional que tuviera conocimientos para evaluar este tipo de pruebas, sobre todo se nota el particular interés por la selección y capacitación de personal de alto rango.

Comienzan a desarrollarse grandes y nuevos despachos en la Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara, compañías de servicios psicológicos para la industria llegan, como Dando S.A. y Ceir de México S.A., vinculadas a empresas grandes en Estados Unidos. Enseñaron sus técnicas psicosociales sin intentar siquiera adaptarlas, solicitaban psicólogos mexicanos y en conjunto trabajan para empresas gubernamentales, paraestatales y privadas.

El auge de Asociaciones de Psicología

En el año de 1971 cuando se hacen las reformas al plan de estudios y comienza el cambio del Colegio de Psicología a Facultad desaparece el grado de Doctorado en Psicología Industrial y las especialidades; sin embargo, se consideró como una de las áreas ya formadas, que podía adoptar un estudiante como especialidad o línea terminal de formación, se comenzó a fomentar más esta área, ejemplo y como se

mencionó anteriormente, es el Primer Congreso Internacional de Psicología Industrial en Mayo de 1976 en el Puerto de Acapulco, con más de quinientos asistentes y representantes internacionales. Se publicaron trabajos de investigación y revistas especializadas, en la década de los sesentas se creó la Asociación de Psicólogos Industriales A.C. fundada por Dr. Carlos Gómez Robleda, uno de los pioneros de la Psicología Industrial (Valderrama, 2010).

Cabe señalar que para esa fecha la Psicología Laboral ya se encontraba establecida en diferentes instituciones, y que el interés por formar sociedades de psicología ya había comenzado, el 17 de Septiembre de 1951, se culminan los sueños de un grupo dedicado al estudio del comportamiento, creó la Sociedad Interamericana de Psicología (SIP). Con el objetivo de reunir psicólogos y profesionales de campos similares, para promover las relaciones de trabajo y las investigaciones de todos aquellos interesados en el campo de la Psicología, dicha fundación se realizó en la Ciudad de México, durante el *Congress of the World Federation of Mental Health*, donde se destaca a Eduardo Krapf (Argentina), Werner Wolff (EE. UU.) y Oswaldo Robles (México), siendo ellos los primeros directores de la asociación (Maluf, 2012).

Después de más de 60 años de su creación la SIP mantiene sus objetivos iniciales respecto la Psicología como ciencia y profesión, de modo tal, que se considera la asociación más activa de América Latina y la más antigua.

Esta organización (SIP) se organiza bajo el influjo de una sociedad científica y sin fin alguno de lucro, uno de sus objetivos principales es promover la comprensión internacional, respecto las diferentes sociedades.

A lo largo del tiempo la SIP ha celebrado 34 congresos en diferentes países del continente americano, tomo en cuenta los diversos idiomas, Español, Inglés, Portugués y el Francés (Maluf, 2012).

En 1950 casi al mismo tiempo que la SIP, se crea la Sociedad Mexicana de Psicología A.C. con el fin de estimular, divulgar e incrementar el interés en el desarrollo de una Psicología Científica, la SMP en 2015 plantea los siguientes objetivos:

- Agrupar a los profesionistas que realicen o estén interesados en estudios o actividades psicológicas.
- Sostener intercambio científico y profesional con las distintas sociedades de psicología y con sociedades profesionales afines, para estar al día en lo referente a investigaciones y actividades psicológicas del mundo.
- Estimular y apoyar en México la investigación en diversas ramas de la psicología. Difundir y publicar los estudios psicológicos de importancia.
- Realizar campañas dirigidas a las autoridades correspondientes y a la opinión pública, con el fin de hacer patente la necesidad de instalar servicios psicológicos indispensables.
- Favorecer por todos los medios posibles el mejoramiento de la preparación psicológica de las personas directamente vinculadas a actividades o problemas psicológicos.

Algunos años después en 1964 se crea la (SPA) Sociedad de Psicología Aplicada, A. C. donde la primer persona que fungió como Directora fue María Eugenia Lafit, tiempo después Jaime Grados recibió el apoyo de Álvaro Jiménez y María Eugenia para llevar la dirección y coordinación de dicha asociación.

La Sociedad de Psicología Aplicada fue creada para satisfacer la necesidad de organizaciones profesionales en la industria nacional e internacional, de la mano de prestigiosos psicólogos interesados en brindar servicios de asesoría y consultoría, en materia de desarrollo del talento humano, con el objetivo de mejorar la calidad y la productividad de las organizaciones, así como una institución de investigación y desarrollo académico en su materia, siendo una

empresa registrada ante Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desde hace 25 años (SPA, 2013).

También se ha dedicado a la divulgación del conocimiento en esta área de la Psicología, pues ha realizado múltiples congresos en colaboración con la Sociedad Mexicana de Psicología celebró el primero en el año de 1975 en la Ciudad de México (SMP, 2010).

La enseñanza de la Psicología Organizacional

En 1960 se crea en el Colegio de Psicología, de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, el plan de estudios de Doctorado con la especialidad en Psicología Industrial, tenía una duración de dos años, algunas de las materias que incluía eran:

- Seminario de Problemas de Psicología Industrial
- Seminario de Administración de Empresas
- Seminario de Administración de Personal
- Seminario de Sociología Industrial
- Curso de Reclutamiento y Selección de Personal
- Curso de Análisis y Evaluación de Puestos
- Curso de Mercadotecnia y Publicidad
- Curso de Estudio del Trabajo
- Curso de Capacitación de Trabajadores
- Curso de Desarrollo de Ejecutivos

(Curiel, 1962)

La enseñanza cada vez más aplicada a la industria, iniciaba la fase de prueba con este Doctorado, pues únicamente estuvo vigente en dos generaciones, al realizarse el cambio a Facultad en 1971, desaparece.

En 1971, el Dr. Darvelio Castaño, fue nombrado el Jefe de Departamento de Psicología Industrial, el cual en ese mismo año cambió su nombre por “del Trabajo”, pues consideraba que la palabra Industrial era muy limitada para las organizaciones, además de considerar connotaciones ideológicas de la sociedad. (Castaño y Sánchez, 1983).

“En los primeros años de enseñanza de la Psicología del Trabajo, en la UNAM, la mayor parte de los profesores pertenecían a otras profesiones, como la de médico o abogado, administrador o en relacionista industrial. Esta situación cambió poco a poco de tal modo que, a la fecha en 1983, la mayoría de los profesores de esta especialidad son psicólogos. Asimismo, el nivel de personal académico de Psicología del Trabajo es mejor, se cuenta ahora con doctores y maestros en psicología” (Castaño y Sánchez, 1983).

El día 27 de Febrero de 1973 el Consejo Universitario, en una sesión solemne ha declarado al Colegio de Psicología como Facultad, siendo José Cueli el primer Director interino de la Facultad, este hecho fue hasta que se asigna al Director Oficial Dr. Luis Lara Tapia por la Junta de Gobierno de la Universidad, grandes personalidades de la Psicología fueron consecuentes al puesto de Director así como son Graciela Rodríguez quien formó parte en su momento de la Junta de Gobierno Universitaria, Darvelio Castaño quien fue primordial para el impulso de la Psicología Industrial en México pero sobre todo en la Facultad, Juan José Sánchez Sosa, Javier Urbina (investigador de Psicología Ambiental), entre otros más que han transcurrido a lo largo del tiempo (Urbina, 1993).

Comenzó el año de 1973, en Ciudad Universitaria el esfuerzo por muchos estudiantes y académicos se ve reflejado en la creación de la Facultad de Psicología, lo cual no era el fin, sino apenas el comienzo para esta profesión, para ello se abrían de plantar todos los procesos administrativos tales como el plan de estudios que en la década de los 60's y a principios de los 70's pasó por revisión exhaustiva tres veces, ajustándolo a las necesidades reales de la sociedad mexicana, con ello aseguraban que aunque pasaran décadas no sería necesario

hacerle un cambio total, pues los contenidos serían los mismos solo que se modificarían algunas cosas para acoplarlos a las necesidades del presente, dicho plan de estudios fue revisado debido a que las materias no se encontraban completas, las áreas correspondientes aun no terminaban sus programas a impartir y Darvelio Castaño era el encargado de incluir en el Plan de Estudios la Psicología del Trabajo (Urbina, 1993).

La Enseñanza de la Psicología en otras Universidades

Es importante mencionar que existen muchas Universidades e Instituciones, públicas y privadas en México que imparten la Licenciatura de Psicología, en el año de 1987, 66 universidades ofrecían ésta carrera, empero académicamente la UNAM siendo esta la que destaca no solo en nuestro país, sino en todo el mundo de habla española (Galindo, 2005).

