

NETWORK DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL¹. ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY NETWORK.

Jorge Everardo Aguilar Morales ².
Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
México.

RESUMEN:

Se describe los contenidos de la Network de Psicología Organizacional desarrollada dentro del portal Conductitlan.net de la Asociación Oaxaqueña de Psicología. Se realiza una breve reseña de la psicología organizacional en México y se indican los recursos virtuales que se requieren para mejorar la enseñanza, ejercicio profesional e investigación en el área.

Palabras clave: psicología organizacional, recursos en línea, enseñanza.

ABSTRACT:

This article describes the contents of the Network of Organizational Psychology, included in Conductitlan.net, website of the Association of Psychology Oaxaca. A brief overview of organizational psychology in Mexico and indicates the virtual resources are needed to improve the teaching, practice and research in the area.

Keywords: organizational psychology, Online resources.

La psicología aplicada a los escenarios organizacionales es el campo que ofrece a los psicólogos mexicanos las mayores posibilidades de empleo y actividad profesional (Acle y Herrera, 1984; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Herrera, 1989, García y Burgos, 2001; CNEIP, 2002). Pero que aunque constituye el 30% de los libros publicados en México sobre psicología tiene problemas importantes en su enseñanza, ejercicio e investigación.

El análisis de los contenidos curriculares con los que se enseña muestra contenidos carentes de vinculación con las necesidades sociales y profesionales, problemas de articulación, uso de nomenclatura diversa y áreas de aplicación ignoradas (Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, 2010a).

¹ Recibido 30 de julio del 2010. Aceptado 01 de Agosto del 2010.

² E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx

En cuanto a la investigación, aunque los primeros antecedentes de la psicología organizacional se encuentran apenas iniciado el siglo XX en el trabajo realizado por Border en la selección de personal y en la publicación del *Boletín Psicotécnico*, a lo largo del desarrollo de la psicología mexicana su aplicación en escenarios organizacionales se diluye. No se reconoce en la década de los noventa, por ejemplo, una aportación importante ni una línea de investigación siquiera en esta área y solo el 4% de todos los artículos publicados en México desde 1959 hasta el 2010 en revistas científicas corresponden a este campo (Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, 2010b).

Peor aún, si de manera específica se revisa lo publicado sobre modificación de conducta organizacional en la historia de la psicología mexicana, se encuentran muy pocos títulos (Luthans y Kreitner, 1975; Malott; 2001).

Respecto al ejercicio no existen muchos datos al respecto pero algunos estudios realizados por nuestra asociación dejan ver que no resulta del todo profesional (Sánchez-Solano, Aguilar-Morales y Vargas Mendoza, 2010; Ambrocio, Aguilar-Morales y Vargas Mendoza, 2010). Las prácticas actuales de los psicólogos organizacionales en México realizadas sin apoyo en la investigación pueden resultar en la ejecución de un proyecto ideológico o económico antes que la instrumentación de una tecnología conductual científicamente orientada.

Factores históricos, conflictos académicos y políticos han influido en la situación actual de la psicología organizacional en México. Se han discutido ampliamente las estrategias para contar con psicólogos profesionales de calidad internacional. Básicamente hay dos alternativas una es la homologación de los planes de estudio a nivel internacional en base a estándares de calidad de la enseñanza y orientados a una psicología basada en la evidencia y la otra es la certificación y recertificación, autoritaria, discriminante y llena de problemas técnicos. La alternativa "utópica", sería la de vivir en una sociedad sin escuelas ni grados académicos estratificantes. La alternativa "anarquista", consistiría en no reconocer la autoridad certificante y mantenerse como "free lance", a los vaivenes de la oferta y la demanda, la libre competencia y contando con la seguridad de que uno desempeña bien su trabajo, es conocido y reconocido en su comunidad como tal (Vargas-Mendoza, Aguilar-Morales, Maldonado-Aragón, Espinoza-Álvarez y Bautista-Hernández, 2008). Las instituciones educativas deberían trabajar al respecto.

Por nuestra parte preocupados por esta problemática y en congruencia con el objetivo principal de nuestra asociación: la divulgación del análisis de la conducta; decidimos estructurar una sección en nuestro sitio web [conductitlan.net](http://www.conductitlan.net), que agrupara información sobre psicología aplicada a escenarios organizacionales de manera general y sobre modificación de conducta organizacional de manera específica.

Así construimos la NETWORK DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL a la cual se puede acceder desde la página principal del sitio de nuestra asociación. La Network está estructurada a partir de 13 ejes temáticos:

1. Conceptos básicos sobre psicología organizacional
2. Conceptos básicos de administración
3. Legislación laboral y Psicología Organizacional

4. Comportamiento Organizacional
5. Comportamiento Social en las organizaciones
6. Economía y comportamiento
7. Creación y desarrollo de empresas
8. Dirección de personal
9. Psicología y Mercadotecnia
10. Mejora de procesos productivos (Administración de operaciones)
11. Administración financiera
12. Oferta de servicios profesionales independientes (consultoría)
13. Metodología e investigación del comportamiento organizacional

De la misma manera se incorporó un catálogo de actividades profesionales; una base de datos que incluye un listado de todos los artículos publicados en México sobre el área desde 1959 hasta el 2010 y que se encuentra en constante actualización; lecturas temáticas; artículos de investigación; seminarios e información ocupacional.

