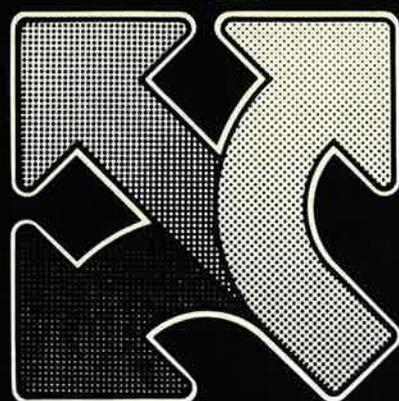


C-1

C-1 A



1er CONGRESO NACIONAL DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO



RECIO & ESTEBAN

**PRESENTE Y FUTURO DE LA PSICOLOGIA
DEL TRABAJO EN LA EMPRESA**

MADRID, 6, 7, 8 y 9 de abril de 1983

LIBRO DE RESUMENES

COMITE HONORIFICO

Presidente : José Mallart Cutó

Asociación Internacional de Psicología Aplicada
Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid
Colegio Oficial de Psicólogos
Excmo. Ayuntamiento de Madrid
Fundación Universidad Empresa
Instituto Nacional de Empleo
Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
Ministerio de Educación y Ciencia
Ministerio de Sanidad y Consumo
Sociedad Española de Psicología

COMITE ORGANIZADOR

Dositeo Artiaga
Adolfo Hernández
Francisco Linaza
Manuel Morell
Miguel Ordoñez
Víctor M. Pérez
Miguel Romay
Javier Romeo
Andrés Senlle
Abel Yebra
Secretaria : Helena Thomas

COMITE COORDINADOR TECNICO

Jesús Illescas
Francisco Linaza
Alfonso Martínez
José Medina
Víctor M. Pérez
Javier Romeo
Gloria Sáez
Andrés Senlle

INDICE

AREA 1 : PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION

	Página
A: MESA REDONDA: Innovación y cambio en la Organización	3
B: MESA REDONDA: Nuevas tendencias en la Psicología de la Organización. . .	6
C: MESA REDONDA: Aplicaciones al desarrollo organizativo.	9
D: MESA REDONDA: Información y comunicación en la organización	12
E: MESA REDONDA: Ergonomía.	14
F: MESA REDONDA: La modificación de Conducta en la Organización.	15

AREA 2 : PSICOLOGIA DEL CONFLICTO

A: MESA REDONDA: Tratamiento de las tensiones sociales en la Empresa	18
B: MESA REDONDA: Técnicas de Análisis del conflicto y de la Negociación.	20

AREA 3 : FORMACION Y DESARROLLO EN LA EMPRESA

A: MESA REDONDA: La formación y el cambio organizativo	23
B: MESA REDONDA: La formación de vendedores: nuevas técnicas	25
C: MESA REDONDA: Modelos prácticos de formación humanística	27
D: MESA REDONDA: Nuevas técnicas de formación en la Empresa.	29
E: MESA REDONDA: Nuevos modelos formativos para el mando	30
F: MESA REDONDA: Formación aplicada a los transportes públicos.	33

AREA 4 : MOTIVACION EN EL TRABAJO

A: MESA REDONDA: Nuevas tendencias motivacionales.	35
B: MESA REDONDA: Motivación y enriquecimiento de tareas.	39
C: MESA REDONDA: Técnicas para la evaluación de la motivación, la satisfacción y las actitudes en el trabajo.	42
D: MESA REDONDA: Círculos de calidad	46



AREA 5 : PSICOLOGIA DE LA SALUD MENTAL Página

A: MESA REDONDA: Prevención psicológica y riesgo de accidentabilidad	49
B: MESA REDONDA: Nuevos aspectos de Psicopatología del trabajo.	52
C: MESA REDONDA: Psicopatología en distintos grupos laborales y su prevención	54
D: MESA REDONDA: Repercusión psicológica del paro	57

AREA 6 : NUEVAS DIMENSIONES DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

A: MESA REDONDA: La mujer en el trabajo	60
B: MESA REDONDA: Nuevos enfoques de la selección de personal	62
C: MESA REDONDA: Aplicación de la Psicología a la función comercial	64
D: MESA REDONDA: Psicología del Trabajo y seguridad vial.	66
E: MESA REDONDA: Problemática del psicólogo del trabajo ante su propio empleo	70

AREA 7 : SESIONES INTERACTIVAS 72

AREA 8 : TALLERES 75

1.- PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION

A.- INNOVACION Y CAMBIO EN LA ORGANIZACION

José Medina García

UNA APROXIMACION PSICO-ANTROPOLOGICA AL CAMBIO TECNOLOGICO.

Víctor M. Pérez Velasco.
EMPRESA O INSTITUCION : F.E.M.S.A.

INTRODUCCION :

El problema surgió con un grupo de profesionales de oficio que rechazaban la nueva maquinaria que incorporaba un sistema de control numérico, en el ámbito de una unidad de fabricación de útiles. La situación era: rechazo al cambio, por percibir que con aquella nueva tecnología de mecanizado, ellos, los profesionales, perdían profesionalidad.

METODOLOGIA :

Dada la característica del problema, donde interactuaban factores tecnológicos, psicológicos, sociales y culturales, se abordó el problema desde una óptica integral que permitiese la identificación multidimensional del tema. Ello conllevó el recurso, no sólo a técnicas psicológicas, sino antropológicas como la observación participante.

CONCLUSIONES :

Permitieron aclarar, al menos desde el punto de vista del investigador, problemas del tipo de cambio cultural con una repercusión psicológica específica, en el seno de una organización donde la estrategia del cambio había contemplado estrictamente factores tecnológicos pero no de tipo humano. Se constató la profunda identificación existente entre el hombre y su máquina, así como la dialéctica antagónica entre el técnico y el profesional de oficio. Finalmente, se propuso una estrategia de intervención.

CONDICIONES PSICOLOGICAS Y PSICOSOCIALES DEL MODELO JAPONES DE RELACIONES LABORALES. VIABILIDAD DE SU APLICACION AL AMBITO ESPAÑOL.

Santiago D. de Quijano de Arana.
EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Barcelona. Fac. de Fil. y CC. de la Educación (sec. Psicología).

INTRODUCCION :

La comunicación describe algunos elementos clave del modelo Japonés de Relaciones Laborales. Hecho esto, se muestra cómo tal modelo encuentra su apoyo y estabilidad en los patrones culturales del pueblo japonés. La visión jerárquica del mundo, el sentimiento de ser deudores de los demás, y las prácticas de socialización utilizadas en la educación de los niños, son los tres aspectos de la cultura japonesa que se exponen en particular y a los que se hace referencia. Sobre todos estos datos se ofrece una reflexión que permita descubrir algunas de las condiciones psicológicas y psicosociales del modelo y de los patrones culturales que lo favorecen. La concepción de la empresa y del empleo, el régimen de salarios, el reclutamiento y la selección de personal, los sindicatos y las comisiones paritarias obrero-patronales y la organización del trabajo en los Círculos de Control de Calidad cobran bajo esta luz, su pleno sentido.

METODOLOGIA :

El estudio ha sido elaborado sobre las aportaciones teóricas y los estudios empíricos de antropólogos, sociólogos del trabajo, psicólogos y psicólogos sociales en torno al Modelo Japonés de Relaciones de Trabajo y a la Cultura Japonesa, en particular, así como a distintas explicaciones del comportamiento humano individual y social en general.

A la luz de estas aportaciones se intenta una integración de las mismas que permita obtener algunas conclusiones en orden a los objetivos de la presente investigación. Se trata, pues, de un estudio teórico sobre bases teóricas y empíricas aportadas por otros autores.

CONCLUSIONES :

Un modelo no es nunca una serie de elementos yuxtapuestos que pudieran modificarse o copiarse aisladamente, sin que, por ello, quedara afectado el conjunto. Cada elemento es sostenido por los demás, e influye en ellos para dar continuidad al sistema global. Modificar uno de ellos, significa introducir un proceso de cambio que actuará sobre todo el conjunto.

Algunos elementos del modelo japonés —como los Círculos de Calidad, por ejemplo— pueden ser integrados en el modelo español, así como en nuestra cultura. Aún esto, sin embargo, no se hará sin limitaciones, dadas las condiciones psicológicas e ideológicas previas para su aceptación. Con todo, no parece viable una importación —por lo menos global— del modelo japonés de relaciones laborales al ámbito español.

APROXIMACION A LA PROBLEMÁTICA PSICOLABORAL DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL.

José Romay Martínez - Carmen Molina Fernández.

EMPRESA O INSTITUCION : Profesor Colegio Universitario.- Jefe Centro Orientación (INEM).

INTRODUCCION :

Partiendo de la enorme actualidad y necesidad de las Reconversiones Industriales, algunas de ellas de carácter nacional y de referencias de tipo macroeconómico con sus implicaciones laborales y psicológicas nos centramos en estas últimas.

Se presentan las líneas generales de un Proyecto de Intervención Psicológica en un Plan de Reconversión: acciones a nivel personal, de orientación profesional, acción formativa y seguimiento evaluador.

METODOLOGIA :

Se han manejado fundamentalmente, observaciones individuales, testimonios personales e informaciones sobre desarrollo de un plan de regulación de plantillas y reconversión de personal subsiguiente en una Empresa Editora de un periódico y en un Plan de reconversión en el Sector naval.

Se trata, pues, de un Proyecto a evaluar en sus diferentes y múltiples aspectos antes de una adopción definitiva. Creemos sin embargo, que como síntesis integradora puede constituir un útil material de discusión.

CONCLUSIONES :

Se establece la absoluta necesidad de preparar Planes de Reconversión ya sean generales, sectoriales y de empresa, y ello no solamente por rasgos de tipo económico sino también y fundamentalmente de índole psicológica sobre las personas a reconvertir.

A este efecto se presenta un posible modelo de Intervención Psicológica.

Ello supone: unos nuevos planteamientos en los Centros de Decisión de política económica, tanto a nivel gubernamental como de empresa.

Reforzamiento de los Servicios Psicológicos y de Orientación Profesional en las empresas.

Integración de las dimensiones laborales y personal que hasta ahora parecían un tanto desconexas.

MOTIVACION, LIDERAZGO Y ACTITUDES DURANTE UN PROCESO DE CAMBIO ORGANIZATIVO.

José Medina García.

EMPRESA O INSTITUCION : CEPESA

INTRODUCCION :

La comunicación describe la evolución del clima, actitudes, motivación, liderazgo, cooperación y trabajo en equipo, etc, en una empresa española durante un proceso de Cambio y Desarrollo Organizativo que tuvo lugar en 1980 y 1981 y que culminó con un gran aumento de productividad y de mejora en el clima.

METODOLOGIA :

Aplicación del cuestionario de Likert a fines de 1980 y de 1981 de forma anónima, tomando datos de 1979, 1980 y 1981.

CONCLUSIONES :

- 1) Los resultados mostraron el paso de un clima Paternalista—Autoritario en 1979 a un clima consultivo en 1981.
- 2) El cambio fue percibido más positivamente durante el propio proceso (1980) que posteriormente a él (1981), a pesar de que el proceso se culminara con éxito.
- 3) El Liderazgo fue percibido más acentuado y participativo durante el proceso de cambio (1980) que posteriormente al mismo (1981), y la Motivación, Cooperación y Autonomía fueron mayores después del cambio (1981) que durante el mismo (1980).
- 4) En todos estos aspectos los resultados de 1980 y 1981 fueron superiores a los de 1979.

EL CONSULTOR INTERNO EN LA ORGANIZACION (EXPERIENCIA DE UN EQUIPO DE CONSULTORES).

Rafael Cano Pérez.

EMPRESA O INSTITUCION : FASA — RENAULT

INTRODUCCION :

El Consultor Interno en la Organización se prevé como figura clave para el desarrollo de las mismas. Bibliografía para hacer un Análisis Conceptual no falta. Experiencias concretas sobre las que reflexionar, apenas existen, o no es fácil acceder a ellas.

Esta Ponencia es una reflexión sobre una Experiencia concreta de un grupo de Consultores Internos. Estudiamos el origen de la misma, el proceso de desarrollo de los consultores y sus funciones, las intervenciones realizadas, los objetivos conseguidos y la consolidación de los consultores como tales.

METODOLOGIA :

Nos hemos basado para este estudio en la Observación directa de la Experiencia, la Experimentación de la misma, por el ponente, la recogida de datos en los trabajos de campo realizados por los consultores, en la recogida de datos en los trabajos de grupo y en el intercambio de experiencias de los Consultores.

CONCLUSIONES :

Se aportan objetivos específicos conseguidos por los consultores como grupo e individualmente en sus intervenciones y en su desarrollo profesional y personal.

PLANIFICACION DE LA CARRERA PROFESIONAL.

José María Canal Montañés.

EMPRESA O INSTITUCION : Dragados y Construcciones S.A.

INTRODUCCION:

Dos son los objetivos principales de este sistema de formación de mandos:

- 1) Lograr que los jefes superiores piensen en comité sobre las circunstancias que rodean a cada uno de sus inmediatos

subordinados en el desempeño de su trabajo, de modo que puedan descubrir cómo estas circunstancias indican las vías óptimas de su desarrollo profesional y descubren su potencialidad.

- 2) Establecer un plan individualizado de carrera profesional para que cada persona pueda, a partir de los trabajos que desempeña, profundizar en su especialidad o acceder a otros puestos, de acuerdo con sus intereses y capacidades, dentro de las posibilidades de la organización.

METODOLOGIA:

- 1) Pasos previos: Aceptación de la dirección y de los interesados: recogida de datos sobre historial, intereses y evaluación de la actuación.
- 2) Deliberación en comité compuesto por el jefe actual y anteriores del interesado. En este comité se describe el puesto y sus requerimientos así como las características de la persona. Se hace la comparación persona/puesto, y se estiman las posibles vías de progreso del interesado en la organización.
- 3) Se recomiendan las acciones oportunas, que el jefe comunica al interesado y este discute o acepta.
- 4) En base a estas acciones se establece el plan de formación y desarrollo, y los seguimientos que aseguren su puesta en ejecución.

CONCLUSIONES:

Constituye un instrumento de formación para los mandos y para sus jefes.

De este modo conoce la empresa si dispone de potencial humano suficiente para acometer los objetivos que se propone.

Las personas conocen también sus posibilidades de desarrollo dentro de una organización.

El mando hace frente a su responsabilidad de ofrecer a sus subordinados oportunidades para su desarrollo profesional.

Aceptación del interesado como condición necesaria.

Las decisiones sopesadas por varias personas en comité adquieren una mayor madurez y objetividad.

INSTRUMENTOS METODOLOGICOS PARA EL ESTUDIO EMPIRICO DE IMPACTOS DE LA INNOVACION TECNOLÓGICA SOBRE EL EMPLEO.

Ma Jesús Martínez Granados y Esteban Villarejo.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION:

Estamos incurso en un proceso de innovación tecnológica de extraordinaria amplitud y profundidad. Esta auténtica revolución tecnológica provoca grandes transformaciones en la estructura y perfiles ocupacionales. En estos momentos resulta especialmente necesario comprender cómo evolucionan dicha estructura y perfiles, pero, sin embargo, gran parte del instrumental metodológico tradicional es incapaz de captar el cambio ocupacional mencionado.

METODOLOGIA :

La Comunicación intenta, precisamente, exponer una propuesta metodológica que supone una adaptación de los análisis de puestos de trabajo clásicos. Se trata de hacer posible una adecuada comprensión de los procesos de cambio incluso dentro de una misma unidad de producción. Al tiempo, se proponen matrices conceptuales que sirvan para comprender el cambio en esas unidades superiores al puesto de trabajo, sean unidades de producción o sectores. Además, se propone una cierta propedéutica del analista a partir de un conjunto sistematizado de consideraciones, y la internalización de ciertos criterios dianoéticos, en la línea de la metodología de Polanyi.

CONCLUSIONES:

Dada la índole metodológica de la Comunicación, las conclusiones coinciden sustancialmente con la propuesta expresada. Los comunicantes tratarán de mostrar aplicaciones de dicha metodología.

B.- NUEVAS TENDENCIAS EN LA PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION

Melchor Mateu Brunet

EL IMPACTO DEL MANDO INTERMEDIO EN LA ORGANIZACION.

Elena Quiñones Vidal; Melchor Mateu Brunet; Ascensión Roca Garcerán.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidades de Murcia y Central de Barcelona.

INTRODUCCION :

Dentro del mundo laboral encontramos dos grupos que por su protagonismo acaparan todo la atención de los estudiosos de estas organizaciones: obreros y patronos, trabajadores y propietarios.

Sin embargo, existe otro grupo bastante numeroso que por su gran trascendencia en la marcha de la empresa y su especial situación en la escala jerárquica, presenta una problemática de especial interés para todos aquellos que de una u otra forma se relacionen con organizaciones laborales. La intermediedad entre los dos anteriores grupos, y el protagonismo en la escena pública de sindicatos y patronales han mantenido en segundo plano al colectivo de los Mandos Intermedios.

METODOLOGIA :

Aunque la problemática sociolaboral del M.I. es similar en cualquier ámbito geográfico, el estudio está realizado sobre la empresa murciana, que por su especial estructuración, presenta ciertas particularidades que el estudio ha puesto de relieve.

La metodología empleada ha sido descriptiva y correlacional. La obtención de datos se realizó mediante cuestionarios de dos tipos confeccionados al efecto. Uno de ellos dirigidos a los directores de empresa y el otro a los M.I. En ambos se incluyeron variables comunes con la intención de estudiar cómo se relacionaban, utilizándose para ello la prueba de X².

CONCLUSIONES :

Se confirma la hipótesis general del trabajo, referida al hecho de que el papel del mando intermedio no está bien definido y que es precisamente esa indefinición, junto con la especial situación intermedia en la que se desenvuelve, lo que fundamenta su insatisfacción actual.

Por otra parte la inadecuación entre lo que se le pide en la práctica y la formación obtenida ofrece un desfase sustancial, que requiere una formación especializada a la que no siempre puede acceder.

TENDENCIAS TRADICIONALES VERSUS NUEVAS TENDENCIAS EN PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION.

Melchor Mateu Brunet y Elena Quiñones Vidal.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidades de Barcelona (Central) y Murcia.

INTRODUCCION :

La Psicología de las Organizaciones ha intentado dar respuesta a las exigencias tecnológicas y sociales provocadas por los cambios derivados de los sistemas y técnicas de producción industrial, desarrollando teorías paralelas. La teoría de Taylor establece un criterio genral sobre la actividad individual en el seno de las organizaciones basado en el funcionamiento físico del trabajador. Los trabajos de E. Mayo señalan el comienzo de una nueva etapa interesada en tareas y motivaciones. A partir de Hawthorne el centro de interés dominante lo ocupan las relaciones de poder en el seno de las organizaciones.

METODOLOGIA :

La contestación a los esquemas taylorista y weberiano va a partir de quienes consideran la organización como un sistema abierto sujeto a cambios. El "Desarrollo Organizacional", "Rediseño del Trabajo", "Calidad de Vida Laboral" y "Humanización del Trabajo" son movimientos de origen y contenido psicossociológico que usan técnicas de intervención parecidas. Presentan unas novedades: sus promotores no son directivos ni ejecutivos de la empresa, sino universitarios en su mayoría.

Nuestro trabajo ha consistido en rastrear los modelos epistemológicos subyacentes en cada uno de los centros de interés mencionados. Los paradigmas epistemológicos de las ciencias generales han sido definidos en función de las teorías relacionadas con ellos. Así a la Psicología Industrial tradicional le correspondería el paradigma aristotélico y el empírico-analítico, que parten de una consideración estática de la Organización. A los movimientos de "Desarrollo", "Rediseño" el paradigma comprensivo-comunicativo, cuyo último eslabón lo constituirían las corrientes de "Democracia" y "Calidad de Vida", más cercanas al emancipativo.

CONCLUSIONES :

Aunque las metodologías derivadas de los dos primeros paradigmas han demostrado su eficacia, es difícil la puesta en marcha de la derivada del paradigma emancipativo hasta que las condiciones de desarrollo industrial avanzado lo hagan posible.

BALANCE SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Elena Quiñones Vidal, Melchor Mateu Brunet y M.A. López Rivera.
EMPRESA O INSTITUCION : Universidades de Murcia y Barcelona (Central).

INTRODUCCION :

La necesidad de construir un instrumento que provea la información necesaria para la gestión empresarial y la atención por parte de la Empresa hacia sus responsabilidades sociales justifican la atención que el Balance Social suscita entre los interesados por las mejoras de la Calidad de Vida Laboral. En este trabajo se analizan los presupuestos y contenidos presentes en los proyectos que a este respecto existen en el mundo industrializado y se propone un instrumento que pueda ser utilizado por todo tipo de empresas.

METODOLOGIA :

Los factores que han sido tenidos en cuenta en la construcción del cuestionario referido al Balance Social han sido :

—Internos, relacionados con la dimensión humana en general (ordenación del tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, etc.).

—Externos, relacionados con los aspectos socioeconómicos (actividades generales, entorno físico y humano, etc.).

Ambos tipos de factores han sido estructurados en torno a seis áreas en las que se han incluido variables que no suelen aparecer en los Balances al uso.

CONCLUSIONES :

El cuestionario no está exclusivamente centrado en la relación patronos—empleados, sino que también tiene en cuenta la relación que se establece entre la empresa y su entorno "inmediato". Por otra parte se ha contrabalanceado el peso de los factores cualitativos y cuantitativos.

Lo esencial es que podemos contar con un instrumento básico que nos permite la comparación interempresa, posibilitando la generalización de resultados y la comunicación entre las partes.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EN ESPAÑA: FORMACION UNIVERSITARIA Y PERSPECTIVA FUTURA.

I. Quintanilla; L. Montero; F. Alamar y C. Moscad.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto EMER.

INTRODUCCION :

El trabajo pretende analizar la situación de la Psicología en el estado Español, en base a la formación universitaria que se viene impartiendo en el momento actual. Para ello, se revisan los diferentes planes de estudio de las facultades en las que se imparten asignaturas de la especialidad de Psicología. Igualmente se informa de las actitudes del alumnado frente al área (resultado de encuestas que sistemáticamente se vienen utilizando en las Universidades españolas).

METODOLOGIA :

Recogida de información a través de los profesores que imparten asignaturas de Psicología del Trabajo en la Universidad Española.

Encuestas de actitudes a los alumnos que cursan esta asignatura.

Tratamiento estadístico de los datos.

CONCLUSIONES :

Se concluye con un análisis de la incidencia e importancia que el área tiene en el marco de la Psicología universitaria. Con todo ello, se pretende ubicar la situación actual de la Psicología Organizacional en España y las dimensiones de su inmediato futuro, en función de la formación universitaria y el lugar que ésta representa en el ambiente aplicado.

GESTION PREVISIONAL DE RECURSOS HUMANOS, A NIVEL DE CUADROS, ANTE LAS TECNICAS EVOLUTIVAS DE LA EMPRESA.

José Cabero Alpuente y Ramón Pamies Arnau.
EMPRESA O INSTITUCION : La Maquinista Terrestre y Marítima, S.A.

INTRODUCCION :

Partiendo de las áreas tradicionales de la psicología industrial, como son: Selección, Evaluación, Promoción, etc.,

y dándoles una nueva perspectiva dinámica y pluridisciplinar, se pretende atender las exigencias de adaptación y cambio de la propia organización.

Actualmente se está trabajando en este programa.

METODOLOGIA :

Enfoque analítico-empírico.

- Evaluación personal. Diagnóstico de la personalidad, y Aptitudes intelectuales.
- Análisis de los puntos fuertes y débiles.
- Entrevista.
- Elaboración de programas de formación.
- Desarrollo de los programas de formación.
- Seguimiento de los cuadros formados.
- Evaluación de resultados.

CONCLUSIONES :

Por estar actualmente trabajando en ello, no se tiene suficiente información para la elaboración de conclusiones.

SUPUESTOS IDEOLOGICOS DE DIRECTIVOS DE EMPRESAS FRENTE A DIVERSOS MODELOS ORGANIZATIVOS : UN ESTUDIO EXPERIMENTAL PILOTO.

Samuel Husenman Grodzenski.

EMPRESA O INSTITUCION : ESADE / Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas.

INTRODUCCION :

Este trabajo pretende describir las preferencias de directivos altos y medios de empresa frente a cuatro modelos tipo de organizaciones. De las preferencias obtenidas se deducen las situaciones valorativas asociadas, su coherencia interna y las consecuencias que la asunción de estos valores tiene para la gestión de recursos humanos de la empresa.

METODOLOGIA :

La metodología utilizada en este trabajo es la de encuesta a una muestra de directivos altos y medios de diversas organizaciones. Se ha realizado un análisis clásico de cálculo de porcentaje a fin de establecer los resultados de manera descriptiva y estadísticos del tipo chi cuadrado a fin de determinar los cuadros de contingencia entre los diversos modos valorativos.

CONCLUSIONES :

Los resultados piloto en una primera muestra a cincuenta altos directivos de varias empresas, indican la presencia de preferencias coherentes significativas estadísticamente.

Estos resultados piloto indican preferencias marcadas por los modelos tecnocráticos y su rechazo por los derechocráticos, cosa que resultaría esperable ya que estos valores están estimulados por el estereotipo social del directivo e indican una inclinación hacia modelos profesionales, orientados a la tarea. Pero quizás lo más revelador de este trabajo ésta en constatar como suponen a sus subordinados preferencias opuestas, lo que llevaría a un planteamiento esencialmente de conflicto. De acuerdo con los resultados de la investigación la distancia social entre valores se iría acrecentando a medida que intervienen más niveles jerárquicos.

C.— APLICACIONES AL DESARROLLO ORGANIZATIVO

Esteban Alonso Amo

MODELO DE ANALISIS DE SISTEMAS SOCIOTECNICOS EXPERIMENTADO EN UN PROCESO DE CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZATIVO.

José Medina García.

EMPRESA O INSTITUCION : CEPESA.

INTRODUCCION :

La comunicación describe las características, fases y aplicación concreta de un Modelo de Análisis de Sistemas Sociotécnicos (M.A.S.S.) en un proceso de Cambio y Desarrollo Organizativo llevado a cabo en una empresa española durante 1980 y 1981. El Modelo se basa en la Metodología desarrollada por Emery y Trist (1967) y aplicada por Emery y Thorsrud (1974) en el proyecto de Democracia Industrial en Noruega.

METODOLOGIA :

Aplicación y desarrollo participativos de las siete Fases que componen el Modelo.

CONCLUSIONES :

El Modelo demostró ser un instrumento, extraordinariamente eficaz para la participación, cooperación y toma de decisiones en grupo, así como para garantizar la especificidad y concreción de los problemas discutidos y la aplicación de medidas y soluciones. Consideramos que la utilización adecuada del Modelo constituyó una de las claves del éxito del proceso de cambio.

EXPERIENCIA EN FACTORIA DE MOTORES.

Julio Largo Antonio y Carlos Díaz Pérez.

EMPRESA O INSTITUCION : FASA RENAULT.

INTRODUCCION :

En el mes de septiembre de 1981, se organizan unas Jornadas de Calidad para los operarios de la factoría, fecha que se puede tomar como referencia del comienzo de este proceso.