De tal manera que la UNAM marca una gran relevancia en la vida científica y cultural, un rango poco alcanzable para la mayoría de las universidades, aunque no significa que estas no hayan contribuido a dicho desarrollo. Como se muestra en el Instituto Mexicano de Psiquiatría (IMP), que se ha concentrado en temas de farmacodependencia, alcoholismo y otros más, la Universidad Autónoma de México (UAM), la Universidad Iberoamericana (UIA) que es una Universidad Privada, el Instituto Nacional del Comportamiento y de la Actitud Pública (INCCAPAC), el Centro de Investigación de la Ciudad de México donde realizaron numerosas investigaciones de Psicología Social, aunque la mayoría de sus investigadores también son académicos de la UNAM, esta institución fue privada hasta el año 1982 cuando pasó a ser dependencia de la UNAM (Galindo, 2005).

Otras instituciones más que han realizado aportes a la Psicología, pero es notorio que la UNAM ha contribuido en muchas de estas instituciones para realizar parte de las mismas investigaciones, de tal manera se muestra claramente la carencia de investigación por parte de otras universidades en la Psicología Organizacional, la cual en gran medida ha sido aportada por la misma UNAM, considerándol a

esta universidad como la pionera de la Psicología Organizacional en México y de gran influencia en la materia para otros países (Galindo, 2005).

En la actualidad la mayoría de las Universidades ofrecen materias correspondientes al área de Psicología Organizacional, sin embargo las primeras ciudades donde se comenzó a contemplar esta área como importante son las ubicadas en ciudades que constituyen importantes polos de la industrialización en México, como el área metropolitana de la Ciudad de México y las ciudades de Monterrey y Guadalajara.

Actualmente el Tecnológico de Monterrey es una de las universidades privadas más importantes del país, ofrece la Licenciatura en Psicología Organizacional.

En el portal oficial del Tecnológico de Monterrey 2014, muestra el perfil de egreso de sus alumnos al concluir la licenciatura:

“Un Licenciado en Psicología Organizacional podrá desempeñarse en la administración y desarrollo de capital humano en instituciones, públicas y privadas, tanto a nivel nacional como internacional, así como en consultoría y/o emprender su propio negocio”

Las principales áreas de desarrollo profesional de un Licenciado en Psicología Organizacional:

- Planeación Estratégica de Capital Humano
- Atracción, Desarrollo y Retención del Capital Humano
- Desarrollo Organizacional
- Capacitación y Desarrollo.
- Gestión del Desempeño y Compensaciones
- Seguridad Industrial y Relaciones Laborales.
- Consultoría

(Itesm, 2014)

También otras Universidades de relevancia en el país cuentan con posgrados en esta área tales entidades académicas son:

- Universidad Anáhuac
- Universidad Iberoamericana
- Universidad La Salle

También otras Universidades de relevancia en el país cuentan con posgrados en esta área tales entidades académicas son:

- Universidad Anáhuac
- Universidad Iberoamericana
- Universidad La Salle
- La Universidad Autónoma Metropolitana

El objetivo del Psicólogo en la UAM es, generar la formación de profesionales con un sólido conocimiento de las teorías psicológicas existentes y con alta capacidad crítica para la prevención; detección, evaluación, intervención e investigación de los problemas psicosociales; de tal manera que sean capaces de analizar y proponer opciones a esta problemática en el país, en sus individuos, sus grupos, instituciones y comunidades de acuerdo a su propio entorno y en el contexto mundial (UAM, 2014).

Cabe recalcar que la Universidad Nacional Autónoma de México también cuenta con un Programa Único de Especialidades, que incluye un posgrado de Psicología Organizacional, aunque este es impartido en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala y Zaragoza. Con el programa de residencias en la Maestría de Gestión Empresarial.

En la cual definen al psicólogo como un elemento clave en la integración y trabajo interdisciplinario dentro del campo de| Gestión Organizacional, su formación metodológica y entrenamiento en análisis cuantitativo y cualitativo, así como su

conocimiento sobre los procesos psicológicos, lo hacen una pieza fundamental en todo equipo de trabajo que pertenezca a una organización. Consta de 4 semestres obligatorios (UNAM, 2014).

Actualmente esta Maestría no es impartida en la Facultad de Psicología.

La Coordinación de Psicología Organizacional de la UNAM, a su vez ha buscado innovación para las técnicas aplicables a las organizaciones que se desarrollan y se aplican en la actualidad, ha contribuido en el cambio curricular de las materias del nuevo plan de estudios 2008, para satisfacer las necesidades de la sociedad de una manera práctica, científica y de calidad, este plan de estudios fue renovado basado en el plan de estudios de 1971.

Plan de Estudios de 1971

La Facultad de Psicología ha atravesado por diversos planes de estudio, los de más relevancia han sido los de 1960, 1967 y 1971, cuando se llevó a cabo el Plan de 1960 fue el periodo en el que se dio comienzo a la Psicología como profesión en todo el país, siguiendo una orientación Clínica (Web. F. Psicología, 2014).

El plan de estudios de la Universidad de Veracruz fue implementado en la UNAM en el año de 1967, en el cual el primordial objetivo era utilizar una línea metodológica volviendo a la Psicología una ciencia empírica.

Pero como no se contaban con las herramientas académicas necesarias para la aplicación de dicho plan, causó el descontento de la comunidad Universitaria, fue entonces cuando se formaron grupos estudiantiles de protesta (Urbina, 1993).

En 1971 tras la lucha incansable de los estudiantes y académicos se forma el Plan de Estudios que ha durado más en la vida de la Facultad, el día 27 de julio de 1976, el Honorable Consejo Universitario aprueba oficialmente el plan de estudios

para la Licenciatura en Psicología, perteneciente al las áreas de conocimiento de Ciencias Biológicas y de la Salud, creando así un perfil del profesional.

Dicho plan constaba de un tronco básico que se cursaba durante los primeros seis meses de la licenciatura y seis áreas de especialidad en los tres semestres finales con un total de créditos a cubrir.

Valor en créditos del plan de estudios:

- Total: 310(*)
- Obligatorios: 218
- Optativos: 92

Se cursaban las materias del tronco básico y a partir del séptimo semestre las materias se volvían optativas, lo que significa que el alumno es libre de elegir las materias de su agrado para el término de su formación académica, en este caso haremos relevancia únicamente a las materias del área del Trabajo las cuales se encontraban clasificadas de la siguiente manera:

Área: Psicología del Trabajo

- Administración de Personal I
- Administración de Empresas I
- Administración de Empresas II
- Análisis y Valuación de Puestos I
- Análisis y Valuación de Puestos II
- Administración de Personal II
- Capacitación y Adiestramiento de Personal
- Desarrollo de Recursos Humanos I
- Desarrollo de Recursos Humanos II
- Desarrollo de Recursos Humanos III
- El Estudio del Trabajo I

- El Estudio del Trabajo II
- Elaboración de Pruebas Industriales
- Ergonomía
- Mercadotecnia Psicológica: Análisis Experimental de la Conducta del Consumidor
- Programación de Ambientes Laborales
- Reclutamiento y Selección Técnica de Personal
- Sociología Industrial I
- Sociología Industrial II
- Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria
- Teoría de la Organización

(Web. F. Psicología, 2014)

De esta manera el alumno contaba con las herramientas necesarias para desarrollar las diversas aproximaciones de la Administración, el desarrollo de recursos humanos y algunas áreas que tienen que ver con la psicología aplicada a las organizaciones, tal es el caso de Sociología y Mercadotecnia Psicológica, así mismo se da un amplio panorama de las principales técnicas y sus metodologías, el alumno tendría que poder realizar un análisis de puestos basado en las necesidades de la organización tanto públicas como privadas y a su vez realizar una detección de necesidades para la capacitación la cual también podía programar y llevar a cabo la aplicación del curso, evaluaba los resultados y tendría que ser capaz de dar seguimiento a los distintos proyectos que la organización requería.

Plan de Estudios 2008

Para la población de alumnos que ingresó en agosto de 2008, el Plan de Estudios fue reemplazado, por el llamado ahora Plan 2008. En el año 2012 quedó concluso la última generación del plan anterior, el nuevo plan de estudios conforma ahora tres áreas de formación académica, la inicial es el Área de Formación General (AFG) inicia en primer semestre y concluye en el cuarto semestre, contiene 22

materias obligatorias las cuales fueron organizadas de acuerdo a las tradiciones Psicológicas, que son los contenidos histórico-filosóficos, metodológicos e integradores, forman el 47% de los créditos totales del plan de estudios. Se ubica también una Área de Formación Contextual (AFC) por 8 materias obligatorias, las cuales son desde el primero hasta el último semestre de formación profesional, las cuales abarcan un poco más del 10% de los créditos totales.

Por último se encuentra el Área de Formación Profesional (AFP) se forman desde el quinto semestre hasta el octavo semestre, se conforma por seis campos del conocimiento.

Los Campos de Conocimiento son:

1. Ciencias Cognitivas y del Comportamiento
2. Procesos Psicosociales y Culturales
3. Psicología Clínica y de la Salud
4. Psicología de la Educación
5. Psicología Organizacional
6. Psicobiología y Neurociencias

Dichas asignaturas son de carácter optativo, lo que significa que el alumnado podrá elegir la materia que más le convenga para su formación terminal, ya que es posible intercalar materias de distintas áreas o continuar su formación con un solo Campo de Conocimiento.

