

Prólogo

Cynthia Zaira Vega Valero

Marzo de 2025

Resumen

El objetivo del presente prólogo es describir el contexto en el que surge la Residencia en Gestión organizacional como parte del programa de Maestría y Doctorado en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Asimismo, se aborda un punto de vista de la psicología para la formación de psicólogos interesados en el ámbito organizacional. Se expone algunos trabajos de campo efectuados por profesores y estudiantes que han formado parte de esta residencia de diferentes generaciones y la productividad destacada de ellos.

Palabras clave: Psicología organizacional, estudios de posgrado, residencia, maestría, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

Abstract

The objective of this preface is to describe the context in which the Residency in Organizational Management emerges as part of the Master's and Doctoral program in Psychology at the National Autonomous University of Mexico. Likewise, it addresses a psychological perspective for the training of psychologists interested in the organizational field. It presents some fieldwork carried out by professors and students who have been part of this residency from different generations and their outstanding productivity.

Keywords: Organizational Psychology, Graduate Studies, Residency, Master's Degree, National Autonomous University of Mexico, Faculty of Higher Studies Iztacala

Contenido Temático

- Resumen, XVII
- Abstract, XVII
- Contexto, XVIII
- Una Mirada a la Formación del Psicólogo Organizacional, XIX
- Estructura Curricular, XX
- Escenarios Organizacionales, XXIII
- Integrantes de la Residencia, XXIV
- Referencias, XXVII

*“Teoría sin práctica es vacío,
práctica sin teoría es ciego.”*

Immanuel Kant

Contexto

En el corazón de una de las instituciones educativas más veneradas de América Latina, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), yace un compromiso inquebrantable con el avance del conocimiento y el servicio a la comunidad. Este compromiso se manifiesta vívidamente en el Programa de Maestría y Doctorado en Psicología (PMyDP), una iniciativa diseñada para formar a la próxima generación de maestro y doctores en Psicología, quienes no solo se enfrentarán a los retos de su disciplina, sino que también contribuirán significativamente al tejido social y económico más amplio.

El PMyDP, con sus diversos ámbitos de especialización, aborda retos contemporáneos y tradicionales en el campo de la psicología. Dentro de este programa, la especialización en Psicología Organizacional destaca por su enfoque innovador y práctico. Las residencias en esta área, como la de Gestión Organizacional ofrecida en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, son el escenario donde la teoría psicológica y la práctica organizacional convergen para formar profesionales capaces de comprender y remodelar los entornos laborales contemporáneos.

Este libro, “Aplicaciones de la Psicología al Campo Organizacional”, es un reflejo de doce años de esfuerzos académicos y profesionales, donde docentes y estudiantes han colaborado para avanzar en la comprensión y aplicación de la psicología en contextos organizacionales. A través de sus capítulos, el libro no solo revisa teorías y modelos claves en la intervención organizacional, sino que también discute metodologías y estadísticas avanzadas que sustentan investigaciones e intervenciones efectivas en este campo.

Los capítulos siguientes abarcan una diversidad de temas, desde el uso del Big Data en la intervención psicológica organizacional hasta el desarrollo de competencias directivas y la gestión de factores de riesgo psicosocial. Cada capítulo destaca la importancia de una formación congruente y coherente que alinea teoría, metodología y análisis estadístico para facilitar intervenciones basadas en evidencia.

Con este libro, aspiramos a contribuir significativamente a la formación de futuros psicólogos y al enriquecimiento profesional de los ya en práctica, asegurando que estén bien equipados para enfrentar los desafíos del ámbito organizacional y para promover el bienestar en las organizaciones que sirven.

Una Mirada a la Formación del Psicólogo Organizacional

La Universidad Nacional Autónoma de México es una institución pública en evolución permanente. Su misión es formar profesionistas y realizar investigación humanística y científica con el fin de servir a la sociedad mexicana. Son tres tareas sustantivas de la Universidad: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. En todas ellas son notables los avances, como también es preciso mejorar y corregir. La UNAM es el proyecto educativo y cultural que favorece el ascenso social, es la institución por la que, mediante la generación y transmisión del conocimiento, se promueven la equidad, la justicia y la igualdad social.