Los hitos fundamentales en el desarrollo de esta experiencia son :

- 1.— Todos los mandos Intermedios han recibido una formación básica que despierta en ellos la necesidad de recibir y ofrecer mayor participación.
- 2.— Jornadas de Calidad para operarios y seguimiento de las mismas con la implicación de Mandos Superiores e Intermedios.
- 3.— Intervención directa de los Mandos superiores con el objetivo de :
 - Clarificar comportamientos.
 - Adquisición y negociación de compromisos.
 - Modificación de actitudes.

METODOLOGIA :

- 1.— Sensibilización a través de cursos.
- 2.— Entrevistas individuales y de grupo.
- 3.— Trabajo en grupo.
- 4.— Cuestionarios.

CONCLUSIONES :

Algunos resultados :

- a.— mejora del clima laboral.
- b.— incremento del trabajo en grupo.
- c.— aumento de la productividad.
- d.— aumento de la calidad.
- e.— incremento de la participación.
- f.— desarrollo de los equipos directivos.

RESISTENCIA AL CAMBIO DE UNA INTERVENCION D: O.

Dr. Francisco Fernández Pardo.

EMPRESA O INSTITUCION : (Preferiría la reserva en este extremo...)

INTRODUCCION :

Esta comunicación se articula tomando como base el intento de algunas organizaciones administrativas que se empeñaron en ciertas transformaciones básicas en sus estructuras, a nivel de mandos, líneas jerárquicas, concentración de secciones, etc. El autor fue testigo de ellas y da cuenta del curioso impacto entre las actitudes personales y de grupo y las conveniencias de dichas empresas, las cuales instauraron sus reformas ignorando a veces a los grupos de base en la aceptación y participación en dichas reformas.

METODOLOGIA :

Los datos básicos y metodológicos de esta investigación arrancan de una consulta que fue realizada entre los directivos de una de las empresas. Las respuestas fueron procesadas y tabuladas segmentándose por edades, categorías laborales, lugar de trabajo, etc. Más de los dos tercios de la plantilla de directivos contestó a dicha encuesta, lo cual nos da un porcentaje de validez aceptable, ya que nos permite una fiabilidad mínima del 92 por ciento, actuando como una semi-amplitud del margen del error del ± 5 por ciento.

CONCLUSIONES :

El cúmulo de reacciones detectadas entre el personal da pie para concluir sobre ciertos umbrales tolerables en los cambios que un colectivo es capaz de asumir, y también de los peligros que significa la "sobreorganización". Se recogen también las acciones y reacciones con las que el individuo y el grupo intenta hacer frente a las amenazas que interpreta como un control intolerable a su personalidad o a sus más claras expectativas. La conclusión final se desprende al compulsar la variedad de respuestas, muchas de ellas con un fondo claramente patológico y el correlato de cómo la construcción de una organización administrativa eficiente es un problema de psicología social.

PROYECTO DE INTERVENCION Y REESTRUCTURACION EN UNA EMISORA DE RADIO. PROGRAMA DE FORMACION PARA MANDOS Y DIRECTIVOS.

Jorge Cervera Mur y Joan Pérez Garrido.

EMPRESA O INSTITUCION : Radio Olesa FM

INTRODUCCION :

Hace poco menos de un año vivimos la problemática existente en la emisora, centrada en su escasa rentabilidad y baja calidad de programación. Así, surgió la idea de estudiar las causas e intentar solucionarlas para obtener por una parte una estructura que se adapte a las exigencias del entorno y por otra parte dotar a la organización de una directiva eficaz que tuviera una visión global de las modernas técnicas de dirección y administración empresarial.

METODOLOGIA :

Identificación de las necesidades de la emisora.

Análisis de la emisora.

Inventario de actos. Departamentalización. Proyecto organigrama, Adaptación a los medios disponibles. Criterios de delegación. Manual de funciones y responsabilidades.

Estudio de proyectos de formación existentes. Elaboración programa de formación. Selección de candidatos a dirección. Adquisición de los medios formativos.

Aplicación programa de formación. Seguimiento y evaluación de los resultados.

CONCLUSIONES :

La conclusión más importante e inequívoca coincide con la reafirmación del modelo sistemático integrado, ya que ha quedado claramente de manifiesto la conveniencia de integrar los factores humanos, formal y de los flujos en el estudio de la problemática que nos ocupa.

Destacamos también la importancia que tiene la formación como complemento a la selección como condición indispensable para la eficacia directiva y la adecuación constante de la organización y las exigencias del entorno.

UNA EXPERIENCIA DE INTERVENCION: CONSULTORES INTERNOS.

Pedro María Rivera Fernández.

EMPRESA O INSTITUCION : FASA RENAULT (Dpto. Formación).

INTRODUCCION :

— Presentación de una experiencia de trabajo actuando como consultores internos en una unidad concreta de nuestra organización.

- Como establecimos el compromiso-contrato y cual fué nuestro estilo.
- Enumeración de las fases del desarrollo de esta experiencia.

METODOLOGIA :

- Modelo de las etapas de Solución de Problemas, de Scheim.
- Técnicas de grupo, ejercicios estructurados y metodologías de acciones de "sensibilización".

CONCLUSIONES :

- Resultados de algunas fases y del propio desarrollo del grupo.
- Algunos ejemplos concretos del proceso de solución de problemas.

D.- INFORMACION Y COMUNICACION EN LA ORGANIZACION
Antonio García Panizo.

LAS QUEJAS SOBRE FALTA DE INFORMACION: UN SINTOMA DE POSIBLES PROBLEMAS MOTIVACIONALES Y/U ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA.

Santiago Pereda Marín

EMPRESA O INSTITUCION : Facultad de Psicología. Universidad Complutense. Madrid.

INTRODUCCION :

Es indiscutida la importancia que la existencia de unos canales de información adecuados tiene para el buen funcionamiento de una empresa, en razón de la influencia que el correcto flujo de informaciones ejerce sobre el estado de la Comunicación en la Organización.

Sin embargo, hay algo que se olvida a menudo y es el hecho de que el análisis de las opiniones que los empleados de una empresa tienen sobre el punto hasta el cual están bien informados de lo que ocurre en ella es, en muchas ocasiones, un termómetro de la existencia de problemas de motivación y/u organización en los componentes de la Empresa.

Esto ha ocurrido en el trabajo que hemos llevado a cabo en una empresa de servicios española con centros de trabajo en Madrid y Barcelona.

METODOLOGIA :

El procedimiento que seguimos en nuestro trabajo consistió en hacer responder a un cuestionario, elaborado al efecto, a todos los empleados de la Empresa y en realizar entrevistas en profundidad a 16 directores de distintos niveles, desde el de dirección general hasta el de área o servicio.

Los resultados que obtuvimos nos permitieron concluir que no existían unos canales de información formalmente estructurados, ni en sentido ascendente, ni en el descendente, siendo sin embargo, el aspecto más problemático el de la transmisión de las informaciones entre personas de un mismo nivel; esto es, en el área de la información horizontal.

La consecuencia de todo ello era una sensación general de estar desinformados por parte de los empleados de la empresa en todos los niveles del organigrama; debido, fundamentalmente, a que las informaciones se recibían y transmitían en forma esporádica, sin un plan previamente establecido. Ello favorecía, asimismo, la proliferación de rumores al transmitirse los compañeros las informaciones entre sí, mediante el sistema que podríamos llamar "de boca a oído".

Lo contradictorio de esta situación es el hecho, empíricamente constatado, de que la falta de información era más un sentimiento que una realidad; esto es, la cantidad de información que se recibía era, realmente, mayor de la que se tenía la sensación, a nivel subjetivo, de recibir.

CONCLUSIONES :

Al profundizar en el análisis de la situación nos encontramos con que, debido al rápido crecimiento de la Empresa, no existía un organigrama claramente definido, conocido por los empleados y con las funciones y responsabilidades claramente establecidas.

La conclusión final que obtuvimos fue la de que las protestas sobre la falta de informaciones eran ciertas pero sólo en parte, ya que, en general, eran reflejo de algo más profundo, como la falta de una organización clara en la Empresa, lo que provocaba una amplia desorientación a los empleados y la existencia de una serie de problemas motivacionales larvados que, en un momento determinado, si no se trataban adecuadamente, podían hacer su aparición con graves consecuencias para el correcto funcionamiento de la Organización.

TECNOLOGIA, TERRITORIO Y TIEMPO COMO BARRERAS DE COMUNICACION INTERPERSONAL EN UN PROCESO DE CAMBIO ORGANIZATIVO.

José Medina García.

EMPRESA O INSTITUCION : CEPESA.

INTRODUCCION :

La comunicación describe como Tecnología, Territorio y Tiempo diferentes constituían barreras de comunicación interpersonal para los trabajadores de una empresa española antes de llevarse a cabo en ella un proceso de cambio organizativo.

El cambio implicó una profunda reestructuración de los roles y de su interdependencia, con el consiguiente impacto en la comunicación interpersonal.

METODOLOGIA :

Se utilizó como indicador de la comunicación el número de conflictos interpersonales observados a lo largo de 1980 y 1981.

Como magnitud de las barreras determinadas por Tecnología, Territorio y Tiempo se utilizó una matriz, cuyas intersecciones proporcionan una medida semicuantitativa de dichas barreras.

CONCLUSIONES :

	Comienzos de 1980	Fines de 1981
- Número de barreras interpersonales en la matriz.	96	10
	1980	1981
- Número de conflictos interpersonales observados.	63	8

Los resultados son coherentes con los resultados globales del proceso de cambio. Esta dió lugar a un notable aumento de productividad y mejora de clima organizativo.

TECNICAS DE INTERVENCION EN EL AJUSTE DE LOS RECURSOS HUMANOS AL CAMBIO ORGANIZACIONAL: BASES PARA UN PROYECTO.

Francisco Sánchez Gavete.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Central de Barcelona.

INTRODUCCION :

En esta comunicación se expone un proyecto de mejora de la motivación, comunicación y clima en una Empresa concreta, que integra algunos programas existentes (valoración de puestos, política de salarios e incentivos, formación) con otros por desarrollar : calificación del personal, inventario de recursos humanos y política de promoción.

METODOLOGIA :

- Consideración de aquellos aspectos de la Empresa de que se trata y que denotan necesidades de innovaciones funcionales en la organización.
- Articulación de objetivos y criterios de valoración de los diversos programas.
- Flujograma de operaciones.

CONCLUSIONES :

Se espera que el proyecto, una vez desarrollado, propicie un abundante flujo de feedback a través de toda la organización que de soporte a la implantación de una dirección por objetivos en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

LA COMUNICACION PERSUASIVA.

Rider Gambarte Pizarro.
EMPRESA O INSTITUCION : Fraser Española, S.A.

INTRODUCCION :

En la actualidad, la evolución de la comunicación exige rapidez de respuesta ante situaciones que están en continuo cambio y las personas que tengan que apoyar su trabajo profesional en muchas y variadas relaciones interpersonales, necesitan cada vez ser más eficaces en la consecución de sus objetivos.

METODOLOGIA :

El programa está mecanizado, después de cumplimentar un cuestionario sobre la conducta observable de la persona en cuestión, mediante un programa de ordenador se identifican los diferentes estilos sociales.

La computadora, entonces, prepara una salida que identifica el estilo social, y le emite una serie de instrucciones sobre como relacionarse con esa persona.

Método :

- Grupos de 8 a 15 personas.
- Aprendizaje personalizado, cada participante recibe información confidencial sobre sus características como comunicador.
- Se estudian los casos de cada uno de los participantes.
- Las habilidades adquiridas se practican mediante la simulación de casos reales.

CONCLUSIONES :

Se desarrollan los recursos personales para motivar a quien nos escucha y descubrir sus necesidades.
El saber "cómo me perciben los demás" es descubrir los puntos fuertes y débiles que poseo como comunicador.
El programa es muy específico, no direcciona tendencias ni ideologías, lo único que pretende es lograr ser eficaces en las relaciones interpersonales. Permite realizar análisis posteriores y en consecuencia modificaciones sobre procedimientos de conducta. Busca el que las dos personas que se comunican salgan beneficiadas de esa relación.

E.— ERGONOMIA
Paloma Gascón y Emilio Muñoz

DISPLAYS VISUALES EN ERGONOMIA.

Luis García Revillo.
EMPRESA O INSTITUCION : Dpto. de Ecopsicología y Personalidad. Universidad Autónoma de Madrid.

INTRODUCCION :

En los últimos años se ha venido considerando la relación comunicativa hombre máquina, como un sistema que desarrolla para su optimación, leyes propias. De vital importancia para ello es el uso de displays o soportes de información tanto visual como auditiva, como puente comunicativo entre el hombre y la máquina.

METODOLOGIA :

Se analiza el concepto de "displays" y cuáles son las recomendaciones generales para recurrir a "displays visuales" o auditivos, o bien a disposiciones mixtas según las tareas específicas que realiza un operador en su puesto de trabajo. La metodología mostrada es del tipo experimental y consiste básicamente en comparar distintos diseños de displays y correlacionar éstos con variables psicosociales de conducta.

CONCLUSIONES :

Se establece la importancia que tiene el procesamiento de información humana y los nuevos enfoques cognitivos para la planificación de los estudios ergonómicos encaminados a dilucidar y a mostrar qué disposición de displays es la más correcta.

LA PSICOLOGIA EN INTERACCION CON OTRAS DISCIPLINAS EN UNA EXPERIENCIA ERGONOMICA ENFOCADA A LA INVESTIGACION DE RIESGOS PROFESIONALES. METODOLOGIA E INSTRUMENTOS OPERATIVOS.

Paloma Gascón y Emilio Muñoz.
EMPRESA O INSTITUCION : El Fénix Mutuo.

INTRODUCCION :

Al concebir la Ergonomía como una tecnología basada en un conjunto de conocimientos científicos interdisciplinarios, cuyo objeto es investigar la realidad del hombre en relación con su entorno laboral y cuya finalidad última es la de procurar que esta realidad Hombre-Trabajo sea lo más armónica posible, segura e incluso comfortable, hemos decidido presentar a esa Mesa una experiencia pluridisciplinar enfocada a la investigación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en la industria. Y por tratarse de un trabajo de grupo, nos ha parecido más conveniente, por lo que supone de enriquecedor, exponer conjuntamente la experiencia, en el sentido de las interacciones de las disciplinas aplicadas, en lugar de limitarla con exclusividad al papel de la psicología.

METODOLOGIA :

El proceso de análisis de los riesgos potenciales en cada uno de los elementos que componen la situación de trabajo se desarrolla a estos niveles: 1.º) A nivel de empresa, en cuanto sistema globalizador e integrador de todas las unidades funcionales de orden inferior; 2.º) A nivel de departamento, en cuanto sistema que engloba sectores o secciones de diversa actividad funcional; 3.º) A nivel de equipo de trabajo, en cuanto a sistema social restringido y con peculiaridades funcionales específicas; 4.º) A nivel de puesto de trabajo, en cuanto sistema más elemental de la organización. El método común al grupo para una primera fase de identificación de la situación de trabajo en cuanto a sus componentes materiales, humanos y organizativos, se basa primordialmente en la encuesta, entrevista y observación directa, habiendo establecido previamente una valoración de todos aquellos factores potencialmente agresivos en cada nivel. El prediagnóstico consecuente que viene a delimitar las fuentes de disfuncionamiento del sistema nos lleva a aplicar, sin perder el objetivo común y globalizador, técnicas concretas y específicas de cada disciplina.

CONCLUSIONES :

Aunque el Equipo de trabajo, sujeto a gente de esta experiencia, viene funcionando desde hace casi tres años, la introducción del nuevo enfoque y planteamiento metodológico (consistente en la prevaloración escalonada de factores incluidos en subsistemas superiores o más complejos que el del puesto de trabajo —que, según nuestro conocimiento, es lo único que se ha experimentado hasta ahora—) se está haciendo desde hace unos meses y lógicamente no disponemos de datos suficientes que confirmen o no nuestra hipótesis.

LA PSICOLOGIA EN ERGONOMIA.

Florentino Alonso Arenal.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INTRODUCCION :

El notable auge que en los últimos años ha experimentado la Ergonomía, y el hecho de que el desarrollo tecnológico va configurando un tipo de tareas que exigen, cada vez más, la utilización de las capacidades perceptivas y mentales del hombre, constituyen los dos elementos de reflexión, sobre los que se intentan perfilar nuevos campos y formas de actuación del psicólogo del trabajo.

METODOLOGIA :

Se efectúa un análisis histórico y temático de los contenidos ergonómicos, resaltando aquellas parcelas en que la participación del psicólogo puede resultar más decisiva y necesaria, e indicando la importancia de su colaboración en todo estudio pluridisciplinar dirigido a la mejora de las condiciones de trabajo.

CONCLUSIONES :

- La Ergonomía ofrece al psicólogo del trabajo actual :
- a) La posibilidad de actuar en campos distintos a los que tradicionalmente se le han asignado (selección, valoración, formación, etc...)
 - b) Un marco genérico de actuación, en que sus aportaciones se combinen con las procedentes de otras disciplinas para lograr, a través de una acción pluridisciplinar, un mayor bienestar del trabajador y una mayor eficacia de su trabajo.

F.- LA MODIFICACION DE CONDUCTA EN LA ORGANIZACION

Dositeo Artiaga

EL PAPEL DEL PSICOLOGO EN EL CAMBIO DE LAS ORGANIZACIONES: UN ENFOQUE METODOLOGICO.

Juan Ignacio Sánchez Fernández.
EMPRESA O INSTITUCION : C.A.M.P.S.A.

INTRODUCCION :

La necesidad de alcanzar las metas que una organización se propone exige que ésta se adecúe en su funcionamiento a la consecución de las mismas. Para ello los agentes del cambio deben crear las características que según las teorías y experiencias organizacionales, hagan más probable la consecución de dichas metas formales u objetivos. (Modelo situacional del cambio).

El Psicólogo se perfila como un "consultor situacional" que emplea un método hipotético-deductivo, tratando de crear las condiciones propicias en la organización para la consecución de sus metas, y teniendo como marco teórico de referencia las teorías y experiencias organizacionales.

METODOLOGIA :

La intervención del psicólogo atendiendo al modelo que proponemos, podría dividirse en cinco etapas :

- 1.- Observación y análisis. La complejidad de la conducta organizacional impone reunir datos en todas las direcciones al alcance del observador, si bien deben tenerse en cuenta los subsistemas que componen la organización: formal-estructura, tecnología, liderazgo, personal, Bartlett y Kayser.
- 2.- Identificación de problemas. Hipótesis de eficacia. Enunciar, en función de los datos recogidos, de las teorías de la organización y de las metas formales, las hipótesis de la ineficacia actual.
- 3.- Hipótesis de eficacia. Enunciar, en función de las teorías situacionales, de las metas formales y de las hipótesis de ineficacia, las hipótesis de eficacia o valores de las variables organizacionales hacia los que hay que mover a la organización.
- 4.- Diseño del cambio. Diseñar las acciones sobre las variables organizacionales de acuerdo con la etapa anterior.
- 5.- Acciones, seguimiento y acciones correctoras.

CONCLUSIONES :

Los modelos sobre el comportamiento humano en la organización inducidos a partir de las experiencias teórico-prácticas anteriores son el marco de referencia más fiable que poseen los diseñadores del cambio organizacional, y proporcionan, desde una perspectiva situacional, una metodología científica y por lo tanto de cierta fiabilidad para los agentes del cambio y para los promotores del mismo.

ACEPTABILIDAD DEL TERMINO MODIFICACION DE CONDUCTA EN DIRECTIVOS DE EMPRESAS ESPAÑOLAS.

Luis López Mena.
EMPRESA O INSTITUCION : DCM (Barcelona).

INTRODUCCION :

Al igual que en otros países la expresión "Modificación de la Conducta" parece tener ciertas connotaciones negativas en el ámbito empresarial, lo que podría constituir una barrera significativa cara a la formación de los Directivos en estas técnicas de Management. Es conveniente por lo tanto evaluar la reacción que tal expresión produce en los potenciales receptores de la tecnología conductual, con el objetivo posible de encontrar, si ello fuese necesario una expresión que describiese el Método sin vinculaciones inconvenientes.

METODOLOGIA :

Siguiendo un estudio diseñado por Kreitner (1981) se compara la aceptación de la expresión "Modificación de Conducta" en contraposición a la expresión "Relaciones Humanas" empleando 8 pares de adjetivos que evalúan una experiencia real de Modificación de Conducta en la Empresa con el objeto de responder a la pregunta si los Directivos son más sensibles a la denominación que al éxito de los Programas de Modificación de Conducta en la Empresa. La experiencia se llevó a cabo con ocasión de Programas de Formación de Personal Directivo que dicta el autor.

CONCLUSIONES :

Se presentan los resultados obtenidos con Directivos de Empresas españolas, se comparan con datos de grupos similares extranjeros y se discuten las limitaciones del estudio así como su grado de generalización posible dentro de una valoración global de la experiencia en el uso de las Técnicas de Modificación de Conducta en la empresa.

APLICABILIDAD DE LA MODIFICACION DE CONDUCTA A LAS TECNICAS DE MANDO.

Eloísa Olmos Terol.
EMPRESA O INSTITUCION : AVIACO

INTRODUCCION :

Ante las dificultades para ejercer la función de mando en la empresa se planteó la posibilidad de utilizar las Técnicas de la Modificación de Conducta para incidir en la Conducta Organizacional y mejorar los resultados.

METODOLOGIA :

Una vez realizada una encuesta para detectar los problemas más relevantes del mando en la Organización, se programaron Seminarios en los que se instruyó a los directivos en la Teoría del Aprendizaje y en Técnicas de Modificación de Conducta.

Posteriormente y de forma voluntaria se trabajó con pequeños grupos en Análisis de problemas y modificación de contingencias.

CONCLUSIONES :

Se expone el desarrollo de un caso concreto y los resultados obtenidos, junto con la valoración global de la incidencia de estas acciones en la mejora del clima laboral y el ejercicio del mando.

Bibliografía :

Luthans, F. "The Contingency Theory of Management".
Business Horizons, 16 (junio 1973b); 67-72

LOS TRABAJOS MONOTONOS Y LAS TECNICAS DE RELAJACION.

Eloísa Olmos Terol.
EMPRESA O INSTITUCION : AVIACO

INTRODUCCION :

Los trabajos de grabación y perforación con máquinas de captura de datos (ordenador) causan efectos de cansancio físico y monotonía que provocan un descenso en el rendimiento. Se estudió la posibilidad de mejorar dicho rendimiento utilizando Técnicas de Relajación.

METODOLOGIA :

Se tomaron los índices de rendimiento medio y rendimiento final después de una fuerte jornada de trabajo. Se entrenó a los componentes del grupo, que lo solicitaron voluntariamente, en relajación.

Se volvió a medir el rendimiento medio y el rendimiento final una vez puesta en práctica la nueva técnica de relajación aprendida y se compararon ambos índices.

CONCLUSIONES :

Se exponen los resultados obtenidos en rendimiento y asimismo se comenta la variable "satisfacción personal" que también sufrió variaciones después del programa.

2.- PSICOLOGIA DEL CONFLICTO

A.- TRATAMIENTO DE LAS TENSIONES SOCIALES EN LA EMPRESA

Gabriel Martínez Arquero

UN EJEMPLO DE TRATAMIENTO DE LOS TEMAS Y TENSIONES SOCIALES EN LA EMPRESA.

Rosario Vela Martínez.
EMPRESA O INSTITUCION : F.E.M.S.A.

INTRODUCCION :

Consideramos la empresa como un sistema que integra dos subsistemas: el tecnológico y el social, profundamente interrelacionados. Históricamente ha existido un predominio de lo tecnológico; este trabajo pretende abordar el problema social, dándole un tratamiento estructurado y estable.

Se pretende definir una estrategia de intervención en la empresa con el fin de proporcionar a los mandos una herramienta que les permita mejorar la comunicación y abordar la resolución de las tensiones sociales.

METODOLOGIA :

La consecución de los objetivos señalados se plantea a través de una concepción energética de la tensión social, cuya neutralización se plantea mediante :

- El tratamiento de los problemas en grupo.
- La despersonalización de los temas.
- La búsqueda de situaciones sinérgicas.

CONCLUSIONES :

Los resultados de nuestra experiencia son ambivalentes, pero globalmente podemos considerarlos positivos: Se han hecho patentes problemáticas latentes y, además, existe un efecto preventivo; sin embargo, se observa cierta resistencia de los involucrados.

CONFLICTIVIDAD Y PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

Pilar Dominguez Bidagor.
EMPRESA O INSTITUCION : COEBA

INTRODUCCION :

Niveles de conflictividad (tipología) en el campo laboral.

- El individuo.
- El grupo y la interacción social.
- La tarea y la organización interna.
- La estructura de poder y lo sindical.

METODOLOGIA :

La psicología aplicada a la solución de conflictos laborales: técnicas y niveles de intervención :

- Las relaciones humanas (individuo y grupo).
- Las técnicas de organización del trabajo; el desarrollo organizativo y la administración del personal (tarea y organización interna).
- Las técnicas de negociación (relación con los sindicatos y la estructura de poder).

CONCLUSIONES :

La permanencia del conflicto y las contraindicaciones no resueltas :

- La realidad de la Psicología del trabajo: ¿Ciencia o tecnocracia? (Latencia del conflicto).
- Las relaciones estructurales desbordan el objeto de la Psicología. (Permanencia del conflicto).

IMPLANTACION DE UN SISTEMA DE ANALISIS DE RELACIONES DE TRABAJO.

Javier Iraeta Araiztegui.
EMPRESA O INSTITUCION : RENFE.

INTRODUCCION :

Se describe en este trabajo la acción emprendida por una importante empresa de ámbito estatal ante la larvada

situación de conflicto creada por la desmotivación de los mandos intermedios, comprendidos entre las escalas superiores e inferiores, para potenciar el nivel de responsabilidad y gestión de todos los miembros de la línea jerárquica e integrar a todo el personal en los objetivos de la Empresa.

METODOLOGIA :

El núcleo del sistema es una serie escalonada de reuniones, en que se analizan los problemas y se toman las decisiones correspondientes a cada nivel jerárquico. Es decir, los mandos intermedios analizan la situación y adoptan las soluciones que les competen. Los temas cuya solución se encuentra fuera de su alcance se elevan a la instancia inmediatamente superior.

Así ocurre en los diferentes niveles y finalmente los temas, competencia de la Dirección General, son presentados a ésta a través de un organismo staff, que coordina y anima el sistema.

CONCLUSIONES :

Tras dos años de trabajo y aunque funcionan 110 grupos que recogen a 2.300 mandos intermedios, no se pueden evaluar los resultados, pues ni se ha alcanzado a toda la Empresa ni llevado a sus últimas consecuencias. En cambio han surgido otros conflictos con respecto a estamentos directivos, como sindicales, y que ponen en peligro su implantación definitiva.

TRATAMIENTO DE LAS TENSIONES SOCIALES POR PARTE DE UN GRUPO DE MANDOS.

G. Martínez Arquero.
EMPRESA O INSTITUCION : MAKRO, S.A.

INTRODUCCION :

En toda organización existen muchas causas de tensiones, entre las que ocupan un lugar destacado todas aquellas que se derivan de las relaciones interpersonal, tanto de personas individuales entre sí como de grupos.

Pero que estas tensiones se puedan considerar "naturales" no quiere decir, ni mucho menos, que haya que olvidarse de ellas. Es necesario ir corrigiéndolas poco a poco, a medida que surgen. El abandono de su solución conlleva que el ambiente se cargue y pueda terminar "estallando".

Hay que "instalar" alguna válvula de escape para dar salida a la presión.