La Facultad de Psicología a su vez define al Psicólogo del Trabajo de la siguiente manera:

El Psicólogo del Trabajo es un experto en el comportamiento humano dentro del mundo laboral, fomenta la alineación de los objetivos personales de los empleados con los objetivos planteados por la organización. Es capaz de diagnosticar, intervenir y evaluar

eficientemente las relaciones funcionales entre el comportamiento y las condiciones laborales que lo propician, así como su impacto en la cultura de la organización.

Algunos casos en los cuales puede intervenir son: capacitación de personal, selección y reclutamiento de personal, cambio organizacional, gestión de talento, coaching, integración de factor humano, desarrollo organizacional, consultoría e investigación empresarial (desgaste ocupacional, acoso laboral, clima organizacional, etc.).

(Web. F. Psicología, 2014)

Las materias correspondientes al Área de Psicología Organizacional en el actual Plan de Estudios son:

- Administración de Personal
- Capacitación y Desarrollo de Personal I, II y III
- Conducta Organizacional y Administración
- Elaboración de Pruebas Industriales
- Integración de Personal I
- Integración de Personal II
- Relaciones Laborales
- Seguridad e Higiene y Ambiente de Trabajo
- Calidad, Productividad y Competitividad
- Cultura y Comportamiento Organizacional
- Formación de Directivos
- Impacto Psicosocial de las Empresas
- Introducción a la Mercadotecnia
- Investigación de Mercado
- Metrología Psicológica
- Procesos de Mejora Continua

- Psicología de la Salud en el Trabajo
- Seminario de Elaboración de Documentos Académicos

(Web. F. Psicología, 2014)

Estas materias se adaptan a las necesidades actuales de la Psicología Organizacional, pues el continuo cambio de las organizaciones exige que el alumno tenga una visión multidisciplinaria del contexto y los retos que existen en la industria, ofreciendo una panorámica innovadora.

El Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) otorgó en el año 2010, al plan 71 de la Licenciatura en Psicología la re-acreditación y al actual plan 2008 la acreditación por cinco años adicionales (Nieto, 2013). Con lo cual se tiene certeza de la funcionalidad de estos planes para la excelencia en docencia académica de la UNAM.

Planes de estudio de Posgrado

Como se hizo mención, el Departamento de Posgrado de Psicología se encuentra vinculado con la Facultad de Filosofía y Letras, también posteriormente con la fundación de la Facultad de Psicología, solo que hay que destacar que el programa actual de posgrado es resultado de las adecuaciones realizadas en 1999 al Reglamento General de Estudios de Posgrado se inició modificando el programa de siete materias y un solo doctorado que se encontraba en la Facultad de Psicología, de estas maestrías cuatro se impartían en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FES Iztacala) y dos maestrías y una especialización que se ofrecían en la Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza (FES Zaragoza). El 14 de diciembre 1995 el Honorable Consejo Universitario instaura el Programa de Posgrado en Psicología de la UNAM lo cual incorpora un solo plan de estudios de Doctorado en Psicología para investigar tanto por dentro como fuera de la Universidad.

De este modo se crea un plan de estudios de Doctorado en Psicología el cual comparten la Facultad de Psicología y la FES Iztacala, en el año 2009 se incorpora como participantes a Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, el Instituto de Neurobiología (Juriquilla) y el Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente”.

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, al conjuntar los estudios de Maestría y Doctorado con las distintas instituciones se logró el reconocimiento a nivel internacional por el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, y la Maestría como Competente a Nivel Nacional (Web. F.Psicología, 2014).

Alumnado de Psicología Organizacional

La carrera de Psicología es una de las 10 carreras más demandadas en México, ocupa el 3er puesto, solo después de Médico Cirujano y Derecho.

Esta Licenciatura se encuentra situada en una de las de mayor demanda a nivel nacional, por su prestigio y reconocimiento académico. Menciona Nieto que ha existido un gran incremento en la población estudiantil en los últimos 10 años. Siendo el área de Psicología del Trabajo/Organizacional la segunda de mayor demanda entre las áreas existentes.

Capítulo 4 Método

Objetivo general

Realizar una recopilación teórica del desarrollo histórico de la Coordinación de Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología, UNAM.

Objetivos específicos

- Describir el surgimiento de la Psicología Organizacional en el mundo y en México.
- Describir los antecedentes históricos de la creación de la Facultad de Psicología, UNAM.
- Realizar una revisión documental del desarrollo histórico del Área de Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología, UNAM.
- Conocer el surgimiento de la Coordinación de Psicología Organizacional con base en la matriz general de información de las entrevistas al personal académico adscrito y jubilado de dicha área.

Planteamiento del problema

- ¿Cuál ha sido la trayectoria histórica de la Coordinación de Psicología Organizacional de la Facultad de Psicología en Ciudad Universitaria?

Procedimiento

Para llevar a cabo este proyecto de investigación lo basamos en el método cualitativo de muestreo por conveniencia siguiendo a Malhotra et al, (2004), es un modelo sencillo que nos ayuda a seleccionar los participantes se encuentran en un lugar correcto en el tiempo apropiado tal es el caso de los participantes de esta muestra.

1. Se realizó una investigación documental para recopilar información acerca de la Psicología Organizacional, se consultaron libros especializados, todos los anuarios de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Facultad de Psicología y se visitó la Hemeroteca Nacional. En particular se llevó a cabo:
 - A) Una investigación en páginas especializadas de la UNAM tomando como base el periodo de 1900 al 2014, donde se revisaron los anuarios con la finalidad de obtener información histórica de la Facultad y de la Coordinación.
 - B) Se realizó investigación bibliográfica para obtener información de la Psicología Organizacional en México y en el mundo, esto en las bibliotecas de la Universidad, en la Biblioteca Central de la UNAM, la Hemeroteca Nacional, Centro de Documentación “Dr. Rogelio Díaz Guerrero” (CEDOC), Centro de Documentación e Información “Mtro. Jesús Silva Herzog”, se conjuntaron los documentos entregados por el entonces llamado Colegio de Filosofía y Letras. Se consultaron libros, tesis y tesinas que abordan dicho tema.
2. Así mismo se elaboró una entrevista semiestructurada sometida a revisión por especialistas en el tema y se ajustaron las preguntas de acuerdo al perfil académico.
3. Se realizó una invitación de manera personal y/o por correo electrónico a cada uno de los profesores adscritos al área, así como a los docentes

que se encuentran jubilados. A continuación se detallan los pasos del proceso de entrevistas:

- A. Las citas con los participantes se realizaron en el lugar y horario que tenían disponibilidad, así se realizaron las entrevistas en instalaciones de la Facultad de Psicología, restaurantes, cafeterías y en casas de los involucrados.
 - B. Todas las entrevistas se grabaron y/o videograbaron por medio de dispositivos electrónicos, con la previa autorización del entrevistado.
 - C. Todas las entrevistas se transcribieron en un procesador de textos *Microsoft Word*, para realizar un concentrado de la información más relevante y que contribuyó a la investigación, realizando una matriz con los principales datos.
4. Se transcribieron las entrevistas y se realizó una matriz de información para determinar la trayectoria de la Coordinación con base en la información proporcionada por los docentes entrevistados para determinar la trayectoria de la Coordinación en la Facultad de Psicología.
 5. Se analizaron documentos históricos, libros, tesis y tesinas que estaban enfocadas con el desarrollo de la Facultad de Psicología, así como las entrevistas obtenidas por los docentes.
 6. Se realizaron gráficas donde se muestra la demanda que ha tenido el área de Psicología Organizacional a lo largo de los últimos 5 años, por parte de los alumnos de 5to-8vo semestre, ya que de esta manera podemos analizar la demanda que ha tenido el área en el último periodo (2015).

Instrumentos

Se utilizó una entrevista semiestructurada diseñada con base en los objetivos de la investigación y revisada por docentes especializados, se empleó una matriz general de información, en la cual se recopilaron y analizaron los datos coincidentes fueron analizados y vaciados en un procesador de textos *Word* y en un procesador de datos *Excel*, la versión final de ambos instrumentos se puede consultar en la sección de anexos, anexo I con entrevista para profesores actualmente adscritos y anexo II para profesores jubilados y anexo III para la matriz general de información que utilizamos.

Participantes

Los participantes son los docentes adscritos a la Coordinación de Psicología Organizacional que actualmente imparten una clase o se encuentran jubilados.

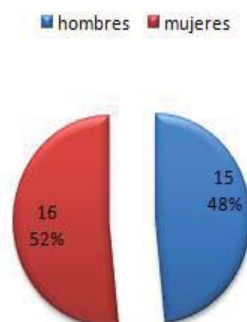
Muestra

Los instrumentos se aplicaron a una muestra total de 31 profesores, de los cuáles 26 están actualmente adscritos y 5 jubilados.

