

LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA APLICADA A LOS ESCENARIOS ORGANIZACIONALES EN MÉXICO: ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS CURRICULARES¹.
THE TEACHING OF APPLIED PSYCHOLOGY TO ORGANIZATIONAL SETTINGS IN MEXICO: ANALYSIS OF THE CURRICULAR CONTENT.

Jorge Everardo Aguilar-Morales² y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza.
Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C. / Centro Regional de Investigación en Psicología.
México.

RESUMEN:

En México, los planes de estudio y perfiles profesionales realizados para conducir la enseñanza de la psicología aplicada a escenarios organizacionales se desarrollaron a partir de necesidades administrativas y académicas y no a partir de las necesidades profesionales. Mediante una revisión histórica documental se realizó un análisis de los contenidos curriculares de planes de estudios y perfiles profesionales elaborados en nuestro país y a nivel internacional, para la enseñanza de esta área de aplicación de la psicología, tomando como referencia las funciones profesionales. El análisis muestra contenidos carentes de vinculación con las necesidades sociales y profesionales, problemas de articulación, uso de nomenclatura diversa y áreas de aplicación ignoradas.

Palabras clave: psicología organizacional, enseñanza, diseño curricular

ABSTRACT:

In Mexico, curricula and job profiles for the teaching of applied psychology to organizational scenarios are developed from academic and administrative needs. They were not developed from the professional needs. In this study we made a historical documentary. We analyze the curricular content of curricula and occupational profiles developed in our country and internationally for teaching this area of application of psychology. In this analysis we took as reference professional duties. The content analysis shows no linkage with the social and professional problems of articulation, use of different nomenclature and application areas ignored.

Keywords: organizational psychology, teaching, curriculum

¹ Trabajo presentado en el Segundo Seminario Internacional sobre el comportamiento y sus aplicaciones, realizado en Guadalajara Jalisco, en noviembre del 2009 por la Universidad de Guadalajara. Recibido el 15 de enero y aceptado el 28 de enero del 2009.

² Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web : <http://www.conductitlan.net>

Las tres tareas que deben desarrollarse en la educación universitaria son: la enseñanza, la investigación y la divulgación. La enseñanza se debe apoyar en un plan de estudios o un perfil curricular que establece los contenidos que se consideran prioritarios para atender las exigencias de la comunidad y de la propia profesión. Hoy en día sin embargo se reconoce que existe como problema general la falta de vinculación de la formación universitaria con dichas exigencias.

La psicología como profesión tiene las mismas dificultades y su aplicación a los escenarios organizacionales representa un buen ejemplo de lo que sucede en todo el campo disciplinar.

Organismos que regulan su enseñanza han tratado de resolver esta carencia formulando perfiles profesionales, pero dichos intentos se han realizado desde la academia y no han puesto el énfasis en las necesidades profesionales.

En este trabajo se presenta una revisión de los contenidos curriculares que se han abordado en la enseñanza de la psicología aplicada a escenarios organizacionales clasificándolos a partir de las funciones profesionales.

LA PSICOLOGÍA APLICADA A LOS ESCENARIOS ORGANIZACIONALES

La psicología es una ciencia y una profesión. Como ciencia constituye uno de los recursos fundamentales de la comunidad en la solución de los problemas relacionados con el comportamiento que enfrentan de manera cotidiana y su criterio éxito puede ser considerado el desarrollo de tecnologías que impacten en la economía popular, en la obtención de patentes, en el establecimiento de industrias y en la generación de empleos y de riqueza compartida. La formación de los psicólogos debería producir egresados capaces de enfrentar y resolver los problemas conductuales de la población y no de convertirse en recursos para fortalecer grupos de poder o justificar prácticas deshumanizantes. Como profesión los psicólogos deberían contar con herramientas que les permitieran obtener un empleo digno y alejado de prácticas pseudocientíficas. Reconociendo que la psicología es una sola disciplina con diferentes campos de aplicación, la psicología organizacional enfrenta las mismas exigencias.

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.** La psicología industrial moderna estudia el comportamiento **con el propósito de aprovechar al máximo la potencialidad de ejecución y la satisfacción personal.** Por lo tanto, tiene responsabilidades para con los empleados y los patrones. El psicólogo **considera el comportamiento como una función de los factores provocadores (condiciones-estímulo) y de las variables concurrentes** que determinan la manera cómo determinados individuos percibirán e interpretarán los estímulos. (Vargas-Mendoza, 2007)

El psicólogo industrial puede ser contratado como miembro a tiempo completo de determinada organización industrial, como consultor a tiempo completo o como miembro académico de una universidad o colegio.

EL DESARROLLO HISTÓRICO DE LA PSICOLOGÍA APLICADA EN ESCENARIOS ORGANIZACIONALES

McCarthy's (2001) y Koppes (2002) han realizado una revisión de los hitos históricos en el desarrollo de la psicología organizacional. En esta revisión se remontan los antecedentes de la disciplina hasta la fundación de la primera escuela de Management profesional en 1881 en la Universidad de Pennsylvania. Para 1883 Frederick W. Taylor inicia sus experimentos en la Planta de Midvale and Bethlehem Steel, a partir de los cuales desarrollará el concepto "scientific management"-

En 1904 aparece por primera vez el término de "Psicología Industrial" en un artículo presentado por W.L. Bryan, presidente de la APA en la que sugería realizar mayores esfuerzos en el desarrollo de la psicología industrial. Sin embargo hubo una confusión tipográfica y el término en el texto fue sustituido por "Psicología Individual.

En el periodo de 1903 a 1911 Walter Dill Scott publicó varios libros en los que sugería el uso de la psicología en la publicidad, en la motivación y en la productividad.

Aunque resulta difícil ponerle fecha a los principios de la actividad, a la cual pueda denominarse con propiedad psicología industrial, la que más razonablemente puede asignarse a la formulación de dicha especialización, dentro del cuadro más amplio de la psicología general, es la de 1913, cuando se publicó el primer texto de psicología organizacional "Psicología y Eficiencia Industrial" de Hugo Munsterberg (Alumnos de Wilhem Wundt). La eficiencia, según se definía ahí, implica los conceptos duales de rendimiento o productividad como una función de la contribución o esfuerzo. Munsterberg también fue el primero en promover la aplicación de fondos gubernamentales en el área de la psicología industrial.

A pesar de que los intereses profesionales de los primeros psicólogos eran bastante variados, en América se inclinaron por los problemas de la selección y colocación del personal. Esta fue una característica de la mayor parte de la labor psicológica aplicada en el ejército durante la Primera Guerra Mundial. El uso afortunado de las pruebas psicológicas para la clasificación y colocación de los militares, contribuyó en gran manera a que grandes sectores del público se familiarizaran con la eficiencia de las pruebas psicológicas.

Robert Yenes fue uno de los psicólogos que más influyeron en la aplicación de la psicología en las fuerzas armadas de los USA. En este periodo también se investigaron, la motivación del soldado, su disciplina, sus problemas psicológicos y las incapacidades físicas.

Scott realizó investigación acerca de cómo mejorar la colocación del soldado en la armada. Enlistó y clasificó una diversidad de puestos, condujo evaluaciones del desempeño de oficiales y desarrollo listas de tareas y especificaciones de más de 500 puestos.

Pocos años después de terminar la Primera Guerra Mundial, James Cattell (otro alumno de Wundt) fundó la Psychological Corporation con el objeto de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como de proporcionar servicios consultivos a organizaciones industriales y demás. Durante los años transcurridos desde su fundación, se han unido a la Psychological Corporation para suministrar servicios de ese tipo, muchas otras empresas tanto en los Estados Unidos como en el extranjero.

Un punto de partida digno de tomarse en cuenta sobre la importancia que los norteamericanos concedían en un principio a la selección y colocación del personal puede fecharse en 1924, cuando se realizaron los ahora clásicos estudios de Hawthorne (Roethlisberger y Dickson, 1939). Dichos estudios tenían por objeto determinar la relación entre las condiciones de trabajo (como la iluminación y la temperatura) y la eficiencia del trabajador manifestada por la incidencia de fatiga y monotonía. A pesar de ser único en éste país, dicho interés sobre condiciones de trabajo ya lo había estudiado en Gran Bretaña, durante la Primera Guerra Mundial, la organización de la Industrial Fatigue Research Board.

Lo significativo de los estudios de Hawthorne estriba en que abrieron una nueva era de investigación psicológica en la industria. Lo que al principio pareció ser un simple problema que requería de un breve programa de investigación, se convirtió progresivamente en uno más complejo, al continuar los estudios durante los 15 años siguientes. Dichos estudios fueron los responsables en forma singular, de la introducción de la psicología industrial a algunos problemas concernientes a las actitudes, la comunicación, la dirección y la estructura de las organizaciones. Dichas cuestiones, así como los asuntos que atañen al personal son de vital importancia para la psicología industrial contemporánea.

Otro hecho importante suscitado entre las dos guerras fue el avance en la medición de actitudes de manera especial destacan los trabajos de Thurstone.