METODOLOGIA :

Se aplica un cuestionario a 157 mandos después de haber participado en tres seminarios residenciales a lo largo de los últimos tres años. Lo entregan 83. En él se les pide que manifiesten grado en que utilizan ellos en su trabajo diario el diálogo y la negociación para prevenir-suavizar-resolver las tensiones sociales.

También se tienen en cuenta los comentarios y exposición de experiencias realizadas por los participantes en dichos seminarios y resumidas por el monitor.

CONCLUSIONES :

Considera este grupo de mandos que el diálogo y la negociación son las únicas herramientas de que disponen para prevenir, suavizar y resolver los conflictos (siempre el 76 por ciento y normalmente el 24 por ciento) y mantener un aceptable ambiente de trabajo en sus grupos.

Esta actitud de diálogo se aplica sobre todo para tratar las tensiones relacionadas con el trabajo. Suelen hablar poco con su personal sobre temas generales de las empresa y menos aún sobre temas extralaborales (intrascendentes).

JERARQUIA Y CONFLICTO. ¿FACTOR ENGENDRADOR DE DESEMPLEO EN LA PROVINCIA DE AVILA?.

Juan José García Jiménez — José María Panero García.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

En el presente trabajo se trata de analizar la influencia que, al margen de factores económicos-retributivos, promocionales y meramente organizativos, pueda tener la específica relación jerárquica observada desde la vertiente interrelacional jefe-subordinado, en el originamiento de conflictos provocadores de desempleo. Por tanto, se hace énfasis en la relación causal de actitudes y motivaciones personales de la jefatura en el fenómeno conflictivo.

METODOLOGIA :

A partir de una serie de datos tomados directamente tanto de los archivos del I.M.A.C. (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación) y de los correspondientes del INEM, como en el seno de diversos centros de trabajo de tipo pequeño y medio, se trata de deducir las tensiones laborales provocadas por la interrelación que nos ocupa, y que pueden desembocar o no en desempleo.

Sobre los datos recopilados en el paso anterior, análisis y tipificación de las causas específicas de desempleo.

Exposición de resultados.

Enunciado de las conclusiones.

CONCLUSIONES :

A pesar de que la situación económico-laboral es extremadamente difícil y la consecución de un puesto de trabajo, día a día, se convierte en más problemático, podemos afirmar que las interrelaciones tensionales jefe-subordinado pueden ser tan fuertes que engendran desempleo.

B.— TECNICAS DE ANALISIS DEL CONFLICTO Y DE LA NEGOCIACION

María del Carmen Martín y Javier Iraeta

TEORIA DE LOS "DESENCADENANTES" Y LAS "BARRERAS": PRIMEROS RESULTADOS EMPIRICOS.

Manuel Fernández Ríos.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Autónoma de Madrid.

INTRODUCCION :

La teoría de los "Desencadenantes" y las "Barreras" ofrece un esquema teórico sobre el modo de acción de los "desencadenantes" y las "barreras", dando razón de la necesidad teórico-práctica de tales conceptos y de su ubicación en el Modelo Multidimensional para el Análisis de situaciones Conflictuales. En síntesis, un "desencadenante" es cualquier acontecimiento que tiene lugar en el ámbito laboral y que posee la propiedad de transformar una situación de conflicto latente en otra de conflicto manifiesto. De modo similar, la "barrera" actúa bien neutralizando el efecto potencial de un "desencadenante", bien contribuyendo a prolongar la fase de latencia. Para que "desencadenantes" y "barreras" puedan actuar como tales, se hipotetizan una serie de relaciones entre sus propiedades, por una parte, y las características de las situaciones conflictuales, reflejadas parcialmente en la "Configuración Sociodinámica" de Fauvet, por otra, dando lugar a un cuerpo teórico que hemos denominado "Teoría de los Desencadenantes y las Barreras".

METODOLOGIA :

En una primera investigación empírica, tratamos de responder a las siguientes cuatro preguntas capitales :

a) Así como existen distintas dimensiones, empíricamente determinables, en las situaciones conflictuales, ¿existen también algunas dimensiones básicas subyacentes en los distintos "desencadenantes"? b) ¿Estas dimensiones subyacentes tienen unos aspectos cualitativos y cuantitativos cuyos valores son universales o varían de un sector laboral a otro? c) ¿Existe algún tipo de adecuación cualitativa y/o cuantitativa entre "desencadenante" y "situación conflictual"? d) ¿La relación enunciada en c tiene propiedades específicas para cada sector laboral?

Los datos utilizados para esta primera verificación proceden de 180 entrevistas estructuradas realizadas con Mandos Intermedios pertenecientes a 19 Grandes Empresas distribuidas equitativamente en 4 sectores laborales: Metal, Artes Gráficas, Banca y Hostelería. Estos datos, que en conjunto suman unas 30.000 respuestas, fueron analizados por tres procedimientos distintos e independientes (Análisis de Contenido, Análisis Factorial de Componentes Principales y Análisis Factorial de Correspondencias).

CONCLUSIONES :

- 1.- En los distintos desencadenantes que pueden presentarse en el ámbito laboral subyacen unas pocas dimensiones básicas, tanto que consideremos su composición cualitativa, como su importancia o el tipo de reacción a que dan lugar.
- 2.- La composición cualitativa y cuantitativa de cada dimensión básica es muy similar para los distintos sectores laborales, mostrando pequeñas diferencias que deben ser tenidas en cuenta en futuras investigaciones.
- 3.- El tipo de reacción a que da lugar cada desencadenante viene determinado cualitativamente por la dimensión que subyace al desencadenante y cuantitativamente por la intensidad de la situación conflictual.
- 4.- La conclusión 3 presenta características generales con algunas excepciones que pueden venir explicadas por la propia naturaleza del sector, por las propias características de las empresas consideradas e incluso por otras razones que no han sido tenidas en cuenta en nuestra investigación: Nivel de sindicación, núm. de trabajadores, etc.

FORMAS DE EXPRESION DEL CONFLICTO LABORAL.

Manuel Fernández Ríos.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Autónoma de Madrid.

INTRODUCCION :

La gran diversidad de conductas que exhibe el ser humano en el contexto de relaciones de producción y que pueden ser calificadas como opuestas o insolidarias con los objetivos de la organización, han sido objeto de permanente preocupación por parte de la Psicología del Trabajo. Tales conductas, que al ser consideradas como independientes dieron lugar a resultados investigativos incongruentes y contradictorios, pueden y deben ser contempladas como distintas formas de expresión de una misma realidad compleja y multidimensional que no dudamos en calificar de conflicto. Según esto, aceptamos plenamente el principio de que las múltiples formas de expresión de conducta conflictiva pueden derivarse de una misma situación que, a su vez, puede ser consecuencia de factores diversos.

METODOLOGIA :

En base a la revisión bibliográfica de un considerable número de trabajos teóricos y empíricos en los que se estudiaban distintos tipos de relaciones entre factores supuestamente causales y diversas formas de conducta que nosotros catalogamos de conflictiva y entre los que destacan los trabajos de Mack y Snyder (1974), Vroom (1964), Fauvet (1977), Turkington (1976), Adam y Reynaud (1979), Exiga, Piotet y Sainsaulieu (1981), Turner, Roberts y Roberts (1977), Edwards y Scullion (1982), etc., concluimos que :

CONCLUSIONES :

- 1.- El conflicto puede ser desencadenado lo mismo por el empresario que por los trabajadores. En ambos casos puede adoptar vías de expresión individuales y/o colectivas.
- 2.- No es frecuente que la parte empresarial adopte una iniciativa de conflicto manifiesto ya que dispone de los suficientes recursos como para obligar a la otra parte a tomar la iniciativa.
- 3.- La parte laboral adopta frecuentemente vías colectivas de expresión del conflicto, tales como huelga, "walk-out", bajo rendimiento intencionado, huelga de celo, etc.
- 4.- En determinadas circunstancias y cuando la vía colectiva no es accesible, la conducta conflictiva adoptará formas particulares e individuales como : absentismo, rotación, disminución del nivel de productividad, desobediencia a las instrucciones de la dirección, provocar daños o pérdidas, retardos, evasión de responsabilidades, disputas,...

UN MODELO MULTIDIMENSIONAL PARA EL ANALISIS DE SITUACIONES CONFLICTUALES.

Manuel Fernández Ríos.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Autónoma de Madrid.

Todo proceso de intervención debe basarse en los resultados de un diagnóstico previo. Este diagnóstico, a su vez, se fundamentará en una determinada concepción de las relaciones e interrelaciones existentes entre los factores causales y su incidencia sobre la conducta, de modo que el éxito de la intervención dependerá de lo acertado de esa concepción previa, concepción que nosotros tratamos de reflejar de un modo exhaustivo en el siguiente Modelo Multidimensional.

Nuestro Modelo parte de tres supuestos básicos :

- 1.- En la génesis, evolución y expresión de todo conflicto existe una fase de latencia durante la cual la situación es calificada de conflictual como diferente de la conflictiva o de conflicto manifiesto.
- 2.- En el análisis de toda situación conflictual hemos de contemplar una serie de aspectos distintos, empíricamente determinables que, en conjunto, nos dan una radiografía espacio-temporal de la situación.
- 3.- Las percepciones y cogniciones de los participantes juegan un papel decisivo, por cuanto "el sentido en que un sujeto define una situación constituye para él su realidad" (Allport, Lewin, Deutsch, K. Thomas, ...).

Con estos tres supuestos y en base a los modelos de Walton (1973), Pondy (1967-68), K. Thomas (1976) y a la instrumentación metodológica de J. Ch. Fauvet (1977-1983) hemos elaborado un nuevo modelo que pretende recoger las numerosas ventajas que cada uno presenta por separado. Este modelo integrador que hoy presentamos está constituido por los siguientes elementos fundamentales :

- 1) Parte de la consideración de los factores antecedentes a la situación conflictual: Socio-económico-políticos, grupales e individuales.
- 2) Considera el proceso de "conceptualización" de la situación como aglutinador de los antecedentes imbricados en una realidad determinada. La importancia capital de la conceptualización se deriva del supuesto núm 3 anterior. En el estudio de la conceptualización habrá que considerar la identificación de las tensiones relevantes, tanto en lo que afecta a los participantes como a los objetos de esas tensiones, su análisis cualitativo y cuantitativo, etc.
- 3) Analiza la conducta conflictiva en sus cuatro componentes básicos: Orientación conductual (evitación, competición, acomodación, colaboración y participación) Objetivos estratégicos, Conductas tácticas y Medios de Presión.
- 4) Contempla el proceso de interacción entre los oponentes con los distintos fenómenos que ello implica, especialmente de escalamiento y desescalamiento.

5) Tiene en cuenta las reglas y procedimientos de interacción, la interdependencia funcional y los resultados derivados del episodio conflictivo.

En su versión completa, el Modelo va más allá de la fase de conflicto latente para incluir el proceso de eclosión del conflicto, que implica la transformación del conflicto latente en manifiesto, la dinámica del conflicto manifiesto, los procesos de negociación, concertación, ruptura,... para concluir con los resultados finales.

NEGOCIACION POSITIVA.

Domingo J. Gallego.
EMPRESA O INSTITUCION : CONSULTORES ESPAÑOLES, S.A.

INTRODUCCION :

Podemos definir la negociación como un proceso en el que dos o más partes con intereses al tiempo comunes y conflictivos se reúnen temporal y voluntariamente a plantear y discutir propuestas explícitas con el propósito de llegar a un acuerdo sobre la división de recursos o la resolución de problemas tangibles. Todos vivimos día a día una larga serie de negociaciones más o menos formales: desde las negociaciones entre la representación laboral y la empresa, comprador y vendedor, prestatario y prestamista, hasta otras menos formales como nuestros jefes, subordinados, clientes, colegas...

METODOLOGIA :

Neil Rackham del Huthwaite Research Group ha realizado una serie de investigaciones utilizando métodos de análisis de comportamientos que han permitido encontrar las líneas de fuerza de los negociadores eficaces y su modo de utilizar la energía durante la negociación.

Apoyándose en estos análisis David Berlew y Roger Harrison diseñaron un modelo situacional de negociación que ha sido contrastado positivamente en muchas empresas americanas desde 1978. Eark Rose, Irwin Rubin. Bonnie Kasten y Ellen Raider revisaron los resultados.

A nivel Auropa se analizaron conceptos y metodología en Midhurst (Gran Bretaña) durante el mes de enero de 1982. La utilización del sistema en España comenzó a mediados de mayo de 1982.

CONCLUSIONES :

Los resultados comprobados en Estados Unidos durante varios años y los resultados de Inglaterra, Suecia, Dinamarca, Holanda y en los últimos meses España, permiten afirmar que el modelo situacional de influencia está contrastado y probado y que su aplicación a distintas situaciones de negociación tanto formal como informal, por diversos individuos adiestrados en el método ha resultado claramente positiva.

ALGUNAS CONCLUSIONES A LA LUZ DE LOS ESTUDIOS EXPERIMENTALES SOBRE EL PROCESO DE NEGOCIACION.

María del Carmen Martín Domingo.
EMPRESA O INSTITUCION : INEM, Instituto Nacional de Empleo. Madrid.

INTRODUCCION :

La negociación es un proceso ampliamente utilizado en la vida diaria como mecanismo para la resolución de los conflictos de intereses y, por lo tanto, se hace necesario conocer las variables que intervienen en este proceso, facilitándolo o dificultándolo, y como estas variables afectan al resultado de la negociación.

El objeto principal de este trabajo ha sido : 1) La revisión de los paradigmas experimentales que los investigadores han utilizado para analizar el proceso de negociación; 2) La descripción de algunas de las variables que más se han estudiado y, 3) Las conclusiones sobre los efectos de estas variables en el proceso de negociación y en el resultado del mismo.

METODOLOGIA :

Mediante una revisión bibliográfica de los estudios experimentales sobre negociación hasta 1982, se ha procedido a :

- Análisis del tipo de paradigma experimental utilizado y de las variables dependientes e independientes más estudiadas.
- Síntesis de los resultados obtenidos en estos estudios.
- Sugerencias para futuros estudios sobre el proceso de negociación.

CONCLUSIONES :

Las limitaciones que encierran los paradigmas experimentales utilizados (juegos de simulación), sugieren la necesi-

dad de explorar en futuros estudios nuevos paradigmas que se adecuen mejor al análisis de la negociación.

Los resultados indican que hay evidencia sustancial apoyando diversas generalizaciones en cuanto a las pautas de comportamiento (conducta cooperativa vs. competitiva) durante el inicio y proceso de negociación, y como éstas afectan a los resultados del proceso.

El uso de concesiones durante la negociación afecta la respuesta cooperativa o competitiva del "otro".

EL CONFLICTO VISTO DESDE LA TEORIA DE LOS JUEGOS.

Luis Morente Alvarez.
EMPRESA O INSTITUCION : Automóviles TALBOT, S.A.

INTRODUCCION :

La negociación implica con relativa facilidad una situación de conflicto. La Teoría de los Juegos ofrece modelos conceptuales que pueden ilustrar el planteamiento y suscitar puntos de interés para el estudio experimental. En esta comunicación se pretende presentar una descripción de estos modelos conceptuales y apuntar los temas que pueden ser objeto de posterior estudio.

METODOLOGIA :

Se ha sintetizado la información bibliográfica disponible seleccionando los puntos que hacen especialmente referencia al tratamiento de los conflictos.

La tarea personal es de resumen y sistematización.

CONCLUSIONES :

Las situaciones de negociación y conflicto suelen abordarse desde modelos conceptuales de conflicto puro o juegos de suma cero.

El modelo de los juegos de cooperación ofrece perspectivas más ajustadas a la realidad psicológica y social de las partes en conflicto.

3.- FORMACION Y DESARROLLO EN LA EMPRESA

A.- LA FORMACION Y EL CAMBIO ORIENTATIVO

José María Alonso y Jesús Illescas

NUEVO METODO PARA EL DESARROLLO ORGANIZATIVO. (Experiencia y resultados)

Adolfo Amaro, José Luis Melero, Eduardo Torres.
EMPRESA O INSTITUCION : Standard Eléctrica, S.A.

INTRODUCCION :

El Modelo que aquí se presenta es el resultado de la experiencia de diez años de trabajo en el campo de la Formación Empresarial orientada hacia el desarrollo de la organización y de la persona.

Este modelo se ha venido aplicando en los dos últimos años con resultados positivos en áreas distintas y situaciones diferentes, demostrando ser un método que supera en eficacia y rentabilidad formativa inmediata y medible los sistemas actuales en uso.

El conjunto del modelo, por sus características, se encuadra dentro de las corrientes actuales y de la psicología orientada al desarrollo de la persona y de la Teoría de Sistemas (S. Abierto).

Objetivos del modelo:

Facilitar a los grupos operativos de una organización la posibilidad real y las herramientas precisas, para que desarrollen el marco de actuación más favorable a sus intereses, satisfaciendo al tiempo los de la organización en la que están insertos.

METODOLOGIA :

El proceso seguido se ajusta a las siguientes acciones :

- Presentación y venta del modelo al grupo, buscando su compromiso.

- 2.- Detección, análisis y diagnóstico de las necesidades y situación del grupo.
- 3.- Diseño de las acciones específicas a desarrollar con el grupo.
- 4.- Realización de las acciones señaladas.
- 5.- Consolidación del nuevo marco de trabajo (Contrato).
- 6.- Seguimiento y evaluación.

La metodología parte de las percepciones que el grupo tiene sobre sus dificultades actuales y oportunidades de futuro. El papel de formador consiste en facilitar herramientas y crear situaciones de trabajo que permitan la modificación necesaria de los comportamientos de los componentes del grupo para superar las dificultades y aprovechar las oportunidades.

CONCLUSIONES :

Este modelo, por sus características, está concebido para dar respuesta a cualquier problema derivado de la dinámica organizativa.

A título de ejemplo es adecuado para : el tratamiento de conflictos, la consolidación de organizaciones nuevas, la creación y desarrollo de equipos de trabajo, integrar funciones dispersas en el marco organizativo, motivar a las personas en tiempo de crisis económica, eliminar la resistencia al cambio. etc.

En el capítulo de resultados y según las experiencias realizadas hasta la fecha, se han obtenido los siguientes resultados contrastados :

- 1.- Eliminación de tensiones inútiles.
- 2.- Aumento de la capacidad de acción grupal (sinergia).
- 3.- Mejora de la comunicación y de las relaciones en general.
- 4.- Aumento de la eficacia de producción.
- 5.- Reducciones de inventarios y de stocks.
- 6.- Disminución del tiempo de los trabajos en curso.

CAMBIO ESTRUCTURAL Y ORGANIZATIVO MEDIANTE UN PROCESO DE FORMACION D.O.

José Santiago Merino.

EMPRESA O INSTITUCION : BERNARD KRIEF CONSULTANTS - Miembro Junta Directiva de AFYDE—Centro.

INTRODUCCION :

En los últimos años, las empresas, ante la especial coyuntura socio-económica que atraviesan, están adoptando nuevos métodos en sus políticas de Desarrollo de Recursos Humanos, y desarrollando nuevas técnicas para ocuparse de la complejidad de su funcionamiento, reconociendo claramente la necesidad de prestar más atención en incrementar la eficacia y efectividad de las personas que realizan actividades en el flujo de trabajo.

Uno de estos esfuerzos lo constituye el llamado "Desarrollo Organizativo" (O.D.), definido como un proceso que emplea los conocimientos y técnicas de las ciencias del comportamiento y de la organización en un intento de integrar las necesidades individuales de crecimiento y desarrollo con las metas y objetivos de la empresa.

METODOLOGIA :

Es el O.D. un proceso que venimos realizando en bastantes empresas: comerciales, industriales y de servicios, con notables éxitos.

El modelo de O.D. que describimos se ha implantado en varias empresas desde hace unos años, y lo continúan hoy en día. Consta de tres fases fundamentales, con apoyatura, cada una de ellas, en cursos de formación específicos:

- 1) Introducción y sensibilización al cambio y al desarrollo personal y profesional.
- 2) Diagnóstico de la labor directiva y de la cultura de la organización.
- 3) Planificación y ejecución de los cambios.

CONCLUSIONES :

Un aspecto esencial de este esfuerzo es el cambio de todas aquellas normas, valores y patrones de comportamiento que son ineficaces e incluso obstructivos de la eficacia profesional y empresarial.

Una estrategia para este cambio es desarrollar un proceso que ayude a la organización a diagnosticar sus problemas, a planear la forma de solucionarlos y a llevar a cabo los cambios pertinentes.

EL DESARROLLO DE DIRECTIVOS VERSUS CAMBIO ORGANIZACION:

Emiliano Herrero Toranzo

EMPRESA O INSTITUCION : CONSULTORES ESPAÑOLES.

INTRODUCCION :

El desarrollo de Directivos que fue concebido como un instrumento válido para el desarrollo personal, se ha con-

vertido en instrumento de transformación y cambio organizacional.

La experiencia que ha durado cinco años, ha permitido diversificar y cambiar el sistema organizativo para adecuarlo mejor al cambio de comportamiento operado en el capital humano.

Los modelos de GETZELS y GUBA, así como las hipótesis de TRIST, confirman que el cambio operado en cualquiera de los subsistemas organizativos, el técnico o el humano, influye y tiene sus efectos en el Sistema Total. Los objetivos, funcionamiento y dinámica de la organización se verán afectados en la medida en que operamos un cambio en una de las variables e influirá para crear aquellas estructuras, que respondan a las nuevas necesidades creadas.

METODOLOGIA :

PROCESO DE DESARROLLO DE DIRECTIVOS

- 1.^a Fase: Seminarios sobre el desarrollo del FACTOR HUMANO en la EMPRESA.
 - 1.^a Parte: La gestión de los recursos humanos: el equipo como unidad básica de trabajo.
 - 2.^a Parte: Entrenamiento para un Liderazgo eficaz.
 - 3.^a Parte: Diagnóstico de los estilos de Dirección (LIFO dirección).
- 2.^a Fase: Análisis situacional de los directivos y Mandos superiores y medios de la empresa.
Estudio Estadístico: Problemática; Clima organizacional; Análisis del sistema de normas; Estrategias de desarrollo.
- 3.^a Fase: Identificación de potencial: Valoración de los Recursos Humanos; Informe técnico Psico-profesional; Perfiles fisiográficos; Techos de incompetencia; Futuro profesional.
- 4.^a Fase: Previsiones Organizativas: Evaluación de la organización; reestructuración departamental; Asunción de nuevos estilos; Organización Dinámica teniendo en cuenta el potencial humano y las previsiones del futuro.

CONCLUSIONES :

La metodología empleada se ha basado en la plena utilización de las razones humanas de la propia Empresa. El organigrama anterior fue operativo en su momento; teniendo en cuenta la revalorización del futuro humano, era imprescindible un cambio organización, que conlleva una reestructuración de la empresa, tanto en los recursos técnicos-financieros como en los recursos directivos y humanos. Este es el objetivo primordial en este año.

B.— LA FORMACION DE VENDEDORES: NUEVAS TECNICAS

Pilar Fernández Zanca

APLICACION DEL GRID DE BLAKE—MOUTON EN LA FORMACION DE VENDEDORES.

Pilar González Fernández — José Santiago Merino.

EMPRESA O INSTITUCION : GRUPO BERNARD KRIEF CONSULTORES.

INTRODUCCION :

En esta ponencia se describe el GRID de Blake—Mouton en su aplicación a la formación de vendedores.

Recordemos que el principal objeto de este método es la adquisición de un modelo de análisis de la actividad comercial, que sirve para comprender la propia estrategia de ventas y la reacción del cliente ante ella, así como la situación que se crea en la interrelación cliente—vendedor.

METODOLOGIA :

La metodología empleada es la basada en la Pedagogía Activa, vivencial y por la vía del descubrimiento.

CONCLUSIONES :

Específicamente, se consigue que los vendedores:

- Conozcan los Estilos de Venta, como herramienta de análisis donde situar los respectivos comportamientos comerciales de cada uno.
- Conozcan y evalúen en profundidad su propio estilo como vendedor.
- Analicen objetivamente la conducta comercial, diagnosticando los puntos fuertes y débiles de la profesionalidad de cada cual, como base para poder potenciar los primeros y disminuir los segundos.
- Conozcan la matriz de Estrategias y Estilos del Cliente, como base para lograr una mayor interrelación con los del vendedor, y poder explorar las ventajas y desventajas de cada estilo de venta.
- Aprendan a planificar y manejar las entrevistas de ventas.

En definitiva, este modelo trata de ayudar a los participantes a verse a sí mismos y a sus clientes en una nueva perspectiva de entrevista de ventas en la que se produce una interrelación entre los sentimientos, emociones, actitudes y pensamientos del vendedor con las necesidades, reacciones y motivaciones del cliente. A través de su análisis se llega a concretar las estrategias y tácticas a emplear en cada caso y en cada situación.

FORMACION DE VENDEDORES A TRAVES DE SUS MANDOS.

Jaime Marzabal Martínez.

EMPRESA O INSTITUCION : CITROEN HISPANIA, S.A.

INTRODUCCION :

La formación de los vendedores, a través de personas ajenas a sus mandos directos produce la falta de sensibilización de éstos y frustración en aquéllos al no poder, luego, aplicar las técnicas aprendidas.

Por ello, la formación permanente de vendedores resulta muy costosa y de bajo rendimiento.

METODOLOGIA :

Las nuevas tendencias de las organizaciones comerciales tienden a apoyarse más en los jefes de venta y mandos comerciales, circulando la información y la formación por la vía jerárquica.

La utilización de la vía jerárquica evita que los mensajes se descalifiquen por teóricos y alejados de la realidad del mercado.

CONCLUSIONES :

El Jefe de Ventas puede ser el formador ideal de sus vendedores manteniéndose reciclado.
Como "manager" debe poseer, entre otras, también la capacidad pedagógica.

NUEVAS TECNICAS EN FORMACION DE VENDEDORES.

Francisco Sánchez Gavete.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Central de Barcelona.

INTRODUCCION :

Es esta comunicación se analizan las posibilidades de formación de vendedores mediante ejercicios estructurales de dinámica de grupo a la luz de algunas experiencias.

METODOLOGIA :

- Revisión de las técnicas existentes.
- Propuesta de innovaciones metodológicas: supuestos teóricos y posibilidades prácticas.
- Revisión de algunas experiencias en la línea propuesta.

CONCLUSIONES :

Las técnicas propuestas se muestran de especial utilidad para dos finalidades :

- Cuando hay que cubrir objetivos de sensibilización previos al cambio de conducta.
- Cuando se pretende desarrollar en los participantes la capacidad de perfeccionarse por sí mismos y de dirigir su propio aprendizaje posterior.

UNA EXPERIENCIA DE FORMACION DE MONITORES.

Francisco Sánchez Gavete.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Central de Barcelona.

INTRODUCCION :

En esta comunicación se recoge una experiencia de formación de monitores en una Empresa de fabricación y venta de productos de gran consumo, y se expone su planteamiento y resultados en conexión con el contexto organizativo de dicha Empresa.

METODOLOGIA :

- Selección de los monitores de acuerdo con determinados criterios de filosofía de la organización en la Empresa de que se trata.
- Formación de los monitores en base a métodos activos de dinámica de grupo.
- Análisis de los resultados y estudio de las diferencias significativas halladas en ellos.

CONCLUSIONES :

El método seguido se muestra eficaz como causante de unos niveles significativos de aprendizaje. Las diferencias en tales resultados son función más de diferencias individuales que de condiciones grupales.