Dos son los principios que orientan la inclusión de materiales en esta sección: la aplicación de una psicología basada en la evidencia en los ambientes organizacionales y el respeto a los derechos humanos y laborales.

La Network se colocó en línea en enero del 2010, con la actualización anual que se hace de [conductitlan.net](http://www.conductitlan.net) y de la misma manera será actualizada cada año. En la actualización del 2011 se contempla incorporar información más especializada sobre modificación de conducta organizacional y diversificar la información ocupacional que se incluya.

El sitio ha tenido una buena respuesta de la ciber-audiencia. Gradualmente los artículos contenidos en esta sección han alcanzado los promedios de descarga de los artículos contenidos en [conductitlan.net](http://www.conductitlan.net) (más de 25 000 cada artículo) y han generado constantes preguntas de los lectores (sobre todo en lo referente al reclutamiento y selección de personal).

Desde que a principios del siglo XX en Estados Unidos se desarrolló la psicología organizacional se han generado un sin número de recursos para apoyar los esfuerzos de quienes trabajan en esta área, entre ellos destacan el Occupational Outlook Handbook y la Occupational Information Network (O*NET), sucesora del Dictionary of Occupational Titles. Estos recursos desarrollados por instituciones gubernamentales contienen abundantes cantidades de información que facilitan el trabajo y la toma de decisiones. En contraste los esfuerzos realizados en nuestro país son mínimos. En tanto la O*NET contiene información de alrededor de 10, 000 puestos, el catálogo nacional de puestos mexicanos apenas contiene 500. Todos los involucrados en este campo necesitamos desarrollar esfuerzos para reducir estos notables vacíos de información. Nuestra NETWORK es una modesta pero clara aportación en este campo. Los recursos contenidos en la misma pueden resultar útiles en la enseñanza, en el ejercicio y en la investigación sobre el comportamiento en ambientes organizacionales. A juzgar por la respuesta inicial de nuestros lectores estamos atendiendo las necesidades de los usuarios, pero tenemos el compromiso de

trabajar para aumentar de manera continua el número de recursos disponibles. Las visitas que realicen al portal resultarán siempre muy alentadoras y las retroalimentaciones enriquecedoras. Los invitamos a realizar ambas actividades.

REFERENCIAS

- Acle, T.G y Herrera, M.A. (1984) Análisis de la primera generación de egresados de la carrera de psicología de la ENEP Zaragoza: Funciones profesionales y mercado laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 10(1), 31-43.
- Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E. (2010) La enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales en México: análisis de los contenidos curriculares. *Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* Volumen 6. Número 1, 57-88.
- Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J. E. (2010) La investigación en psicología organizacional en México: Una revisión histórica. *Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* Volumen 6. Número 1, 89-126
- Ambrocio, M. H., Aguilar Morales, J.E. y Vargas Mendoza, J. E. (2010) Reclutamiento y selección de personal: procesos auditables y transparentes. XX Congreso Mexicano de Análisis de la conducta.
- Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (2002) *Perfil profesional del psicólogo y situación actual de la enseñanza de la psicología en México*. México: Autor.
- García, G. T. Y Burgos, F. M. C. (2001) Análisis de las vacantes de la carrera de psicología por perfil y nivel de puesto 2001. México: FESI, Bolsa de Trabajo. Referido en Pérez Zamora I. (s.f) *Subprograma profesionalizante de psicología organizacional*. México: FESI. Consultado en http://psicologia.iztacala.unam.mx/cambio_curricular/subprogramas/psicologia_organizacional.htm 11 de diciembre del 2008. 23:30.
- Girón, H. B., Urbina, S. J. y Jurado, G. I. (1989) Congruencia interna del currículum de la licenciatura de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México: la opinión de los coordinadores de asignaturas. En Urbina S., J. (Ed.) *El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional, Prospectiva*. México: UNAM.
- Luthans, F. (1975) *Modificación de conducta organizacional*. México: Editorial Trillas
- Malott, M. (2001) *Paradoja de cambio organizacional*. México: Trillas
- Sánchez-Solano, E., Aguilar-Morales J. E. y Vargas-Mendoza J. E. (2010) La oferta de cursos de capacitación: programas vs necesidades. XVIII Congreso Mexicano de Psicología.
- Vargas-Mendoza, J.E., Aguilar-Morales, J.E., Maldonado-Aragón, M. S. Espinoza-Álvarez, R. y Bautista-Hernández, L. (2008) la certificación de los psicólogos profesionales en México: contexto y opinión. *Notas: Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.* 4, 1, 172-197