La gran necesidad de los militares durante la Segunda Guerra Mundial de un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación, dieron mayor ímpetu al desarrollo de la psicología industrial, tal como se conoce actualmente. Se lograron enormes adelantos metodológicos en dichas áreas, incluso, refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño del personal. Además, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante la guerra y después, desembocaron en la formulación de una nueva área de especialización dentro de la psicología industrial: la psicología de los sistemas hombre-máquina (ergonomía). Dicha área se dedica al diseño de los equipos, de acuerdo con las capacidades y limitaciones de los operarios humanos potenciales.

La Oficina de servicios estratégicos de la USA –ARMY (Que mas tarde se convertiría en la CIA) fue la primera en utilizar estos procesos de reclutamiento y selección y evaluación del desempeño ante situaciones de estrés, dentro de la armada norteamericana.

Los estudios de Kurt Lewin también influyeron para darle énfasis a los estudios sobre el comportamiento grupal

En 1946 se forma la División 14 de la APA que en 1983 incorporaría a la Society for Industrial and Organizational Psychology cuyos miembros también pertenecen a la Sociedad de Psicología Americana.

Entre 1950 y 1960 las teorías de la motivación de Rogers y Maslow sirvieron de apoyo para el movimiento de las relaciones humanas de Elton Mayo. Skinner por estos años inició la discusión de las aplicaciones del análisis de la conducta a la industria. En 1954 Peter Drucker propone su aproximación de administración por objetivos y John C. Flanigan su técnica de incidentes críticos. Para finales de los 50's Douglas McGregor propone la Teoría X y la Teoría Y sobre las relaciones entre empleados y organizaciones.

A principios de los 60's surge el concepto de liderazgo situacional, en que señala que el rol del líder deberá estar en función de las circunstancias. Otro hecho importante derivado de la lucha por los derechos civiles en USA fue el surgimiento de legislaciones sobre el empleo en 1964. David McClelland propone su teoría del logro a mediados de la década de los 60's y para finales de la misma Herzberg propone su teoría de los factores motivacionales.

En 1971 Al publicar su libro "Mas allá de la libertad y la dignidad" Skinner aboga por la aplicación de técnicas de modificación de conducta para motivar a la gente en las organizaciones. El éxito de las técnicas de modificación de conducta para el logro de estos objetivos fue demostrado mas tarde en los estudios realizados por Luthans y Kreitner (1975) and Frederiksens (1982). Modelos cognitivos tuvieron también relativa influencia en la psicología industrial a finales de esta década.

En la década de 1980 los modelos rígidos de la industria Americana fueron cuestionados al demostrarse el éxito de las estrategias propuestas por Duran, Crosby y Deming. La industria Japonesa había prosperado al aplicar ideas que la industria norteamericana había rechazado. Estas técnicas fueron explicitadas en un artículo publicado en Academy of Management Review y en ellas se recomendaba implementar procesos superiores de fabricación, técnicas de administración participativa, incrementos en la calidad y cantidad de la producción emparejadas con la reducción de costos, el uso de técnicas estadísticas para el control de la calidad, el consenso en la toma de decisiones, seguridad en el empleo (aunque luego muchas compañías japonesas redujeron estas condiciones) y planeación a largo plazo. El interés se puso en la técnicas participativas para la toma de decisiones (como los círculos de calidad) y surgieron sistemas de administración de la calidad .

En la década de 1990 se cuestiono el uso de las técnicas estadísticas en diversos meta-análisis realizados, sin embargo muchos hoy en día defienden su utilidad. Las decisiones de la corte de USA pusieron énfasis en la reducción del acoso en el trabajo. De la misma manera se iniciaron una serie de estudios acerca de la calidad de vida en el trabajo, de manera específica sobre el estrés o lo que se ha dado en llamar síndrome burnout. La crisis económicas de los 80 hizo que la industria también se preocupara por su rol en la generación de la pobreza en los países no desarrollados, el concepto de

empresa socialmente responsable se puso de moda. En el campo del análisis de la conducta se popularizó su aplicación en diversos áreas de la organización pero de manera especial en la seguridad industrial.

VINCULACIÓN ENTRE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y LAS NECESIDADES PROFESIONALES

Las diferentes metodologías sobre el diseño curricular coinciden en que para la formulación de un plan de estudios en primer lugar se analizará el marco referencial lo cual implica revisar: a) Los fines que desea alcanzar la escuela, b) las experiencias educativas que posibiliten en mayor medida el logro de estos fines, c) la organización que facilite su logro y d) los criterios o indicadores que permitirán medir el logro de los objetivos planteados. Ahora bien para el establecimiento de los fines se evaluarán: El desarrollo reciente del campo de estudio, las necesidades sociales existentes en la actualidad, las consideraciones filosóficas recientes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y los avances en la metodología del aprendizaje, sobre todo los métodos educativos basados en la evidencia. A partir del desarrollo de estos dos elementos se iniciará el proceso de construcción del nuevo plan de estudios realizando las siguientes acciones: Diseño de la red secuencial y los modelos particulares y la elaboración de las matrices de investigación de las necesidades del país, de la profesión y académicas

Sin embargo el problema en la redacción de un plan de estudios o un perfil curricular es que “Usualmente no se lleva a cabo un análisis de los contenidos que pueblan la bibliografía en los últimos 30 o 40 años con el fin de poder sopesar unas y otras materias sino que, desgraciadamente, depende de las presiones y “poder fáctico” desarrollado en las respectivas “comisiones” que depende, entre otras cosas, del número de votos y del número de “profesores” que pueblan cada disciplina por lo que el resultado final depende más de las personas que de materias concretas y horas (esto último sirve para sesgar continuamente resultados finales)” (Pelechano, 2005).

La enseñanza de la psicología en México ha sido un ejemplo en ambos sentidos: el diseño de planes curriculares innovadores (Arredondo, Ribes y Robles, 1979; Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980) y la existencia de luchas políticas que influyen en la academia (Fernández, 1989; Silva, 2003). Todos los campos de aplicación de la disciplina han sido marcados por estos factores históricos (académicos y políticos).

Desde que en México se realizaron los primeros estudios sobre egresados de la licenciatura en psicología en la UNAM, la ENEP –Zaragoza, la UANL y la UV, se empezó a documentar que las principales actividades profesionales que realizaban los psicólogos correspondía al campo de la producción y consumo: Aplicación de pruebas psicométricas 44%, reclutamiento 41%, entrevistar 38%, capacitación 22%. Además de que en mayor medida los egresados encontraban en el área industrial las mayores posibilidades desarrollo (29%) (Acle y Herrera, 1984; Girón, Urbina y Jurado, 1989; Herrera, 1989). Esta situación se ha acentuado en épocas recientes al ofrecerse dentro de las industrias un mayor número de opciones de empleo para psicólogos, así por ejemplo el 80% de las vacantes dirigidas a psicólogos que se generaron en una bolsa de trabajo universitaria requerían psicólogos organizacionales, de igual manera los egresados consideran al campo de la psicología organizacional y la educación como los campos que ofrecen mayor posibilidades de empleo (García, G.T. y Burgos F. M. C., 2001; CNEIP, 2002), lo que

genera la necesidad de revisar la formación profesional en el campo de la psicología organizacional para vincularla con las necesidades educativas de la comunidad.

El problema sin embargo se presenta debido a que precisamente por los factores históricos antes mencionados al formularse programas de enseñanza de la psicología organizacional en México, se han abordado de manera desigual sus diversas áreas de aplicación existiendo una desvinculación entre la formación y el ejercicio profesional. (Acle y Herrera, 1984; Herrera, 1989; CNEIP, 2002). Este problema es reportado como una de las principales razones por las que los egresados no sienten cubiertas sus expectativas en su formación profesional. De hecho de los campos de aplicación, la psicología industrial ocupa el cuarto lugar en las áreas en que los egresados se sienten más capacitados por debajo de su formación en psicología clínica, educativa, social y solo por encima de su formación en metodología y psicofisiología. Sin embargo si se analiza el área en la que los estudiantes se sienten menos capacitados la respuesta mayoritaria es en psicología industrial.

De manera paradójica a pesar de lo planteado, los psicólogos egresados no orientan sus estudios de posgrado en el área de la psicología industrial, solo el 8% de ellos realizan estudios en este campo muy lejos del 40% que los realiza en el campo educativo y del 32% en el campo clínico. Lo mismo ocurre en la formación continua solo 17% se actualiza en este campo (CNEIP, 2002)

Lo anterior ha repercutido en el hecho de que el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en la Psicología (CNEIP) haya formulado recomendaciones para vincular la formación del psicólogo con las necesidades sociales, haciendo énfasis en las necesidades prácticas del ejercicio profesional y vinculando al docente con estas necesidades desde la estructura curricular misma.

Esta problemática es similar a la que se presenta en otros países. En Estados Unidos por ejemplo los psicólogos organizacionales siguen siendo un grupo reducido (8%) dentro de la American Psychological Association, en los libros de texto introductorios a la psicología solo el 25% de ellos abordan el campo de la psicología organizacional en tanto que otro 25% ni siquiera se menciona esta especialidad. No obstante que son los que mejor se encuentran inmersos en el ámbito laboral y los que mayores ingresos generan en relación a los otras especialidades de la profesión (Carlson & Willard, 1979; Sobel, 1980; el Siapp & Fulcher, 1983). Lo que resulta importante considerando que los psicólogos son de por sí, después de los filósofos, los profesionistas peor pagados en ese país.

LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA APLICADA A ESCENARIOS ORGANIZACIONALES EN EL PANORAMA INTERNACIONAL

Tal vez el avance más importante en la enseñanza de la psicología organizacional a nivel internacional es el desarrollado por la Society for Industrial and Organizational Psychology al establecer contenidos mínimos sugeridos en la formación de masters y doctores en este campo (Society for Industrial and Organizational Psychology, 1994 ,1999).

En la tabla 1 se incluyen un listado de los contenidos exigidos en cada programa

Tabla 1. Contenidos sugeridos en la formación de psicólogos organizacionales en el nivel de master y doctorado	
Master (SIOP, 1994)	Doctorado (SIOP, 1999)
I. Core Psychological Domains (may be acquired at the undergraduate level)	
B. Fields of Psychology	3. Fields of Psychology
A. History and Systems of Psychology	4. History and Systems of Psychology
II. Data Collection and Analysis Skills	
A. Research Methods	5. Research Methods
B. Statistical Methods/Data Analysis	6. Statistical Methods/Data Analysis
III. Core Industrial-Organizational Domains	
A. Ethical, Legal, and Professional Contexts	2. Ethical, Legal, and Professional Contexts of I-O Psychology
B. Measurement of Individual Differences	14. Individual Differences
C. Criterion Theory and Development	10. Criterion Theory and Development
D. Job and Task Analysis	16. Job/Task Analysis and Classification
E. Employee Selection, Placement, and Classification	22. Personnel Recruitment, Selection, and Placement
F. Performance Appraisal and Feedback	21. Performance Appraisal and Feedback
G. Training: Theory, Program Design, and Evaluation	24. Training: Theory, Program Design, and Evaluation
H. Work Motivation	25. Work Motivation
I. Attitude Theory	7. Attitude Theory, Measurement, and Change
J. Small Group Theory and Process	23. Small Group Theory and Team Processes
K. Organization Theory	20. Organization Theory
L. Organizational Development	19. Organization Development
IV. Additional Industrial-Organizational Domains (educational experiences in these domains are considered desirable but not essential)	
A. Career Development Theory	8 Career Development
B. Human Performance/Human Factors	12. Human Performance/Human Factors
C. Consumer Behavior	9. Consumer Behavior
D. Compensation and Benefits	15. Job Evaluation and Compensation
E. Industrial and Labor Relations	
	17. Judgment and Decision Making
	11. Health and Stress in Organizations
	13. Individual Assessment
	18. Leadership and Management
	1. Consulting and Business Skills

En Cuba en el año de 1995 se realizaron esfuerzos por tratar de definir cuál es el perfil profesional del psicólogo que trabaja en el campo organizacional la tabla 2 se incluye las funciones profesionales que fueron analizadas (Díaz, 2000).

Tabla 2. Las funciones del psicólogo en ambientes organizacionales establecidos en Cuba

- Selección de Personal
- Capacitación
- Investigación
- Asesoría
- Indefinición de rol
- Diagnóstico
- Organización
- Orientación Psicológica
- Evaluación
- Estimulación
- Gestión Recursos Humanos
- Intervención
- Burocracia
- Prevención
- Marketing
- Relaciones Públicas
- Consultoría Externa
- Trabajo Interdisciplinar
- Dirección

En Colombia se establecieron un grupo de variables para determinar el perfil profesional del psicólogo organizacional la tabla 3 incluye dichas variables.

Tabla 3. Variables identificadas en Colombia para definir el perfil del psicólogo en escenarios organizacionales

- Desarrollo del talento humano
- Administración del talento humano
- Aseguramiento de la calidad total
- Ética profesional
- Comportamiento organizacional
- Comunicación
- Responsabilidad social
- Liderazgo
- Calidad
- Negociación
- Salud ocupacional
- Servicio
- Motivación laboral
- Visión prospectiva del entorno
- Sistemas de gestión ambiental

Tabla 3. Variables identificadas en Colombia para definir el perfil del psicólogo en escenarios organizacionales (continuación)
<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo• Toma de decisiones• Creatividad• Marketing y comportamiento del consumidor• Pensamiento analítico• Habilidad emprendedora• Administración del tiempo• Derecho laboral• Informática• Inglés

En un importante esfuerzo y utilizando la metodología del análisis de puesto el Colegio Oficial de Psicólogos de España elaboró el perfil profesional del psicólogo y su labor en diferentes campos en la tabla 4 se presentan las funciones principales establecidas y en la tabla 5 las funciones específicas (COP, s.f.)

Tabla 4. Funciones generales del psicólogo organizacional señaladas por el Colegio Oficial de Psicólogos de España
<ul style="list-style-type: none">• Selección, Evaluación y Orientación de personal• Formación y Desarrollo del personal• Marketing y Comportamiento del Consumidor• Condiciones de Trabajo y Salud• Organización y desarrollo de Recursos Humanos• Dirección y Management

Tabla 5. Funciones específicas s del psicólogo organizacional señaladas por el Colegio Oficial de Psicólogos de España.

- Confeccionar programa de actividades anuales
- Ejecución del programa de actividades según la planificación establecida al efecto.
- Realizar selección de personal
- Desarrollar técnicas de entrevista, escalas de valoración, y tests psicológicos
- Realizar evaluaciones de personal y entrevistas de selección.
- Proponer o decidir la contratación del personal
- Analizar y proponer el óptimo encuadramiento de las personas en los distintos puestos,
- Proponer la promoción de los empleados y los Planes de Sucesión en función de las necesidades existentes.
- Desarrollo y aplicación de técnicas de análisis y clasificación de puestos
- Asesoramiento individual a la persona en materia vocacional
- Organización de programas de formación
- Diagnosticar o detectar las necesidades formativas
- Elaborar el Plan de Formación
- Ejecutar, controlar y evaluar el Plan de Formación.
- Programar de las diferentes actividades formativas.
- Decisión sobre los recursos técnicos y humanos necesarios para la impartición eficaz de las acciones formativas.
- Decisión sobre las ofertas formativas
- Contactar y/o contratar a los formadores seleccionados para impartir las actividades formativas, compatibilizando su intervención con el calendario y horario establecido.
- Controlar el cumplimiento de la programación establecida en el Plan de Formación.
- Evaluar el grado de aprovechamiento del personal de las actividades formativas realizadas.
- Evaluar la calidad de las actividades formativas realizadas.
- Evaluar al profesorado que imparta las diferentes actividades formativas.
- Evaluación y medición de la eficacia de los métodos de formación, mediante análisis estadísticos Producción, reducción de accidentes, absentismo e impacto en facturación.
- Preparación de la tarea docente, e impartir formación.
- Desarrollo y aplicación de técnicas psicológicas a los problemas de personal.
- Establecer una medición periódica, mediante la utilización de determinados indicadores, de aspectos tales como absentismo, rotación, conflictividad, clima social, satisfacción laboral, motivación, etc.,
- Actualizar Inventario de Recursos Humanos
- Evaluar el desempeño o rendimiento del personal
- Centralizar la información referente a la evaluación de la actuación del personal, presentando informes periódicos a Dirección General
- Diagnosticar periódicamente la situación organizativa y la adecuación de la estructura organizativa a la estrategia de la Empresa
- Aconsejar a los trabajadores a mejorar el trabajo y reajustes personales.

Tabla 5. Funciones específicas s del psicólogo organizacional señaladas por el Colegio Oficial de Psicólogos de España (continuación).