APORTACIONES A LOS METODOS DE TRABAJO PARA LA FORMACION EN VENTAS.

Santiago Castellanos — Alfredo de la Huerca.

EMPRESA O INSTITUCION : FASA — RENAULT, S.A.

INTRODUCCION :

- Planteamiento de los manuales sobre las técnicas de ventas.
- Las técnicas de ventas tienen que adaptarse a la situación concreta de la relación vendedor-cliente. Técnica situacional.
- La venta requiere conocimientos específicos del comportamiento de los consumidores potenciales.

METODOLOGIA :

- BUSQUEDA DE DATOS, como medio de información sobre expectativas y comportamientos de los clientes.
 - Encuestas realizadas por la empresa mediante muestreo.
 - Entrevistas a los usuarios en centros de gran confluencia, buscando descubrir comportamientos de los vendedores, expectativas de los clientes y satisfacción producida por la relación de ambos.Las entrevistas son grabadas en video; un resumen de las mismas es presentado por la ponencia (U-MATIC).
- FASE DE FORMACION.
Tratamiento y análisis de los datos conjuntamente con los vendedores en seminario de formación.

CONCLUSIONES :

- La venta no suele basarse en la lógica.
- Las razones de compra para un cliente son más fáciles que lo que normalmente aparece en los manuales. COMPRENSION, ATENCION, SINCERIDAD.
- El vendedor aprende en un pequeño porcentaje por la transmisión de conocimientos. Aprende más del cliente, de los datos aportados por compañeros y de la experiencia personal en seminarios de formación.

C.— MODELOS PRACTICOS DE FORMACION HUMANISTICA

Andrés Senlle Szodo

EL TRATAMIENTO DE LAS TENSIONES EN LOS GRUPOS DE FORMACION HUMANISTA.

Luis Casado Esquiús.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Análisis Transaccional.

INTRODUCCION :

En la comunicación se propone un tratamiento de la motivación basado en un modelo que la relaciona con la personalidad y las relaciones interpersonales. Se recogen las aportaciones de Herzberg, Maslow y Mc Clelland y se establece una correspondencia con la teoría de la personalidad de Berne.

METODOLOGIA :

Los grupos de formación humanista se basan en el proceso de autoconocimiento y rediseño personal de los miembros del grupo, por tanto, sólo mediante la integración del análisis de la propia personalidad, con los factores motivacionales se consigue una eficaz propuesta motivacional, que aunque tenga elementos generales es fundamentalmente personal y decidida por la propia persona.

CONCLUSIONES :

Los conflictos motivacionales sólo pueden abordarse eficazmente si se consideran los aspectos de la personalidad que están involucrados, resultando, desde este punto de vista, poco útiles las teorías generales de la motivación.

En los grupos de formación humanista el trabajo de los aspectos motivacionales se dirige, por tanto, a potenciar la propia decisión del individuo en cuanto a sus intereses y necesidades, en el marco de la organización.

FORMACION Y DESARROLLO EN LA EMPRESA — Mesa redonda de Andrés Senlle.

Francisco Javier Tejerina.
EMPRESA O INSTITUCION : PSICOBEGIA, S.A.

INTRODUCCION :

En una empresa industrial y comercial de lejías y detergentes, de carácter local y con ligera influencia en provincias limítrofes, el nuevo gerente se planteó el dilema de dar el salto hacia tratar de conquistar otros mercados y aumentar los márgenes de beneficio o dejarse guiar por el "paternalismo" de sus fundadores, que no juzgaban interesante el cambio.

En plan quedó resumido en dos puntos.:

- a) Ir eliminando productos ajenos y sustituirlos por propios. (Marcas propias).
 - b) Aumentar la red comercial en provincias limítrofes, pero sin inversiones elevadas.
- Estos dos puntos, manifiestan la INTENCION de "seguir adelante" en el desarrollo empresarial.

METODOLOGIA :

El principal escollo que se presentaba era el de la FORMACION de los distintos estamentos, en función de varios problemas.

- a) Había que "neutralizar" los "sentimentalismos" de los socios fundadores mediante acciones (caricias) de las que se pudieran sentir orgullosos.
- b) Eliminar los problemas de intercomunicación sobre todo en: Vendedores—Administración y Vendedores—Almacén. Aunque la acción llegara a otros departamentos.
- c) No había personal cualificado, desde el punto de vista administrativo, para abrir sucursales y llevar correctamente el control.
- d) A todos los miembros de la empresa era necesario estimularles para que conocieran los OBJETIVOS MARCADOS. Se inició un AMPLIO Y DIVERSIFICADO PROGRAMA DE FORMACION, entre lo que destacamos : Utilización del ANALISIS TRANSACCIONAL, la creación de PROGRAMAS AUDIOVISUALES para capacitación, actos LUDICOS diversos como motivación.

CONCLUSIONES :

Al cabo de dos años, los resultados positivos se comenzaron a ver en su totalidad, si bien en alguna de las acciones, como la FORMACION EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD, el éxito fue inmediato.

Se pasó del 35 por ciento al 65 por ciento de productos propios vendidos, logrando abrir sucursales piloto en Vitoria, Santander, Hernani, Lasarte, Madrid, así como incorporar tres pequeñas empresas de producción horizontal, sin aumento de personal.

La influencia de este plan originó imitaciones en otras pequeñas empresas, quienes nunca se habían preocupado de la formación.

LA SENSIBILIDAD.

Fernando Carrasco Leceta.
EMPRESA O INSTITUCION : FASA—RENAULT.

INTRODUCCION :

- "No podemos cambiar si no nos aceptamos tal como somos".
- La propia aceptación no es posible sin un suficiente grado de autodescubrimiento.
- La percepción y los procesos de comunicación.
- El Análisis Transaccional y la percepción.

METODOLOGIA :

- Participativo, vicencial y no directivo.
- Soportes :
 - Documentación teórica escrita.
 - Cuestionarios de autocorrección.
 - Medios audiovisuales.

CONCLUSIONES :

Por los comentarios que recibimos y el interés creciente por los seminarios de formación, consideramos que lo positivo del modelo de sensibilización, supera o contrarresta los riesgos que implica.

D.— NUEVAS TECNICAS DE FORMACION EN LA EMPRESA

Rafael Burgaleta

LOS ENTRENAMIENTOS EN HABILIDADES SOCIALES COMO TECNICAS EFICACES DE FORMACION EN LA EMPRESA.

Francisco Gil.
EMPRESA O INSTITUCION : Prof. Ps. Social. Complutense (Madrid).

INTRODUCCION :

El objetivo fundamental de esta comunicación es mostrar la gran importancia que actualmente están adquiriendo los denominados Entrenamientos en Habilidades Sociales como técnicas de formación en el ámbito de las Empresas (lo que ya ha sido confirmado en otros contextos, como el Clínico).

METODOLOGIA :

A través de una revisión teórica se irá mostrando:

- 1.- La importancia de estas técnicas, no sólo respecto a la mejora de relaciones interpersonales, sino también en aumento de cotas de productividad y satisfacción.
- 2.- Las ventajas de estas técnicas sobre procedimientos tradicionalmente empleados.
- 3.- El extenso campo de aplicaciones (incluye habilidades básicas de comunicación, así como habilidades de ventas y supervisión).
- 4.- La eficacia de dichas técnicas (en base a estudios empíricos).

CONCLUSIONES :

- 1.- Notables ventajas del empleo de estas técnicas.
- 2.- Necesidad de realizar más investigaciones, fundamentalmente que tengan en cuenta nuestro contexto socio-cultural económico, y que resulten metodológicamente mejor diseñados.

ASERTIVIDAD. ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES.

Antonio Ares Parra.
EMPRESA O INSTITUCION : FASA—RENAULT.

INTRODUCCION :

¿Por qué impartimos cursos de Asertividad en la empresa?

- Coherencia con la filosofía del Plan de Formación
- Asunción del rol profesional de "mando".
- Afectar la habilidad en: sensibilidad, opciones y efectividad.

Definición y descripción de conducta asertiva :

Instrumental, no manipulativa, compromiso viable, congruencia, autoestima.

Áreas personales a las que afecta :

Sistema de creencias, proceso cognitivo, reacciones afectivas, conducta verbal, conducta no verbal.

METODOLOGIA :

Cómo trabajar la Asertividad en grupos de formación empresarial.

- Composición de los grupos.
- Tiempo requerido.
- Continuidad.
- Trabajo fuera del grupo.
- Información y entrenamiento.
- El compromiso "contratado" de cambio de conducta.

CONCLUSIONES :

Situaciones que ayuda a resolver :

- Conflicto interpersonal.
- Motivación.
- Autodiagnóstico de habilidades.

UNA EXPERIENCIA DE FORMACION DE CONDUCTORES DE GRUPO.

Pedro Jimenez Planas.
EMPRESA O INSTITUCION : Centro de Investigación y Asistencia Técnica de Sevilla.

INTRODUCCION :

Hemos visto que la enseñanza en la Seguridad se ha basado, sobre todo, en una Pedagogía tradicional, basada en los conocimientos adquiridos y teniendo el profesor preferentemente un papel de transmitir información. Frente a ello proponemos un modelo de enseñanza más dinámico, basado en la experiencia de los alumnos, excitando sus capacidades para resolver los problemas, cada día más complejos, que se les plantean.

Para llevar a cabo una formación de este estilo en las empresas hemos concebido un programa de formación de conductores de grupo.

METODOLOGIA :

Esta comunicación es la experiencia que, a lo largo de cinco años, hemos tenido en el Departamento de Docencia del Instituto Territorial de Higiene y Seguridad de Sevilla.

El programa de nuestros cursos consta de tres fases : Iniciación, Observación y Registro de Grupos y Dirección de Grupos, de 5, 10 y 7 días de duración respectivamente, teniendo un total de 125 horas.

Utilizando el Circuito cerrado de Televisión hemos grabado una serie de discusiones del grupo que constituyen los alumnos. Profesores y alumnos vemos las grabaciones que observamos y analizamos siendo ésta la tarea del grupo.

CONCLUSIONES :

Siguiendo los supuestos básicos de BION, podemos ver como un grupo se desarrolla desde la dependencia de los profesores, como en la pedagogía tradicional, hasta centrarse en la tarea a través de una serie de tensiones que deben ser señaladas y controladas.

Los cursos de grupos al constituirse en grupo de trabajo y autoanalizarse, son un instrumento dinámico de aprendizaje de las técnicas apropiadas para conducir un grupo. Esta metodología puede hacer más dinámica la enseñanza de la prevención de cualquier otra disciplina.

DINAMINA VIVENCIAL. — Una aproximación del psicodrama a la empresa.

José Pamies Medina.
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

Si estableciéramos un paralelismo entre la terapia de pacientes y los cursos que referentes al potencial humano profesan las empresas, veríamos que la finalidad última, es romper con los círculos viciosos de los malos hábitos, conductas impropias, condicionamientos negativos.... Los métodos actuales, en más o en menos, van dirigidos al consciente y solamente consiguen una receptividad pasiva. La incorporación del psicodrama y la terapia psicoanalítica de grupos con todas las variantes deseables, en base a vivenciar —no razonar— constituyen un sistema muy válido. Las capas anímicas más profundas son removidas al objeto de romper rigideces de comportamientos y actitudes, defensas, resistencias, etc. etc.

METODOLOGIA :

Una vez establecido el orden de los temas a debatir, los asistentes se dividen en dos círculos concéntricos. En el interior, los "actores" y en el exterior, los "espectadores", éstos sin voz ni voto. A la manera socrática, el círculo de actores procede a elaborar situaciones y seguidamente se pasa a la dramatización. En cada sesión, se efectúa un intercambio de roles de ambos círculos. Los participantes viven idénticos papeles en los dos diferentes planos. Al final de las sesiones, los participantes explicitan los diferentes estados anímicos atravesados y que el coordinador se encarga de configurar y realizar la síntesis. Se huirá totalmente de cualquier atmósfera o intento que signifique competición.

CONCLUSIONES :

La Dinámica Vivencial, pretende ser un sistema abierto, susceptible de aportaciones de otros campos y en la que la creatividad e iniciativa del monitor, constituyen un factor esencial, puesto que, a priori, es imposible predecir el suceso del grupo, cuya salud debe preservarse de posibles traumas. La sana tensión que preside las sesiones: Las sillas único instrumento físico los cuerpos, las miradas, los silencios, las palabras, los gestos, repercuten en una libertad ideativa, en parte por la interacción de roles. La unidad grupal es facilitadora de un conceptual colectivo que supera la información o vocación individual. Rompe las barreras de nuestro pensamiento.

Drama = Acción = Espontaneidad = Creatividad.

E.— MODELOS FORMATIVOS PARA EL MANDO

Abel Yebra Faba

PROCESO DE DESARROLLO DE UN PLAN DE FORMACION DE MANDOS.

Fernando Coello Rodríguez.
EMPRESA O INSTITUCION : FASA—RENAULT.

INTRODUCCION :

Esta comunicación describe el proceso seguido por un departamento de Formación y la Organización en la que trabaja, para realizar y desarrollar un plan de Formación de Mandos.

Es la descripción de una experiencia, pero hemos tratado de hacer más un análisis del proceso que una mera enumeración de hechos. Tratamos de exponer cuales han sido, en nuestra opinión, las claves que han posibilitado su completa realización la interpretación y valoración que dimos a los momentos cruciales y lo que hicimos para superar las dificultades propias de una acción de cambio organizativo. Se recalca en especial el diseño y concepción del plan así como su puesta en práctica, con las razones por las que se ha llevado a cabo de esa forma.

La comunicación comienza por situar la Organización, el colectivo de mandos y la función "formación" en la empresa, tanto históricamente, como en el momento del "despegue" del proceso.

METODOLOGIA :

A continuación, se expone el desarrollo de las distintas fases :

- Diagnóstico de necesidades de formación, mediante un sondeo a toda la población de mandos y reuniones con las diferentes Direcciones.
- Elaboración del Plan de Formación, señalando los objetivos, áreas en las que se estructura el Plan, contenido y metodología.
- Ejecución práctica del mismo.

CONCLUSIONES :

Por último, se hace una evaluación de la experiencia y, empleando las opiniones de los propios mandos, se establecen unas reflexiones o conclusiones finales.

FORMACION DE MANDOS: MODELOS, TECNICAS, ESTILOS.

Antonio Ares, Luis Campos, Fernando Carrasco, Fernando Coello, Segundo Lería, Gerardo Negueruela, Carmen Ortiz, Juan Luis Pérez García y Pedro Rivera.— Coordina la ponencia: Luis Campos.
EMPRESA O INSTITUCION : FASA—RENAULT.

INTRODUCCION :

Cómo a lo largo de varios años de trabajo en equipo, estamos integrando diversos modelos y técnicas psicológicas y encontrando un estilo propio, que responde a las variables específicas de nuestro entorno empresarial y también a nuestras preferencias personales y profesionales.

METODOLOGIA :

- Andragogía.
- Sensibilización.
- Desarrollo de habilidades para las tareas directivas.
- Desarrollo personal.
- Técnicas de grupo.

CONCLUSIONES :

Estamos incidiendo positivamente en el crecimiento de las personas y, por tanto, en el desarrollo de la organización, desde una óptica socio-técnica. Las perspectivas parecen buenas.

EL METODO LIFO Y LA FORMACION DE MANDOS.

Abel Yebra.
EMPRESA O INSTITUCION : Dragados y Construcciones, S.A.

INTRODUCCION :

El método Lifo, aplicado en sus comienzos por sus autores Atkins y Katcher a la orientación matrimonial, se

generalizó posteriormente en el ámbito industrial y especialmente como una técnica de formación de mandos. Sus objetivos básicos son : a) Identificar el estilo personal de gestión; b) Fundamentar las acciones de cada uno en sus puntos fuertes; c) Integrar esta actividad en los equipos de trabajo.

Esta investigación pretende analizar los resultados de unas 450 aplicaciones del método Lifo a mandos de empresa y comparar estos resultados con los obtenidos en una muestra de recién graduados.

METODOLOGIA :

Análisis estadístico de los resultados de ambas muestras y su comparación. Análisis pormenorizado del estilo de los mandos de la empresa según estén en línea o en servicio según la edad, la titulación, el nivel y las distintas áreas de actividad.

CONCLUSIONES :

Algunas conclusiones :

- 1.- A la mayoría de los mandos les gustaría tener las características del estilo "humanista" ("Da y apoya") pero en realidad tienen el estilo controlador ("Toma y controla"), especialmente en situación de tensión.
- 2.- El estilo menos presente y de menor peso en este colectivo es el de "Adapta y negocia", lo que apunta carencia de flexibilidad.
- 3.- A medida que aumenta el nivel de las personas, hay más peso del estilo "Toma y controla".
- 4.- A medida que aumenta la edad también aumenta el estilo "Da y apoya", ello declara un mayor peso de los principios claros y de la disciplina.

NUEVAS PERSPECTIVAS PARA LA FORMACION DE MANDOS.

Abel Yebra Faba.

EMPRESA O INSTITUCION : Dragados y Construcciones, S.A.

INTRODUCCION :

La carrera del progreso socio técnico durante los últimos años obliga al hombre actual a un continuo esfuerzo para mantenerse al día frente a los nuevos requerimientos. Esto se acusa con intensidad mayor en el ámbito laboral.

En esta comunicación se pretende analizar: a) Cómo la formación de mandos en las organizaciones puede ayudar a que las personas superen estas dificultades; b) qué se está haciendo en este sentido en el mundo del trabajo; y c) cómo puede orientarse la formación de mandos en las organizaciones del futuro.

METODOLOGIA :

Utilizando la exposición, el análisis y la crítica constructiva, se exponen los nuevos requerimientos de las organizaciones laborales y su repercusión en la política de formación de mandos. Se analiza el modo en que la formación ha respondido a estos requerimientos.

Y como la formación está, por naturaleza, orientada hacia el futuro, se deducen las probables características de las empresas del futuro, en base a las conclusiones de tratadistas especializados como Jannic, Bower, Ginzberg, etc; y a los resultados de investigaciones recientes como la de IESE-HAY realizada sobre una muestra de 158 empresas españolas. Estas características nos descubren los requerimientos de las organizaciones futuras en el área de la formación de mandos.

CONCLUSIONES :

Necesidad de superar las viejas filosofías de formación de mandos, basadas en las características del directivo. La formación debe dirigirse a puntalar los principios más generales y fundamentales, los que enriquecen a la persona y la capacitan para aportar respuestas sin precedente pero adecuadas a un entorno difícil. Una formación que propicie el desarrollo cultural. Formación para la calidad, sobre los tratamientos de la información, economía, finanzas, idiomas. Incorporación de los nuevos avances técnicos a la gestión de formación. Necesidad de formar a los mandos en la toma colegiada de decisiones, en la creatividad. Necesidad de volver al punto socrático: "conócete a tí mismo".

DESARROLLO DE RELACIONES HUMANAS EN GRUPOS FUNCIONALES DE TRABAJO.

Antonio Jiménez Oñate.

EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

Se trata de aplicar las técnicas de dinámica de grupos a la clarificación y resolución de problemas de comunicación

y de colaboración en un centro de trabajo. En definitiva es un modo de propiciar un cambio favorable en el área de las relaciones humanas.

Esta comunicación se incluye en la mesa "Nuevos modelos formativos para el mando" porque las personas que entraron a formar parte de esta experiencia piloto eran, en casi su totalidad, mandos, y porque uno de los temas básicos en los contenidos fue "La problemática del mando".

METODOLOGIA :

Se inicia la acción formativa consultando a los principales responsables del centro donde se aplica, de modo que ellos asuman plenamente la responsabilidad del desarrollo y de los posibles resultados de la acción, cualesquiera que estos sean.

El responsable técnico de la acción dedica unos días a estudiar el campo de aplicación (factoría, talleres...). Se eligen y distribuyen los grupos de 12 ó 14 personas mezclando categorías y departamentos. Se determinan los tiempos, locales y temarios de los contenidos teóricos, que corresponden a las necesidades detectadas por el psicólogo. Además, se añade siempre la discusión de los problemas laborales comunes. Al final, se evalúan los resultados en base a la aportación de juicios en torno a esta acción emitidos por los propios asistentes.

CONCLUSIONES :

- a) Como filosofía de base, se parte de la concepción de la persona como individualizada por el cúmulo de experiencias que le han ido constituyendo. Llegan por tanto al campo de trabajo como "personas nuevas", y diferentes unas de otras. Cada cual se posiciona dentro del conjunto. Este posicionamiento, que incluye valores, es lo que se pone, aunque sea momentáneamente, en tela de juicio ante el grupo.
- b) La acción tiene unos riesgos que hay que asumir: que la acción se convierta en plataforma reivindicativa; que se convierta en un campo de batalla, la resistencia al cambio.
- c) Las condiciones para que este tipo de acciones sean viables son :
 - 1.- Que no sea impuesta.
 - 2.- Es imprescindible hacer un previo estudio de campo.
 - 3.- Al primer seminario debèn asistir los más jefes, y colaboradores del psicólogo.
 - 4.- Deben participar todos los escalones del grupo.

F.- FORMACION APLICADA A LOS TRANSPORTES PUBLICOS

Alberto Caballero y Juan Burgos Barlez

LAS FANTASIAS INCONSCIENTES Y EL CONOCIMIENTO. UN PROGRAMA DE FORMACION DE ADULTOS.

Juan Burgos Baruel.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Análisis Transaccional.

INTRODUCCION :

En un transporte público se producen situaciones conflictivas cuyo desenlace dependerá de la actitud del conductor-cobrador. Pero su actitud estará en función de sus motivaciones inconscientes. El hecho de poseer un nivel cultural bajo no favorece la situación. El conocimiento favorece las actitudes maduras de la observación, la recogida de datos, la reflexión, etc. Pero el adulto se suele encontrar, en estas circunstancias, bloqueado ante el aprendizaje.

METODOLOGIA :

La creación de un marco pedagógico que trabaje con la transferencia y elimine la contratransferencia favorece la regresión, y el alumno, ante el aprendizaje, se convierte en un actuante. Esta actuación realizada por el alumno sobre los conocimientos va siendo sometida a la reflexión mediante una previa interpretación. Así se puede conseguir el desbloqueo del adulto ante el aprendizaje pasando de la actuación a la reflexión, o sea al saber.

CONCLUSIONES :

El desbloqueo permite el aprendizaje y posteriormente las actitudes creativas y maduras que le beneficiarán a él mismo y sus relaciones humanas.

EL APRENDIZAJE COMO CONFLICTO.

Alberto Caballero Bemaor.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Análisis Transaccional.

INTRODUCCION :

Población: trabajadores de la empresa Transportes de Barcelona S.A., específicamente conductores.

Edad: 25-45 años.

Educación: el 80 por ciento no ha superado los estudios primarios.

Objetivos: los fines personales y de desarrollo cultural.

METODOLOGIA :

La praxis: "determinada conducta" en el desenvolvimiento de la actividad.

La teoría: El lenguaje.

La praxis teórica: Detectar en el lenguaje los factores que determinan dicha conducta.

La nueva praxis: El "manejo" de los factores determinantes revirtiéndolos en factores creativos.

CONCLUSIONES :

El no haber tenido una satisfacción de la etapa "destructiva" en su infancia-adolescencia, por tener que entrar en el proceso productivo muy joven, ésta se mantiene latente y emerge en distintas facetas de su carácter y en su relación con la comunidad. El aprendizaje de lo constructivo —y el consiguiente manejo de lo destructivo— con sus normas, reglas y leyes, que no ha sido totalmente satisfecho, produce en el individuo una serie de alteraciones de todos sus valores, llegando hasta reaccionar en contra del aprendizaje mismo, ya que éste se presenta fundamentalmente como un conflicto.

EXPERIENCIA DE FORMACION EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTES PUBLICOS DE BARCELONA.

Andrés Senlle Szodo.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Análisis Transaccional.

INTRODUCCION :

En el año 1979 la Empresa de Autobuses de Barcelona se planteó la necesidad de fomentar las acciones formativas en vista de una serie de problemas, a los cuales no se encontraba fácil solución. Conflictos conductor-cobrador usuario, alto porcentaje de accidentes, pérdidas económicas por horas de autobús detenido (averías, roturas, incidencias).

El Departamento de formación con la asistencia de un equipo externo experto en formación planificó una serie de cursos y reciclajes a medio plazo, cuya primera etapa terminó en diciembre de 1982.

METODOLOGIA :

La comunicación incluye descripción de las distintas etapas, planificación, técnicas usadas, objetivos del plan y objetivos alcanzados. También presenta las distintas alternativas posibles del plan (formación pagada, en horas extras, en horas de trabajo, fuera de horas de trabajo, obligatoria, voluntaria), las determinaciones tomadas y los ajustes necesarios puestos en práctica para cumplir con los objetivos.

CONCLUSIONES :

Se presenta también un informe de la Empresa donde se explican los resultados alcanzados.

ALCANCE SOCIOLOGICO DE LA FORMACION EN LOS TRANSPORTES PUBLICOS.

Alejandro Marín Revenga.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Análisis Transaccional.

INTRODUCCION :

Esta comunicación está basada en la experiencia que se está llevando a cabo, con productores de distintas empresas, dedicadas al transporte público en general.

En esta experiencia que ofrece un interesantísimo campo de estudio, sobresalen determinados aspectos, en cuanto al alcance de la formación psicológica, en las áreas del trabajo—empresa.

METODOLOGIA :

Primero. Exposición comunicación.

Segundo. Discusión / comentarios.

CONCLUSIONES :

Incidencia que este tipo de información posee :

- 1.- Aumento de la capacitación de los distintos productores.
- 2.- Descenso del número de accidentes en el propio trabajo.
- 3.- Mejora del ambiente o relaciones interpersonales entre los productores, en los distintos niveles jerárquicos de cualquier empresa.
- 4.- Aumento de toma de conciencia, en los ámbitos o áreas de la Familia, y Vida Social de los distintos productores: Consecuencia del montó de información recibida.

4.- MOTIVACION EN EL TRABAJO

A.- NUEVAS TENDENCIAS MOTIVACIONALES

Miguel Ordoñez Ordoñez

LA TEORIA DE HERZBERG: UN MODELO UTIL PERO INCOMPLETO.

Santiago Pereda Marín e Inmaculada Redondo Usanos.

EMPRESA O INSTITUCION : Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

INTRODUCCION :

A partir de los resultados presentados por HERZBERG (1959, 1965, 1966, 1967, 1968), toma vigencia en el campo de la Psicología de la Motivación laboral de la teoría de los "dos factores".

Posteriores investigaciones han confirmado o rechazado la exactitud de dicha teoría.

A nuestro juicio dichas investigaciones han olvidado un factor fundamental: la influencia de las características socioeconómicas y culturales sobre los aspectos inicialmente "Motivadores" (M) o "Higienizantes" (H) del trabajo. Por ello, planeamos esta investigación que trataba de someter a prueba tres hipótesis:

- 1.- Los factores causantes de satisfacción serán diferentes de los causantes de insatisfacción en el trabajo y ello ocurrirá en nuestras dos muestras de sujetos.
- 2.- Los factores M y H serán distintos en cada muestra de sujetos, en función de las diferencias socioeconómicas y culturales de ambas muestras.
- 3.- La estructura interna de los factores seguirá en todos los casos la hipotetizada por HERZBERG

METODOLOGIA :

Empleamos dos muestras de sujetos con características socioeconómicas y culturales, así como con intereses profesionales diferentes.