La educación superior pública es la puerta de acceso al desarrollo de las ideas innovadoras para el desarrollo económico, el debate político y la creación cultural del país. En el ámbito de la educación superior se analizan propuestas, se profundiza el diálogo democrático, se construyen vías para el progreso, se generan oportunidades y proyectos para una mejor calidad de vida de los mexicanos. Los universitarios compartimos la preocupación por el legado que dejamos a las nuevas generaciones de mexicanos para hacer frente al futuro, a los próximos desafíos. Esa es una guía fundamental de nuestro trabajo.

Por eso es que la transformación dentro de la UNAM es un proceso constante. En los últimos años se ha intensificado la demanda social por acceder a una educación universitaria; en la UNAM, desde su origen, se atiende a este desafío.

En las licenciaturas a los estudiantes se les prepara para el desarrollo profesional y para el ejercicio de una ciudadanía responsable, en esta formación es importante el empleo y el hecho de que los mercados ocupacionales experimentan grandes cambios y crisis recurrentes. Esto obliga a profundizar y consolidar los procesos de cada licenciatura en las cuales se actualicen los contenidos curriculares (PDI 2019-2023).

De igual manera los estudios de posgrado son importantes, en éstos se forman investigadores que contribuyen al desarrollo de la ciencia y la tecnología, también se instruyen profesionales y especialistas de alto nivel con capacidad para contribuir al desarrollo de una mayor competitividad de la economía nacional (PDI 2019-2023).

Las licenciaturas y programas de posgrado de la UNAM responden a la mejora de la generación de conocimiento y de la formación de profesionales de alta calidad que respondan a las exigencias sociales a nivel nacional como internacional.

En este contexto surge el Programa de Maestría y Doctorado en Psicología de la UNAM (PMYDP). Si bien los antecedentes más cercanos del posgrado en psicología se vinculan con la Facultad de Filosofía y Letras en una de las adecuaciones al Reglamento General de Estudios de Posgrado, en 1999 se instaura el Programa de Posgrado en Psicología de la UNAM cuyo objetivo principal es la formación de investigadores de frontera y de profesionales de alta especialidad en diferentes campos de conocimiento psicológico (sitio de Posgrado en psicología de la UNAM).

Actualmente en este programa están adscritos la Facultad de Psicología, la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI), la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FESZ), el Instituto de Neurobiología (Juriquilla), el Instituto Nacional de Psiquiatría "Juan Ramón de la Fuente" y el Instituto de Neurología y Neurocirugía. El PMYDP está dividido en Maestría y Doctorado, la maestría está conformada por tres ámbitos de la psicología:

1. Psicología aplicada a la salud con siete residencias: Medicina conductual, Psicología de las adicciones, Neuropsicología clínica, Terapia familiar, Psicoterapia infantil, Psicoterapia para adolescentes y trastornos del dormir.
2. Psicología aplicada a la educación y al desarrollo humano con tres residencias: Psicología escolar, Educación especial y Evaluación educativa; y
3. Psicología aplicada a procesos sociales, organizacionales y ambientales con dos residencias: Gestión organizacional y Psicología ambiental.

El doctorado está conformado por cinco campos de conocimiento: Análisis experimental del Comportamiento (AEC), Neurociencias de la Conducta (NCC), Psicología Educativa y del Desarrollo (PED), Psicología Social y Ambiental (PSA) y Psicología y Salud (PS).

Tanto en la maestría como en el doctorado, los docentes que participan son de alta calidad académica. CONACyT desde 2001 designó a la maestría como un programa de alto nivel y en 2007 como programa consolidado mantendiéndose hasta la fecha.

En el caso de la maestría conformada por 12 residencias homogeneizó su estructura académica y escolar atendiendo a diversos campos de aplicación de la psicología e integró como parte fundamental en la formación del estudiante la supervisión in situ y la investigación aplicada.

El plan de estudios de maestría de la UNAM (2013) es de carácter profesional o profesionalizante, constituye una contribución relevante a la formación de los estudiantes y un vínculo con la sociedad por los servicios que prestan sus docentes, alumnos y graduados, en este sentido este programa incide en el ejercicio profesional en cuatro niveles: 1) Competividad nacional e internacional, 2) atención a un mayor número de problemas socialmente relevantes, 3) reconocimiento profesional del psicólogo en el trabajo multidisciplinario, y 4) la formación de nuevos cuadros de profesionales de alto nivel en un esquema centrado en el desarrollo in situ de conocimientos y habilidades.

Con atención a lo anterior una residencia se define por la práctica profesional supervisada en un escenario de trabajo. Las prácticas están vinculadas conceptualmente, para abordar áreas de oportunidad y dar solución a problemas en los diferentes escenarios como: salud, educación, sociales y organizacionales.