- Información y presentación de informes.
- Análisis, diseño e implantación de la estructura organizativa idónea para el cumplimiento de los objetivos de la Organización.
- Definición del organigrama y su desglose.
- Análisis de los puestos de trabajo.
- Redacción de las descripciones de puesto.
- Valoración de los puestos de trabajo
- Conducción de estudios de investigación de la estructura organizativa, sistemas de comunicación, interacciones de grupo y sistemas de motivación así como la recomendación de cambios para mejorar la eficacia y efectividad de los individuos, unidades organizativas, y de la organización.
- Realizar, revisar y modificar las Descripciones de los Puestos de Trabajo
- Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo
- Gestionar la Política Retributiva, estableciendo revisiones salariales anuales.
- Contemplar la parte variable de la Evaluación del Desempeño incorporándola a la Política Retributiva, si procede, en función de los objetivos de la Empresa.
- Potenciar la coordinación entre los distintos departamentos y unidades organizativas.
- Establecer y revisar los canales de comunicación de la empresa, favoreciendo el uso adecuado de los mismos.
- Adecuar la cultura organizativa a la estrategia de la empresa.
- Analizar y proponer mejoras de los sistemas de trabajo utilizados.
- Constituir grupos de trabajo o equipos de mejora
- Prevenir posibles conflictos e intervenir, si se llegaran a producir, para la resolución de los mismos.
- Aconsejar a la dirección sobre políticas de personal y sobre relación dirección-empleado.
- Canalizar adecuadamente reclamaciones, quejas, sugerencias y propuestas.
- Fomentar la participación e involucración del personal, incrementando la motivación.
- Estudios para la prevención de accidentes.
- Reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos.
- Tratamiento de psicopatologías con inadaptación laboral.
- Ergonomía: Condiciones psicológicas de puestos de trabajo,
- Estudio y desarrollo de teorías psicológicas relacionadas con los efectos de los factores físicos (temperatura, humedad, vibración, ruido e iluminación), sobre el comportamiento del trabajador, y propuestas para minimizar los riesgos y mejorar la calidad de vida.
- Formación en temas técnicos y de sensibilización y cambio de actitudes en materia de Seguridad Laboral.
- Investigación, intervención y valoración de programas de Salud Laboral.
- Investigación de los problemas relacionados con el entorno físico de trabajo,
- Adaptación de la maquinaria, equipo, espacio de trabajo y entorno al uso humano.
- Estudios sobre imagen y consumo.
- Motivaciones y actitudes aplicadas a la venta.
- Creatividad y Publicidad.
- Investigación de mercados: Aspectos cualitativos y cuantitativos.
- Análisis de las necesidades de compra.
- Marketing del producto.
- Estudios pre y postest publicitarios.
- Estudios de las reacciones de los clientes hacia los nuevos productos y diseños de embalaje, utilizando encuestas y tests, y medir la efectividad de los medios de publicidad como apoyo a la venta de productos y servicios.
- Desarrollo de estrategias comerciales y acciones de marketing Directo.

LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA APLICADA A LOS ESCENARIOS ORGANIZACIONALES EN MÉXICO

En México los inicios de la psicología organizacional se pueden rastrear hasta el año 1923, fecha en que se funda el Departamento Psicotécnico en el Distrito Federal, realizando actividades de selección y evaluación de personal. Más tarde en la década de los 40's se introdujo la selección de personal en el Banco de México y se crea la oficina de psicología aplicada en el Banco de Comercio en la que se realizaron investigaciones psicosociales, análisis y evaluación de puestos. Para los años 50's se desarrollan servicios de consultoría, destacándose el despacho "Personal" como la primera firma que oferta servicios psicológicos a las organizaciones. En esa misma década Aarón Shore inició el reclutamiento y selección de objetivos y aplicación de la psicología a la publicidad, Dando S.A. realiza la aplicación de dinámica de grupos, capacitación, estudios de liderazgo, motivación en el trabajo, cambio y desarrollo organizacional y el Instituto de Personal S.C. ofrece servicios de reclutamiento y selección de personal, asesoría de sistemas de personal, análisis de puestos, calificación de méritos, encuesta de salarios, capacitación y administración. Con las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en la década de los sesenta la actividad de los psicólogos en la capacitación se incremento notablemente (Valle-Gómez y otros, s.f.)

En lo referente a la enseñanza de la psicología organizacional esta inicia en 1953 como materia de los programas ofertados por la UNAM a nivel de Doctorado enfocándose al estudio del comportamiento desde una perspectiva científica. En el plan de estudios del 67 se incorporaron elementos de psicología experimental, por influencia de los contenidos que se revisaban en la Universidad Veracruzana pero las inconformidades de los estudiantes eliminaron dichos contenidos. (Valle-Gómez y otros, s.f.)

En 1971 con la formulación del primer plan de formal de la licenciatura en psicología desaparece de los programas doctorales y conforma un área terminal de la licenciatura, era un plan que incluía las siguientes materias: Administración de empresas I y II, Administración de Personal I, II, Análisis y evaluación de puestos I y II, Capacitación y Adiestramiento de Personal, Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III, Elaboración de Pruebas Industriales, Ergonomía, Estudios del trabajo I y II, Mercadotecnia Psicológica y Análisis de la conducta del consumidor, Programación de ambientes laborales, Psicología del trabajo, Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, Sociología Industrial, Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria, Teoría de la Organización. El plan se agrupa entonces a partir de ciertas temáticas pero tiene la problemática de ser una enseñanza teórica desvinculada de la comunidad (Valle y Trujillo, 2001). Este plan se ha mantenido a lo largo de los años y en la modificación del plan curricular realizada en el 2008 se nota enormemente su influencia. En la tabla 10 se incluye un listado de las materias del plan del 71 y de la propuesta del 2008.

En 1976 en la FES-Iztacala se elaboró uno de los planes de estudio de psicología más innovadores, documentados y comentados, sin embargo el programa no contempló la inclusión de contenidos y el desarrollo de infraestructura educativa en el área de la psicología organizacional (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980).

En el perfil curricular del psicólogo elaborado por el CNEIP en 1978 se incluye la producción y consumo como una de las problemáticas que resuelve el psicólogo organizacional. Además previo a la elaboración de este perfil se considero que la elaboración de este no se podría realizar atendiendo a los requerimientos puros de la disciplina pues con llevaría el riesgo de generar profesionistas con una nula aportación a la comunidad sino que debería realizarse a partir de las necesidades de la población motivo por el cual se realizó un diagnóstico de las necesidades urgentes del país (CNEIP, 1978).

Más tarde en 1984 en las Jornadas I y II realizadas también por el CNEIP en San Luis Potosí se caracterizó cada área de intervención profesional enlistándose para cada una de ellas las funciones genéricas y cotidianas. Así la psicología del trabajo se considero como el área en la que se “interviene en instituciones a través de diferentes niveles organizacionales, promoviendo la evaluación, el diagnóstico y la búsqueda de soluciones a los problemas del personal de la institución, en cuanto al aspecto psicosocial concierne (CNEIP, 2002). Se consideraron como actividades profesionales en estas áreas el análisis y evaluación de puestos, la selección y el desarrollo organizacional, la evaluación de desempeño, la motivación en el trabajo, la evaluación y diseño de equipos interdisciplinarios en ambientes laborales enfocados a la productividad y seguridad, y el desarrollo de sistemas de comunicación e información a nivel social y comercial.

En la tabla número 6 se incluyen las funciones profesionales del psicólogo organizacional establecidas en las jornadas del CNEIP de 1984.

Tabla 6. Funciones del psicólogo del trabajo señaladas en las jornadas del CNEIP de 1984.
El psicólogo del trabajo es el encargado de <ul style="list-style-type: none">• Estudiar e intervenir en los problemas presentes en el ámbito laboral• Realizar actividades de evaluación de personal, capacitación y asesoría en problemas organizativos
Tiene como funciones genéricas: <ul style="list-style-type: none">• Realizar entrevistas• Aplicar tests psicométrico• Aplicar pruebas proyectivas• Diseñar aplicar y evaluar exámenes de conocimientos teóricos• Aplicar cuestionarios motivacionales y de intereses profesionales• Integrar reportes psicotécnicos de selección de personal• Diseñar, organizar y coordinar programas de capacitación• Evaluar la eficiencia de los programas de capacitación• Diagnósticas necesidades de cambio social organizativo• Diseñar, aplicar y evaluar técnicas de cambio social planificado en la organización
Considerándose como prioritarias: <ul style="list-style-type: none">• La selección,• La capacitación y• El cambio social organizacional.

En 1987 el CNEIP realizó actividades adicionales para actualizar el perfil profesional del psicólogo. En esta ocasión se elaboró un análisis más detallado de las funciones que se realizan en los diferentes campos de aplicación de la psicología organizacional. En la Tabla 7 se desglosan las funciones atribuidas a los psicólogos organizacionales.

Tabla 7. Funciones del psicólogo organizacional planteados por el CNEIP en 1987.
<ul style="list-style-type: none">• Seleccionar personal• Realizar estudios de mercado• Determinación de clima organizacional• Capacitación de personal• Desarrollo de personal• Motivación para el trabajo• Evaluación de actividades, aprovechamiento y desempeño a programas de capacitación.• Análisis de la conducta del consumidor• Análisis de factores relacionados con el clima organizacional• Diseño de ambientes laborales• Programas de prevención de accidentes• Desarrollo de programas de clima organizacional• Desarrollar programas para mejorar la calidad de vida• Participar en el cambio social planificado• Asesorar en mejoramiento de ambientes físicos de trabajo

En un trabajo publicado en 1989 sobre las funciones del psicólogo del trabajo se desglosan las materias que a juicio de un grupo de egresados entrevistados deberían ser incluidas en la formación del psicólogo. En la tabla 8 se incluyen estas temáticas

Más recientemente en el año 2002 se iniciaron esfuerzos por modificar el plan de estudios que desde 1976 había regido las actividades académicas en la facultad de psicología en Iztacala. Los trabajos en el campo de la psicología organizacional fueron encabezados por el médico cirujano y psicólogo Isacc Pérez Zamora y Patricia Covarrubias Papahiu. En la tabla 9 se muestran los contenidos de subprogramas profesionalizantes incluidos en estos planes.