En ambas muestras (116 mandos medios de una empresa comercial española y 261 estudiantes de Psicología de la Universidad Complutense) empleamos la metodología del "incidente crítico" propugnada por HERZBERG, aunque a diferencia de la entrevista semiestructurada empleada por el autor americano, empleamos como instrumento de recogida de datos un cuestionario construido al efecto.

Analizamos los datos a través de los porcentajes de aparición de cada uno de los 10 factores estudiados como causa de satisfacción o insatisfacción en el trabajo; comprobando posteriormente la significación estadística de las diferencias entre dichos porcentajes. Para probar la tercera hipótesis, analizamos el porcentaje de veces que cada factor era causa de satisfacción o insatisfacción sobre el total de veces que era citado dicho factor.

CONCLUSIONES :

Nuestros resultados nos permitieron concluir:

- 1.- Los factores productores de satisfacción son diferentes de los causantes de insatisfacción, y esto, salvo algunas excepciones particulares y fácilmente explicables ocurrió en ambas muestras de sujetos.
- 2.- Los factores M y H fueron diferentes en nuestras dos muestras de sujetos.
- 3.- La estructura interna de los 10 factores que hemos estudiado siguen la línea propugnada por HERZBERG; esto es, los intrínsecos al propio trabajo actúan como M y los extrínsecos como H.
- 4.- La importancia y el papel que juega cada factor está en función de las características socioeconómicas y culturales de los sujetos.
- 5.- A la hora de decidir que es lo importante para que un sujeto se sienta satisfecho en su trabajo es necesario tener en cuenta dichas características socioeconómicas y culturales.

MOTIVACIONES LABORALES EN PSICOLOGOS Y OTROS LICENCIADOS PARADOS.

Dolores Corella, Alain Marxuach, Isabel de Pablo y María Luz Zamora.
EMPRESA O INSTITUCION : ESCUELA DE PS. INDUST.

INTRODUCCION :

La realización de este trabajo pretende sondear las principales motivaciones laborales que mueven a los titulados superiores a la hora de aceptar, elegir o rechazar un puesto de trabajo.

Hemos partido de una muestra de titulados superiores en paro para poder ver en que medida la situación laboral actual influye en las características de un puesto de trabajo y que mueven a su elección.

Siguiendo la teoría de Herzberg, nos planteamos que los sujetos parados, frente a un posible trabajo, tenderían a buscar incentivos de tipo higienizador más que motivador.

METODOLOGIA :

Hemos utilizado como instrumento de medición el Cuestionario "Preferencias de Incentivos" confeccionado por José A. Forteza.

La muestra la componen 240 sujetos parados, titulados superiores todos ellos, de los cuales 91 son Psicólogos.

El procedimiento de selección de los sujetos ha sido muestreo aleatorio simple.

Con los datos obtenidos se realizó un análisis estadístico y se obtuvieron las siguientes conclusiones.

CONCLUSIONES :

En la muestra general, hay una tendencia bastante acusada a elegir en primer lugar un objetivo motivador (trabajo intrínsecamente interesante), seguido por otro higienizador (trabajo seguro), siendo elegidos en los últimos lugares dos de tipo motivador—higienizador (Beneficios y Vacaciones).

En cuanto a las posibles diferencias entre psicólogos y el resto de titulados superiores, la elección del primer lugar no existen diferencias significativas.

LA PARTICIPACION ACTIVA COMO FACTOR MOTIVACIONAL.

José Luis Ezquerro Toca.
EMPRESA O INSTITUCION : Galicia, S.A. de Seguros.

INTRODUCCION :

En el fondo del problema de la motivación se encuentra siempre la participación del hombre en el trabajo que realiza. En épocas de crisis esta necesidad se acentúa, siendo preciso crear sistemas agrupados de participación activa que reconcilien al hombre con su propio valor de persona aportadora. Se hace preciso encontrar fórmulas de compromiso activo y creador en el cotidiano quehacer.

METODOLOGIA :

Diversos ensayos de creación de "Grupos de participación creativa" (G.P.C.) vividos desde la base. Todo ello con carácter experimental. Su objetivo será averiguar y proponer a los órganos directivos cómo debemos hacer los distintos procesos para que sirvan mejor, en cantidad y calidad, al fin pretendido, con el menor costo y la mayor felicidad de quienes lo realizan.

CONCLUSIONES :

Dado el carácter experimental y de reciente ensayo de estas experiencias, no es posible adelantar hoy conclusiones definitivas. No obstante, podemos hablar ya de un mejor y más profundo conocimiento del trabajo, de sentido y finalidad, de nuevos cauces para la iniciativa y creatividad, de más calidad en la información, de mayor aceptación de los cambios.... en definitiva, de más satisfacción y motivación en el trabajo.

EVOLUCION DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA ESPAÑOLA.

Cesar Alda Clemente.
EMPRESA O INSTITUCION : ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras).

INTRODUCCION :

Se analizan durante las últimas décadas la evolución socioeconómica en la que se ha desarrollado la vida empresa-

rial hasta desembocar en la época actual de crisis, con objeto de comprobar la incidencia en la motivación laboral.

METODOLOGIA :

Partiendo de los datos aportados por encuestas verbales realizadas entre asistentes a cursos y seminarios, opiniones de profesionales y directivos de empresas, datos recogidos de entrevistas de selección de personal... todo ello referido a trabajadores pertenecientes a distintos niveles, actividades, zonas geográficas, etc.

CONCLUSIONES :

— La época de desarrollo ha dado lugar a que se manifiesten motivaciones de desarrollo personal y profesional.
— En la época actual estas necesidades de desarrollo personal se encuentran como alertadas ante la imperiosa necesidad de seguridad en el empleo.

NUEVA ORGANIZACION POST-TAYLORISTA PARA MANTENER LA COMPETITIVIDAD.

Eloy Cantera Hontavilla.
EMPRESA O INSTITUCION : TEA, S.A.

INTRODUCCION :

La organización taylorista ha supuesto un indudable avance en la propia civilización. La mayoría de las organizaciones empresariales continúan hoy bajo el clásico esquema del taylorismo: análisis y división del trabajo, sistematización de procedimientos, medida de tiempos, simplificación de métodos, control...

Sin embargo este sistema se encuentra en avanzado estado de crisis provocada por múltiples causas: la presión de los acontecimientos, el precio de los éxitos empresariales, la concurrencia mundializada, la escaladas de discontinuidades, el nuevo entorno...

METODOLOGIA :

El estudio, en reflexión y discusión directa con sus propios directivos, de empresas japonesas y europeas superadoras del viejo esquema taylorista nos aportan unas líneas maestras de nuevos esquemas organizacionales.

Se analizan también varias empresas españolas, que, tras un riguroso estudio de adaptación a su realidad concreta, han aplicado estos nuevos ensayos.

CONCLUSIONES :

Aunque cada organización ofrece sus propias conclusiones, podemos descubrir estas variables como superadoras del taylorismo: descentralización en profundidad, concertación de decisiones, ampliación del "papel de jefe", perspectivas sociotécnicas de las condiciones de trabajo, menor separación entre concepción y ejecución, servicios funcionales centrales más ligeros... Todo ello, como puede observarse, implica un serio cambio motivacional.

¿LA MOTIVACION EN REGRESION?

Eduardo González Suárez.
EMPRESA O INSTITUCION : Medios de Comunicación Social del Estado, Ministerio de Cultura.

INTRODUCCION :

La preocupación primera de la Psicología del Trabajo ha sido siempre procurar la satisfacción humana en el trabajo. Y, dentro de esta preocupación, la atención se ha centrado especialmente en los factores más elevados: reconocimiento, desarrollo, promoción, aumento de responsabilidades, formación...

Sin embargo, ¿son estas las preocupaciones actuales del hombre en el trabajo? ¿Se mantienen o han cambiado—quizás involucionado— los factores de motivación laboral?

METODOLOGIA :

Con ocasión de sucesivas reuniones de Formación hemos encuestado a 84 cuadros, 342 mandos intermedios, 43 jefes y administrativos de personal y 25 formadores.

Sobre los actuales factores motivacionales, tanto de los propios mandos como de los trabajadores de base dependientes de los mismos.

El análisis de opinión ha sido realizado por el sistema de encuesta abierta, oral, en reuniones de grupo no directivas.

CONCLUSIONES :

¿Se han trastocado los valores de la motivación laboral? La respuesta es afirmativa. Con las consabidas limitaciones del método empleado, —pero contrastable por métodos estadísticos—, afirmamos que, en la actual situación de crisis pasan a ocupar el primer plano de interés: la seguridad frente al futuro, el nivel de ingresos adecuado al poder adquisitivo, la estabilidad en el empleo, etc. Es decir, los incentivos de valor económico inmediato.

POSIBILIDAD PRACTICA DEL MODELO MOTIVACIONAL DE LOCKE.

María Lourdes Munduate Jaca.
EMPRESA O INSTITUCION : Facultad de Psicología.— Universidad de Sevilla.

INTRODUCCION :

La teoría de la Finalidad propuesta por Locke asume que la motivación en el trabajo es una actividad consciente y trata de analizar las relaciones entre las metas o intenciones conscientes del sujeto y su nivel de ejecución en la tarea. Tal teoría se basa, fundamentalmente, en una serie de investigaciones de laboratorio realizadas con estudiantes que debían realizar tareas relativamente sencillas durante cortos períodos de tiempo. Cuestionamos si algo tan sencillo como el asignar metas específicas de alto nivel, puede incrementar el nivel de ejecución de los empleados en una situación real de la organización donde los "efectos requeridos de la experimentación" se hallan ausentes y la aceptación de la meta no se obtenga tan fácilmente.

METODOLOGIA :

Revisión de las investigaciones empíricas que han tratado de cuantificar el modelo en las organizaciones de trabajo.

Entre los aspectos revisados, tenemos :

- Metas específicas versus metas generales o no establecidas.
- Incidencia de la especificación de metas sobre los programas de la Dirección por Objetivos.
- Incidencia de la dificultad de la meta sobre el nivel de ejecución.
- Las metas como mediadoras de los efectos del feedback, los incentivos económicos y el tiempo limitado sobre el nivel de ejecución.
- Asignación versus participación en la fijación de metas.

CONCLUSIONES :

- Las metas bien especificadas conllevan un incremento del nivel de ejecución.
- Efectividad de los programas orientados hacia la finalidad.
- Las metas difíciles, si son aceptadas, consiguen mejores niveles de ejecución que las metas fáciles.
- Las metas inciden sobre los efectos de la participación, los incentivos económicos y el feedback en el nivel de ejecución.
- Contingencia de la asignación y la participación en la fijación de metas.

SITUACION ACTUAL MOTIVACIONES LABORALES.

Laura Figuerola Cruz, Dolores Santamaría Juez, María José Artero, Angel Marín Tejero, Lamberto Mera González.
EMPRESA O INSTITUCION : Escuela de Psicología Industrial — Universidad Complutense de Madrid.

INTRODUCCION :

En el presente trabajo se analizan las distintas motivaciones que en la actualidad se dan dentro del campo laboral en una muestra de la población administrativa española, para ello nos hemos basado en distintas teorías sobre motivaciones y más concretamente en la distinción que hace el profesor Herzberg sobre motivaciones higienizadoras y motivantes que según él, muestran el nivel de desarrollo en que puede encontrarse una sociedad dada.

METODOLOGIA :

Recogida de información a través de aplicaciones individuales del cuestionario de "Motivaciones Laborales" traducido por el profesor J.A. Forteza con posterior análisis estadístico de los datos recogidos. Los datos que sirven de base a este estudio han sido recopilados dentro de tres Empresas, una privada, otra estatal y otra paraestatal, suponiendo la muestra total un conjunto de 413 sujetos. Se analizan las diferencias entre los tres sectores y entre mujeres y hombres a distintos niveles. De la muestra 207 son mujeres y 206 son hombres.

CONCLUSIONES :

En general, salvando diferencias no significativas, hemos encontrado que en la muestra analizada las principales motivaciones laborales son, un buen salario, un trabajo seguro y trabajo intrínsecamente interesante, mientras que las motivaciones menos elegidas son beneficios sociales, vacaciones y días de fiesta y posibilidad de formación y ampliación de conocimientos.

REPERCUSIONES DE LA CRISIS DE EMPLEO EN LA MOTIVACION LABORAL.

Miguel Ordoñez Ordoñez.
EMPRESA O INSTITUCION : LA ESTRELLA, S. A. de SEGUROS.

INTRODUCCION :

La crisis de empleo actual es un dato presente no sólo en la economía española o en los desempleados, sino también en los trabajadores que mantienen su puesto de trabajo. La recesión económica, los avances tecnológicos o la explosión de la informática inciden negativamente en el empleo. Ante este hecho, las soluciones no parecen ni sencillas o fáciles ni a corto plazo.

METODOLOGIA :

Partiendo de los datos sobre empleo y paro registrados en nuestro país en los últimos años, se ha intentado una aproximación a las repercusiones de este fenómeno —crisis de empleo— en la motivación laboral de los que poseen empleo.

Las reuniones e intercambios de opiniones con otros profesionales, el contacto diario con la problemática laboral, las informaciones recogidas en las entrevistas de selección, las encuestas recogidas entre los asistentes a cursos y seminarios de formación, el diálogo y la discusión en las negociaciones colectivas, los datos sobre reivindicaciones laborales.. todo ello constituye la metodología —un tanto dispersa y escasamente cuantificada— de esta comunicación.

CONCLUSIONES :

- Radicalización de la inseguridad en el trabajo.
- Disminución de las exigencias reivindicativas que quedan subordinadas al gran problema: mantenimiento a ultranza del puesto de trabajo.
- Trastorno de los valores motivacionales.

B.— MOTIVACION Y ENRIQUECIMIENTO DE TAREAS

Víctor M. Pérez Velasco

UNA EXPERIENCIA DE ENRIQUECIMIENTO DE TAREAS.

Víctor M. Pérez Velasco.
EMPRESA O INSTITUCION : F.E.M.S.A.

INTRODUCCION :

Se trata de un conjunto de experiencias en un mismo centro de trabajo con grupos semiautónomos en líneas de montaje. Se realizó un enriquecimiento de tareas en los puestos, con una atención especial en el grado de autonomía, dentro de los límites que cada tecnología permiten.

METODOLOGIA :

La introducción del nuevo sistema de trabajo se realizó controlando las variables tecnológicas, psicológicas y organizativas más significativas, desde el punto de vista de los implantadores, dividiendo el programa en tres etapas.

- Preexperimental.
- Experimental.
- Postexperimental o Seguimiento.

CONCLUSIONES :

Los resultados fueron positivos, consiguiendo mejoras importantes del nivel de productividad, calidad, reducción de absentismo y mejora del nivel de satisfacción en el trabajo. Actualmente y de forma progresiva, se siguen ampliando dichas experiencias, y se mantiene sobre las primeras un seguimiento.

UNA EXPERIENCIA DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LOS GRUPOS SEMIAUTONOMOS DE PRODUCCION.

Natividad Gómez de León.
EMPRESA O INSTITUCION : Facultad de Sociología de Madrid.

INTRODUCCION :

En 1975, se iniciaron en FASA—RENAULT experiencias de Nuevas Formas de Organización del Trabajo con el fin de lograr tres objetivos básicos: 1).- Aumentar la productividad. 2).- Evitar el conflicto. 3).- Humanizar el trabajo y dotarle de un mayor contenido y significación.

Con estos objetivos, la Dirección Industrial de la empresa decide impulsar y poner en marcha en algunos talleres, una experiencia de trabajo en Grupos Semiautónomos de Producción, un sistema de organización del trabajo que, por sus características y funcionamiento, difiere en varios aspectos de la Organización Científica del Trabajo.

METODOLOGIA :

Para el estudio de ésta y otras experiencias desarrolladas en FASA, se ha llevado a cabo una observación directa en los talleres, visitando especialmente los diferentes Grupos de Producción existentes en la actualidad; se ha consultado una documentación variada: Balances y Memorias de la empresa, datos estadísticos, y diversas carpetas donde se recoge la historia de cada una de las experiencias realizadas; se ha entrevistado a responsables y mandos de los Departamentos y talleres implicados en dichas experiencias; y, finalmente, se han realizado Grupos de Discusión con los trabajadores y Reuniones con las secciones sindicales mayoritarias en FASA.

CONCLUSIONES :

- 1) Con la introducción de los G. de P., la empresa pretendía dar una respuesta adecuada a los problemas sociales y productivos que tenía planteados.
- 2) La mayor parte de los G. de P. se constituyeron entre los años 1975—1979, en diversas áreas y talleres de fabricación, y con personas que en su mayor parte eran obreros especialistas.
- 3) En el curso de su evolución algunos Grupos desaparecieron, y otros no llegaron a consolidarse por diversas razones con lo que en el momento actual, el número de Grupos y de personas que trabajan en ellos, es muy reducido en relación al total de la plantilla.
- 4) La empresa ha ido incorporando otro tipo de experiencias distintas de los G. de P. —sobre todo en los últimos cuatro años—, con lo que, en cierto modo, se ha suplantado la acción sobre los Grupos: Ergonomía, Módulos, Jornadas de Calidad, Sugerencias...

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y ACTITUD DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL TRABAJO Y FRENTE A LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Natividad Gómez de León.
EMPRESA O INSTITUCION : Facultad de Sociología de Madrid.

INTRODUCCION :

Cuando se analizan experiencias concretas de Nuevas Formas de Organización del Trabajo, un tema que suele interesar —tanto a los estudiosos del mundo del trabajo, como a las empresas, sindicatos y los trabajadores en general— es la cuestión de conocer hasta que punto el hecho de trabajar en una forma de organización distinta de la tradicional, puede modificar la actitud de los trabajadores frente al trabajo y frente a las relaciones de trabajo.

METODOLOGIA :

Con objeto de analizar éste y otros aspectos de las experiencias que han tenido lugar en FASA, se ha utilizado una metodología basada en la técnica del GRUPO DE DISCUSION.

Es ésta una técnica de investigación social no distributiva (no estadística), sino estructural, que utiliza como materia prima fundamental para el análisis, el discurso hablado producido por el Grupo, y que el investigador recoge ayudándose de un magnetófono. Los diferentes grupos se constituyen según el diseño elaborado por el investigador, y las personas que lo componen se reúnen con el único fin de manifestar sobre el tema propuesto por aquél al comienzo de la reunión, cuya duración no debe exceder de dos horas.

Esta técnica permite recoger, y posteriormente analizar en detalle, las opiniones y creencias de un colectivo determinado frente al tema que se está investigando. De acuerdo con ella, se formaron en FASA 17 Grupos de Discusión en los que participaron 104 operarios de las Factorías de Valladolid.

CONCLUSIONES :

Los primeros análisis efectuados en FASA, revelan que los operarios que trabajan en Grupos de Producción,

tienen una actitud frente al trabajo más positiva que la que manifiestan los trabajadores cuyas tareas siguen estando organizadas de acuerdo con los principios de la O.C.T. Sin embargo, la actitud de los trabajadores de Grupos frente a las relaciones de trabajo, es muy similar a la que manifiesta el resto del colectivo obrero. Su actitud sólo ha experimentado alguna variación, en la medida en que dichas relaciones se han visto modificadas por la propia constitución y funcionamiento de los Grupos.

CALIDAD DE VIDA LABORAL, UN OBJETIVO Y UN PROCESO EN MARCHA.

Jesús Alcalde Bravo.
EMPRESA O INSTITUCION : GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A.

INTRODUCCION :

Calidad de Vida Laboral es un término que debe ser entendido en sus dos facetas fundamentales de contenido y proceso.

Como contenido es la suma de todos los intentos en boga, que tratan de crear una nueva dirección en la organización del trabajo: efectividad industrial, enriquecimiento del trabajo, reestructuración organizativa, sistemas socio-técnicos, concepto del trabajo en equipo, participación del empleado, estructuras operativas de trabajo...

Como proceso constituye el compromiso de interacción humana en el trabajo entre la organización y el empleado en busca de objetivos comunes de productividad y satisfacción personal.

METODOLOGIA :

Como todo intento de cambio y desarrollo, la metodología viene dada por un proceso de acciones planificadas a lo largo del tiempo.

En nuestro caso podemos concretarlo en las siguientes acciones significativas :

- o Diseño de la organización, tanto a nivel estructural como a nivel de puestos de trabajo, desde una perspectiva de trabajo en equipo.
- o Familiarización al trabajo en equipo a través de jornadas monográficas.
- o Diseño de comités de comunicaciones.
- o Medida del nivel de calidad de vida laboral a través de un cuestionario.
- o Proyecto de implantación de equipos participativos de gestión.

CONCLUSIONES :

El término de Calidad de Vida Laboral fundamenta sus últimas raíces en la democracia y la libertad, y este movimiento pretende hacer realidad el proceso de participación también en el mundo del trabajo. Es por tanto un objetivo y un proceso en marcha en el campo de la motivación del mundo del trabajo, con un enfoque integrador de los intereses de la organización y de los trabajadores.

CRISIS ECONOMICA, MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL: GRUPOS SEMIAUTONOMICOS Y ENRIQUECIMIENTO DE TAREAS.

Isaac Garrido Gutiérrez.
EMPRESA O INSTITUCION : Fac. Psicología. Universidad Complutense.

INTRODUCCION :

La crisis económica está determinando que un elevado número de titulados superiores está subempleado, estando motivado el desarrollo del trabajo fundamentalmente por la remuneración.

Estos trabajadores son conscientes de que no están adecuadamente retribuidos, generándose insatisfacción laboral. En momentos de retroceso económico la insatisfacción puede incidir directamente en el descenso de rendimiento y de la producción. Los grupos semiautónomos y el enriquecimiento de tareas pueden ser técnicas efectivas aplicadas en trabajadores subempleados, consiguiendo un incremento del rendimiento y de la productividad.

METODOLOGIA :

Las técnicas empleadas en el estudio a partir del cual se ha estructurado esta comunicación han sido :

- a) La entrevista personal: Por medio de ella se han obtenido datos sobre las expectativas, intereses, motivaciones, grado de identificación con la empresa, nivel de satisfacción profesional, objetivos personales.
- b) Observación no controlada: Esta técnica se ha empleado en el ámbito de la administración (Ministerios y Universidades) no habiendo sido posible su aplicación en la empresa privada. Se ha analizado la conducta del trabajador en relación con sus compañeros, con subalternos y con el público.

CONCLUSIONES :

La motivación puede explicar, en gran medida, las diferencias en rendimiento y productividad que se encuentran entre los trabajadores. El adecuado desarrollo del trabajo requiere que el sujeto esté motivado extrínseca e intrínsecamente. Como consecuencia de la crisis económica gran número de titulados superiores está subempleado, caracterizándose por una baja o nula motivación intrínseca, una fuerte motivación extrínseca, centrada en la remuneración, una inadecuada retribución salarial. Su insatisfacción puede reducir a través de conductas laborales pasivas, su rendimiento y productividad. Los grupos semiautónomos y el enriquecimiento pueden determinar un incremento de la motivación intrínseca y con ello el rendimiento y de la productividad.

C.- TECNICAS PARA LA EVALUACION DE LA MOTIVACION, LA SATISFACCION Y LAS ACTITUDES EN EL TRABAJO

Agustín Cordero Pando

CLIMA LABORAL EN LA COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA.

José Luis Rodríguez López, Fernando de Benito Fernández, José Cremades Cerdán.
EMPRESA O INSTITUCION : COMPAÑIA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA.

INTRODUCCION :

Es el primer estudio de Clima Laboral que se realiza en la CTNE con una muestra de 3.483 empleados. El objetivo de este estudio era poder detectar el clima laboral en la empresa, teniendo como variables independientes fundamentales las unidades regionales es que está estructurada la C.T.N.E., así como las principales categorías y departamentos.

METODOLOGIA :

En la primera fase del estudio para la toma de datos, con vistas a la elaboración del cuestionario, se realizaron 32 entrevistas de grupo con cerca de 300 empleados de diversas categorías que trabajan en las 9 Unidades Regionales de la C.T.N.E..

El cuestionario consta de 212 ítems estructurados en 12 áreas: puesto de trabajo, condiciones ambientales del puesto de trabajo, condiciones económicas, relaciones en el grupo de trabajo, relaciones con el jefe inmediato, promoción, selección y formación, gestión y organización de la empresa, política social, imagen de la empresa, negociación colectiva y participación sindical, actitudes hacia el trabajo y factores ajenos al trabajo.

El pretest se pasó a 80 sujetos.

La muestra se estratificó en función de 3 variables: la región, la categoría y la antigüedad, siendo el grado de fiabilidad de el 95 por ciento para cada una de estas variables y del 98 por ciento para la muestra general sobre un total de empleados en la Empresa a Diciembre de 1981 de 60.067.

CONCLUSIONES :

El 81 por ciento de los empleados se encuentran satisfechos con su trabajo en la Empresa. Los factores que más explican esta satisfacción son la imagen de seguridad y solidez que ofrece la empresa, junto a una actitud tradicional hacia el trabajo y los factores ajenos al trabajo. La satisfacción hacia el trabajo es mayor en el personal con menor nivel de estudios y mayor antigüedad en la Empresa.

MATRIZ DE POLIVALENCIA Y TIEMPO DE AUTONOMIA COMO MEDIDAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UN PROCESO DE CAMBIO ORGANIZATIVO.

José Medina García.
EMPRESA O INSTITUCION : CEPESA

INTRODUCCION :

La comunicación describe los cambios experimentados en la Matriz e Índice de Polivalencia (Emery y Emery, 1976) y en el Tiempo de Autonomía (Hill, 1956; Jaques, 1979) durante un proceso de Cambio y Desarrollo Organizativo llevado a cabo en una empresa española durante 1980 y 1981.

Matriz e Índice son medidas tanto de la polivalencia de las personas como de la versatilidad y flexibilidad del sistema.

El Tiempo de Autonomía es la duración de la tarea más larga que, en un puesto dado, una persona lleva a cabo sin necesidad de supervisión. Cuanto mayor es el T. A. mayor es, en general, la riqueza del puesto.

METODOLOGIA :

El Tiempo de Autonomía se obtuvo mediante observación sistemática de la duración de la tarea y posteriores entrevistas con los interesados.

La Matriz se obtuvo mediante constatación del desempeño de las tareas al rotar por ellas los trabajadores.

CONCLUSIONES :

El Índice de Polivalencia pasó de 1,1 tareas por persona en 1979 a 5,1 tareas por persona en 1981. El Tiempo de Autonomía promedio pasó de 1 día en 1979 a 9 días en 1981.

Ambos cambios fueron consistentes con los resultados globales del proceso de cambio y D.O.. Dicho proceso dió lugar a aumentos de producción y de productividad y a una clara mejora de actitudes y clima organizativo, que pasó de Autoritario—Paternalista en 1979 a Consultivo en 1981, medidos ambos con el Cuestionario de Likert (1967).

ESTRUCTURA EMPRESARIAL, DESARROLLO PERSONAL Y MOTIVACION.

Tomás Álvarez García.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Psicología Empresarial (IPSE).

INTRODUCCION :

Determinados procedimientos de gestión y organización que presuponen la maduración humana de los trabajadores como son la negociación y la participación corren el peligro de abocar al fracaso si no se garantiza que las estructuras empresariales en las que se plantean con coherentes con el desarrollo y maduración de la persona.