Resultados

Se realizaron 31 entrevistas de las cuales 15 fueron de sexo masculino (48.38%) y 16 docentes de sexo femenino (51.61%), dicha distribución se muestra en la siguiente gráfica.

Distribución por sexo



Gráfica No. 1. Distribución por sexo de los docentes estudiados.

Creación de la Coordinación de Psicología Organizacional

Al aprobarse la creación de la Facultad y el nuevo plan de estudios, el Dr. Darvelio Castaño recopiló la información correspondiente al área de Psicología del Trabajo con la colaboración de los profesores Rafael Gudiño y Samuel Romero Bertancourt, su trabajo fue diseñar las asignaturas de dicha especialidad pues en el año de 1971 entraría en vigor.

Una vez aprobado el Plan de estudios, el Dr. Darvelio Castaño fue nombrado Jefe de Departamento de Psicología del Trabajo, por el Dr. José Cueli que era el Coordinador de Psicología y el Dr. Ricardo Guerra Director del Colegio de Filosofía y Letras.

En el año de 1973, creada la Facultad de Psicología el Dr. Luis Lara Tapia fue nombrado Director interino de la Facultad y el Dr. Darvelio Castaño fue Secretario de Posgrado de Psicología, ya establecidas en tiempo y forma las distintas Coordinaciones, el Dr. Lara Tapia nombra como Coordinador Oficial al Dr. Álvaro

Jiménez Osornio, siendo él el primer Coordinador de Psicología del Trabajo (Urbina, 1993).

Dicho esto hay que mencionar a algunos de los catedráticos que hicieron posible la creación como tal del área de Psicología Organizacional, el impulso que le dieron con los diversos trabajos que realizaron dentro y fuera de nuestra institución, con lo cual la UNAM ha quedado como la mejor Universidad de esta área y el aporte que han dejado a la mano de los universitarios.

Entrevistas con docentes de la Facultad de Psicología.

A continuación las semblanzas de los docentes iniciales, los cuales contribuyeron a las bases de la Psicología Organizacional, es decir fueron los primeros académicos en llevar a la práctica lo aprendido en las empresas a la Facultad de Psicología. Únicamente se tomó en cuenta del periodo de 1971 a 1975.

Es importante conocer las semblanzas de los primeros docentes del área, ya que ellos enseñaron las primeras tendencias de Psicología Organizacional en la UNAM.

El orden en que se presentan las semblanzas es en función a las fechas en que fueron entrevistados.

Dr. Álvaro Jiménez Osornio; Fue ayudante en su época de estudiante del Dr. Luis Lara Tapia, se dedicó a estudiar la Psicología Experimental y encontró la forma de aplicarla a las organizaciones, creó una consultoría de Psicología Industrial, ocupando puestos gerenciales en empresas como Canon en Recursos Humanos, formó también parte del comité que creó la Asociación Aplicada de Psicología hoy en día reconocida en gran parte de Latinoamérica, fue el Primer Coordinador de Psicología del Trabajo, dos veces Consejero Técnico, dos veces miembro de la Comisión Dictaminadora, fue alumno del Dr. Fourtes, el Dr. Capelo, el Mtro. Dávila entre otros más, en el aún Colegio de Filosofía, quienes fueron grandes maestros

con ideas revolucionarias para esta disciplina, es gran amigo del Mtro. Jaime Grados, Dr. Angel San Roman, Lic. Carlos Peniche, ayudó a poner orden y parte del material de las asignaturas de Psicología Laboral en ese entonces, realizó muchas investigaciones para apoyar al plan de estudios del año 1971, autor de varios libros dedicados a la Psicología Aplicada en las Organizaciones.

Mtro. Jaime Grados Espinosa; Formó parte del grupo de alumnos del Dr. Lara Tapia, el Mtro. uno de los primeros en formar una Consultoría Organizacional, la cual está en servicio hasta la fecha, ubicada en la Ciudad de México, aportó a la Universidad los conocimientos aprendidos en la práctica que aún estaban muy jóvenes para las necesidades de las organizaciones, se unió al cuerpo de académicos de la Facultad cuando se iniciaba la separación del Colegio de Filosofía, continúa como docente hasta la fecha, es autor de distintos libros enfocado a la Inducción, Capacitación, Selección de Personal, Calificación de Méritos, La Entrevista en las Organizaciones, entre otros, es el presidente actual de la Sociedad Aplicada de Psicología S.A., Presidente del Comité organizador del 1° al 12° Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y I al IX Iberoamericano de Recursos Humanos, Miembro del Comité Organizador del Primer Encuentro Internacional México – Cuba de Consultores en Desarrollo Organizacional.

Dr. Ángel Sanromán Vázquez; Pertenece a la segunda y última generación del Doctorado en el Colegio de Filosofía y Letras en el año de 1963, fue ayudante del Dr. Díaz Guerrero en la materia de Elaboración de Pruebas, trabajó en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) junto con el Mtro. Jaime Grados, el Lic. Carlos Peniche y el Dr. Luis Lara Tapia.

Tiempo después formó una consultoría con el Dr. Felipe Sánchez, tuvieron mucho éxito, trabajaron para grandes empresas donde se dedican al Reclutamiento y Selección de Personal, trabajo como administrador Público en un hospital, trabajo en el Lecumberri, fue director del DIF en integración social, en la UNAM fue Director de Orientación Vocacional.

Lic. Carlos Peniche Lara; Estudió la licenciatura el periodo de 1962, inicialmente su formación académica la comenzó en la carrera de economía, trabajó en la Dirección General de Orientación Vocacional de la Escuela Nacional Preparatoria UNAM, laboró en un despacho de relaciones industriales realizando selección de personal, se relacionó con el Grupo Monterrey y entró a trabajar con ellos en la compañía de seguros ocupando un puesto de Psicólogo, ingresó a la Facultad cuando se separa del Colegio de Filosofía, manteniendo la plaza de Orientación Vocacional hasta un año después en 1974, concursó por una plaza para ser docente, impartió la materia de Psicometría, fue Coordinador de Psicología Organizacional, se retiró de la docencia en 1998, trabajó cuestiones de Mercadotecnia, laboró en Educación Especial, fue asesor de diversas empresas.

Mtro. Lucio Cárdenas Rodríguez (1944-2014); Uno de los primeros licenciados titulados en la Facultad de Psicología, era médico también, pues en su familia ya era una tradición, al estar en medicina tuvo encuentros con el estudio del comportamiento humano lo cual lo llevó a ser Psicólogo, en la Facultad fue docente desde que se inició la separación del Colegio de Filosofía y Letras, impartió materias como Bases Biológicas de la Conducta, Neuroanatomía, Neurofisiología, Sensación y Percepción, Motivación, Teoría de la Medida, Psicometría, Psicología Transcultural, Genética I y Genética II, Reclutamiento y Selección, Análisis y Valuación de Puestos, Elaboración de Pruebas Industriales, Conducta Organizacional fue partícipe en el movimiento estudiantil que pedía la creación de la Facultad, ayudante de la Dra. María Luisa Morales quien era Secretaría General en 1969, el Mtro. Lucio Cárdenas narra lo siguiente en una entrevista que nos facilitó:

“Cuando nos entregaron la Facultad de Psicología sólo eran los edificios “A” y “B”, no existían los edificios de posgrado, de hecho ahí en medio estaba una calle y los camiones de servicio público pasaban en ella, que esa es otra historia y el edificio C era de la Escuela de Trabajo Social, se entró en negociaciones y los convencimos de que

iban a estar mejor en otro lugar, se fueron y entonces nos apropiamos de ese edificio, la calle dividía una parte del terreno con la otra y en unas vacaciones nosotros cerramos la calle, nos robamos la calle e hicimos construir la avenida rodeando por donde se ubica ahora el Telmex y eso nos permitió unir los dos extremos”.

El Mtro. Lucio Cárdenas fue el único de la Facultad que tenía la certificación internacional como Perito, trabajo en el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de la Psicología (ENEIP), fue Director de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuernavaca Morelos, entre otros puestos más que desarrollo en distintas Instituciones.

La Coordinación de Psicología del Trabajo ha perdurado en el tiempo con múltiples personajes pioneros de la materia, otros no tan antiguos pero que han realizado aportes a la Facultad, muchos de ellos se encuentran aún colaborando para la Facultad de Psicología, UNAM, la historia de la Facultad se ha visto permeada, por el paso de grandes acontecimientos históricos como se ha mencionó en capítulos anteriores, la UNAM en general ha buscado mantener una identidad propia, una identidad de calidad y gran madurez educativa con los alumnos y eso lo refleja con la sociedad en los distintos aportes y servicios que han brindado a la población.

A continuación se presenta la historia de la Coordinación de Psicología Organizacional que fue recopilada por medio de las entrevistas realizadas a los docentes y que se explica cómo se llevó a cabo en el apartado de este trabajo llamado Método.