Tabla 8. Necesidades de formación identificadas por los egresados de la facultad de psicología de la UNAM (Grados, 1989)

Temas que deberían incluirse en el plan de estudios	Métodos y técnicas utilizados en el trabajo y que no han sido incluidos en su formación	Áreas que se deben reforzar en el plan de estudio
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo organizacional • Técnicas de entrevista aplicada a la industria • Trámites laborales (IMSS, ISPT, FONACOT, INFONAIT, etc) • Administración de sueldos y salarios • Elaboración de planes y programas de capacitación • Derecho laboral • Relaciones sindicales • Sistemas y procedimientos administrativos • Economía y finanzas • Técnicas evaluativas para programas de capacitación • Integración de aspectos sociales al área de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de grupo • Ruta crítica • Técnicas de selección de personal • D.N.C. • Métodos de valuación de puestos • Cleaver • Modificación de conducta • Técnicas de entrevista • Técnicas de instrucción • Reclutamiento foráneo • Método analítico • Método de casos • Administración por objetivos • Curvas de salario • Desarrollo organizacional • Técnicas administrativas • Procesos legales • Trámites laborales • Pruebas psicológicas novedosas • Inventario de habilidades • Investigación socioeconómica • Técnicas contables • Administración de sueldos y salarios • Sistemas y procedimientos administrativos • Análisis de contenidos • Centros de evaluación • Planeación de trabajo • Investigación de mercado 	<ul style="list-style-type: none"> Administración de personal Administración de empresas Capacitación Reclutamiento y selección Desarrollo organizacional Análisis y evaluación de puestos Programación de ambientes laborales Trámites laborales Psicología del trabajo Técnicas y métodos de investigación Psicometría Psicología experimental Motivación Elaboración de pruebas industriales Ley federal del trabajo Relaciones laborales Formación de instructores Técnicas de investigación en la industria Seguridad industrial Manejo de conflictos Calificación de méritos Relaciones sindicales Teoría de la organización Técnicas de evaluación Selección por objetivos Dinámica de grupos Modificación de conducta

Tabla 9. Contenidos los subprogramas profesionalizantes en psicología organizacional y procesos organizacionales incluidos en la propuesta de cambio curricular de la FES-Iztacala	
Perfil del egresado	
<p>Con objeto de lograr una formación integral, más allá de una formación técnica, se espera que al finalizar el programa el egresado sea capaz de identificar, evaluar y diagnosticar problemas relacionados con la interacción de personal en ambientes laborales y establecer mecanismos de solución y prevención a nivel individual y grupal, aplicando conocimientos teóricos, de evaluación psicológica, psicometría, desarrollo de personal, manejo de personal, asuntos laborales, desarrollo organizacional, entre otros, con calidad humana, como contribución al logro de las metas individuales, organizacionales y sociales para el desarrollo de nuestro país.</p>	
Áreas de conocimientos y materias	
Administración de recursos humanos <ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos humanos • Reclutamiento selección y contratación • Consultoría operativa y administrativa • Psicometría • Competencias laborales • Taller de entrevista 	Calidad total <p>Teorías de la calidad Desarrollo gerencial Motivación para el trabajo Formación de instructores Liderazgo</p>
Desarrollo organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Psicología organizacional • Desarrollo organizacional y calidad total • Capacitación y desarrollo de personal • Evaluación del desempeño y del rendimiento 	Investigación en comportamiento organizacional <ul style="list-style-type: none"> • Planeación estratégica y prospectiva. • Investigación de mercado • Investigación en ergonomía • Investigación en psicología ambiental • Seminario de investigación I • Seminario de investigación II • Seminario de investigación III
Relaciones laborales <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales I • Relaciones laborales II • Marco jurídico • Seguridad e higiene I • Seguridad e higiene II • Derecho laboral • Relaciones industriales • Protección civil 	

En el año 2008 se revisó el plan de estudios vigente en la UNAM en la tabla 9 se incluyen los principales contenidos del plan de 1971, el de 1976 y el del 2008 del campo organizacional de la licenciatura en psicología

Tabla 10. Contenidos en el área de la psicología organizacional del plan de estudios 1971,1976 y 2008 de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Plan de estudios de 1971 de la licenciatura en psicología en la UNAM	Plan de estudios 1976 de la licenciatura en psicología en la UNAM vigente hasta el año 2008	Plan de estudios 2008 de la licenciatura en psicología en la UNAM
	Obligatorias	Formación sustantiva especializada
Psicología del trabajo	Psicología del trabajo	
	Optativas	
Administración de Personal I Administración de Personal II	Administración de Personal I Administración de Personal II	Administración de personal
Administración de Empresas I Administración de Empresas II	Administración de Empresas I Administración de Empresas II	Conducta organizacional y administración
Análisis y Evaluación de Puestos I Análisis y Evaluación de Puestos II	Análisis y Evaluación de Puestos I Análisis y Evaluación de Puestos II	
Capacitación y Adiestramiento de Personal Desarrollo de Recursos Humanos I Desarrollo de Recursos Humanos II Desarrollo de Recursos Humanos III	Capacitación y Adiestramiento de Personal Desarrollo de Recursos Humanos I Desarrollo de Recursos Humanos II Desarrollo de Recursos Humanos III	Capacitación y desarrollo de personal I Capacitación y desarrollo de personal II Capacitación y desarrollo de personal III
El Estudio del Trabajo I El Estudio del Trabajo II	El Estudio del Trabajo I El Estudio del Trabajo II	
Elaboración de Pruebas Industriales	Elaboración de Pruebas Industriales	Elaboración de pruebas industriales
Ergonomía	Ergonomía	
Mercadotecnia Psicológica: Análisis Experimental de la Conducta del Consumidor	Mercadotecnia Psicológica: Análisis Experimental de la Conducta del Consumidor	
Programación de Ambientes Laborales	Programación de Ambientes Laborales	
Reclutamiento y Selección Técnica de Personal	Reclutamiento y Selección Técnica de Personal	
Sociología Industrial I Sociología Industrial II	Sociología Industrial I Sociología Industrial II	
Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria	Técnicas de Investigación Psicológica en la Industria	
Teoría de la Organización	Teoría de la Organización	
		Seguridad e higiene en el trabajo
		Integración de personal I Integración de personal II
		Relaciones laborales
		Calidad, productividad y competitividad
		Procesos de mejora continua
		Formación de directivos

En 1994 al crearse en Centro Nacional de Evaluación y elaborarse el examen general de egreso (EGEL) de la licenciatura, surgió la necesidad de apoyarse en el desarrollo de un perfil profesional (Castañeda, 2004; CENEVAL, CENEVAL, 2007; Garduño, 2005) en la tabla 10 y 8 se observan las competencias y habilidades exigidas a quien presentará el examen en el área de la psicología industrial.

Área de competencia conceptual	<ul style="list-style-type: none"> • Filosófica, histórica y teorías de la psicología • Conocimiento psicobiológico • Conocimiento psicosocial • Conocimiento de los procesos psicológicos básicos en desarrollo • Fundamentos teórico conceptuales de procesos psicológicos, en su carácter terminal • Antecedentes históricos y conceptos de la psicología industrial/organizacional • Sistema de recursos humanos, evaluación y administración del personal
Área de competencia metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología • Métodos cuantitativos y cualitativos • Métodos psicométricos
Área de competencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de observación, detección y manejo de técnicas e instrumentos diagnósticos • Manejo de técnicas y procedimientos de evaluación, prevención e intervención
Área de competencia contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación y adecuación de procedimientos • Conocimiento de los valores de identidad nacional
Área de competencia integrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de casos • Integración teórico-metodológica y de factores biopsicosociales
Área de competencia adaptativa y ética	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a aprender y uso de herramientas tecnológicas • Valores profesionales, promoción de la justicia y aceptación de la diversidad

Tabla 12. Selección de contenido del EGEL en el campo de Psicología Industrial

Antecedentes históricos y conceptos de la psicología industrial/organizacional

- Aportaciones de los diferentes campos de la psicología industrial (elton mayo, mcgregor, taylor, fayol)
- Comportamiento organizacional individual y grupal (individual; valores, actitudes y satisfacción en el puesto; motivación al logro, seguridad, calidad total, grupal; definición y clasificación de los grupos, estructura y proceso de los grupos; poder, autoridad y política, liderazgo y supervisión, comunicación organizacional, conflicto y negociación de grupos)
- Sistema organizacional (fundamentos teóricos y desarrollo organizacional)
- Teorías de motivación (maslow, herzber, mclellan, skinner)
- Teorías de liderazgo (mcgregor, herzey y blanchard, situacional, tannenbaum)
- Adaptación del hombre al trabajo
- Diseño de equipo y maquinaria
- Diseño del lugar de trabajo
- Aspectos generales y normatividad de seguridad e higiene (aspectos generales de seguridad e higiene) (ley federal del trabajo, s.t.p.s)
- Salud ocupacional (adicciones, estrés, alteraciones psicosociales y enfermedades profesionales)

Sistema de recursos humanos, evaluación y administración del personal

- Competencias laborales
- Evaluación psicológica y validez predictiva de los instrumentos
- Reclutamiento
- Fuentes internas y externas
- Perfiles de puesto
- Tipos de entrevista
- Decisión final y aspecto legal de la contratación y de la capacitación
- Detección de necesidades de capacitación
- Planeación organizacional, supervisión y control
- Evaluación (microevaluación y macroevaluación)
- El plan y proyecto de vida
- Sueldos, salarios, prestaciones, promoción de personal, premios y beneficios
- Psicología del consumidor: mercadotecnia

Tabla 12. Selección de contenido del EGEL en el campo de Psicología Industrial (Continuación).