Esta Comunicación pretende demostrar que para que en una organización los empleados asuman responsablemente con un rendimiento óptimo sus capacidades laborales, es preciso tener en cuenta la relación entre MADUREZ e INMADUREZ PERSONAL y estructuras DESARROLLADORAS Y DESRESPONSABILIZANTES.

METODOLOGIA :

Identificación y determinación de las estructuras organizacionales o no mediante el estudio de los factores :

SUMISION AUTODETERMINACION

INCONSCIENCIA CONCIENCIA

INDIVIDUALISMO INTERDEPENDENCIA

CONCLUSIONES :

Las estructuras empresariales que fomentan la SUMISION, la INCONSCIENCIA y el INDIVIDUALISMO contribuyen a frenar el desarrollo personal en su proceso de maduración y, por tanto, llevan a actitudes desresponsabilizadoras que hacen necesarios procesos motivadores extrínsecos basados en la intervención continua de los responsables.

Las estructuras que fomentan la AUTODETERMINACION, CONCIENCIA e INTERDEPENDENCIA despiertan la responsabilidad y el desarrollo personal y contribuyen eficazmente a procesos de motivación intrínseca basados en la intervención voluntaria de los trabajadores.

CONDICIONES DE TRABAJO, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO EN LA EMPRESA ESPAÑOLA.

Carmen Maestre Vera.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.

INTRODUCCION :

Esta investigación examina el estado de las condiciones de trabajo y los resultados alcanzados en productividad y absentismo en 47 empresas españolas, pertenecientes a 7 sectores de actividad en los años 1978 y 1979, incluyen un colectivo laboral de más de 270.000 trabajadores.

METODOLOGIA :

El instrumento elegido para recoger información sobre empresas ha sido un cuestionario elaborado en base a los indicadores sociales contenidos en el Balance Social Francés y un grupo de preguntas cualitativas que se consideró relevantes para satisfacer el objetivo de la investigación.

CONCLUSIONES :

La conclusión más general que puede deducirse de los resultados es que no parece existir una relación clara entre las condiciones de trabajo (medidas en tiempo de trabajo, retribuciones, gastos en formación y condiciones de trabajo, promoción y turn-over) y los niveles de productividad y absentismo en cada sector de actividad.

LA INCENTIVACION LABORAL EN ESPAÑA: UN ACERCAMIENTO EMPIRICO.

F. Alama, I. Quintanilla, L. Montoro, C. Moscad.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Emer.

INTRODUCCION :

En el campo de la Motivación Laboral, muchos han sido los elementos que la literatura especializada, ha manejado como incentivos de eficacia probada. La construcción de una escala de incentivos, bajo la modalidad de respuesta de elección forzada, permite determinar cuales de estos incentivos funcionan en la realidad como determinantes reales del comportamiento en el trabajo.

METODOLOGIA :

Se realizó una investigación empírica con sus pasos característicos, en orden a determinar la composición y jerarquía de los incentivos laborales en el Estado Español. Para ello se ha empleado la técnica de comparación por pares expuesta por Edwards y Guilford.

La recogida de datos ha alcanzado un amplio sector de profesiones, edades y ambos sexos en un total de 369 sujetos.

CONCLUSIONES :

Sus respuestas tratadas estadísticamente permiten establecer la validez de los resultados de otras investigaciones y estudios, que procedentes de la cultura anglosajona, se han afirmado como útiles sin ningún tipo de crítica, bajo el supuesto de uniformidad de influencia de los parámetros sociales y económicos específicos.

Aunque estamos a la espera de poder ofrecer más datos en el Congreso, pues en estos momentos están introducidos en el ordenador.

UNA ESCALA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA SOCIAL EN EL TRABAJO.

Rosa Mary Félix Ballesta y Agustín Cordero Pando.
EMPRESA O INSTITUCION : TEA Ediciones, S.A.

INTRODUCCION :

La valoración del ambiente que rodea a cada individuo es una de las variables conductuales a las que actualmente se presta mayor atención. Rudolf H. Moos ha desarrollado una serie de escalas, entre las que se incluye una de Clima Social en el trabajo (WES).

Desde hace aproximadamente un año, se están realizando trabajos para su adaptación en nuestro país y es posible ya adelantar algunos datos de interés sobre los resultados obtenidos.

METODOLOGIA :

En principio, es el grupo de trabajo el considerado como "unidad diagnóstica". no el individuo como tal. La fuente de Información se basa en las percepciones de los propios componentes del grupo en torno a las condiciones en que ejercen su actividad: las relaciones interpersonales, la posibilidad de desarrollo y la estructura organizativa de la unidad son las tres grandes dimensiones bajo las cuales se enfoca y se juzga la situación funcional del grupo. Dentro de este marco es posible obtener una evaluación en 10 factores específicos y relativamente independientes.

CONCLUSIONES :

Los perfiles descriptivos permiten el conocimiento de la realidad de una empresa, tal como es interpretada por los propios interesados y posibilita comparaciones diferenciales del máximo interés: entre diversas categorías de empleados, entre distintos niveles jerárquicos, entre personal de empresas o sectores diferentes, ect. Asimismo constituye una base para tomar decisiones de corrección y estímulo y una medida para apreciar los cambios a que estas decisiones dan lugar.

A nivel de selección de personal, el conocimiento del Clima Social del Grupo y de las fuerzas internas que le afectan, ofrecen igualmente datos de gran interés para determinar las características deseables en las nuevas personas que se desea incorporar al mismo.

DIFERENCIAS ACTITUDINALES EN ADULTOS PROFESIONALES.

Nicolás Seisdedos Cubero.
EMPRESA O INSTITUCION : Sección de Estudios de TEA Ediciones S.A.

INTRODUCCION :

Las actitudes son unos componentes de la personalidad en las que, probablemente, interactúan varios aspectos de la misma: rasgos, intereses, experiencias, educación sexo, edad y, tal vez, otros de tipo ambiental (localidad, región, país, régimen político, religión oficial, etc.).

Es difícil modular todas esas variables para aislar uno solo de los factores influyentes, y en el presente trabajo se intenta desbrozar el campo analizando descriptivamente las act. de los profesionales españoles de diversa procedencia y categoría / puesto de trabajo.

Se van a presentar los resultados comparándolos en cada momento con los obtenidos por una muestra paralela de jóvenes estudiantes, es decir, sujetos que tienen la profesión del "estudiante".

En estudios precedentes (Christie, Rokeach, Adorno, Eysenck y Wilson, Pinillos, Burgaleta, etc.) se han definido dos o tres dimensiones que la presente investigación intenta definir en nuestro país.

METODOLOGIA :

Se parte de una muestra de 612 adultos profesionales de 18 a 62 años que han contestado a una Escala Psicospocial Española (SPS, Giorgi y Seisdedos, TEA, 1982), con variados temas, y cuyas respuestas se recogen en una escala de 4 puntos (1 = Muy en desacuerdo a 4 = Muy de acuerdo).

Los resultados descriptivos de la muestra se ponen en relación con los obtenidos por otra muestra de 414 estudiantes de 14 a 32 años que cursaban estudios medios y universitarios.

Fundamentalmente, en esta fase, se utilizan los porcentajes, las medias y desviaciones, así como el análisis de varianza o de diferencias mediante el estadístico "t".

CONCLUSIONES :

Las diferencias más destacadas y significativas entre ambos grupos hacen referencia a temas que preocupan a uno u otro grupo (como la selectividad en los estudios, la familia, o el trabajo de las mujeres casadas y con hijos), y parecen muy relacionadas con la diferente edad de las muestras. Sin embargo, cuando estas divergencias se miran desde una perspectiva más amplia, no sólo apuntan a diferencias generacionales, sino más bien a posturas sociolíticas, con las que el joven estudiante quiere introducir ideas renovadoras y el profesional adulto se quiere mantener más conservador. Quizás la nota predominante y subyacente en este conjunto de temas sea el de la libertad (en varias áreas), a la que se "apunta" el joven y en la que el profesional es más precavido.

¿Es fruto de la edad o de la actividad que se realiza? Los 4 grupos de profesionales (1 = Operarios y Subalternos: 2 = Administrativos y vendedores: 3 = Oficiales y secretarías: 4 = Jefes y técnicos) son analizados separadamente.

ESTUDIO DE PREFERENCIAS PROFESIONALES DE 353 DEMANDANTES DE EMPLEO DE ASTURIAS.

Elisa Sánchez Muñoz.
EMPRESA O INSTITUCION : Centro de Orientación Profesional del Instituto Nacional de Empleo de Oviedo.

INTRODUCCION :

I Estudio de preferencias ocupacionales en 353 demandantes de empleo hombres y mujeres, con unas edades de 18 a 35 años.

Estudios mínimos realizados: BUP. Todos ellos habían solicitado y realizado las pruebas de la primera fase profesional, siendo aptos para acceder a un puesto de Auxiliar Administrativo en una Entidad Bancaria.

II Estudio de preferencias ocupacionales en 93 demandantes que han obtenido las mejores puntuaciones globales del proceso (profesionales y psicotécnicas) y que fueron contratados por la Entidad, como Auxiliares Administrativos.

METODOLOGIA :

I Se ha valorado mediante corrección mecanizada, los niveles de preferencias profesionales de los 353 demandantes, en cada una de las 10 áreas del Kuder.

II Se han comparado intragrupo primero y después con el grupo de 93 seleccionados, las distribuciones obtenidas.

III Se intenta detectar la posible relación de los intereses especificados en los mejores resultados obtenidos.

Que preferencias profesionales tienen más marcadas los jóvenes de 18 a 35 años.

Si pueden existir preferencias paralelas entre varias áreas.

CONCLUSIONES :

I En ambos grupos se detectan preferencias marcadas por las áreas de cálculo y administrativas.

Ligero rechazo hacia las tareas literarias, musicales y al aire libre. Ocupan un término medio las preferencias por tareas asistenciales.

II En el grupo general se detectan una preferencia marcada por el área de cálculo, siguiéndolo el área administrativa de cerca. Se detectan menos preferencias en las áreas musical, aire libre y literarias

III En el grupo específico de seleccionados, la preferencia más marcada es hacia el área de cálculo, seguido de la administrativa y en tercer lugar el área persuasiva, diferenciadas sobre las demás.

Marcado descenso en las preferencias por el área científica así como por las tareas literarias, musicales y aire libre.

ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL RENDIMIENTO LABORAL Y LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN PRUEBAS DE INTELIGENCIA, DESTREZA Y ATENCION.

Miguel Pascual Selles.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

El objeto del estudio es detectar el grado de valor predictivo de las pruebas utilizadas en el Centro de Orientación del INEM en Valencia respecto del futuro rendimiento laboral de los profesionales de la confección.

METODOLOGIA :

- 1.- Se aplicaron pruebas de inteligencia, destreza y atención a una muestra de 39 sujetos buenos profesionales en activo de la confección. De estos sujetos se tenían datos muy completos sobre su polivalencia profesional y su rendimiento laboral. Lo llamamos grupo de control.
- 2.- Se aplicaron las mismas pruebas a muestra escogida al azar de 687 profesionales de la confección demandantes de empleo. Lo denominamos grupo experimental.
- 3.- En el grupo de control se hallaron las correlaciones entre rendimiento laboral y resultados de las pruebas. Y se analizó la significación de las diferencias de las medias obtenidas en las pruebas entre ambos grupos.

CONCLUSIONES :

- 1.- La inteligencia tiene más incidencia en la Polivalencia profesional que en el rendimiento laboral.
- 2.- La destreza predice más la capacidad y rapidez de aprendizaje que el rendimiento laboral.
- 3.- La atención no tiene incidencia ni en el rendimiento ni en el aprendizaje.

D.- CIRCULOS DE CALIDAD

Alfonso Martínez Galán

INVESTIGACION PSICO-SOCIAL SOBRE EL CAMBIO DE ACTITUDES HACIA LA CALIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Cándido Rubio Ramos y Laureano López Combarros.

EMPRESA O INSTITUCION : FASA-RENAULT, S.A. - Factoría de Palencia.

INTRODUCCION :

En relación con el "Objetivo Calidad", la Dirección de la Empresa viene desarrollando una serie de campañas y planes concretos de mejora de la Calidad. Dentro de este contexto, la investigación trata de medir el posible cambio de aptitudes operado en los participantes a unas Jornadas de sensibilización hacia la Calidad.

METODOLOGIA :

Objeto de la investigación: Estudio sobre la CALIDAD EN EL TRABAJO entendida como una actitud responsable y participativa en el propio trabajo.

Modelo de Investigación: Sondeo de la totalidad de la población de la Factoría dividida en dos mitades, según su participación o no en las Jornadas.

Instrumento de medida: Cuestionario de 40 Items, que incluye escalas de actitud, de satisfacción laboral y preguntas varias sobre opiniones acerca de las Campañas y Jornadas.

CONCLUSIONES :

Se ha comprobado que la actitud hacia la Calidad es mejor en el grupo de participantes en las Jornadas.

A nivel explicativo y siguiendo la hipótesis formulada, se ha constatado que la actitud varía en función de la asistencia o no a las Jornadas, de algunas variables socio-laborales y del nivel de satisfacción Laboral.

Se sigue investigando sobre el posible papel de satisfacción Laboral, como variable intermedia / interpretativa de la actitud y sobre la estandarización de los instrumentos de medida utilizados.

CIRCULOS DE CALIDAD Y MOTIVACION.

Luis Morente Alvarez.

EMPRESA O INSTITUCION : Automóviles TALBOT, S.A.

INTRODUCCION :

En el mundo laboral japonés es normal que "se constituyan voluntariamente grupos reducidos de trabajadores para estudiar y resolver problemas de calidad que afectan a su trabajo": Los Círculos de Calidad.

El estudio y análisis del fenómeno "Círculos de Calidad" puede constituir un punto de referencia válido para una comprensión acertada de "la motivación en el trabajo".

El objeto de esta ponencia no es tanto la presentación de los resultados de un estudio como poner de relieve la importancia de llevarlo a cabo.

METODOLOGIA :

En consonancia con el propósito enunciado, el trabajo se centra en la exposición de datos recogidos del análisis de un Documento Básico editado por la Organización de Círculos de Calidad en Japón y del intercambio de opiniones con responsables de la implantación de Círculos de Calidad en alguna empresa española.

CONCLUSIONES :

Los Círculos de calidad tanto a la fase de preparación, como en su funcionamiento más o menos eficiente o efectivo, ofrece al psicólogo industrial un campo de observación íntimamente vinculado al estudio de la "motivación y moral de trabajo".

Oportunidad de verificar un enunciado básico de la filosofía de los Círculos de Calidad: "El hombre está hecho para hacer las cosas bien, en un clima de dificultad, y crecer superándolas".

Resumen de principios básicos de Círculos de Calidad vinculados al tema "motivación".

CONDICIONES NECESARIAS PARA LA IMPLANTACION DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD.

José R. Alonso Ricoy

EMPRESA O INSTITUCION : CITROEN HISPANIA, S.A.

INTRODUCCION :

Personalmente tengo la convicción de que los Círculos de Calidad no pueden ser considerados como un fenómeno de generación espontánea. Su evolución y desarrollo exigen un entorno favorable que hay que preparar cuidadosamente. Por ello considero de vital importancia reflexionar sobre cuales han de ser las condiciones previas necesarias para su implantación.

METODOLOGIA :

- 1.- Presentación objetivos.
- 2.- Principios generales de los C.C.
- 3.- Los C.C.: Necesidad de una concertación.
- 4.- Los C.C. en relación a :
 - 4.1.- La calidad
 - 4.2.- La Información
 - 4.3.- La Organización del Proceso Productivo
 - 4.4.- La Cultura de la Empresa
 - 4.5.- La Dirección
- 5.-Conclusiones.

CONCLUSIONES :

- Necesidad de un apoyo activo y permanente de Dirección.
- Necesidad de una reflexión profunda en el ámbito de cada Empresa sobre los C.C.
- Necesidad de un sistema dinámico y completo de Gestión de la Calidad a nivel de Empresa.
- Necesidad de un sistema de Información Calidad coherente con las actividades de los C.C.
- Necesidad de un mínimo de coherencia entre los principios que animan a los C.C. y los que sustentan la organización y estructura de la empresa, así como las actitudes y comportamientos dominantes en la misma.

CIRCULOS DE CALIDAD: INCENTIVACION DE LA CREATIVIDAD.

José Alfredo Alegre López.
EMPRESA O INSTITUCION : FORD ESPAÑA, S.A.

INTRODUCCION :

- Origen de los Círculos de Calidad.
- Qué son los Círculos de Calidad.
- Los Círculos de Calidad en Japón.
- Los Círculos de Calidad en América y Europa.
- Los Círculos de Calidad en España.

METODOLOGIA :

- Objetivo de los Círculos de Calidad.
- El Comité Directivo.
- El "Facilitador" y sus funciones.
- El "Lider" y sus funciones.
- Los participantes de los Círculos de Calidad.
- Formación de los Facilitador, Líderes y participantes.
- Dificultades.

CONCLUSIONES :

- La experiencia de los Círculos de Calidad en Ford España.
- Papel de los Sindicatos.
- Motivación a los empleados para su participación en los Círculos de Calidad.
- Programas de incentivación.
- Status actual de los Círculos de Calidad en Ford España.

DIFICULTADES PRACTICAS EN LA APLICABILIDAD DE LOS CIRCULOS DE CALIDAD EN ESPAÑA.

Federico Lanzaco Salafranca.
EMPRESA O INSTITUCION : A C E R I N O X

INTRODUCCION :

Ante posibilidad implantación CC en España suelen presentarse dos reacciones simplistas :

- Positivistas entusiastas, esperando resultados milagrosos inmediatos.
- Negativistas a priori, rechazando CC como fruto exótico de otras galaxias orientales robotizadas.

La realidad es más compleja. No se trata de simple "compra y montaje" de unas instalaciones extranjeras ("hardware"), sino de proceso de trasplante vital-aculturización de actitudes y métodos ("software") del "homo faber" que contribuyen a su realización personal como auténtico "homo sapiens" integrado en grupos base de trabajo autoresponsables.

METODOLOGIA :

Con verdadera imaginación creativa y decidida voluntad de superación dificultades hay que solventar eficaz y estratégicamente la problemática concreta siguiente :

- 1.- Ambiente del "sistema normativo informal" negativo existente en diferentes niveles de Empresa.
- 2.- Preparación CC.
- 3.- Funcionamiento CC.
- 4.- Mantenimiento y expansión CC.

Otras alternativas posibles de aplicabilidad para consecución objetivos y realización actividades CC.

CONCLUSIONES :

La inventiva y coraje propio de profesionales españoles puede encontrar hoy múltiples caminos de adaptabilidad progresiva CC en nuestro país con objeto de :

- MEJORAR {
- calidad del trabajo realizado.
 - calidad de vida del trabajador.
 - calidad de servicio al cliente.

Todo ello motivado por una clara concienciación de la absoluta necesidad de mejorar la competitividad de la empresa, lugar de supervivencia mútua en la época presente de profundas incertidumbres.

5.- PSICOLOGIA DE LA SALUD MENTAL

A.- PREVENCIÓN PSICOLÓGICA Y RIESGO DE ACCIDENTABILIDAD

Francisco Linaza Artiñano

MODELOS DE INTERVENCIÓN EN PSICOLOGIA PREVENTIVA.

Luis López Mena, Psicólogo.
EMPRESA O INSTITUCION : DMC (Barcelona).

INTRODUCCION :

En la práctica profesional del Psicólogo aplicada a la Seguridad Industrial se definen cada vez con más propiedad dos enfoques que centran su acción por una parte en el plano de las actitudes hacia la Prevención, (Escala R.P.F., Prevención de Riesgos Profesionales) Comunicación Preventiva (Aplicación del Análisis Transaccional) y valoración del estilo de Dirección más indicado para contribuir a Prevenir Accidentes del Trabajo, y por otra parte, un enfoque ciertamente más pragmático y objetivable: esto es, la aplicación de las Técnicas de Modificación de Conducta a la Seguridad Industrial.

METODOLOGIA :

Un conjunto de materiales compuestos por dos Cuadernos de Trabajo, y un Manual del Instructor (actualmente conocido con el nombre de "Método T.E.P.S.") en el que se explican los principales conceptos y técnicas de la modificación de Conducta en Seguridad Industrial. Siguiendo un esquema paso a paso se presenta un Modelo de Observación, Identificación, Registro, Modificación de Antecedentes/Consecuencias o ambas y Evaluación de los Resultados para el control de la Conducta insegura en el Trabajo.

CONCLUSIONES :

En la comunicación se presentan los datos obtenidos en la aplicación de las formas pilotos a dos grupos de mandos intermedios de Palma de Mallorca y Sevilla y se comentan las posibilidades futuras del material, desde el punto de vista crucial del rol del refuerzo social y el feedback en la Empresa, como elementos clave del éxito de un Programa de Modificación de actos inseguros en la empresa.

LA APORTACION PSICOLÓGICA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: UN ENFOQUE ERGONOMICO.

Florentino Alonso Arenal.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INTRODUCCION :

La psicología viene actuando, desde hace ya bastantes años, sobre el denominado "factor humano", quien, no solo es el que sufre los accidentes, sino al que se imputa el origen de la mayoría de ellos. Para explicar y corregir esos fallos humanos causantes de los accidentes, la psicología se ha centrado en las características individuales —aptitudinales, de actitud o formativas—. Pero este enfoque diferencialista ha producido resultados contradictorios, mostrándose parcial e insuficiente.

METODOLOGIA :

Se efectúa un análisis crítico de los distintos acercamientos históricos de la psicología al problema de la prevención de los accidentes laborales, tanto por lo que se refiere a los modelos causales utilizados, Las características individuales inadaptadas como factor de riesgo—, como en lo que respecta a las formas de intervención para corregir dichos riesgos.

CONCLUSIONES :

La prevención psicológica no debe ir dirigida exclusivamente a reducir los riesgos de accidentes, sino a evitar todo tipo de alteraciones de la salud debidas al trabajo (trastornos psíquicos, psicosomáticos y sociales). Para ello, es necesario, que la aportación psicológica a la prevención sea reconducida hacia un enfoque ergonómico, que relativice la influencia de las variables individuales por relación al conjunto de las condiciones de trabajo.

INFLUENCIA DE LA AGRESIVIDAD; LA PRESION DE LA AUTORIDAD Y LA INESTABILIDAD EMOCIONAL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Ana María García Albacar.

INTRODUCCION :

La hipótesis inicial es que existe una relación directamente proporcional entre el incremento de estos factores y la accidentabilidad laboral.

La comprobación de esta hipótesis se hará mediante un estudio comparativo entre dos grupos, uno experimental y otro de control, que permita establecer si existen diferencias significativas en lo que se refiere a estos factores.

METODOLOGIA :

Comprende los siguientes pasos :

- 1.- Elaboración de un cuestionario de 45 ítems, que mide tres factores :
 - agresividad.
 - presión de la autoridad.
 - inestabilidad emocional.
- 2.- Elección de la muestra: los sujetos de la investigación proceden de la población industrial de Madrid. Hay dos grupos :
 - Grupo experimental y grupo de control.
 - El tamaño de la muestra es de 200 sujetos por cada grupo.
- 3.- Aplicación del cuestionario de manera individual.
- 4.- Análisis y valoración de los resultados.

CONCLUSIONES :

El estudio comparativo de los resultados obtenidos en cada grupo nos permitirá la comprobación experimental de la influencia de estos factores en la accidentabilidad laboral.

Se ha completado la aplicación del cuestionario al grupo experimental, comenzando a analizar y valorar los resultados.

La aplicación al grupo de control, aunque avanzada, está por finalizar, en consecuencia todavía no disponemos de los datos que permitan confirmar nuestra hipótesis.

INTRODUCCION DE UN PLAN DE "SEGURIDAD ASISTIDA" PARA MANDOS Y DIRECTIVOS.

Beatriz Moliner Latorre.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad Central de Barcelona (sección Psicología Industrial).

INTRODUCCION :

Este trabajo es una aportación al cambio que se pretende introducir en una mediana empresa de servicios, para pasar de un régimen de seguridad e higiene en el trabajo de tipo "dirigida" a un tipo de seguridad "asistida". Se ha realizado bajo la dirección del Dr. Melchor Mateu.

Su objetivo es conseguir que todo el personal de la empresa "piense en términos de seguridad", esto es, se ocupe en su propia tarea en la prevención del riesgo.

Está referido fundamentalmente a la población de mandos y directivos.

METODOLOGIA :

El plan que se ha seguido en este trabajo consta de tres fases, que se desarrollan como sigue :

Fase 1.- REQUERIMIENTOS

1. Identificación de necesidades.
2. Redacción de objetivos.
3. Estudio del plan de prevención.

Fase 2.- DESARROLLO

4. Elaboración.
5. Confección del programa de formación.

Fase 3.- VALIDACION

6. Aplicación del programa.
7. Evaluación.

CONCLUSIONES :

Puesto que a este nivel no pueden ni deben impartirse unos cursos técnicos en materia de seguridad, dado que el puesto de trabajo de directivos supone un riesgo mínimo de accidentabilidad, el programa estará dirigido hacia una men-

talización o toma de conciencia de lo importante que es la formación en esta materia para todo el personal de la empresa (sobre todo a nivel operarios), basándose fundamentalmente en la relevancia que supone el factor humano en materia de accidentabilidad.

INFLUENCIA DE LOS BIORRITMOS EN LA ACCIDENTALIDAD.

Julio Tabares Sotillo.

EMPRESA O INSTITUCION : DRAGADOS Y CONSTRUCCIONES, S.A.

INTRODUCCION :

Después de una breve explicación de la teoría de los biorritmos, se comentan algunas conclusiones de otros autores que, en esta comunicación, se van o no a confirmar.

METODOLOGIA :

Se han analizado los accidentes ocurridos a operarios de Dragados y Construcciones, S. A. durante los años 1980, 1981 y 1982. Hemos hallado los biorritmogramas de los accidentados y hemos establecido la posición relativa de la fecha del accidente respecto a los días críticos de los tres ciclos, físico, emocional e intelectual.

CONCLUSIONES :

Después de considerar las correspondientes distribuciones, comprobamos que los biorritmos no ejercen una influencia notable sobre la accidentalidad, en contra de lo que algunos autores establecen.

PERFIL HUMANO Y SOCIAL DEL ACCIDENTADO.

Francisco Linaza Artiñano.

EMPRESA O INSTITUCION : Escuela de Psicología. Sección Industrial de la Universidad Complutense de Madrid.

INTRODUCCION :

En nuestro quehacer diario profesional observamos en nuestras empresas que hay un número reducido de trabajadores que acumulan la mayoría de los accidentes laborales que se producen, mientras una mayoría de la plantilla apenas se accidenta o nunca a padecido un accidente laboral.

Ante esta realidad, nos preguntamos si serán algunas características personales o sociales en esta minoría de accidentados que expliquen esta diferenciación o si la misma es debida más bien al azar o a la fatalidad.

METODOLOGIA :

Nos propusimos estudiar todos aquellos aspectos que constituyen y modelan la personalidad de un trabajador, como pueden ser : su familia, su origen, su educación, su trabajo, su inteligencia, sus rasgos de personalidad... Para ello seleccionamos 81 variables o factores que englobasen estos aspectos y las estudiamos en dos muestras: una compuesta por trabajadores con 5 o más accidentes y otra de trabajadores sin ningún accidente en su vida laboral.

Sometidos los resultados del estudio a un proceso estadístico en los ordenadores de la Universidad, hemos obtenido este perfil psico-social del pluriaccidentado.