- **Desarrollo de la Coordinación de Psicología Organizacional.**

A continuación se hablara de la Coordinación, con base en la información obtenida en las entrevistas.

La Coordinación de Psicología Organizacional se fundó en una época de incidentes en el país alrededor de 1967-1971, pues atravesó por distintos sucesos importantes en la historia de la Universidad, así como un contexto social muy sensible que resultó afectado principalmente por el movimiento de Tlatelolco en 1968.

El inicio de la Psicología en la UNAM fue por medio de posgrados, estaban disponibles los grados de Maestría y Doctorado y la Licenciatura no existía, el primer doctorado en Psicología fue en 1938, más tarde en 1945 se crea una maestría, pues se divide la Facultad de Filosofía y Letras en departamentos, uno de ellos fue el de Psicología.

En 1956 se constituye oficialmente la Licenciatura en Psicología. Sin embargo para esto se tuvo que hacer una comisión de compañeros estudiantes que fueron a pedir los derechos legales para poder instaurarla como una profesión, creando códigos éticos del psicólogo, poniendo normas de trabajo, así como salarios y multas por infringir dichas normas profesionales.

Se realizó un cambio al plan curricular del Colegio de Psicología, esto después de la huelga de 1968, antes de este cambio se atravesó por tres cambios más del Plan de Estudios, los cuales estuvieron vigentes muy poco tiempo, durante el plan de estudios de 1962 los alumnos podían elegir al egresar, cursar un año más como Maestros o dos años como Doctores en Psicología, sólo era necesario haberse graduado de la carrera de Psicología para cursar la Maestría y después el grado de Doctor un año más, muchos profesores lo aprovecharon en su momento, sin embargo dicho plan de estudios solo estuvo vigente dos años, por lo cual sólo hubo dos generaciones de Doctores en Psicología, al empezar la tercera generación, se hacen modificaciones pues el perfil de los profesores se hizo heterogéneo, cuya característica principal era que tuvieran un grado igual o mayor a la cátedra que impartían, sobre todo porque se registraron docentes con grado de Licenciatura impartiendo clases de Doctorado.

La sección de Psicología en el Colegio de Filosofía se encontraba integrada por el Dr. José Cueli García, como encargado del área de Psicología, y algunos docentes de ese entonces eran: el Dr. Fourtes, el Dr. Lara, el Dr. Capelo, el Mtro. Dávila. Los cuales eran muy allegados al Dr. Cueli.

Fue en el año de 1971 cuando la Facultad de Psicología tomo su independencia del Colegio de Filosofía y Letras, el motivo era que la población estudiantil de dicha área crecía cada vez más, los lugares disponibles para esta licenciatura ya no eran suficientes, se recurrió a tomar clases en otras Facultades para cubrir a todo el personal académico y estudiantil, algunas de las Facultades y espacios que ocuparon los estudiantes fueron la Facultad de Trabajo Social, la Facultad de Economía y la Facultad de Contabilidad, ello ocurrió en el periodo de 1971 a inicios de 1973, cuando se comenzaron los procesos para independizar el Colegio para después la creación de la Facultad de Psicología, el Dr. Cueli fue el Director interino de la Facultad en 1973, hasta que se eligió al Director Oficial el Dr. Luis Lara Tapia.

El Dr. Cueli, aún en el Colegio de Psicología nombró al Dr. Darvelio Castaño como encargado de realizar una revisión al área de Psicología del Trabajo, así como la realización del diseño de asignaturas para esta área que no se conocía tanto, los primeros docentes de la Coordinación en principio aplicaron la Psicología Organizacional en la práctica y después en la docencia, en las diversas instituciones que estaban requiriendo Psicólogos Organizacionales, una vez que egresaron alumnos del Colegio se dieron cuenta que las necesidades de empleo eran importantes lo cual los orilló a laborar en lugares donde se creía que el psicólogo no tenía cabida. Pues con anterioridad trabajaron en Hospitales Psiquiátricos como el Hospital de la Castañeda, muchos de los estudiantes fueron llevados a trabajar ahí por docentes del Colegio de Psicología, cumplían el papel los alumnos de como se conoce hoy en día "becarios".

Los alumnos atendían principalmente problemas de conducta, pues el área que tenía mayor auge desde años atrás en la docencia era la Clínica, al corregir

problemas de conducta llamaron la atención de empresarios, siendo éstos quienes ofrecieron a alumnos un trabajo en las diversas empresas, con el fin de modificar la conducta de los trabajadores.

Comenzaron realizando Selección de Personal, Capacitación y Análisis de Puestos, en instituciones gubernamentales y no gubernamentales aunque ellos conocían poco del tema de Psicología Organizacional, se fueron empapando con la práctica y con los procesos de cada Empresa.

Después algunos de estos pioneros de Psicología Organizacional emprendieron su propio despacho independizándose así de las empresas e iniciando con lo que sería la Consultoría Organizacional.

Posteriormente se dedicaron a realizar trabajos para empresas grandes o internacionales lo cual abrió el panorama de lo que podía realizar un Psicólogo del Trabajo y enalteciendo a los profesionistas de la UNAM, muchos otros aportaron sus conocimientos adquiridos en la práctica para diseñar manuales, cursos e investigaciones que impartirían y competirían a la Facultad de Psicología, de ésta manera se enriqueció el Plan de Estudios de 1971.

Una de las primeras empresas en utilizar la Psicología del Trabajo es Dando, la cual para ese entonces ya estaba muy bien estructurada, tenía esquemas de trabajo enfocados en su totalidad a los procesos Psicológicos aplicados a la organización, así como la implementación de pruebas psicológicas, sus estrategias de abordaje eran con base a lo que desarrollaban en Estados Unidos pues los dueños de ella eran Estadounidenses, en Dando trabajaron algunos de los docentes que posteriormente tuvo la Facultad de Psicología.

Una vez creada la Facultad de Psicología el 27 de Febrero de 1973, las distintas Coordinaciones son creadas e independientes administrativamente, pero no dejan de formar parte de la Licenciatura de Psicología, la Coordinación de Psicología del Trabajo queda a cargo del Lic. Álvaro Jiménez, siendo el primer Coordinador se

encarga de crear la forma de trabajo y la estructura a seguir en los años posteriores, los docentes que se integraron a dicha Coordinación no eran sólo psicólogos, pues habían algunos de formación profesional como médicos, abogados y filósofos, poco a poco cambio esto, pues las generaciones fueron terminando y los alumnos se convertirían en docentes, muchos de esos alumnos tomaron caminos laborales diferentes, algunos se dedicaron a la Capacitación, otros a la Mercadotecnia, a Recursos Humanos, muchos también emprendieron su consultoría, otros trabajaron en departamentos Gubernamentales ocupando diversos puestos, algunos como docentes en otras Universidades y fueron regresando a la Facultad de Psicología para aportar su experiencia a la docencia. Se crearon grupos de trabajo que culminaron algunos en la creación de Congresos Internacionales de Psicología Organizacional, formaron asociaciones de investigación y grupos de debate con el fin de aportar conocimiento de dicha área.

Muchos de estos docentes organizaron salidas a empresas, pues ya tenían el contacto con ellas y era una forma de que el alumno se fuera involucrando a la práctica desde su estancia en la Universidad.

La convivencia en la Coordinación era alegre y de compañerismo, pues muchos de los docentes pertenecían a una misma generación y otros más eran como los aprendices de la primera generación, por lo cual el contacto era cercano, la comunicación podía tener conflicto en las juntas de trabajo, pero el objetivo siempre fue el mismo: aportar una enseñanza de calidad al alumnado.

Han transcurrido poco más de 40 años desde el inicio de esta Coordinación, se notan los cambios que lleva el tiempo, hoy en día es una Coordinación que ha tenido un alto crecimiento en alumnos interesados en esta área, ha pasado por distintos Coordinadores, todos con un modelo de trabajo distinto, intentando mantener la comunicación con los compañeros pero siendo el alumno el principal motivo de trabajo, actualmente el Coordinador del área es el Lic. Ricardo Lozada.

Los profesores mencionados a continuación continuaron en primera instancia con la enseñanza de la Psicología Organizacional, dentro de la UNAM y en instituciones públicas y privadas; Maestra Elda Sánchez Fernández, Maestra Mirna Rocío Valle Gómez, Doctora María del Carmen Gerardo Pérez, Maestra María Isabel Delsordo López, Maestra María de Lourdes Reyes Ponce, Maestro Arturo Puente Lomelín, Doctora María Eugenia Velasco Alba, Maestra Alejandra García Saisó, Doctor Jesús Felipe Uribe Prado, Maestro Javier Vega Rogerio, Maestro Juan Varela Juárez, Licenciado Gabriel Jarillo Enríquez, Maestro David Raunel Reyes Domínguez, Maestra Isaura Elena López Segura y la Maestra Silvia Vite San Pedro.