Bajo este contexto es que una de las residencias en Psicología aplicada a procesos sociales, organizacionales y ambientales surge: Gestión Organizacional. Esta residencia es impartida en una de las sedes, la FESI. Un aspecto importante en el ámbito nacional e internacional, es el que se refiere a la adecuada gestión de las organizaciones. El psicólogo se revela como un elemento clave en la integración y trabajo interdisciplinario dentro del campo de Gestión Organizacional, su formación metodológica, en análisis de datos, así como su conocimiento sobre los procesos psicológicos, lo hacen una pieza fundamental en todo equipo de trabajo.

Estructura Curricular

La psicología organizacional puede considerarse como un cuerpo de conocimientos sintéticos, provenientes de la ciencia básica psicológica, que permiten derivar tecnología y técnica psicológicas específicas al ámbito de las organizaciones (Ruiz & Vega, 2017). En palabras de la Specialty of industrial-organizational psychology (2018) que forma parte de la American Psychological Association (APA), la psicología organizacional se

caracteriza: “por el estudio científico de la conducta humana en las organizaciones y el lugar de trabajo”. La Residencia en Gestión Organizacional (RGO) ha centrado sus esfuerzos bajo esta línea, al tener como objetivo formar a psicólogos en el dominio teórico, el análisis del diseño metodológico y la descripción y análisis cuantitativo de la conducta individual en el contexto organizacional. La residencia se inserta bajo el mismo esquema de formación de alumnos del programa de maestría y doctorado en psicología (PMYDP) de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este esquema condensa 4 ejes de formación: 1) Teoría y modelos de Intervención, 2) Métodos de Investigación Aplicada, 3) Medición y evaluación y 4) un programa de residencia en escenarios de aplicación profesional reales (Plan de Estudios de la Maestría en Psicología, 2013; p. 8). En consonancia con la constante actualización del campo y el énfasis del área a nivel internacional en la práctica basada en la evidencia (Luthans, 2011).

Respecto a la revisión teórica efectuada, la Specialty of industrial-organizational psychology (2018) de la APA señala que el objetivo de un área de aplicación de la psicología en las organizaciones debe centrarse en: “Derivar principios del comportamiento individual, grupal y organizacional y aplicar este conocimiento a la solución de problemas en el trabajo”. Siguiendo la línea de análisis anterior, la estructura de la residencia para los contenidos de la materia de Teoría y Modelos de Intervención se divide en 3. En primer semestre, se plantea revisar modelos descriptivos de fenómenos psicológicos a nivel individual como aprendizaje, personalidad y percepción. Posteriormente, en segundo semestre se busca analizar la organización de la conducta individual en interacción con otros, revisando tópicos como teorías de desempeño de grupo, liderazgo, y modelos explicativos de comunicación organizacional. Por último, en el tercer semestre, el énfasis se da a los sistemas conductuales a nivel organizacional (Ludwig & Houmanfar, 2010), revisando el desarrollo organizacional. La segmentación de la revisión teórica implementada (nivel individual, grupal y organizacional) es la norma en el estudio del comportamiento en las organizaciones, no solamente desde la psicología (Diener, McGee & Caio, 2010), sino desde diversas disciplinas y esfuerzos multidisciplinarios (Robins & Judge, 2009).

Para el caso de la formación metodológica (Metodología de la Investigación Aplicada) parte de 2 ejes: 1) la revisión de diseños de grupo e intrasujeto y 2) un énfasis en la construcción de instrumentos y las propiedades psicométricas de la medida. En primer semestre, la revisión comienza con las principales fuentes de invalidez y la notación básica para describir los diseños de investigación. Posteriormente se propone revisar varios tipos de diseño de grupo e intrasujeto. Estos contenidos están diseñados para que el estudiante cuente con los conocimientos necesarios para el diseño de una intervención a nivel individual en la práctica en el mismo semestre y cuente con las bases para el diseño de una intervención de grupo el siguiente semestre. Además, los contenidos proporcionan una lógica de planeación de la medida e intervención en el contexto del análisis de datos para la materia de medición, también del primer semestre. En segundo semestre, se propone revisar a detalle los pasos para la construcción de instrumentos. Estos contenidos brindarán al estudiante las herramientas necesarias para poder crear instrumentos para evaluar variables psicológicas específicas en la práctica de selección de personal del mismo semestre. Más adelante, se revisarán procedimientos para poder evaluar la confiabilidad y validez de la medida. Para poder implementar estos procedimientos, la revisión y aplicación de las técnicas de análisis cuantitativo basadas en la estadística inferencial, que se revisan en ese mismo periodo en la materia de medición, resultan indispensables.