CONCLUSIONES :

"Persona con problemas familiares y de integración, huérfano de padre, que ha ocupado la zona intermedia en la fratría; su inteligencia de tipo práctico y espacial así como su atención y su psicomotricidad son bajas, lo mismo que sus reacciones ante estímulos múltiples visuales; es extrovertida, vivaz, inestable emocionalmente y obsesa; cambia con frecuencia de puesto de trabajo porque no está agusto y sin apenas promoción, rota tanto intra como extra-empresa y realiza horas extras, posee excasa formación de tipo medio y excasas aficiones culturales y tiene algunas deficiencias de tipo visual y auditivo".

B.— NUEVOS ASPECTOS DE LA PSICOPATOLOGIA DEL TRABAJO

Pedro Bautista

LA SATISFACCION EN EL EMPLEO: CONTENIDOS ESTRUCTURALES.

F. Alamar; I. Quintanilla; L. Montoro; M. Pascual y J. Bonet.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto EMER.

INTRODUCCION :

Los estudios sobre satisfacción laboral han abastecido de un amplio número de teorías y conclusiones a la Psicología Organizacional. Una de las tendencias más recientes consiste en ceñir a los ámbitos culturales específicos las conclusiones de cada estudio. De otro lado la adaptación de instrumentos de medida no escapa a la influencia sociocultural. Con este objetivo se confeccionó un cuestionario que pretendía medir la satisfacción laboral en el ámbito del Estado Español.

METODOLOGIA :

Dos grupos pertenecientes a poblaciones distintas. Un grupo de sujetos en paro laboral y otro de sujetos en activo. Se supone la diferencia congénita al estar el primer grupo desconectado de las variables productoras de la satisfacción. Esta diferencia se confirma empíricamente, por la diferencia estadística de los dos grupos, en una variable conceptualmente relacionada: el desajuste emocional. La muestra estuvo compuesta por 204 sujetos en activo y 165 en paro.

MATERIAL : — Cuestionario factorial diseñado para el caso.
— Encuesta de datos bibliográficos.
— Eysenck Personality Inventory.

CONCLUSIONES :

Los datos tratados en la Universidad Politécnica de Valencia (Centro de Cálculo) mediante tres análisis factoriales y una tabulación cruzada. Se obtuvieron representaciones factoriales distintas para los dos grupos y tendencias diferenciales en las tendencias de contestación a los items del cuestionario, respecto de las variables biográficas de los sujetos.

ALCOHOL Y ACCIDENTABILIDAD LABORAL: LINEAS BASICAS DE ACCION PREVENTIVA DESARROLLADAS DESDE EL GABINETE DE PSICOLOGIA DEL CENTRO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO DE CANTABRIA.

Javier Cantera López.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo de Cantabria.

INTRODUCCION :

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En la primera parte, se aportan datos objetivos sobre el consumo alcohólico de la población trabajadora de Cantabria. Se trata, así mismo, de analizar la relación accidentabilidad laboral—alcoholismo y establecer posteriormente las razones por las que el alcohol potencia la conducta peligrosa.

Su segunda parte, describe las líneas generales del programa de formación preventiva, antialcohólica en el ámbito laboral, puesto en práctica desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Cantabria.

METODOLOGIA :

Es combinada.

Partimos de una encuesta pasada a 1.800 trabajadores de Empresas de Cantabria sobre sus pautas de bebida alcohólica.

A través del método correlacional, pasamos después a analizar la relación alcoholismo—accidentabilidad laboral y en este capítulo aportamos una síntesis de nuestra investigación bibliográfica sobre los estudios experimentales realizados en varios países y referentes al tema.

Al final, describimos las estrategias psicosociales y pedagógicas que hemos utilizado para modificar las pautas de conducta alcohólica en el medio laboral.

CONCLUSIONES :

La población laboral tiene una ingesta alcohólica muy elevada. Aproximadamente un 30 por ciento tiene deterioro alcohólico o está desarrollando un proceso de enfermedad alcohólica. Las repercusiones en la morbilidad laboral y dentro de ella en la accidentabilidad, es muy elevada. Entre otras cifras, la accidentabilidad del alcohólico respecto al no alcohólico se puede cifrar en 2,5 veces mayor (media ponderada de diferentes investigaciones).

Entre las medidas preventivas aconsejables destacamos la formación e información, tema sobre el cual presentamos un programa dirigido a Prevencionistas —médicos, técnicos y otros profesionales—, y el programa de prevención básica dirigido a los trabajadores de Cantabria, con elevado riesgo alcohólico. Estos programas incluyen unos modelos de acción psicosocial con una pedagogía antialcohólica apoyada en la enseñanza activa y las técnicas de dinámica de grupo.

STAI: NUEVA ESCALA DE ANSIEDAD EN ADULTOS PROFESIONALES.

Nicolás Seisdedos Cubero.

EMPRESA O INSTITUCION : Sección de Estudios de TEA Ediciones, S.A.

INTRODUCCION :

El concepto de ansiedad es ya frecuente en las publicaciones psicológicas (a veces, para explicar algunos aspectos de la complejidad del comportamiento humano), y sus manifestaciones (considerada como emoción humana fundamental y son secuelas tales como quejas psicomáticas, actos inmoraes, reacciones, inhibiciones, etc.) han sido tratadas desde muy diversos enfoques, y no ha sido rara alguna conexión con la actividad profesional (como causa/efecto de la conducta).

El STAI (con 25 años de historia), se termina de adaptar en 1982 contando con varias colaboraciones y muestras amplias y tiene ya estudios de fiabilidad, validez discriminativa (en muestras normales y clínicas) y de estructura factorial interna, que definen las dos manifestaciones del constructo; Estado y Rasgo de ansiedad.

METODOLOGIA :

Los cuarenta elementos de STAI y sus dos escalas se ponen en relación (correlacional y factorialmente) con otras medidas de la personalidad, manteniendo controlada la edad y el sexo de los sujetos adultos (310 varones y 266 mujeres) en una muestra normal, y de 88 sujetos de un grupo clínico. La muestra ha sido cedida por R. Tarilonte (de quien sabemos está también analizando la muestra en relación con el paro profesional), y la segunda tiene que ver con un estudio sobre sujetos afectados con el síndrome tóxico del aceite de colza.

En los análisis se han empleado fundamentalmente las técnicas de tipo descriptivo (estadísticos básicos y sus diferencias con la técnica de "t") y explicativo (correlaciones y análisis factorial).

Se ha estudiado fundamentalmente, el influjo de la edad y el sexo.

CONCLUSIONES :

La Ansiedad Estado presenta en los varones un ligero aumento con edad (sólo al n. c. del 5 por ciento), y ambos sexos no se diferencian significativamente en la muestra total, pero sí los sujetos normales de los del grupo clínico (tanto a nivel de elemento como de escala).

La ansiedad Rasgo presenta en las mujeres un ligero descenso con la edad, y ambos sexos se diferencian significativamente en la muestra total (las mujeres superan a los varones) en los sujetos más jóvenes (16 a 30 años), pues luego las diferencias son menores y casi desaparecen.

Las interrelaciones de ambas escalas son elevadas, pero disminuyen con la edad, como si fueran cada vez más independientes.

APLICACION DEL DIFERENCIAL SEMANTICO DE OSGOOD AL ESTUDIO DE VARIABLES PSICOSOCIALES EN PREVENCION DE ACCIDENTES.

Pedro Jimenez Planas y Francisco Naranjo Benavides

EMPRESA O INSTITUCION : Centro de Investigación y Asistencia Técnica de Sevilla.

INTRODUCCION :

En nuestra experiencia en actuación Psicosocial en prevención de accidentes nos basamos en la hipótesis que el accidente es el resultado de un desequilibrio entre el individuo y el medio ambiente físico, entre la persona y el entorno social y organizativo en el que se desenvuelve.

La actuación preventiva sobre las causas inmediatas y supuestamente lineales, no ha tenido, por el momento, el éxito esperado.

METODOLOGIA :

Para el diagnóstico del entorno social hemos elaborado una encuesta fácil y discriminativa sobre "conceptos" que describan el entorno social donde debemos hacer seguridad : El Taller, La Prevención de Riesgos, La Organización del Trabajo, El Trabajo Concreto, Los Compañeros, La Promoción, El Salario, El Jefe.

Para juzgar cada concepto hemos utilizado 15 items, que teóricamente debían pertenecer a las categorías de Evaluación Potencia y Actividad.

Mediante un Análisis Factorial, según el programa de BMDP, P4M, hemos deducido 5 factores en cada concepto.

CONCLUSIONES :

Las hipótesis deducidas de los resultados de la encuesta se confirmaron mediante técnicas de entrevista de grupo e individuales y observación de campo.

C.- PSICOPATOLOGIA EN DISTINTOS GRUPOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN

PSICOPATOLOGIA Y ACCIDENTABILIDAD: PREVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LA MARINA CIVIL.

Francisco Larrauri Pijoan
EMPRESA O INSTITUCIÓN : Cercle de Recerques i Estudis Marítims (C.R.E.M.)

INTRODUCCIÓN :

En este estudio analizamos exhaustivamente una problemática que involucra tanto a la empresa como a los productores, intentando llegar a un conocimiento profundo del conflicto psicológico que se plantea a un gran sector laboral. En la marina civil, existen, en efecto una serie de notas de carácter natural, cultural y social, condicionadas por factores como: Ambiente agresivo, Separación familiar, Monotonía del medio ambiente, Inseguridad ante el peligro constante, Soledad y aislamiento social y grupal, etc. Todos estos factores dan una particularidad muy especial a la profesión de marino y a la relación social empresa-trabajador. Frente a un ambiente agresivo que ostiga el organismo, comprometiendo la personalidad y la salud mental, el individuo elabora un mecanismo de defensa que es la fatiga y que constituye uno de los aspectos regresivos más elementales de la personalidad.

METODOLOGIA :

Se ha realizado el estudio mediante amplias encuestas a nivel del Estado Español (enero a septiembre de 1979), entrevistas individuales a personal embarcado, así como un amplio sondeo a empresas marítimas nacionales y extranjeras.

Se han realizado igualmente controles con pruebas proyectivas en la mayoría de sujetos encuestados con el fin de determinar la predisposición psicopatológica del marino mercante. La investigación se ha cumplido efectuando un amplio análisis bibliográfico y estadístico de los datos recogidos en centros de tratamiento y atención al tripulante en especial de los organismos sociales estatales.

CONCLUSIONES :

En el buque mercante encontramos rasgos, actitudes, y conductas homogéneas que están lejos de parecerse a las que se desarrollan en un trabajador de tierra "normal". Esta característica de conflictividad y/o de abnada por la programación que padece sobre su vida laboral, relaciones afectivas, ocio, descanso, etc. La problemática personal se manifiesta a través de síntomas físicos (cansancio, desordenes psicósomáticos, etc.) y síntomas mentales (neurosis, depresión, alcoholismo, etc.). En este ambiente entendemos la fatiga como el medio más arcaico de defensa del Yo, incidiendo directamente en la voluntad y la capacidad de atención, lo que conlleva que el sector marítimo vaya a la cabeza en la tasa anual de accidentes de trabajo mortales y de invalidez permanente.

UNA EXPERIENCIA EN LA PREPARACION A LA JUBILACION EN UNA EMPRESA ESPAÑOLA.

José Mascaray Vidaller, Miguel Melero Gracia, Juan Sejas Lladonosa.
EMPRESA O INSTITUCIÓN : Empresa Nacional Hidro-Eléctrica del Ribagorzana, S.A. (E.N.H.E.R.) — Barcelona.

INTRODUCCIÓN :

Programa de orientación y sensibilización destinado al futuro jubilado para que pueda conseguir una mejor calidad de vida y salvar las implicaciones económicas, psico-físicas, sociales, y de ocupación de tiempo libre que genera, a nivel individual y familiar el paso de la vida laboral activa a una situación pasiva.

METODOLOGIA :

Descripción sintetizada del contenido del programa experimentado.
(Los datos de base para la confección del plan fueron recogidos mediante encuestas dirigidas al personal de la empresa, jubilados y próximos a jubilarse).

CONCLUSIONES :

- Predisponer psicológicamente al cambio intentando amortiguar o eliminar el trauma que pueda originar la transición a la nueva etapa.
- Facilitar la formación de objetivos más en consonancia con la futura situación, a nivel individual y familiar.

EL HECHO DE JUBILARSE. PAPEL DEL PSICOLOGO DE EMPRESA FRENTE A ESTE PROBLEMA.

José Luis Domínguez Lavado.
EMPRESA O INSTITUCIÓN : Compañía Sevillana de Electricidad.

INTRODUCCIÓN :

Esta comunicación, tiene como objetivo, plantearse el sentido de la vida en un contexto socio-laboral. El interés y preocupación en torno al tema de la tercera edad, no puede aparecer como fragmentario y menos reducido a lo asistencial.

Es por tanto:

- Un problema de civilización, que rompe el esquema de separación arbitraria entre generaciones.
- Un estado normal que hay que aprehender, como continuidad biopsíquica, social y cultural.
- Una reorganización que modifique conductas y obtenga modelos válidos que den sentido.

METODOLOGIA :

El enfoque del problema se centra en la incidencia directa de los factores psicopsicológicos. Esto obliga a:

- Un análisis de la realidad referido a los sentimientos, deseos, temores, actitudes, etc.
 - Abandonar un estilo de convivencia y existencia.
 - Asumir otros roles que le conceptúan como "viejo".
- Así se justifican unas medidas preventivas de carácter motivacional, interactivo y organizacional, para:
- Romper con los términos económicos del trabajo y sacralizar otros valores del ocio y el tiempo libre.
 - Configurar el esparcimiento y el pasatiempo.
 - Acoplar progresivamente la jornada en lo referente a la actividad laboral.

CONCLUSIONES :

El compromiso al que se llega, desde esta perspectiva, tiene como objetivo, establecer unas bases de actuación en la política de personal. Es necesario que los psicólogos descubramos la importancia de nuestra tarea en este área, principalmente si estamos integrados en esos colectivos de trabajo y valoramos adecuadamente el factor humano. Los efectos, no cabe duda, se producirán a largo plazo, pero la incidencia de las medidas operativas, son inmediatas en una realidad que se comparte y se controla.

LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN EL TALLER PROTEGIDO.

Elena Maroto de Agustín y María Luisa Rodríguez Garza.
EMPRESA O INSTITUCIÓN :

INTRODUCCIÓN :

En la exposición se va a tratar de dar una visión general del campo de acción de la Psicología del Trabajo en aquellas instituciones que atienden a minusválidos psíquicos en edad laboral.

La aportación es principalmente práctica y hace referencia y al Centro de Investigación e Integración Socio-Laboral para Minusválidos Psíquicos.

Se va a hacer especial hincapié en aquellos talleres en que los requerimientos de los puestos o las aptitudes de los trabajadores han supuesto una aportación mayor por parte del Psicólogo.

METODOLOGIA :

La comunicación girará en torno a los siguientes puntos :

- 1.- Cómo se ha elaborado, de una parte, el estudio de los talleres y puestos de trabajo existentes, y de otra, la creación de nuevos talleres y puestos.
- 2.- Cómo se ha llevado a cabo el estudio de las aptitudes y motivaciones de cada trabajador en el puesto que desempeña.
- 3.- Forma en que se ha puesto en práctica la adecuación al puesto de trabajo.

CONCLUSIONES :

Se puede valorar la importancia del trabajo para los minusválidos psíquicos arguyendo la necesidad intrínseca de cada persona de sentirse a sí mismo como "componente útil dentro de una sociedad que trabaja y consume". En la mayoría de los casos supone el abandono de la escolaridad, cargada de una historia de fracasos, para alcanzar la realización personal en tareas que van a formar parte de un producto comercializable y cotizado de forma exitosa.

PROBLEMATICA PSICOLOGICA EN DIRECTIVOS DE EMPRESA.

Ernesto Ortiz
EMPRESA O INSTITUCION : INEM.

INTRODUCCION :

Hasta hoy la gran preocupación social ha incentivado los estudios psico-laborales hacia las capas sociales más numerosas de empleados y obreros. En nuestro país la visión psicológica de los directivos de empresa apenas si ha sido objeto de atención hasta hace muy poco.

No cabe duda que en estos momentos los directivos de empresa representan sin duda, la fuerza de creación de riqueza y empleo más importante, como motores del cambio en las Organizaciones y en la Sociedad.

La continua exposición a situaciones cambiantes de todo orden, tecnológico, laboral, social, político y personal, hacen que el directivo actual lo acuse muy especialmente en virtud de su área experimental específica y su "potencial de adaptación" experimente los graves efectos del stress y sus complicaciones, que determinan frecuentemente alteraciones en su salud personal.

METODOLOGIA :

En la comunicación se pretende realizar un enfoque experiencial partiendo de planteamientos teóricos contrastados científicamente.

CONCLUSIONES :

Las conclusiones intentarán dar respuesta a :

- 1.- Estado de los estudios e investigaciones que se llevan a cabo en esta temática.
- 2.- Metodología de detección y análisis seguida.
- 3.- Indicaciones prácticas respecto a las áreas comportamentales afectadas y técnicas psicológicas de prevención y terapia utilizadas.

PSICOPATOLOGIA LABORAL DE GRUPOS DE TRABAJO.

Víctor Daniel Blanco Rodríguez.
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

El mando intermedio está tomando carta de presencia activa en la preocupación de la Psicología del Trabajo, desempeña funciones especiales en las relaciones, colisiones a veces, de la pirámide organizacional. Su situación estratégica necesaria para el funcionamiento de la empresa como colectivo de intereses comunes, les somete a tensiones que afectan a su personalidad y a veces lo introduce dentro del campo de la psicopatología.

El esquema de la comunicación comprende :

- 1.- El síndrome del mando intermedio :
 - La soledad y el conflicto.
 - Neurosis de soledad y psicosis por irresolución de conflictos.
- 2.- Las relaciones laborales intraempresariales como fuente de posibles trastornos psíquicos :
 - Relaciones con subordinados.
 - Relaciones con Jefes y Directivos Superiores.
 - Relaciones con los otros mandos Intermedios.

METODOLOGIA :

En el marco de unas posiciones teóricas y prácticas generales se tratará vía la toma de datos realizada a través de las encuestas, detectar la situación de psicopatología.

CONCLUSIONES :

Importancia que adquieren factores como :

- Horario de trabajo.
- Entorno familiar.
- Fugas hacia el alcohol y otros procedimientos de drogadicción.

VARIABLES DE PERSONALIDAD EN SUJETOS CON IMPREGNACION PLUMBICA.

María Angeles Martín Val.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo — Madrid.

INTRODUCCION :

Se plantea el principio de una investigación, más amplia respecto al volumen de la muestra pero idéntica en su metodología.

METODOLOGIA :

El tema interesa por lo que tiene de actual e inexplorado y su estudio se realiza a través de las variables que proporciona el Psicodiagnóstico del Test de Rorschach principalmente.

CONCLUSIONES :

Las conclusiones no solo son coincidentes con las obtenidas en estudios psiquiátricos, sino que, desde nuestra especialidad, amplían el campo de estudios de forma considerable.

D.— REPERCUSION PSICOSOCIOLOGICA DEL PARO

Ramiro Tarilonte

FUNCIONAMIENTO PSICOLOGICO ANORMAL: EL PARO LABORAL.

I. Quintanilla; F. Alamar; L. Montoro; C. Moscad.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto EMER, Valencia.

INTRODUCCION :

En el terreno de la psicopatología profesional un gran abanico de estudios se ha centrado en las consecuencias psicopatológicas del trabajo en condiciones anormales. Los resultados del stress, de la insatisfacción laboral y del paro pueden ser algunos ejemplos comunes. La psicopatología específica como desajustes neurovegetativos, alcoholismo y farmacodependencias pueden entenderse como consecuencias del trabajo en condiciones no satisfactorias y desde luego en las condiciones del paro laboral.

METODOLOGIA :

Utilización de dos grupos de sujetos (uno en paro laboral y otro en activo) compuestos por sujetos de amplio espectro profesional, con el objeto de equiparar esta variable así como por ejemplo el sexo y la edad.
Se utilizó el EPI en su escala de neuroticismo, entendida como signo de desajuste emocional.

CONCLUSIONES :

Se encontraron diferencias significativas a nivel de 0,001 entre los dos grupos. Las conclusiones pueden establecerse a niveles específicos (importancia del trabajo y sus prestaciones asociadas), desde perspectivas teóricas concretas (Necesidad de Estimulación Vital), y evidentemente con complicaciones sociales manifiestas.

IMAGEN DEL PARADO ANTE LA OFERTA DE EMPLEO.

José Antonio Rodríguez Docavo.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

La persona en situación de desempleo puede verse afectada en su comportamiento de una inseguridad, indecisión y angustia que a veces influye decisivamente en forma negativa en su imagen ante la oferta de trabajo y en la posibilidad inminente de colocación.

Esta situación se ve aumentada por el entorno social y el machaqueo de los medios de comunicación. La impresión que recibe del parado el empresario o el experto de selección puede provenir de una imagen preconcebida, de la especialidad del momento o de su psicología alterada.

El objetivo de esta investigación es averiguar la imagen que del parado recibe el empresario o responsable de selección, constatando si ésta deriva de un conocimiento directo o de la influencia que sobre él, ha ejercido el ambiente.

METODOLOGIA :

Se han diseñado dos encuestas dirigidas respectivamente a Orientadores o expertos en selección y a Empresarios. Se trata de detectar por la aplicación de las mismas cual es la imagen que han obtenido en las entrevistas de admisión de personal tanto de las personas en paro, como de las que solamente quieren cambiar de puesto. Se analizan, la presencia física y la actitud en la entrevista. En la dirigida a los Empresarios, se pretende averiguar cual es la conducta de la persona una vez incorporada al puesto de trabajo. Una parte final de la encuesta trata de saber si realmente los empresarios y expertos han contratado parados y si por lo tanto la imagen ha sido obtenida experimentalmente o procede de un estereotipo.

Un análisis matemático de los resultados obtenidos en las encuestas permitirá poner de manifiesto las diferencias de imagen y las características que la determinan. También cuáles de estas diferencias son estadísticamente significativas a elevados niveles de confianza.

CONCLUSIONES :

En este momento de la investigación no se pueden fijar concretamente; pero sí afirmar que gran parte de la mala imagen que de hecho tienen los desempleados proviene de la influencia que los medios de comunicación social y el mismo entorno de las personas provoca tanto en empleadores como en parados.

Los datos obtenidos de esta investigación deben permitir encontrar los medios y estrategias que permitan mejorar esta imagen, tanto en el desempleado que acude a una entrevista de admisión, como del empleador, en las ideas preconcebidas que pueda tener. Toda persona que se dedica a la promoción del empleo y a la ayuda del desempleado, lo debe considerar como un objetivo inaplazable.

CONSECUENCIAS PSICOLOGICAS DEL PARO.

Ramiro Tarilonte Díez.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

Más de dos millones de parados en nuestro país justifican el que los psicólogos industriales estudiemos este problema, analizando las posibles consecuencias psíquicas para el individuo. Se hace necesario conocer los complejos procesos psicológicos que atraviesa el sujeto que sufre el paro, observar cómo dicha situación hace variar las circunstancias personales hasta tal punto que se siguen modificaciones importantes en el campo de la personalidad y del comportamiento social.

METODOLOGIA :

Se han recogido opiniones de personas en paro sobre su situación. Y se han aplicado dos cuestionarios que miden distintos rasgos de personalidad (ansiedad, distorsión motivacional, frustración y otros), a dos muestras; una constituida por personas en paro, de ambos sexos y profesiones diversas; y otra a personas trabajando en diferentes empresas, también de ambos sexos y profesiones variadas.

El objeto de la investigación es conocer los rasgos diferenciadores de las personas en paro, agrupadas en tres colectivos claramente diferenciados: paro juvenil, mediana edad y mayores de 40 años.

CONCLUSIONES :

Se han encontrado diferencias significativas, estadísticamente, en alguno de los factores considerados: niveles de ansiedad, efecto distorsionador, autocontrol.

En cuanto a las opiniones personales reflejan sentimientos de inutilidad, desmoralización, preocupación y otros. Esperamos llegar a conclusiones que nos permitan conocer mejor estos colectivos y poder elaborar algún tipo de medidas preventivas y asistenciales.

TRASTORNOS PSICOSOCIALES DEL PARO.

José Fernández Noriega.

EMPRESA O INSTITUCION : Unión General de Trabajadores.

INTRODUCCION :

El paro afecta de forma diferenciada y discriminada a los diversos colectivos o subpoblaciones que integran la oferta de fuerza de trabajo. Pero teniendo en cuenta que el paro afecta de forma distinta a los diversos colectivos sociales, se hace necesario recoger diferencialmente las actitudes, percepciones, frenos y evidencias que inciden en la configuración psicosocial de esta problemática.

El paro que actualmente afecta a dos millones ciento cincuenta mil novecientos cuarenta y siete personas, tiene una decisiva incidencia sobre la salud de la colectividad y de los individuos en particular, ya estén sufriendo el paro o no.

METODOLOGIA :

Se ha realizado un estudio amplio basado en entrevistas directas a una muestra de personas divididas en seis grupos donde quedan reflejados jóvenes, adultos, hombres, mujeres y adultos cercanos a la jubilación.

Los objetivos concretos que pretende cubrir la investigación realizada son :

- 1.- Incidencia del paro en individuos jóvenes.
- 2.- Incidencia del paro en individuos con cargas familiares.
- 3.- Vivencia del paro a través de la mujer o cónyuge del parado.
- 4.- El fantasma del paro como psicosis colectiva, a estudiar a través de individuos no directamente afectados.
- 5.- Incidencia del paro a nivel político y social.

CONCLUSIONES :

globales: El paro como "psicosis colectiva" que afecta al total de trabajadores, estén en paro o no.

Específicas: Según el colectivo analizado, las respuestas varían, siendo la de las de las variables más importantes la de la diferencia de edad (jóvenes y adultos). En estas últimas se plantean temas como dependencia familiar, proceso de auto afirmación, relaciones sociales, delincuencia, aparición de ideologías marginales, problemas económicos, problemas familiares derivados de los aspectos económicos y de la relación familiar en sí, problemas individuales de comportamiento, etc.

PARO Y DEFICIT MOTIVACIONAL: AUTOVALORACION, MOTIVO DE LOGRO Y ATRIBUCION.

Isaac Garrido Gutierrez.

EMPRESA O INSTITUCION : Facultad de Psicología, Universidad Complutense.

INTRODUCCION :

Se incide en las repercusiones que la situación de paro puede tener sobre la autovaloración y el motivo de logro. Se analizan, desde el modelo de "indefensión aprendida" aportado por Seligman (1975), las repercusiones psicológicas del paro en el déficit motivacional característico del parado. La comunicación constituye una invitación a los psicólogos industriales para que investiguen en esta dirección. Finalmente, se presentan una serie de áreas en las que habría que intervenir, para reducir las peligrosas repercusiones psicológicas del paro.

METODOLOGIA :

Los datos presentados en la comunicación han sido obtenidos siguiendo dos técnicas: La entrevista personal y la observación ocasional o no controlada.

La entrevista personal ha posibilitado conocer las actitudes, intereses y motivaciones de los sujetos. La observación no controlada ha aportado interesantes datos sobre el comportamiento del parado en ámbitos diversos: casa, calle, bar.