Los docentes que siguieron con la enseñanza de la Psicología, algunos comenzaron impartiendo clases en otras instituciones y/o experiencia en iniciativa pública o privada. Hasta el año 2014 se encontraban adscritos e impartiendo clases en la Facultad de Psicología, la mayoría cursaron asignaturas del área con los profesores anteriormente mencionados ellos son: Maestro Santos Ricardo González Quevedo, Doctor Emmanuel Martínez Mejía, Doctora Juana Patlán Pérez, Licenciada Adriana Guadalupe Martínez Pérez, Licenciado Ricardo Alberto Lozada Vázquez, Licenciada Mercedes Xóchitl Muñoz Pertierra, Licenciada Mirna Rocío Ongay Valle, Maestro Rodrigo Peniche Amante, Licenciada Erika Souza Colín y Maestra Erika Villavicencio Ayub.

A continuación se muestran en la Figura 2 los nombres de los Coordinadores que ha tenido esta área desde que se creó el departamento de Psicología Organizacional, cabe resaltar que en 1971 se nombra a un encargado del área y el nombramiento oficial del primer coordinador es a partir de 1973. Debido a la falta de información registrada, se desconoce el periodo de su gestión en la Coordinación, así como las veces que repitieron el cargo; sin embargo, se muestran los diversos personajes que la formaron hasta la fecha (2015) de esta manera se genera una imagen con el orden de cada uno de los coordinadores.

Psicología Organizacional Coordinadores

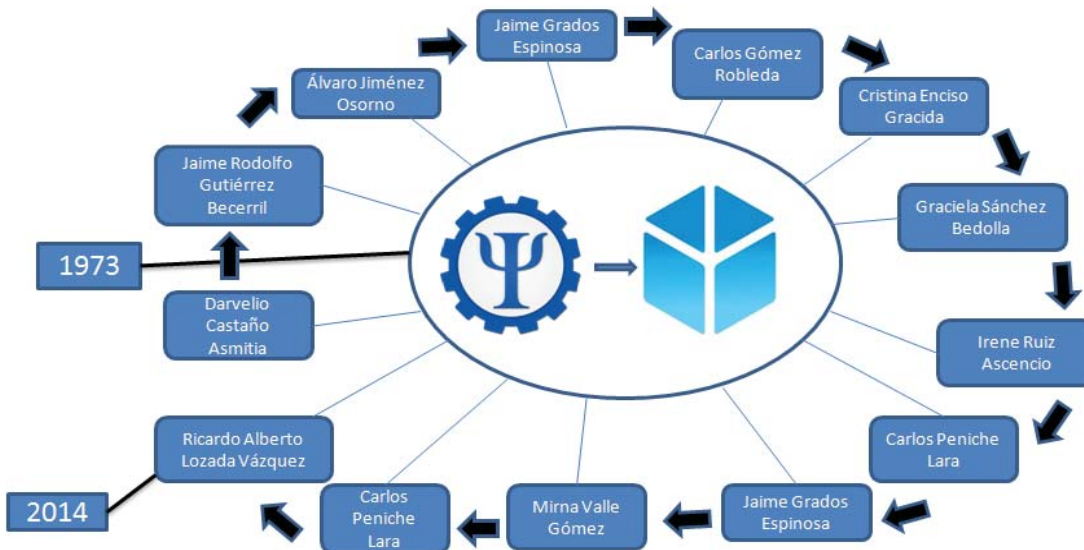


Figura 2. Coordinadores de Psicología Organizacional (Elaboración Propia).

En las siguientes páginas se muestran las preguntas que fueron utilizadas para recabar la información de la historia de la Coordinación de Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología UNAM, así como el consenso general al que llegaron, dicha información es resultado de la matriz conductual utilizada..

Como ven la Psicología Organizacional hoy

Los participantes coincidieron en las siguientes respuestas respecto a la Psicología Organizacional:

1. Continúa igual que hace 20 años en la Facultad.
2. Se encuentra en continuo cambio en las empresas y las exigencias de los profesionistas tienen que ser cada vez mayores.
3. Tiene áreas de oportunidad pero también se encuentra estancada y eso provoca la falta de innovación.

Mensaje para los futuros Psicólogos

Al analizar estas respuestas los entrevistados coincidieron en;

1. Los futuros Psicólogos tienen un camino difícil debido a la gran competencia que existe, por lo cual tienen que apostar a especializarse y a estudiar posgrados.
2. Los psicólogos se deben de sentir orgullosos de su profesión y darle la importancia que merece la Psicología Organizacional.
3. Los psicólogos organizacionales no deben de perder la visión humanista, deben de aprender a ser multidisciplinarios.
4. La investigación es el futuro de nuestra área por lo tanto tenemos que promoverla.

Preferencia de los alumnos por el área de Psicología Organizacional

La información recopilada que muestra la evolución en los últimos 5 años, correspondientes a la elección de materias de Psicología Organizacional y tesis con temas relacionados.

Debido a la demanda que tiene la Licenciatura de Psicología en la Facultad de Psicología, la población ha aumentado considerablemente en la última década. El área organizacional está registrada como la segunda área con mayor demanda a nivel Licenciatura, según los Informes de la UNAM (2010).

Titulaciones con temas relacionados a Psicología Organizacional

Para el año 2010, se titularon un total de 460 alumnos de los cuales 97 pertenecían a temas relacionados con la Psicología Organizacional, así mismo durante este periodo se realizó una conferencia y 11 cursos, talleres y/ seminarios. Se hizo un sondeo de las materias que eligieron los alumnos de 5°-8° semestre en el cual se muestra que Psicología Organizacional tiene un 15% del total; es decir

74 de 496 alumnos, tienen preferencia por esta área, pertenecientes al plan 2008 generación 2010.

Sin embargo, en el segundo informe de actividades de la Facultad de Psicología, están reportados un total de 51 alumnos titulados con temas referentes a Psicología Organizacional de un total de 622 alumnos titulados hasta el 2011. En este ciclo se ofertó la realización de prácticas para alumnos de 6° semestre en 26 programas, el área que nos interesa ocupó el tercer lugar en participantes con un total de 1715 alumnos distribuidos en 22 programas.

En el tercer reporte de actividades de la UNAM en 2012 se reportan un total de 330 titulados de los cuales 56 alumnos pertenecen al área de Psicología Organizacional. El número de alumnos de prácticas supervisadas de Organizacional fue de 1381 participantes en este periodo.

En el último reporte realizado por el Dr. Nieto en 2013, se reportan un total de 466 alumnos titulados, de los cuales 78 pertenecen al área organizacional, convirtiéndose en la segunda área con más titulados del periodo, sólo después de clínica; así mismo se reporta un total de 1084 y 181 alumnos, del plan 1971 y 2008 con preferencias por esta área respectivamente. Solo del plan 2008, el 15% de los alumnos tiene preferencias por esta área, es decir, 110. Esto refleja que la preferencia por el área en los últimos 4 años se ha mantenido constante y no ha sufrido cambios considerables.

En la Gráfica 1 se observa la evolución de alumnos titulados con temas referentes a Psicología Organizacional.



Gráfica 1. Información recopilada de: Informes, UNAM, 2010, 2011, 2012 y 2013 del total de la población de la Facultad por generación.

En la Gráfica 1 se muestran el número de alumnos titulados a partir de 2010 hasta 2013, en 2010 de un total de 461 titulados 97 pertenecieron al área de Psicología Organizacional, en 2011 de un total de 283 alumnos titulados 51 pertenecieron al área, en 2012 de un total de 329 alumnos 56 realizaron su tesis con un tema del área, en 2013 de un total de 459 alumnos 78 pertenecieron a temas relacionados al área de Psicología Organizacional, se observa que las mayores incidencias se reportaron en 2010 con un total de 21%, 461 alumnos titulados en este año, sin embargo en los últimos dos años no se encuentran cambios significativos. Se muestran los alumnos titulados con temas relacionados al área Organizacional.

Preferencias por el área Organizacional

La preferencia de alumnos por el área organizacional, se ha mantenido sin cambios porcentuales significativos del año 2010 al 2013. En la Gráfica 2 se muestran las preferencias de los alumnos en los últimos 4 años, en ella se puede apreciar que los porcentajes se han mantenido estables, a pesar de que la matrícula en dicha área ha aumentado.

En el año 2010 de un total de 494 alumnos 74 prefirieron el área y en el año 2013 de un total de 773 alumnos 116 escogieron dicha área.



Gráfica 2. Elección de Alumnos al Área de Psicología Organizacional.

Estos datos están basados en la generación 2010, según el reporte del Dr. Nieto (2013) así mismo cabe recalcar los esfuerzos que ha realizado esta coordinación para mantenerse a la vanguardia y que los alumnos conozcan esta área de la Psicología.

Capítulo 5. Conclusión

En la presente investigación se realizó una recopilación teórica del desarrollo histórico de la Coordinación de Psicología Organizacional en la Facultad de Psicología UNAM, destacando todos aquellos elementos que contribuyeron a la creación de dicha área.