La RGO hace énfasis en el análisis cuantitativo. Los contenidos de la materia de medición y evaluación se dividen en 4 ejes específicos: 1) Análisis Descriptivo y representación de datos (datos individuales y de grupo) 2) Introducción a teoría de probabilidad y teoría de distribución, 3) Análisis inferencial avanzado y 4) análisis cuantitativo usando modelos psicológicos. Se revisan dos ejes por cada semestre. Durante el primer semestre, se comienza por la revisión de las bases matemáticas para la descripción, resumen y representación gráfica de distribuciones de datos. Se revisan ejemplos concretos de análisis en las organizaciones. Estos conocimientos proporcionan las bases para el análisis de datos de las intervenciones para las prácticas de primer y segundo semestre. Al final de este primer curso, se revisan los principios formales de la teoría de probabilidad y teoría de distribuciones, esto como una introducción a la lógica del análisis inferencial a revisar en el siguiente curso. Para segundo semestre, se revisan varias técnicas de análisis inferencial, tanto paramétricas como no paramétricas, de manera exhaustiva. Esto va de la mano con la transición entre análisis individual a análisis de grupo planteada en teoría y en las prácticas. Se revisa la base matemática a profundidad y se enseña al alumno a realizar los procedimientos a mano y asistidos por diferentes tipos de software especializados. La RGO adopta una postura reformista en estadística (Cohen, 1994; Finch, Thomason & Cumming, 2002), por lo que se hace énfasis adicional en una aproximación basada en intervalos de confianza para la inferencia, el uso de estadística robusta y el cálculo de todo tipo de tamaños de efecto para la toma de decisiones. Estos contenidos proporcionan al alumno las bases para entender literatura más avanzada dentro del área en Teoría II y le permiten implementar varios procedimientos para verificar la validez y confiabilidad de la medida. También, estos procedimientos son cruciales para que el alumno analice los datos de la práctica 2 (evaluación de personal) y la práctica 3 (capacitación de grupos).

La Specialty of industrial-organizational psychology (2018) señala que los problemas específicos en los que se centra la psicología organizacional son: “problemas de reclutamiento, selección y ubicación, capacitación y desarrollo, medición del desempeño, motivación en el lugar del trabajo, sistemas de recompensa...” entre otros. Las actividades planteadas para las prácticas de la residencia buscan cubrir estos problemas, organizando las actividades bajo la estructura: “individuo, grupo, organización” que siguen los ejes anteriores. La primera práctica corresponde a cambio individual en las organizaciones (entrenamiento conductual). Para el segundo semestre, la actividad se centra en la evaluación psicológica en el contexto de la selección de personal. En el tercer semestre, se revisan las técnicas para llevar a cabo capacitación individual y de grupos. Por último, en cuarto semestre se revisa desarrollo organizacional. En esta actividad el alumno puede centrarse en la evaluación del desempeño, motivación y satisfacción laboral, diseño de sistemas de recompensa o evaluación de la calidad del servicio. Los contenidos de las materias de Métodos de investigación Aplicada, Medición y Evaluación y Teoría están diseñados para asistir al alumno con conocimientos específicos por semestre para la realización de estas actividades.

A lo anterior, se han incorporado una serie de cursos adicionales en el contexto de las prácticas de residencia. Uno de ellos se relaciona con las bases filosóficas del comportamiento, conocimiento indispensable para vincular teoría y metodología desde un punto de vista de la psicología conductual. Otro curso se relaciona con el uso de las TIC's para la implementación de mejoras en los diferentes procesos de selección y reclutamiento o de las necesidades organizacionales a cubrir. Un curso de

tópicos selectos de administración que tiene como función el compartir un lenguaje con otros profesionales del campo. Y una asesoría especial a los estudiantes de tercer y cuarto semestre para desarrollar su trabajo de titulación, lo cual permite una eficiencia terminal alta. Todos estos cursos añaden una mejor formación y posibilidad de una alta ejecución del alumno que realiza la residencia en ambientes organizacionales.