Manejo de técnicas y procedimientos de evaluación, prevención e intervención

- Intervención psicológica (inducción, planeación, prevención, información, orientación, capacitación, intervención individual, grupal y comunitaria)
- Técnicas de intervención organizacional (capacitación y adiestramiento, desarrollo organizacional, satisfacción en el trabajo, toma de decisiones e inducción del factor humano, consultoría de procesos, orientación y consejo psicológico, manejo de conflictos, gestión del talento humano, calidad de vida en el trabajo, higiene y seguridad, coaching, consultoría organizacional, gestión de la cultura corporativa)
- Técnicas para evaluar instrumentos de medición, recolección de datos y estrategias de intervención (para la confiabilidad: test-retest, formas paralelas, consistencia interna; para la validez: concurrente, predictiva, juicio intersubjetivo de jueces, corroboración por parte de los actores)
- Técnicas para evaluar programas (de proceso y de producto)
- Sensibilidad, especificidad y valor predictivo de los instrumentos y técnicas
- Evaluación de la capacitación
- Evaluación del desempeño
- Análisis y valuación de puestos
- Evaluación psicológica del personal
- Centros de evaluación gerencial
- Técnicas para preparar informe de servicios profesionales, publicaciones científicas y publicaciones de difusión
- Técnicas de prevención

Estos son los antecedentes mas relevantes en la enseñanza de la psicología aplicada a los escenarios organizacionales.

ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS CURRICULARES

La tabla 13 muestra un diagrama de afinidad en el que se agrupan las funciones profesionales incluidas en todos los planes de estudio analizados.

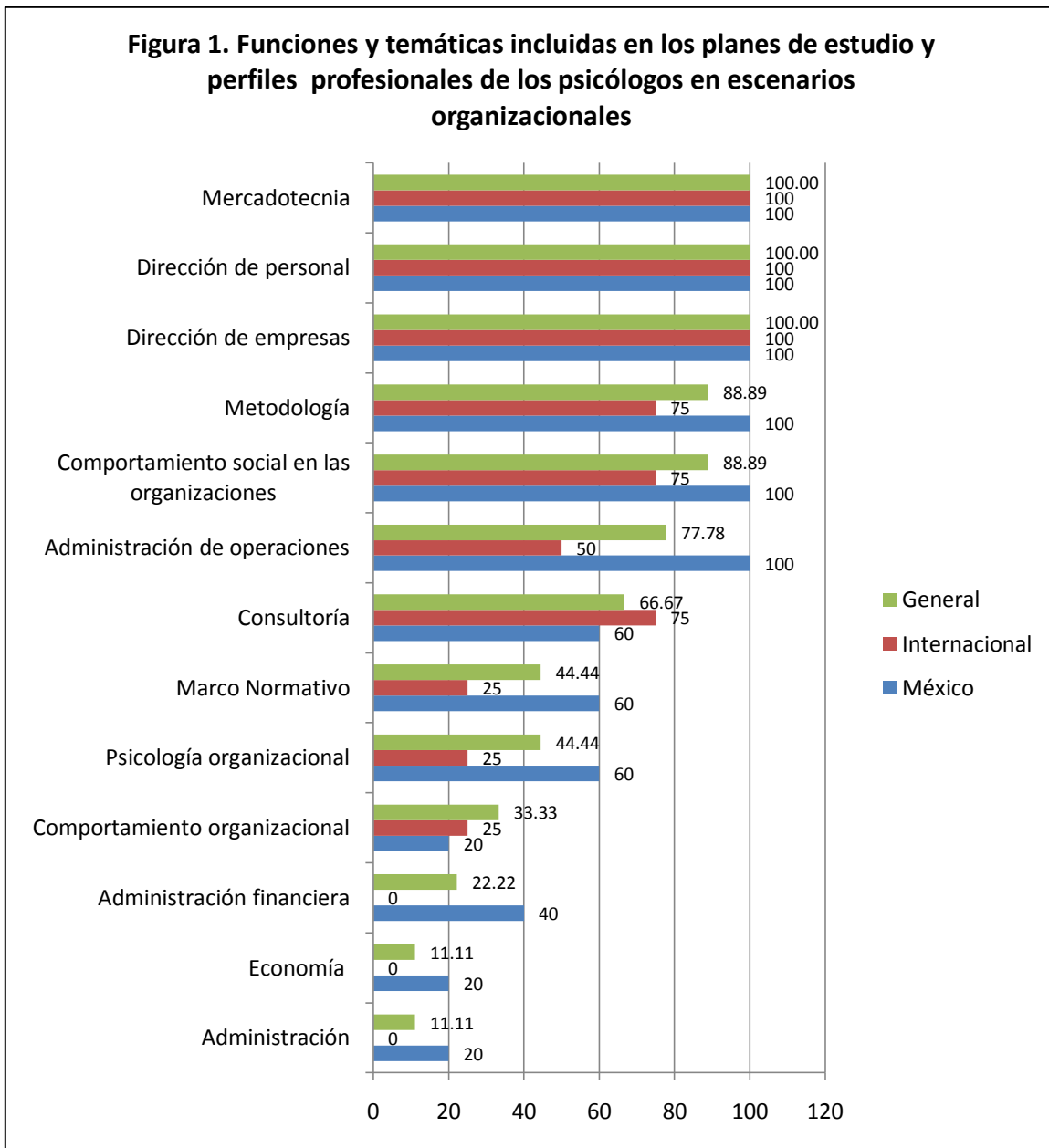
Tabla 13. Clasificación de las funciones generales del psicólogo en escenarios organizacionales		
Función General	Temáticas específicas	Nombre de la temática
<ul style="list-style-type: none"> Explicar que es la psicología organizacional, su objeto de estudio sus campos de acción y sus antecedentes históricos más importantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Definición Objeto Campos Antecedentes Funciones 	Conceptos básicos sobre psicología organizacional
<ul style="list-style-type: none"> Explicar y fundamentar sus acciones dentro una organización a partir de los conceptos básicos de la administración. 	<ul style="list-style-type: none"> Definición Antecedentes Teoría administrativa Funciones del administrador Proceso administrativo Áreas de la empresa Procesos de trabajo 	Conceptos básicos de administración
<ul style="list-style-type: none"> Fundamentar sus acciones dentro de una organización en el marco normativo que regule sus actividades 	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos internacionales Leyes nacionales Normas de organismos reguladores 	Legislación laboral
<ul style="list-style-type: none"> Explicar con modelos que tengan evidencia empírica el comportamiento en escenarios organizacionales 	<ul style="list-style-type: none"> Teorías del comportamiento organizacional Teoría con evidencia empírica 	Comportamiento organizacional
<ul style="list-style-type: none"> Explicar con modelos que tengan evidencia empírica comportamientos sociales en las organizaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Cognición y percepción social Conformidad Persuasión Influencia grupal Liderazgo Relaciones interpersonales Prejuicios, estereotipos y discriminación Agresión y conflicto Atracción Conducta prosocial Violencia colectiva y pacificación Formación de actitudes y opiniones Cultura organizacional 	Comportamiento social en las organizaciones

Tabla 13. Clasificación de las funciones generales del psicólogo en escenarios organizacionales		
Función General	Temáticas específicas	Nombre de la temática
<ul style="list-style-type: none"> Fundamentar en modelos económicos que cuenten con evidencia empírica las decisiones financieras que tome en una organización 	<ul style="list-style-type: none"> Economía Funcionamiento del sistema económico Medición de la producción nacional Variables macroeconómicas relevantes Políticas económicas Teoría del consumidor Teoría de la empresa Teoría de la producción y costo Estructura básica de los mercados Teoría de la distribución 	Economía y comportamiento
<ul style="list-style-type: none"> Asesorar y participar en la creación, desarrollo de organizaciones públicas y privadas 	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de oportunidades de negocios Diagnósticos de desarrollo organizacional Auditorías técnicas y administrativas Planeación operativa, táctica y estratégica Programas de desarrollo organizacional Proyectos de trabajo Diseño de estructuras organizacionales Elaboración de documentos normativos Elaboración de manuales administrativos Solución de problemas Toma de decisiones 	Dirección de empresas

Tabla 13. Clasificación de las funciones generales del psicólogo en escenarios organizacionales		
Función General	Temáticas específicas	Nombre de la temática
<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y realizar la dirección de personal de una organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de administración de los recursos humanos • Planeación de personal • Inventarios de personal • Análisis y descripción de puestos • Valuación de puestos • Reclutamiento y selección • Pruebas psicométricas • Contratación • Inducción • Capacitación • Programas de trabajo • Evaluación • Programas de incentivos • Rotación de personal • Ausentismo • Productividad • Seguridad e higiene • Desarrollo de personal y carrera laboral • Salud y calidad de vida • Salarios • Compensaciones y beneficios • Factor humano • Auditorías de recursos humanos • Integración de equipos • Comunicación organizacional • Relaciones obrero-patronales • Negociación e intermediación en conflictos laborales • Hostigamiento • Satisfacción laboral • Motivación • Programas de igualdad de oportunidades • Administración del tiempo 	Dirección de personal