A continuación se puntualizan las conclusiones derivadas de dicho trabajo:

- La Psicología Organizacional surge a principios del siglo XX en Estados Unidos, sin embargo llega a México hasta la década de los cincuenta, esto debido a las empresas internacionales que llegaron al país y a la creciente demanda de Psicólogos especializados en temas con las relaciones laborales que implicaban a los trabajadores y los procesos de su actividad durante la jornada laboral, por lo cual el Dr. Curiel en 1957 organiza el primer Congreso Latinoamericano de Psicología Profesional en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, en el cual se hace énfasis en los tema de la Psicología Aplicada en las empresas.
- Debido a la demanda de Psicólogos aplicados a la Organización, el Colegio de Psicología de la UNAM creó el primer doctorado en Psicología Industrial en 1960, únicamente estuvo vigente durante tres años, en 1973 con la creación de la Facultad de Psicología se asigna la primer Coordinación de Psicología del Trabajo (UNAM, 2015).
- No se encontró información suficiente que permitiera estructurar la historia de la Psicología Organizacional en la UNAM, por lo que las entrevistas realizadas apoyaron a recopilar los datos que se muestran en el presente trabajo.
- El 33.33% de los entrevistados coincidió en que las prácticas profesionales en las materias del área sean más recurrentes, ya que al ser una área aplicada es de gran importancia que los alumnos conozcan cuales son los temas de acción en las organizaciones.

- El 16.6 % de los entrevistados hasta el año 2014 realiza alguna investigación relacionada con el área de Psicología Organizacional, la temáticas de interés se vinculan con: Calidad de vida, Desarrollo Organizacional, Mobbing, Comunicación, lo cual indica que la investigación es poca en esta área y sus diversas corrientes, se tiene que fomentar más la investigación en las organizaciones

Limitaciones y Alcances

Durante el proceso para desarrollar este proyecto nos encontramos con diversos alcances y limitaciones que a continuación se puntualizan:

Limitaciones

- Se presentaron complicaciones para concertar las citas con los entrevistados, por ejemplo: no recibir respuesta a la invitación, cancelaciones por compromisos académicos lo que ocasionó que se prolongara el tiempo estimado para la realización del presente trabajo.
- Para entrevistar a los académicos jubilados, en ocasiones representó dificultades ya tuvimos que trasladarnos a diversos lugares, los cuales en ocasiones no eran los acordados, en cuanto a distancia, tiempo y fecha, lo que prolongo el tiempo para la recopilación de información.
- Algunos docentes solicitaron ciertas condiciones especiales como cámaras profesionales, estudios de grabación para llevar a cabo la entrevista, sin embargo nos tuvimos que adaptar a los recursos con lo que contábamos para realizar el presente trabajo.
- El 13.33 % de los lugares en los que se realizaron las entrevistas se vieron afectados por la carencia de un equipo profesional de grabación pues no estaban acondicionados para esta actividad, ya que había distracciones que impedían el correcto audio de nuestros aparatos básicos, en algunos casos se llevó a cabo en

restaurantes, casas de los académicos o la sala de profesores ubicada en la Facultad, donde ocurrían distracciones y sonidos que impedían un buen desenvolvimiento de la entrevista, limitando la fidelidad de las grabaciones en el momento de hacer la transcripción de los textos.

Alcances

- El presente trabajo es una aportación a la historia del área de Psicología Organizacional, pues hasta la fecha no se tienen trabajos o investigaciones formales en relación a la Coordinación de Psicología Organizacional, con lo cual abre el camino para darle un seguimiento a futuras investigaciones.
- Se realizaron entrevistas semi - estructuradas con un enfoque de semblanza a los profesores que han impartido por lo menos una materia en la Facultad de Psicología relacionada con los temas de Organizacional, así se enriqueció la historia y el desarrollo de dicha área, obteniendo información que muestra la evolución de esta área con el paso del tiempo en México y en la Universidad Nacional Autónoma de México particularmente.
- Esta investigación puede ser un apoyo al actual Plan de Estudios 2008 de la Licenciatura en Psicología para conocer los antecedentes del área y fomentar el interés en los alumnos.
- La Psicología Organizacional tiene muchas áreas de oportunidad laboral pero las empresas evolucionan día con día, por tal motivo es necesario acrecentar la investigación en las diversas áreas de la Psicología Organizacional y este trabajo contribuye a entender el contexto y la relevancia de dicha necesidad académica para fomentar futuras investigaciones.
- Más del 60% de las ofertas de empleo en la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología van dirigidas a los alumnos de Psicología Organizacional, por tal motivo

la relevancia de llevar a cabo investigación documentada de la Psicología Aplicada en temas nuevos dentro de las Organizaciones.

ANEXO I

Formato de entrevista para profesores que actualmente imparten docencia en la Facultad de Psicología, UNAM.

- 1.- ¿Cuál es su fecha de nacimiento?
- 2.- ¿En qué periodo estudió la carrera de Psicología?
- 3.- ¿Quién era el Coordinador del área de Psicología del Trabajo en ese entonces?
- 4.- ¿Pensaba ser Psicólogo Organizacional en el periodo en que estudió?
- 5.- Además de la docencia ¿En qué otros trabajos se ha desempeñado?
 - 5.1 ¿Qué materias ha impartido?
 - 5.2- ¿Qué materia le gusta más impartir?
- 6.- ¿Qué quiere transmitir a sus alumnos en clase?
- 7.- ¿Cómo recuerda la convivencia en el área de Psicología Organizacional y ha cambiado con el tiempo?
 - 7.1- ¿Quién era el Coordinador de Psicología Organizacional cuando usted comenzó en la docencia en la Facultad?
- 8.- ¿Cuál fue el momento más significativo trabajando como profesor?
- 9.- ¿Recuerda alguna característica especial de sus compañeros o usted mismo que los defina?
- 10.- ¿Qué opina de la Psicología Organizacional hoy en día?
- 11.- ¿Qué mensaje le daría usted a los futuros Psicólogos?

ANEXO II

Formato de entrevista para profesores que actualmente se encuentran jubilados de la docencia en la Facultad de Psicología, UNAM.

- 1.- ¿Cuál es su fecha de nacimiento?
- 2.- ¿En qué periodo estudió la carrera de Psicología?
- 3.- ¿Quién era el Coordinador del área de Psicología del Trabajo en ese entonces?
- 4.- ¿Pensaba ser Psicólogo Organizacional en el periodo en que estudió?
- 5.- Además de la docencia ¿En qué otros trabajos se ha desempeñado?
 - 5.1 ¿Qué materias impartió?
 - 5.2- ¿Qué materia le gustaba más impartir?
- 6.- ¿Qué quería transmitir a sus alumnos de clase?
- 7.- ¿Cómo recuerda la convivencia en el área de Psicología Organizacional?
 - 7.1- ¿Quién era en ese entonces el coordinador de Psicología Organizacional cuando fue usted docente?
- 8.- ¿Cuál fue el momento más significativo cuando estuvo trabajando como profesor?
- 9.- ¿Recuerda alguna característica especial de sus compañeros o usted mismo que los definiera?
- 10.- ¿Qué opina de la Psicología Organizacional hoy en día?
- 11.- ¿Qué mensaje le daría usted a los futuros Psicólogos?

Referencias

- Álvarez, C. (2010). *Organización del Trabajo. "Modelos"*. Buboc. México.
- Andia, J. (2007). *Psicología Organizacional*, Recuperado el 8 de Noviembre 2014 de psico7.galeon.com/archivos/rolorg.doc.
- APA. (2014). *American Psychological Association*. Recuperado el 02 de 10 de 2014 a las 09:00 pm, de <http://www.apa.org/about/apa/archives/apa-history.aspx>
- Barquero C. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. II Parte. San José Costa Rica. Editorial EUNED.
- Beléndez, M. (2002). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Aproximación Histórica*. Universidad de Alicante. España.
- Brennan, J. (1999). *Historia y Sistemas de la Psicología*. Prentice Hall. México.
- Brennan, F. (2000). *Psicología, Historia y Sistemas*. Pearson Educación, México.
- Castañeda, S. (1995). *Los problemas de la Educación Superior y la Formación del Psicólogo*. *Perfiles Educativos*, 68. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/132/13206802.pdf>. El 16 de agosto de 2014.
- Castaño, D. y Sánchez, B. (1978). *Problemas de la importación tecnológico-laboral en los países en desarrollo*. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 10, No. 1, 71-82.
- Chiavenato, I. (1988). *"Jerarquización" en Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill, México.

-Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de La Administración*. McGraw Hill. Colombia.

-Colorado, S. (2008) David Pablo Boder (1886-1961). *Fundador de la Psicología Aplicada en México*. (Tesis Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

-Colotta, V. y Gallegos, X. (1978). *La Psicología en México*. En: R. Ardilla (Ed.). México. La profesión del Psicólogo. Trillas.

-Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de la Psicología en México. (1977). *Recomendaciones Generales para la Planeación de la Enseñanza de la Psicología en México*. Enseñanza e investigación en Psicología.