Escenarios Organizacionales

La residencia de Gestión Organizacional inicia su funcionamiento en 2007, sin embargo es en agosto de 2010 que bajo el espíritu del programa de Maestría en Psicología presenta contenidos teóricos-metodológicos a fines a una visión de la psicología conductual. En esta ocasión se promueve la identidad profesional del psicólogo en las organizaciones con apego a la formación conductual que recibe, sea para proporcionar entrenamientos individuales o grupales, selección de personal definiendo perfiles con evaluaciones conductuales, desarrollo y construcción de pruebas o escalas que permiten una mejor cobertura en las vacantes de los escenarios de trabajo, también desarrollo organizacional proponiendo el uso de las TIC para mejorar los procesos organizacionales.

Los escenarios de trabajo han sido diversos, públicos como privados, en ellos las necesidades organizacionales atendidas han puesto en marcha la formación teórica-metodológica proporcionada al estudiante. De las organizaciones que se destacan son dos Hospitales, el Centro Médico Nacional la Raza y el Hospital de Gineco Obstetricia No. 4 del IMSS, Luis Castelazo Ayala. En el Hospital la Raza, los estudiantes desarrollaron y validaron escalas para evaluar la satisfacción del paciente a la atención médica recibida, uno de los indicadores de la certificación del hospital, para el Hospital de Gineco Obstetricia desarrollaron y validaron una escala para evaluar la integración del personal tema referido por el departamento de calidad como sentido de pertenencia de ese hospital.

La empresa de la Riva dedicada a la mercadotecnia también fue asistida en los procesos de construcción de escalas con objetivos diversos. La empresa Grupo Control dedicada a la seguridad privada, ha recibido a varias generaciones de alumnos, en este espacio se ha capacitado a directivos con entrenamientos específicos para cada uno de ellos empleando los diseños de N=1, así como se ha impartido entrenamiento a grupos de trabajadores, por otro lado, se analiza el sistema de evaluación de contratación mejorando los instrumentos empleados como también promovido el desarrollo organizacional.

La participación en organizaciones educativas se ha dado dentro de la UNAM. Para la carrera de optometría de la FESI se realizaron cursos de capacitación a los coordinadores de la carrera para que desarrollaran un software con el propósito de mejorar los datos de los expedientes de los usuarios de la clínica. Otro casos, es el departamento de idiomas de la misma Facultad que permitió la participación promoviendo los entrenamientos individuales a diferentes directivos del área. En el caso del posgrado de la FESI la colaboración fue la organización de dos eventos especializados y el desarrollo de manuales para la inscripción de alumnos en el sistema, para los colaboradores de esa división y manuales de contratación para personal de carrera de la Facultad. Cabe destacar la participación conjunta de profesores de la práctica como de los alumnos en el desarrollo del sitio de Internet del posgrado al que pertenecemos, la estructura que actualmente tiene fue desarrollada y por algunos años la mantuvieron los residentes de GO.

De los escenarios de práctica se mencionan los más relevantes por el tipo de trabajo que se realizó, no obstante, hay participación transversal en algunas organizaciones como fue el caso de grupo FORTEC empresa dedicada a la fabricación de materiales de construcción. En todos los escenarios la satisfacción de alumnos, profesores y directivos fue alta, diferentes publicaciones de los datos obtenidos se han publicado en tesis, artículos especializados y capítulos de libro, como también han sido expuestos en eventos de psicología. Todas las actividades académicas de la residencia agregan formación teórica-metodológica, análisis de datos, interpretación de los mismos en escenarios organizacionales que destaca en el perfil del conocimiento de un psicólogo en las organizaciones.

Integrantes de la Residencia

En agosto de 2010 da inicio la residencia con 4 tutores. Una tarea fundamental en este rubro fue incrementar la participación de profesores y tutores de alta calidad que impartieran clases y llevarán a cabo funciones de supervisión y dirección de los trabajos de los alumnos en los diversos escenarios. Los profesores que a continuación menciono son los que constituyeron el pensamiento teórico-metodológico para la formación de los residentes: Dra. María Luisa Cepeda Islas, Dra. Patricia Landa Durán, Dr. Carlos Nava Quiroz, Dr. Arturo Silva Rodríguez, Dra. Cynthia Zaira Vega Valero. La trayectoria académica de los profesores citados promovió apego al espíritu del programa vinculando los contenidos y consiguiendo escenarios en los que se aplicara el conocimiento adquirido en el aula. Una segunda camada de profesores, con una trayectoria académica de excelencia, aportó a mejorar la estructura de contenidos y aplicación de los mismos en la práctica fueron: Dra. Guadalupe Dominguez Sandoval*, Mtro. Angel Francisco García Pacheco, Dr. Héctor González* y un egresado de la residencia Dr. David Ruíz Méndez. La jubilación y fallecimiento de algunos docentes permitió la contratación de egresados de la residencia como también se contó con la participación de docentes de otras áreas que apoyaron con su calidad académica a efectuar las actividades académicas ellos son: Dr. David Enriquez Negrete, Dra. Esperanza Guarneros, Dr. Ricardo Sánchez, Mtra, Rosa Alejandra Hernández Toledano, Dr. Isaías Vicente Lugo González, Dra. Sandra Ivonne Muñoz Maldonado, Mtro. Oscar Iván Negrete Rodríguez y Mtra. Diana Elisabeth Reza Morales. Actualmente la residencia cuenta con 6 tutores y 6 profesores, un total de 12 docentes activos impartiendo las materias y prácticas.