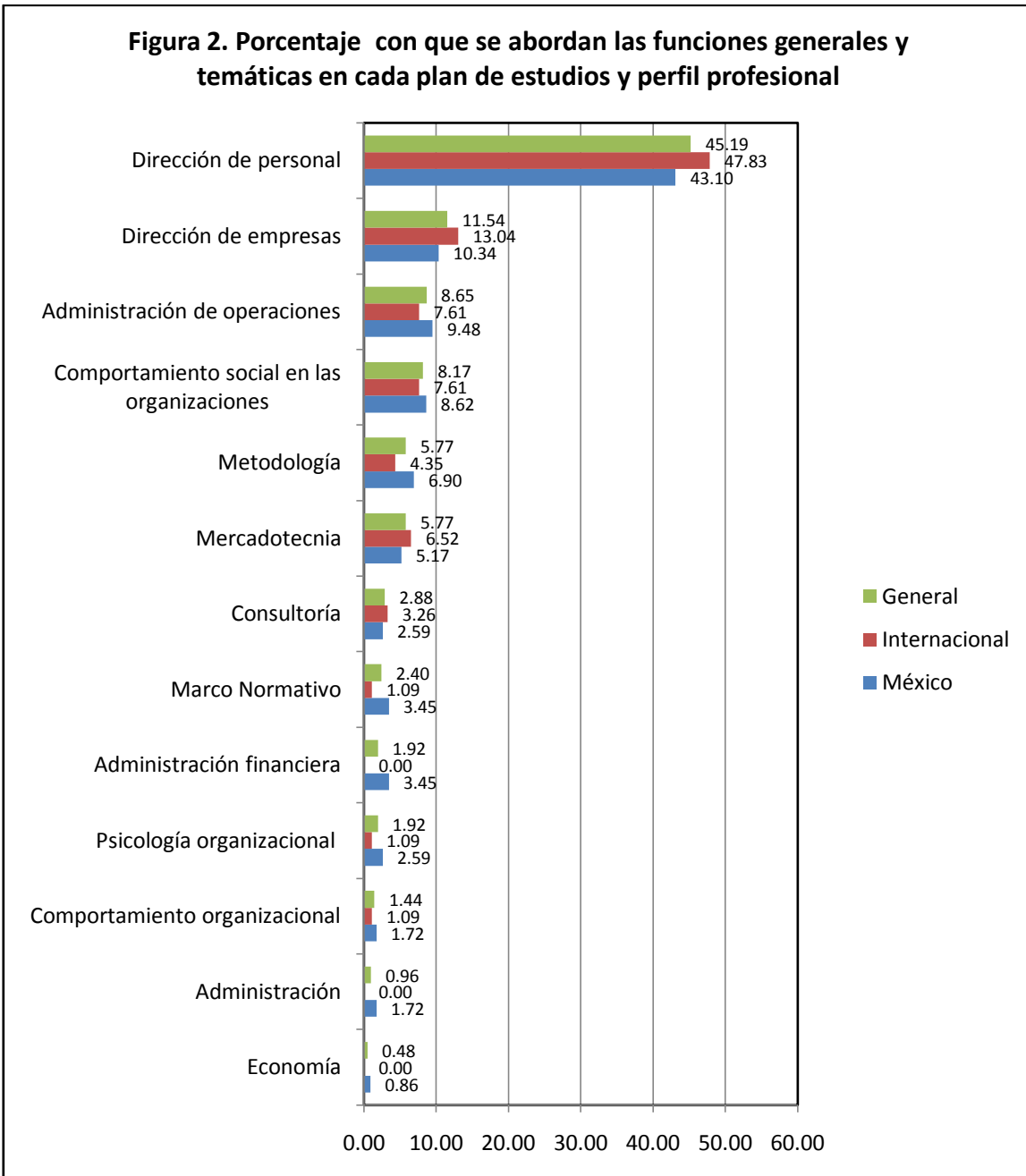
Tabla 13. Clasificación de las funciones generales del psicólogo en escenarios organizacionales		
Función General	Temáticas específicas	Nombre de la temática
<ul style="list-style-type: none"> Participar en la implementación y asesoría de planes de promoción de productos y servicios 	<ul style="list-style-type: none"> Conceptos básicos Investigación de mercados Comportamiento del consumidor Diseño de productos Planes de comercialización 	Mercadotecnia
<ul style="list-style-type: none"> Participar en la mejora de los procesos productivos que desarrolle una organización 	<ul style="list-style-type: none"> Control de calidad Ingeniería de procesos Mejora continua Herramientas administrativas para la calidad Certificación Servicio al cliente Ventas Diseño industrial (ergonomía) Administración de operaciones (instalación y distribución de la planta) Diseño de escenarios físicos Manejo de inventarios Gestión ambiental 	Administración de operaciones
<ul style="list-style-type: none"> Participar en la administración financiera de una organización 	<ul style="list-style-type: none"> Presupuestos Salarios Indicadores financieros Obligaciones fiscales 	Administración financiera
<ul style="list-style-type: none"> Ofertar servicios profesionales de consultoría manera independiente 	<ul style="list-style-type: none"> Consultoría Oferta de servicios profesionales Desarrollo de servicios Evaluación de servicios 	Consultoría
<ul style="list-style-type: none"> Evaluar de manera sistemática sus intervenciones en una organización 	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos de medición Psicometría Teoría y desarrollo de criterios de evaluación Herramientas de investigación 	Metodología

Tomando como referencia la clasificación de las funciones profesionales mostrada en la tabla 13 se clasificaron los contenidos curriculares. En la figura 1 se presentan las funciones generales que son incluidas en los planes de estudio y perfiles profesionales de los psicólogos en escenarios organizacionales.



En la figura 2 se presenta el porcentaje que abarca cada función general dentro de los planes de estudio y perfiles analizados.

Figura 2. Porcentaje con que se abordan las funciones generales y temáticas en cada plan de estudios y perfil profesional



DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A pesar de que se planteó desde 1978 la importancia de estructurar los planes de estudio a partir de las necesidades de la población es de observarse que la estructura de estos y sus contenidos en el campo de la psicología organizacional se siguen elaborando a partir de los requerimientos de la disciplina (por no decir de pugnas políticas internas) y no de las necesidades de la población o de las exigencias profesionales, situación de la cual la comunidad de psicólogos se percató inmediatamente después de elaborar el primer perfil profesional del psicólogo de nuestro país (CNEIP, 1979).

Se observa también un avance no lineal, pues aunque desde 1984 se planteó la necesidad de establecer un equilibrio entre los componentes humanos de la organización: dirección, administración y fuerza de trabajo; en planes más recientes se observa una notable tendencia a cumplir las expectativas del empleador ignorando las necesidades de los otros elementos involucrados sobre todo de la fuerza de trabajo (Pérez, s.f.).

Los problemas de coherencia interna y externa identificados por ejemplo en el plan de estudios de 1971 de la licenciatura en psicología de la UNAM (en el que incluso se careció de una formulación explícita de los objetivos curriculares) se reflejan en la falta de una secuencia ordenada o lógica en los contenidos propuestos en los diferentes planes (Girón, Urbina y Jurado, 1989; Guzmán, Castañeda, Díaz-Barriga, Figueroa y Muria, 1989)

Existe nomenclatura muy diversa con la que se abordan los diferentes tópicos, problemáticas o funciones incluidas en el campo de acción del psicólogo organizacional. En los diferentes planes y perfiles analizados fue frecuente encontrar que a menudo se repitieron temáticas que se referían a una misma función. También no hay inconsistencia en la lógica con que se estructuran los planes y perfiles en algunos apartados se incluyen, funciones, en otros áreas de conocimiento, técnicas y en algunos más instrumentos.

Cuando se analizan todas las funciones generales que debe desempeñar los psicólogos organizacionales puede generarse la impresión de que la mayoría de ellas son abordadas en los planes de estudio, pero cuando se analiza el peso específico que cada una de ellas tiene dentro de cada plan se observa que se ha dado mayor relevancia a las acciones involucradas en la dirección de personal descuidándose otras funciones relevantes.

En esta ocasión solo se revisaron los contenidos curriculares de cada plan pero no avanzamos en el análisis de las prácticas de enseñanza, los métodos de evaluación y la investigación, es probable que al hacerlo encontremos una mayor distancia entre los requerimientos profesionales y la enseñanza de la psicología. Conducir investigaciones sobre el tema resulta relevante para el futuro.

En las figuras presentadas se observa también que una situación similar a la presentada en nuestro país prevalece en los planes que de otras naciones fueron analizados. Aunque un estudio más amplio nos daría elementos más conclusivos.

La clasificación utilizada en este estudio sobre las funciones generales resulta útil para articular las labores del psicólogo organizacional y darle una secuencia lógica a la enseñanza e investigación en este campo.