-Crespo, L. (2003). *Mitos y Ritos de la Administración Española*. Estudios (Instituto Nacional de Administración Pública (España). España.

-Carnegie, U. M. (1920). *University Carnegie Mellon Archives*. Recuperado el 30 de 09 de 2014, de <https://libwebspaces.library.cmu.edu/Research/Archives/UnivArchives/collections/BinghamAid.html>

-Curiel B., J. L. (1962). *El psicólogo. Vocación y formación universitaria*. Ed. Porrúa, México.

-Díaz, G. (2011). *Mitos y mitos de la psicología mexicana en el Porfiriato*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

-Díaz, L. (1999). *Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Concepto, historia y método*. Resma. España.

-Díaz, R. (1980). *Momentos Culminantes en la historia de la Psicología en México*. Enseñanza e Investigación Psicológica. 6 (2)

-Facultad de Psicología, (1994). *Reseña histórica de la Psicología*. Psicología Universidad Autónoma de Puebla.

-FCyA, (2002). *Tutorial para la Asignatura Psicología del Trabajo*. UNAM, México. Recuperado

http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/4/psico_trabajo.pdf el 03 de Junio 2014, 7:30 pm

-Fernández, A., Díaz, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, M., Zarco, V. et al. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. UOC. Barcelona.

- Galindo, E. (2005). *Análisis del desarrollo de la Psicología en México hasta 1990*. Psicología para América Latina. Recuperado de http://psicolatina.org/Dos/analisis_psicol.html el 4 de septiembre del 2014 8:25 pm.

-Galindo, E. (1990). *Psicología para América Latina*. Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología, México, pp.18

-Galindo, E. y Vorweg, M. (1985). *La Psicología en México*. En: Ciencia y Desarrollo, Núm. 63

-Girón H. (1998). *La Práctica Profesional del Psicólogo*. Tesis Inédita de Maestría.

-Gómez, J. (1959). *Apuntes de psicología*. Ed. Mimeográfica del Banco de México, S A, México.

-Greenwood, D. (2009). *Historia de la Psicología. Un enfoque conceptual*. McGraw Hill. Estados Unidos.

- Harrsch, C. (1994). *Identidad del Psicólogo*. Alhambra Mexicana. México.

-Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Fondo Editorial ITM. Colombia

-IPAT. (2014). *Ipat people insights*. Recuperado de <http://www.ipat.com/about/history/Pages/default.aspx> el 01 de 2014 5:00 pm.

-Jiménez, A. (1976). *El análisis Experimental de la Conducta. Aplicado al escenario industrial*. Trillas. México

-ITESM. (2024). http://www.itesm.mx/wps/portal?WCM_GLOBAL_CONTEXT=
Recuperado el 13 de Noviembre 2014

-Klappenbach, H. (1994). *Una historia de la Psicología en Latinoamérica. Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 26, número 003 Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Colombia.

-Lavine, J., Wackman, D. (1992). *Gestión de empresas informativas. Ciencias de la información*. Ediciones Rialp. Madrid, España.

-Lizárraga, S. (1986). *Evaluación Curricular de la Facultad de Psicología*. México. Mecanograma Inédito. UNAM.

-López, A., Parra, G. y Guadarrama, L. (1980). *Análisis Curricular de la Enseñanza de la Psicología en México*. Tesis Inédita de licenciatura. Toluca (México): UAEM.

-.Malhotra N. K. et al. (2004). *Investigación de Mercados*. Pearson Educación, México.

- Maluf, (2012). *Sociedad Interamericana de Psicología. Historia, trayectoria y proyectos*. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472012000100009&script=sci_arttext el 01 de octubre 2014, a las 11:48 am
- Martínez, C. (2011). *Psicología Social en las Organizaciones*. Pearson. México.
- Mercado, S. (2004). *Administración Aplicada, Teoría y Práctica*. Limusa, México.
- Millan, P. (1982). *La Psicología Mexicana: Una Profesión en Crisis*. Revista de Educación Superior.
- Montiel, A. (1971). *Opiniones de cinco Generaciones de estudiantes en Psicología respecto a algunos Aspectos de la Carrera*. Tesis Inédita de licenciatura. México: UNAM.
- Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. Pearson Educación. México.
- Mouret, E, y Ribes, E. (1977). *Panorámica de la enseñanza de la Psicología en México*. Enseñanza e Investigación en Psicología.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional*. México.Thomson Learning.
- Myers, D. G. (2006). *Psicología*. Médica Panamericana S.A. Buenos Aires.
- UNAM (2010). *Primer Informe de Actividades 2010*. Facultad de Psicología.
- UNAM. (2011). *Segundo Informe de Actividades 2010*. Facultad de Psicología
- UNAM (2012). *Tercer Informe de Actividades 2010*. Facultad de Psicología

- UNAM (2013). *Cuarto Informe de Actividades 2010*. Facultad de Psicología

- Ortega. P, y López. M. (1953). *La medición psicológica en México. Memoria del Congreso Científico Mexicano*. Universidad Nacional Autónoma de México. México para Empresas. Recuperado de <http://www.saludcolectiva-unr.com.ar/docs/SC-046.pdf> el 16 de Agosto del 2014.

- Paniagua, C. (2005). *Principales Escuelas del Pensamiento Administrativo*. UENED. Costa Rica.

- Psicología F. (2014). Facultad de psicología Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/101/psicologia-organizacional> el 04 de octubre 2014 a las 11:49 pm.

- Psicología F. (2014). Facultad de Psicología Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/32/antecedentes#Antecedentes> el 02 de octubre 2014, a las 03:46 pm

- Psicología F. (2014). Facultad de psicología Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/pagina/es/32/antecedentes#Planes> Licenciatura el 02 de octubre 2014, a las 04:25 pm

- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. España. Ediciones Díaz de Santos.

- Quintanilla, I. (2002). *Psicología del consumidor*. España. Editorial Pearson.

-Quintero, T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/cotahis.htm> el 15 de octubre del 2014 3:00pm.

-Ribes, E. (1982). *Algunas reflexiones sociológicas sobre el desarrollo de la Psicología en México*. Conferencia Magistral, Tercer Congreso Mexicano de Psicología, México.

-Rivas, R.R. (2007). *Ergonomía en el Diseño y la Producción Industrial*. 1ª edición. Nobuko. Buenos Aires.

-Rivas, R. R. (2007) *Ergonomía en el Diseño y la Producción Industrial*. 1ª edición. Nobuko. Buenos Aires.

-Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional 10a. ed.* México: Pearson. p.p. 34-40. Educación.

-Robbins, S. y Desenso, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. Pearson. Educación. Mexico.

-Rodríguez, F. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.

-Rogelberg, S. (2006). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Publications Ltd, California.

-Sáiz, M. (2009). *Historia de la Psicología*. Editorial UOC. Barcelona.

-Sarriés, S. y Casares, G. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. ESIC Editorial.

-Shultz, D. (1997). *Psicología Industrial*. México. McGraw Hill

-Sociedad Mexicana de Psicología. (2010). *Sociedad Mexicana de Psicología. México*. Recuperado de: <http://www.sociedadmexicanadepsicologia.org/> el 04 de Octubre 2014, 08:09 pm

-Sociedad de Psicología Aplicada. (2013). *Sociedad de Psicología Aplicada. México*. Recuperado de: http://spap.com.mx/?page_id=139 el 03 de octubre 2014, 06:35 pm

-Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Manual Moderno.

-Symonds, P. (2004). *Making the modern world*. Recuperado de http://www.makingthemodernworld.org.uk/stories/the_age_of_the_mass/05.ST.06/?scene=3 el 17 de septiembre de 2014 a las 03:40 pm.

-UNAM. (1962). *Anuario de la Facultad de Psicología*. Librería Universitaria. Ciudad Universitaria. México.

-UAM. (2014). <http://www.uam.mx/> Recuperado el 14 de Noviembre 2014.

-UNAM. (2014). <http://www.unam.mx/> Recuperado el 14 de Noviembre 2014.

-Urbina S. J. (1993). *El Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

-Urbina, J. (1993). *Facultad de Psicología: Testimonios de veinte años 1973-1993*. Facultad de Psicología, México.

-Urbina, J. (1993). *Una Década en la Facultad de Psicología 1973-1983*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. México.

-Valderrama, P. (2010). *Evolución de la Enseñanza de la Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México*. (Tesis Maestría) Universidad Nacional Autónoma de México.

-Valderrama, V., Colotla, X., Gallegos, S y Jurado. (1994). *Evolución de la Psicología en México*. El Manual Moderno. México.

-Vargas. a. r. y Mendoza, J. E. (2007). *Psicología industrial: apuntes para un seminario*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. México.

-Villar, A. (1976). *Psicología Del Trabajo*. Morata, México.

-Von Haller, G. (1963). *Psicología Industrial*. Grijalvo. España.

-Wozniak, R. (1999). *The principles of Psychology*, Thoemes Press, United Kingdom.

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