En relación a los alumnos desde 2010, generación 2011 a generación 2022, han ingresado 70 estudiantes, de los cuales culminaron 62 alumnos (88.57%), 4 (5.71%) bajas y 47 (67.14%) se titularon. La relación ingreso-titulación muestra una alta eficiencia terminal, seis generaciones completas tituladas, dos en curso, y de las cuatro restantes tenemos una baja por generación. En la figura 1. se muestra el número de alumnos que ingresaron, culminaron, se dieron de baja y se titularon en estas 12 generaciones. Es importante mencionar que se otorgaron 2 medallas Alfonso Caso, una en 2017 fue para Carlos Said Crisantos Gómez por el trabajo "Estilos de Gestión del conflicto y su relación con la dimensión interpersonal del clima organizacional" y la otra medalla fue en 2019 para Octavio Almazán Martínez por el trabajo "Validez Convergente del Job Content Questionnaire", y un alumno tuvo una estancia de 9 meses en la Universidad de Múnich, Alemania.

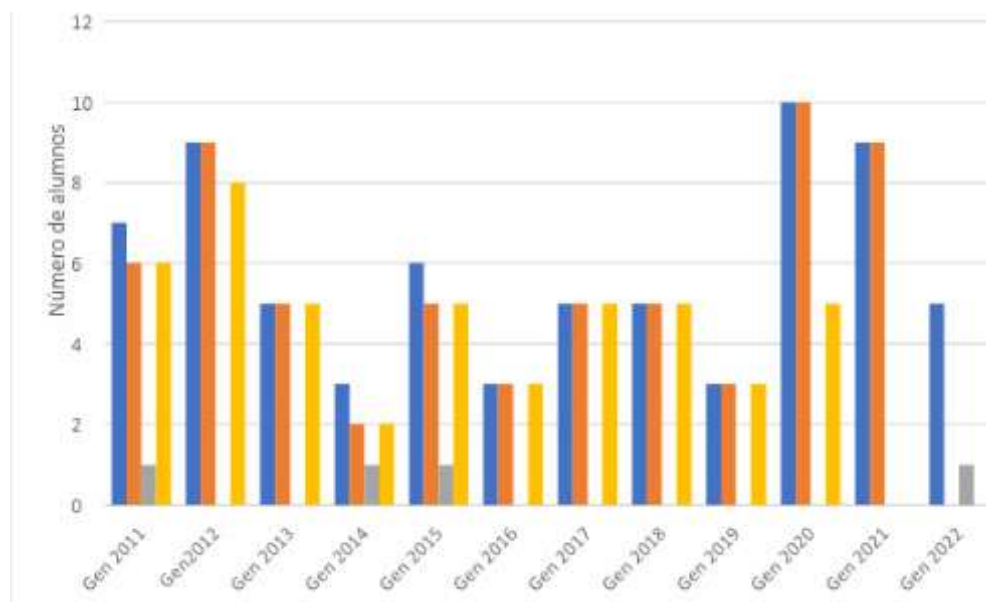


Figura 1.p. Ingreso, Culminación, Bajas y Titulación de 12 generaciones de la Residencia en Gestión Organizacional

Cabe mencionar que las actividades académicas de los alumnos de la residencia se extendieron a la presentación de sus trabajos en congresos especializados en psicología tanto nacionales como internacionales. Destaca la presentación de la ponencia "Issues in Organizational Assessment: The Case of Frustration Tolerance Measurement in Mexico" en el 18th International Conference on Organization Behavior and Human Resource Management. International Scientific Research and Experimental Development, efectuada en Miami, Estados Unidos de América en marzo 2016, que además fue publicado en la revista International Scholarly and Scientific Research & Innovation en ese mismo año (Ruíz, et al, 2016). En 2014 los alumnos de tercer semestre se presentaron en la Expo Capital realizada en el World Trade Center con los trabajos realizados en las prácticas relacionados a capacitación y selección de personal. En estos doce años se presentaron 28 ponencias en congresos nacionales e internacionales, en algunos casos se publicó el trabajo en extenso en las memorias del evento.