No todas las funciones involucradas en la aplicación de la psicología a los escenarios organizacionales están incluidas en la enseñanza y formación de los futuros psicólogos, los contenidos están desarticulados y aunque los esfuerzos en otros países son un poco más desarrollados también se presenta una situación similar.

La situación actual justifica los reclamos que ha formulado el sector industrial hacia los psicólogos organizacionales en el sentido de quedarse a las zaga de los requerimientos del medio laboral ya que al no comprender este contexto están "imposibilitados para intervenir técnicamente con demostrada efectividad y rentabilidad" (Gutiérrez, 1989) y la actitud con que los propios psicólogos responden en su labor dentro de estas organizaciones, "el futuro psicólogo industrial no imagina que él, universitario de segunda clase, pueda realmente desempeñar un papel en la empresa...pues cree que el poder de la empresa está reservado a los ingenieros, a los gerentes...la oculta timidez que padece le hacen buscar o aceptar una labor subalterno. (De Montomollin, 1975) Así "el reclutamiento de los estudiantes (*en el campo de la psicología*) es mediocre...la enseñanza esta a un nivel 'teórico' insuficiente para una buena práctica. Los psicólogos formados en la universidad no están tan fuertes en psicología como lo están los ingenieros en física o los médicos en fisiología" (De Montomollin, 1975).

La exposición de motivos que Ignacio Ramírez hizo al presentar la ley de instrucción pública de 1868 al congreso, tal vez sea también pertinente al analizar la enseñanza de la psicología en México: existen en la actualidad "7 millones en completa ignorancia; 500 000 habitantes apenas sabiendo leer y escribir y muchas cosas inútiles; 400 000 con mejor instrucción, sin que ello se levante a la altura del siglo y cosa de 100 000 pedantes" (Robles, 1993)

La psicología es una ciencia que se define y redefine de manera continua. Los avances disciplinarios y las exigencias de los diferentes grupos sociales modifican el quehacer del psicólogo.

El psicólogo mexicano "...requiere construir su autoimagen, revisar e instaurar el rol social que está ejerciendo y propugnar por vincularse con la realidad de las necesidades sociales y el ejercicio de su poder de cambio. El profesional (*del comportamiento*) no puede evadir con individualismos y acciones colaterales pseudoprofesionales la magnitud y trascendencia de los problemas del subdesarrollo... las posibilidades del psicólogo mexicano en su ejercicio profesional rebasan con mucho los límites de la universidad de autoconsumo y de dependencia extranjera de su trabajo. El fenómeno de restricción de campo solamente existe en la medida en que no se vincula la profesión con la problemática nacional en el marco del subdesarrollo" (Fonseca, 1973).

REFERENCIAS

- Aguilar, M. J. E., Vargas, M. J. E. y Romero, G. E. (2008) Una propuesta pragmática para la enseñanza de la psicología organizacional. *Memorias del XXXV Congreso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de la Psicología*. México: CNEIP
- 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.
- Alcaraz, V. (1979) Resultados de los talleres de Cocoyoc y San Miguel Regla. *Enseñanza e investigación en la psicología*, 5(2).
- Arredondo, V., Ribes, E. y Robles, E. (1979) *Técnicas instruccionales aplicadas a la educación superior*. México: Trillas
- Carlson, S & Millard, R. (1984). The treatment of industrial organizational psychology in introductory psychology textbooks. *Teaching of Psychology*, 11, 243-244.
- Castañeda, F.S. (2004) Competencias del recién egresado de la Licenciatura en Psicología. *Psicología del Caribe*, Universidad del Norte, 14, 27-52.
- Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (2007). *Informe anual de resultados 2006. Examen General de Egreso de al Licenciatura en Psicología , perfil industrial*. México: CENEVAL
- Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (2008). *Guía del Examen General para el egreso de la licenciatura en Psicología*. México: CENEVAL
- Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (1978) Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano. *Enseñanza e investigación en la psicología*, 4(1).
- Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (2000) *Taller: "El perfil profesional del psicólogo del próximo milenio"*. México: Autor.
- 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.
- De Montomollín, M. (1975) *Los psicofarsantes*. México: Siglo XXI
- Díaz, P. M. (2000) ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. *Revista Cubana de Psicología*, 17(2), 194-202
- Enciso, E., Cardona, C. y Ruiz, F. (2000) *Estudio prospectivo del perfil del psicólogo organizacional competitivo para el Siglo XXI. Proyecto Docente* Universidad Católica de Colombia.
- Enciso, E. y Perilla, L. (2004) Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22.
- Fernández, G. (1989) El Plan del Pedregal. En Urbina S., J. (Ed.) *El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional, Prospectiva*. México: UNAM.
- Fonseca, J.J. (1973) *Los psicólogos en el tercer mundo*. México: Centro de investigaciones psicológicas de la Universidad Autónoma de Puebla.
- 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.

- Garduño, J.M. (2005) El avance de la evaluación en México y sus antecedentes. *Revista Mexicana de investigación educativa*, 10 (27) 1275-1283.
- 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.
- Girón, H. B., Urbina, S. J. y Jurado, G. I. (1989) El ejercicio profesional de la psicología. En Urbina S., J. (Ed.) *El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional, Prospectiva*. México: UNAM.
- Grados, E., J. (1989) Las funciones del psicólogo del trabajo (Investigación curricular. En Urbina S., J. (Ed.) *El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional, Prospectiva*. México: UNAM.
- Gutiérrez , M. R. (1982) Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 8(1), 28-34.
- Guzmán, J. C., Castañeda, Y. M., Díaz-Barriga, A. F., Figueroa, C. M. y Muria V. I. (1989) La problemática curricular en la facultad de psicología. En Urbina S., J. (Ed.) *El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional, Prospectiva*. México: UNAM.
- Herrera, A. (1989) Seguimiento de egresados de las generaciones 77-81 y 78-82 de la carrera de psicología (ENEP Zaragoza): satisfacción de la carrera funciones profesionales y mercado laboral. En Urbina S., J. (Ed.) *El psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional, Prospectiva*. México: UNAM.
- Koppes, L. L. (2001). *A Brief History of the Society for Industrial and Organizational psychology, Inc.- A Division of the APA*.
- Luthans, F. y Kreitener (1975) *Organizational behavior modification*. Glenview, Illinois: Scott, Foreman.
- Pelechano, V. (2005) Marco General con una Propuesta de Contenidos Mínimos en Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*. 22, 217-223.
- Pérez, Z. I. y otros (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.
- McCarthy's, P. (2002) *Brief Outline of the History of I/O Psychology*. En http://www.mtsu.edu/~pmccarth/io_hist.htm
- Ribes, E., Fernández, C., Rueda, M., Talento, M. y López, F.(1980) *Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología: Un modelo integral*. México: Editorial Trillas.
- Robles, M. (1993) *Educación y sociedad en la historia de México*. México: Siglo XXI Editores.
- Silva, R. A. (2003) Trayectoria histórica de la enseñanza, el ejercicio y la investigación de la psicología en la FES-Iztacala. En: *La pluralidad: un nuevo paradigma en el diseño de planes de estudio de la psicología*. México: UNAM-Iztacala
- Sobel, D. (1980). Psychologists for Industry say they have oversold themselves, *New York Times*, September 2.
- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1994). *Guidelines for education and training at the Master's level in Industrial- Organizational Psychology*. Arlington Heights, IL: Author

- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1999). *Guidelines for education and training at the doctoral level in industrial/organizational psychology*. Bowling Green, Oh: Author
- Stapp, J. & Fulcher, R. (1983) *Salaries in psychology 1983*. Washington DC: American Psychological Association.
- Takooshian, H. y Vidler, D. C (1986) *La enseñanza de la psicología industrial en América*. Chilean University Life, 21, 5-6.
- UNAM (1976) *Plan de Estudios de la licenciatura en psicología*. México: UNAM : Facultad de psicología. En http://pavlov.psicol.unam.mx:8080/site/Pdfs/Psicol_plan_viejo.pdf consultado el 12/12/08 13:20.
- UNAM (2008) *Plan de estudios actual*. México: UNAM : Facultad de psicología. En http://www.psicol.unam.mx/descargar/plan_new/PlandeEstudios.swf consultado el 12/12/08 13:20.
- Valle, G. M. R. y Trujillo, C. R. (2001) La formación profesional del psicólogo en el campo de las organizaciones. En Ayala-Velázquez., H. y Vásquez-Pineda, F. *La formación profesional del psicólogo en el campo de la salud, la educación los procesos sociales y las organizaciones: El internado en psicología general de la Facultad de Psicología de la UNAM*. México: UNAM.
- Valle, G. M. R. y otros (s.f) *Desarrollo Disciplinar e Historico-Social de la Psicología Organizacional*. Documento elaborado por los profesores de la Coordinación de Psicología del Trabajo. México: UNAM. En http://www.geocities.com/ricsoft74/640_historia.html consultado el 12/12/08 12:49.
- Vargas-Mendoza, J. E. (2007) *Psicología industrial: apuntes para un seminario*. México: Asociación Oaxaqueña de psicología A.C.