Algunas intervenciones de los residentes fueron compiladas en un capítulo del libro (Vega, et al, 2019), este tuvo como objetivo describir la historia de la psicología organizacional y el Análisis Conductual Aplicado a las organizaciones (Vega y Ruíz, 2019) en el que se presentó la lógica del psicólogo conductual en la intervenciones realizadas en diversos escenarios. Escritos derivados de las prácticas que fueron publicados en revistas internacionales contamos con: Capacitación basada en evidencias: Una aportación tecnológica desde la psicología (Ruíz y Vega, 2017), este artículo es en la actualidad eje importante que marca la capacitación que se realiza en los diversos escenarios de práctica y es bibliografía básica. Una propuesta de adaptación del cuestionario de Síntomas de Fatiga Laboral (Vega, et al, 2019) resultado de un proyecto en el que tuvo la participación de alumnos de la residencia titulándose con los datos derivados del mismo. Del proyecto Análisis de la dimensión individual del comportamiento directivo: La capacitación basada en evidencias como aportación tecnológica (PAPIIT IT300218) se publicaron: Escala de Habilidades de solución de problemas en directivos: desarrollo y validación. (Vega, et al, 2019), Escala de Habilidades de solución de problemas en directivos: Desarrollo y validación (Vega, et al, 2019), Escala de toma de decisiones para directivos (Vega, et

al, 2021). Estas escalas son una contribución importante a la temática ya que miden comportamientos explícitos de los directivos en su ámbito laboral.

En la residencia a los estudiantes, como parte de su formación, se les requiere la organización de un evento académico. Hasta la fecha se realizaron 6 foros: Aportación de la Psicología a la Gestión Organizacional, el último que fue previo a la pandemia, se llevó a cabo en la Universidad de Baja California en Tecate. Estos eventos tienen como objetivo que los alumnos conozcan todos los procesos involucrados en la organización de un evento desde las gestiones administrativas hasta que se culmina con la clausura.

Los productos académicos antes descritos son parte del trabajo mancomunado entre los docentes y alumnos de la residencia. De tal forma que se cubre el objetivo de formar psicólogos organizacionales de alto nivel, lo cual se constata por la eficiencia terminal y por el tipo de producción académica.

El incremento en la eficiencia terminal se debe a la congruencia, coherencia y pertinencia de los contenidos en el plan curricular. La calidad de la producción académica fue valorada por otras instancias, dictaminación de tutores externos, de revistas científicas, docentes de otras universidades, entre otras.

Este libro titulado la Aplicación de la Psicología al Ámbito Organizacional es una muestra del trabajo realizado en 12 años por los docentes y estudiantes, como también ejemplo del interés de una formación congruente en los diferentes niveles analíticos teóricos, metodológicos y estadísticos. A nivel teórico se realiza una revisión de los modelos más citados y claves a conocer por un estudiante con énfasis en la psicología conductual. En lo metodológico, con la elección correcta y pertinente de diseños, que permitan obtener evidencia empírica tanto individual como grupal. La elección de análisis estadísticos va de la mano con la teoría y metodología por lo que es muy importante un conocimiento avanzado en esta área. Todo ello para realizar dos actividades fundamentales: investigación e intervención.

El contenido de este libro está estructurado en capítulos. En el capítulo dos se presenta la adecuación del Big Data en la intervención profesional del psicólogo organizacional, este pensamiento se verá reflejado en diferentes modos operativos del resto del libro. En el tercer capítulo se muestra las teorías revisadas en las tres asignaturas correspondientes a este tópico. Un cuarto capítulo muestra la relevancia del conocimiento de metodología y estadística y su aplicación.

En el quinto se presenta la capacitación específica a un directivo para mejorar su desempeño en las funciones encomendadas por la organización. Para el sexto capítulo se expone una visión acerca del desarrollo organizacional presentando un caso de una organización de salud. El séptimo capítulo muestra el trabajo relacionado con factores de riesgo psicosocial llevado a cabo en la residencia. Del octavo al onceavo capítulo se presenta una diversificación de temas relacionados al campo organizacional, se muestra como se ubica desde los modelos teóricos pertinentes la evaluación y desarrollo de instrumentos de medición que permiten identificar aquellos comportamientos psicológicos en donde se efectúa una intervención. Los capítulos doce y trece hacen referencia a la intervención de psicólogos conductuales a necesidades organizacionales desde la misma visión de la congruencia teórica-metodológica y de análisis de datos con la que se forman los estudiantes de la RGO pero de otro posgrado. Un último capítulo hará reflexiones sobre el área organizacional.

Los autores de este libro esperamos contribuir en la formación de los futuros psicólogos como también aquellos ya en ejercicio profesional. La revisión de los temas, la metodología empleada, los análisis estadísticos y la interpretación son el común denominador en los trabajos que se presentan, de manera indirecta se da respuesta a esa pregunta del joven psicólogo, qué y cómo hago un trabajo desde la psicología en las organizaciones.

Referencias

- Cohen, J. (1994). The earth is round ($p < .05$). *American Psychologist*, 49, 997-1003.
- Diener, L., Mc Gee, H. & Caio, M (2010) An integrated approach for conducting Behavioral Systems Analysis. In Ludwig, T. & Houmanfar, R. (Eds.) (pp. 4-31). *Understanding Complexity in Organizations*. New York: Routledge
- Finch, S., Thomason, N., & Cumming, G. (2002). Past and future American Psychological Association guidelines for statistical practice. *Theory and Psychology*, 12, 825-853.
- Ludwig, T. & Houmanfar, R. (2010) *Understanding Complexity in Organizations*. New York: Routledge
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior. An Evidence Based Approach*. New York: McGraw Hill
- Plan de Estudios de la Maestría en Psicología (2013) Programa de Maestría y Doctorado en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México. <http://psicologia.posgrado.unam.mx/wp-content/uploads/2015/12/Plan-de-Estudios-Maestria-en-Psicologi%CC%81a.pdf>
- Robins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education
- Ruiz, D., Nava, C., Carbajal, R. (2016). 'Issues in Organizational Assessment: The Case of Frustration Tolerance Measurement in Mexico'. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*. 10. 3. 897 – 901
- Ruiz, D. y Vega, Z. (2017) Capacitación basada en evidencias: Una aportación tecnológica desde la psicología. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10. 2. 135-143. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.10204>
- Specialty of industrial-organizational psychology (2018). *Industrial and Organizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. <http://www.apa.org/ed/graduate/specialize/industrial.aspx>
- Vega, Z., Nava, C., Morales, P., Aranda, M. y Ruiz, M. (2019) Aplicación de la Psicología al ámbito Organizacional. En: G., Mares & C., Carrascoza. *Ámbitos de Intervención en Psicología*, Volumen I. En proceso de publicación.
- Vega, Z. y Ruiz, M. (2019) *Análisis Conductual Aplicado a las organizaciones*. En: Sociedad Mexicana de Análisis de la Conducta. *El análisis de la conducta en México: investigación y aplicaciones 2019*. Fondo Editorial Universitario. ISBN: 978-84-18080-71-5.
- Vega, C., & Ruiz, D. y Nava, C. (2019). Una propuesta de adaptación del cuestionario de Síntomas de Fatiga Laboral. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la unidad académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 10. 1. 74-86. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-18332019000100074&script=sci_arttext
- Vega, Z., García, O., Hernández, A, Reza, D. y Ruiz, D. (2019) Escala de Habilidades de solución de problemas en directivos: desarrollo y validación. *Revista Evaluar*, 19. 3. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/2681>
- Vega-Valero C. Z., Hernández-Toledano, R. A., García-Arreola, O., Nava-Quiroz, C., & Ruíz-Méndez, D. (2019). Escala de Habilidades de solución de problemas en directivos: Desarrollo y validación. *Revista Evaluar*, 19(3), 68-85. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v19.n3>
- Vega-Valero, C. Z., Reza Morales, D. E., García Arreola, O., Hernández Toledano, R. A., & Ruiz, D. (2021). Escala de toma de decisiones para directivos. *Revista Digital Internacional De Psicología y Ciencia Social*, 7(1), 146-166. <https://doi.org/10.22402/j.rdiipycs.unam.7.1.2021.312.146-166>.