CONCLUSIONES :

La situación de paro puede incidir disminuyendo o anulando la motivación de logro. Este cambio en el nivel de logro puede determinar cambios respecto a la percepción que el sujeto tiene de las causas de su conducta (atribución), considerando el parado que tanto el éxito como el fracaso son incontrolables, cayendo en un estado que Seligman (1975) ha denominado "indefensión aprendida", caracterizado por una serie de síntomas, comunes a la depresión. En este estado se produce un déficit motivacional general.

Para reducir estas graves repercusiones del paro se ha de intervenir a nivel socio-laboral y a nivel psicológico.

ACTITUDES Y VALORES DE LOS JOVENES DEMANDANTES DE PRIMER EMPLEO ANTE EL TRABAJO Y LA FORMACION.

José María Gonzalez Alonso.

EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

El enriquecer y adecuar la tarea orientadora a las necesidades del orientado —en nuestro caso de los jóvenes que

buscando su primer empleo— constituye la mira y motivo del planteamiento de este trabajo de investigación; posibilitando una aproximación al conocimiento de las Actitudes y valores que mantienen dichos jóvenes ante la formación y el trabajo.

A ello nos mueve el pensar que mal se puede ayudar a quien no se conoce.

METODOLOGIA :

Abordamos este empeño como estudio exploratorio, apoyado en la elaboración de un Cuestionario que recogiera la traducción de los objetivos propuestos. Este se aplicó al comienzo de una serie de Sesiones de Información Profesional programadas con diversos colectivos de demandantes de las Oficinas de Empleo buscando el establecimiento de una óptima relación, que contribuyera a favorecer su buena disposición y colaboración voluntaria en su cumplimentación, mediante la explicación de lo que se pretendía.

CONCLUSIONES :

Junto a la tendencia a acusar su desarrollo profesional dentro de un status socio-profesional similar al de sus padres, revelan unos niveles de aspiraciones más altos —que su entorno circunstancial se suele encargar de recortar—.

Lo mismo sucede en cuanto al trabajo deseado; manifestando que, en las actuales circunstancias, aceptarían cualquier trabajo que se les ofreciera, sin que ello signifique que les de lo mismo tener un oficio que otro o que no reconozcan mayores índices de rendimiento en puestos donde se sientan más a gusto; decantándose los varones por los de tipo práctico-manual, y las mujeres por los de utilidad social y/o asistencial. En relación a la Formación, testimonian su valor e importancia en orden al incremento de posibilidades de acceder a una colocación (aunque también reconocen otros factores de igual o parecida relevancia), así como su insatisfacción con los niveles de realización profesional propios, lamentando no haber seguido formándose más. La confianza en una mejora de su actual situación la ponen en la creación de puestos de trabajo por parte, sobre todo del Estado; el esfuerzo personal y una buena Orientación e Información Profesional. Y siguen, a pesar de todo, manteniendo un elevado índice de confianza en sí mismos y sus capacidades de cara a los logros profesionales.

6.— NUEVAS DIMENSIONES DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

A.— LA MUJER EN EL TRABAJO

Gloria Sáez Lorenzo y Pilar Varela

AGENTES DE SOCIALIZACION PROFESIONAL EN LA FAMILIA.

María Angeles Durán Heras — Doctora Dpto. Sociología Universidad de Zaragoza. — Doctora Seminario Estudios de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid.

INTRODUCCION :

Es comunmente aceptada en España la idea de que en el proceso de socialización los padres representan dentro de la familia el papel de agentes socializadores en materias políticas y profesionales.

En este estudio, que forma parte de un estudio comparativo sobre la posición social de la mujer en el área del mediterráneo promovida por la UNESCO, se trata de comprobar la exactitud de esta proposición.

METODOLOGIA :

Estudio de 32 entrevistas en profundidad, realizadas durante el año 1981 y 1982. Treinta de los entrevistados son mujeres cuya edad oscila entre los 16 y 84 años. Su procedencia regional, de clase social, así como de las áreas urbanas o rurales refleja aproximadamente la estructura social de España. Dos de las entrevistas realizadas, con el fin de obtener un mínimo contraste, han sido efectuadas a varones adultos jóvenes.

CONCLUSIONES :

De las entrevistas en profundidad realizadas se desprende que las madres han jugado un papel decisivo en la socialización profesional y política de las mujeres que viven en la España actual. Su influencia no la han ejercido como modelo a reproducir, sino principalmente como sugeridoras y promotoras de alternativas a su propio papel doméstico.

INCIDENCIAS DE LA AUTOEVALUACION EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER DENTRO DEL AMBITO EMPRESARIAL.

Rosario Huete Sardón.

EMPRESA O INSTITUCION : Televisión Española, S.A.

INTRODUCCION :

Desde la evidencia de la diferenciación intersexual en ámbitos de personalidad, intereses, valores, actitudes, realizaciones, etc..., hemos partido de la hipótesis de que el factor "autoevaluación" además de ser un elemento diferenciador resulta significativo en la puesta en marcha de actitudes, objetivos y motivaciones, base del desarrollo y consecuencias profesionales.

METODOLOGIA :

Se ha seleccionado una muestra de 50 hombres y 50 mujeres, todos ellos profesionales con un alto nivel de formación y responsabilidad dentro de TVE., que han cumplimentado un cuestionario de autoevaluación (E.A.E.— Escala de Auto—Estimación, M.S. LAVOEGIE, París, 1964) y una ficha de datos personales y laborales.

Las puntuaciones obtenidas en el cuestionario serán tratadas estadísticamente y los datos objetivos servirán de límites interpretativos de los resultados.

CONCLUSIONES :

El presente estudio intenta detectar las diferencias de autoevaluación entre hombres y mujeres y sus repercusiones dentro del ámbito laboral.

EL ABSENTISMO LABORAL ARGUMENTO DIFERENCIADOR PARA EL ACCESO DE LA MUJER AL TRABAJO.

Gloria Sáez Lorenzo, Pilar Orgaz Medel.

EMPRESA O INSTITUCION : Empresa Nacional del Petróleo.

INTRODUCCION :

La mayor dificultad de acceso al trabajo de la mujer en relación al hombre, aparece como un hecho incuestionable. Supuesta la igualdad de aptitudes, formación y en general requisitos o características de la persona, exigidas para un puesto, si los candidatos son hombre y mujer, será el hombre el que acceda a ese trabajo, en un porcentaje de ocasiones próximo al máximo. Estos resultados se dan en aquellos tipos de profesiones que pueden ser igualmente desempeñadas por ambos sexos. En las consideradas "típicamente femeninas" esta disyuntiva desembocará en favor de la soltera sobre la casada. En ambos planteamientos parece que el argumento base, la más poderosa razón manifestada por los empleadores, es el mayor absentismo de la mujer con relación al hombre y de la casada con relación a la soltera.

METODOLOGIA :

Hemos analizado índices y datos de absentismo en empresas ubicadas en distintos sectores de actividad (industrial, banca, seguros, distribución de bienes de consumo...) a fin de conocer la magnitud del aserto y a partir de ahí apuntar una serie de conclusiones en función de la situación de la mujer en ellos.

CONCLUSIONES :

De los resultados que arrojan los datos obtenidos en las distintas empresas consultadas, se establecerían los límites reales del absentismo femenino, y en qué conceptos, de entre los manejados tradicionalmente, tiene mayor incidencia, para, a partir de aquí, tratar de deducir determinantes de tipo psicológico y sociológico, que están influyendo en estos resultados.

CONSIDERACIONES PRELIMINARES ACERCA DE LA MOTIVACION DE LOGRO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES.

Roberto Quiroga y Beatriz Ruffa.

EMPRESA O INSTITUCION : ESADE. Asignatura: Psicología de la Organización.

INTRODUCCION :

El estudio parte de las siguientes premisas:

- Existe una diferencia entre nivel de aspiraciones hombre—mujer (como hipótesis neutra).
- Dicha diferencia puede implicarse por los siguientes factores :
 - a) Composición de la estructura de la población laboral.
 - b) Cultura laboral de las organizaciones.
 - c) Diferencias cualitativas en la motivación del logro.El objetivo del estudio es indagar sobre dichas diferencias cualitativas, a fin de formular hipótesis para una investigación más amplia.

METODOLOGIA :

La metodología será fundamentalmente de análisis biográfico, basándose en las siguientes técnicas :

- entrevistas en profundidad.
- análisis de historial profesional.
- cuestionarios.

CONCLUSIONES :

El trabajo apunta a descubrir cuáles son los condicionamientos más importantes de esta diferencia. Nos basaremos en las siguientes hipótesis :

- mensajes educativos con respecto al rol profesional y su relación rol familiar.
- inhibición de la agresividad.
- figuras de identificación.

B.— NUEVOS ENFOQUES DE LA SELECCION DE PERSONAL

Miguel Román y María Isabel Orgado

LA SELECCION DE PERSONAL EN EPOCA DE ESCASEZ DE EMPLEO.

Ramón Zufiaur Narvaiza.
EMPRESA O INSTITUCION : RENFE.

INTRODUCCION :

A través de esta comunicación pretendo iniciar un debate en los ámbitos profesionales sobre los problemas de la selección de personal en esta época de grave escasez de empleo, en los diferentes sectores sociales de este país.

METODOLOGIA :

Análisis cualitativo de la utilización abusiva del factor cultural—académico como elemento discriminatorio en las convocatorias de diferentes puestos de trabajo que no requieren un nivel cultural-académico tan significativo.

CONCLUSIONES :

- El problema apuntado puede :
 - Primar al sector económico-cultural más favorecido de origen.
 - Desestructurar y devaluar el mercado de trabajo.
 - Desmotivar al propio candidato.
 - Deteriorar el clima laboral.
 - Obligar a la empresa a una "artificial" promoción del candidato.

EL TEST DE RORSCHACH EN LA SELECCION DE PERSONAL.

Carlos María López Fe.
EMPRESA O INSTITUCION : Técnicos Especialistas Asociados, S.A.

INTRODUCCION :

- Investigación sobre las siguientes cuestiones :
 - 1.- ¿Existe relación entre las diferencias socioprofesionales y las respuestas al test de Rorschach, de modo que los profesionales de distintos grupos presenten diferencias significativas en las variables de tipo intelectual y emocional que se reflejan en la prueba?

- 2.- ¿Puede establecerse, en consecuencia, una tipología a partir de las respuestas del Rorschach en la que se distingan rasgos característicos de grandes grupos ocupacionales, de modo que sea factible predecir una suficiente posibilidad de éxito en el desempeño de esa profesión u ocupación?

METODOLOGIA :

Se ha trabajado con una muestra de 300 protocolos del Rorschach realizados por profesionales de seis tipos diferentes (Ingenieros superiores, Licenciados universitarios, Técnicos medios, Jefes administrativos —profesores y Peritos mercantiles—, profesionales de ventas y secretarías). Se han utilizado 29 variables. Los datos fueron tabulados y posteriormente procesados mediante el programa BMDP 7 D, de la Universidad de California, en el que se realiza el cruce de la variable "profesión" con todas las demás.

CONCLUSIONES :

Se aprecian diferencias entre algunas variables expresivas de factores del test de Rorschach, pero no resultan suficientemente significativas como para diseñar unos rasgos específicos de cada rama profesional. En consecuencia, no puede establecerse una tipología basada en un perfil de personalidad diferenciado para estos grupos ocupacionales a partir de las respuestas al test de Rorschach.

PRUEBAS PARA PROGRAMADORES Y ANALISTAS. PRESENTACION DE LA BATERIA DE APTITUDES PARA PROGRAMADORES DE J.M. PALORMO.

B. Colmenero y M. Hernández.
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

- Estructura de la prueba : Explicación de uno de los test de que se compone.
- Explicación de los procesos lógicos de la prueba de diagramas.

METODOLOGIA :

- 1.- Experiencias con pruebas del mercado español y su paralelismo en la batería de Palormo.
- 2.- Introducción de la prueba. Situación experimental.

CONCLUSIONES :

Cualificación de la validez de cada una de las partes.

EPO—A: NUEVO CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD PARA ADULTOS.

Nicolás Seisdedos Cubero.
EMPRESA O INSTITUCION . Sección de Estudios de TEA Ediciones, S.A.

INTRODUCCION :

Terminada la adaptación del EPO—A (realizada por S.B.G. Eysenck, V. Escolar y A. Lobo), hemos recogido una nueva muestra de casi un millar de sujetos para replicar los estadísticos obtenidos en la adaptación con aplicaciones en situaciones de anonimato.

A la hora de elaborar una baremación ha surgido la pregunta: ¿baremo general o baremos sobre grupos específicos? El primero permite una mayor amplitud en los términos comparativos, pero exige del psicólogo conocer las características específicas de determinadas ocupaciones o grupos clínicos (lo cual se obviaría teniendo datos de perfiles específicos). Los baremos específicos plantean el problema del grado de especificidad y la obtención de las muestras, así como dificultades a la hora de intercomparar puntuaciones derivadas obtenidas por un mismo sujeto/grupo con distintos baremos específicos.

METODOLOGIA :

Se reanalizaron datos originales (Eysenck y Eysenck, 1975) y los obtenidos en las muestras de tipificación (aproximadamente un millar de casos) desde el punto de vista de la ocupación profesional y el nivel educativo de los grupos y se replican estos análisis con los realizados con mayor detalle en la segunda muestra de la tipificación (casi un millar de casos) diferenciados por actividad profesional (desde estudiantes a jefes y técnicos), nivel educativo (estudios primarios a superiores), edad (16 a 62 años) y sexo.

Se han empleado las técnicas de análisis de distribuciones, estadísticos promedios y análisis de las diferencias (técnica de "t"), así como, en algunos casos, se estudian las diferencias en términos de coeficientes de correlación producto de momentos.

CONCLUSIONES :

El esquema de resultados se repite en los tres momentos: datos originales ingleses, primera y segunda muestra de tipificación'

- Existen diferencias intersexos.
- Se presenta una cierta disminución de las puntuaciones, con el paso de los años (edad), en las cuatro variables del EPQ-A: Inestabilidad, Extraversión, Dureza y Sinceridad o convencionalismo social.
- No se aprecian diferencias sistemáticas en los niveles educativos y ocupacional.
- Parece aconsejable la elaboración de un único baremo de población general, y se propone para el futuro el estudio de perfiles típicos en las tres dimensiones básicas del EPQ-A para definir los apuntes (crestas o valles del perfil) característicos, aconsejables o contraindicados en determinadas ocupaciones o grupos clínicos.

EL TEST DE VELOCIDAD DE ANTICIPACION.

Esperanza Gordo Muñoz y Pedro Jimenez Planas.
EMPRESA O INSTITUCION : I.N.E.M. y I.N.S.H.T. C.I.A.T. de Sevilla.

INTRODUCCION :

El objetivo del presente trabajo es el estudio y baremación de la prueba VELOCIDAD DE ANTICIPACION, utilizando el aparato TKK1108, TAKEI-CO LDA, distribuido por MEPSA.

Se realiza en el marco de la selección de aspirantes a cursos del INEM de Conductor C (camión y taxi), comparando sus resultados con la batería usual aplicada en este organismo en Sevilla, con vista a la posible incorporación a la misma, como instrumento de preselección.

METODOLOGIA :

La prueba se ha aplicado diez veces por sujeto, después de dos ensayos de entrenamiento, en las dos velocidades -lenta y rápida- con tiempos de anticipación de 208 y 104 centésimas de segundo respectivamente.

Inmediatamente se ha repetido la prueba a velocidad lenta, reforzando al individuo en cada ensayo según su aproximación al tiempo real.

Las puntuaciones obtenidas son el promedio de cada sujeto, como resultado de la fórmula :

$$\bar{X} = \frac{\sum X_1 \dots X_{10}}{N} ; \text{ la } \nu = D.T. / \bar{X} \text{ y } R = \text{valor máximo} - \text{valor mínimo}$$

CONCLUSIONES :

Las correlaciones primera mitad-segunda mitad, son muy altas (.92, .91, .75), siendo aceptables las correlaciones entre las distintas modalidades de la prueba (.62, .69, .56).

En cada individuo, no se da un aprendizaje significativo a lo largo de la prueba; ni siquiera, en la situación de refuerzo, lo cual corrobora la estabilidad de la misma.

Como grupo, el porcentaje de sujetos en los intervalos de respuestas correctas, aumenta significativamente, en las situaciones de refuerzo.

El criterio más idóneo para la selección de los más aptos sería la elección de aquellas personas capaces de situarse en $\pm 1 \sigma$ en la situación de aprendizaje, dato que coincide con el baremo japonés.

C.- APLICACION DE LA PSICOLOGIA A LA FUNCION COMERCIAL
Eduardo Crespo Mercado

UN CASO DE ANALISIS DE CLIMA MERCADO

Ricardo D. Blasco Ruíz.
EMPRESA O INSTITUCION : ROL Gabinete de Psicología.

INTRODUCCION :

En una situación de conflicto entre una organización y sus clientes, los canales de información entre ambas partes han quedado sobrecargados y la información es muy distorsionada. Se trata de reducir la incertidumbre para poder establecer planes de acción eficaces y económicos, para actuar sobre cada uno de los puntos problemáticos.

Esta comunicación describe y justifica el establecimiento de un canal alternativo y circunstancial que aporte la información, formal e informal, que la organización necesita. Un canal que restablezca el nexo y aporte datos válidos, pero que también sirva para que la tensión generada por el conflicto se descargue verbalmente y el cliente quede en situación de receptividad de soluciones.

METODOLOGIA :

- 1.- Selección de una muestra equilibrada de clientes.
- 2.- Elaboración de la estrategia a seguir en el trabajo de campo.
- 3.- Elaboración de una encuesta rígida por temas, con un ítem abierto al final de cada tema.
- 4.- Entrevista con el cliente, realizada por un psicólogo, en la que se cumplimente la encuesta y en la que se consigue:
 - 4.1.- Conocer la opinión formal sobre temas de la encuesta.
 - 4.2.- Relajación de la tensión por descarga agresiva verbal y compensación de agravios por valoración de opiniones personales.
 - 4.3.- Cambio de actitud, que se modifica hasta situarse en posición de espera de soluciones a partir de sus opiniones.
- 5.- Elaboración de resultados reunidos en un informe, con datos cuantificados porcentualmente sobre cada ítem y enumeración de contenidos informales que configuran y completan el estado de opinión y actitud del mercado.

CONCLUSIONES :

Tras la elaboración del informe, se repartieron copias a los directores de los distintos departamentos. Unos días después se efectuó una reunión en la que se leyó el informe, se aclararon algunos puntos oscuros y se extrajeron conclusiones generales y de acción por departamentos, por ejemplo:

- 1.- Se destituyó inmediatamente a algunos representantes que obstruían o distorsionaban el flujo de información con los clientes.
- 2.- Se determinaron con claridad los problemas de inmediata solución y se planeó sus soluciones y los encargados de aplicarlas.
- 3.- Se evidenció la necesidad de reestructurar determinados aspectos de la política comercial que entorpecían el desarrollo de los flujos de información, sin aportar ventajas notables.
- 4.- Se demostró la necesidad de una visión realista de las necesidades de nuevos productos.

LA PSICOLOGIA EN LA FUNCION COMERCIAL.

José Santiago Merino.
EMPRESA O INSTITUCION : Vocal Junta Directiva de AFYDE. Coordinador Sector Consultoras.

En esta comunicación, partiendo de las preocupaciones manifiestas de los directores comerciales, se produce un esfuerzo en mostrar las respuestas que podemos aportar los especialistas en Relaciones Humanas. El objetivo es, alentar la dedicación de los jóvenes titulados hacia este campo, señalando, para ello, un modo de empleo de las técnicas que podemos poner a disposición de los responsables comerciales.

Así se trataron los siguientes temas :

- La utilización de las ciencias humanas en el momento de la creación del equipo de ventas: Definición de los puestos a cubrir. Reclutamiento. Selección de candidatos. Formación del equipo de venta.
- Utilización de las ciencias humanas en el caso del lanzamiento de un producto: Elección de estudios a realizar, cuál es el circuito de distribución más abierto al lanzamiento, puesta a punto de los instrumentos y de la argumentación, los tests de producto y argumentación.
- Control permanente de la situación y estudios previos a los cambios.
- Elaboración y control de la imagen de la marca o de la empresa.
- Las comunicaciones y el ambiente en el equipo de ventas y los servicios comerciales.

ESTUDIO DE LA IMAGEN DEL PRODUCTO MEDIANTE EL ANALISIS FACTORIAL Y OTRAS TECNICAS.

Francisco Alcántud Marín y Vicente Bufort.
EMPRESA O INSTITUCION : ODEC, S.A.

INTRODUCCION :

Habitualmente se viene utilizando la técnica de Análisis Factorial así como otras como el Escalograma Multidimensional no métrico o el Análisis Factorial de correspondencia con la finalidad de estudiar los ejes perceptivos de la imagen de los productos comerciales. Una de las dificultades mayores a la hora de utilizar esta metodología, consistía en la imposibilidad de contrastar varios resultados de distintos estudios de una forma multivariada.

METODOLOGIA :

Utilizando varias muestras de sujetos que opinaron sobre tres productos distintos y previo análisis de los mismos datos hemos aplicado la técnica de Ahmavaara (Alcantud, 1982) para el contraste de estructuras factoriales, así también, como contraste de la información obtenida mediante este procedimiento, hemos realizado dos análisis más, un MDSCAL y un Análisis Factorial de Correspondencia.

CONCLUSIONES :

Los Análisis realizados indican que la técnica del Análisis Factorial apoyada con la técnica de Ahmavaara para el contraste de estructuras resulta extremadamente útil para el estudio de encuestas de opinión, Marketing, Psicología Organizacional, etc. contrastándose sus resultados con técnicas más clásicas como el Análisis Factorial de Correspondencia o el MDSCAL.

EL VENDEDOR EN SU EMPRESA: DEL IPARAIISO AL CONFLICTO.

Jaime Marzabal Martínez

EMPRESA O INSTITUCION : CITROEN HISPANIA, S.A.

INTRODUCCION :

Vendedores y empresas parecen haber pasado de una época de intereses comunes a otra de aparente oposición de intereses. La publicidad, los cambios sociales y la crisis económica han producido en el comercio cambios más rápidos que los hábitos personales. El conflicto abierto es cada vez más frecuente y desmotivante para ambos.

METODOLOGIA :

Los resultados ya no dependen tanto de la habilidad o del empeño del vendedor que, además, está desmotivado y sometido a la disciplina de una estrategia y un método comercial.

Su nueva motivación estaría en su participación en esa estrategia y ese método de trabajo, y en no exigirle más de lo que puede hacer.

CONCLUSIONES :

Se hace necesaria una sensibilización de los responsables comerciales: la imaginación y el dinamismo de los hombres sigue siendo imprescindible, pero limitando los objetivos de éstos a sus posibilidades actuales reales de influir en el mercado.

Un nuevo concepto de solidaridad vendedor-empresa se hace necesario para afrontar las nuevas exigencias de la clientela.

D.— PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y SEGURIDAD VIAL

José María Prieto Zamora

PANORAMICA INTERNACIONAL DEL ESTUDIO DEL FACTOR HUMANO EN LA CONDUCCION DE VEHICULOS AUTOMOVILES.

F. Tortosa, J. Soler y A. Pérez

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC Educación.

INTRODUCCION :

La presente comunicación se apoya en los datos obtenidos de una revisión de las publicaciones sobre el tema aparecidas en dos de los repertorios bibliográficos de Psicología más relevantes en la actualidad. Uno de ellos, el Psychological Abstracts recoge fundamentalmente publicaciones aparecidas en el área lingüística anglosajona; el otro, el Bulletin Psignaletique, cubre básicamente el área europea y, sobre todo, la francesa.

METODOLOGIA :

Hemos aplicado aquí una metodología bibliométrica, que se ciñe al análisis de las múltiples variables detectables en un texto científico publicado. A través de él intentamos alcanzar una representación orientativa de la situación de un campo científico en un tiempo dado, de los problemas que en él dominan, de los autores más relevantes, de los principales grupos de investigación, y ello en términos puramente objetivos.

CONCLUSIONES :

Ofrecemos un mapeado sobre la situación actual del tema, señalando los autores más relevantes, sus principales temas de interés y los centros en que se trabaja. Asimismo presentamos los principales grupos de autores que trabajan sobre el tema y las principales revistas en que publican sus resultados. El estudio cosimétrico de contenido realizado nos permitió señalar los principales temas de investigación en el área.

UNA PAGINA DESDIBUJADA EN LA VIDA DE JOSE GERMAIN: EL ESTUDIO DE LA CONDUCCION DE AUTOMOVILES DESDE LA PERSPECTIVA PSICOLOGICA.

J. Soler y F. Tortosa

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

INTRODUCCION :

El objeto de la presente comunicación es sacar a la luz pública uno de los temas que mayor interés despertaron en el Dr. GERMAIN, uno de los grandes institucionalizadores de la Psicología como ciencia y como profesión en nuestro país, y al que no siempre se le ha prestado la suficiente atención. Nos referimos al estudio de la conducción de automóviles desde una perspectiva psicológica. En este tema no sólo realizó importantes incursiones teóricas sino que además las realizó prácticas —recordemos el dispositivo automático de reacciones múltiples "Foerster—Germain"—.

METODOLOGIA :

Para realizar el presente trabajo, hemos entresacado de los artículos publicados por la Revista de Psicología General y Aplicada, órgano de difusión del Instituto Nacional de Psicología Aplicada y Psicotécnica, centro encargado de realizar los exámenes de aptitud para conductores. Una vez detectados hemos analizado dichos artículos por su contenido, prestando especial atención a los aspectos psicológicos relativos a la prevención de accidentes, auténtica lacra de la humanidad.

CONCLUSIONES :

Se observa la gran importancia que otorga el Dr. GERMAIN a los exámenes psicotécnicos y a la utilización de pruebas psicotécnicas en conductores y transgresores y poliaccidentados con el fin de determinar los factores tanto fisiológicos como psicológicos que inciden sobre el conductor, en vistas, desde luego, a mejorar la seguridad vial. No pierde oportunidad el autor de señalar que la coordinación entre la Dirección General de Tráfico y los equipos psicológicos permitiría mejorar la seguridad vial y prevenir accidentes.

EL FACTOR HUMANO EN LA CONDUCCION DE VEHICULOS AUTOMOVILES A TRAVES DE LA REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA (1946—1980).

J. Soler y F. Tortosa.

EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

INTRODUCCION :

El objeto de la presente comunicación consiste en estudiar las aportaciones que en nuestro país se han podido hacer a este tema. Para ello hemos analizado la publicación formal que ha servido de cauce institucional a los que han trabajado sobre el tema. Sólo un adecuado conocimiento y revisión de los principales trabajos publicados permitirá una rigurosa planificación de futuras investigaciones que ayuden a la mejora de la seguridad vial y a la prevención de accidentes.

METODOLOGIA :

También en este caso nos hemos apoyado en el análisis de la Revista de Psicología General y Aplicada, revista en la que como señala GERMAIN (1983) aparecieron los principales trabajos sobre el tema del factor humano en la conducción de vehículos, realizados desde el Instituto Nacional de Psicología Aplicada y Psicotécnica, centro en el que se integraron algunos de los especialistas más relevantes sobre el tema en nuestro país (SOLER, 1982). Hemos combinado el estudio de los artículos, con la aplicación de distintas técnicas objetivas y de análisis de contenido.

CONCLUSIONES :

A través de este estudio, hemos obtenido algunos datos reveladores que pueden constituir elementos significati-

vos que ayuden a comprender la evolución y desarrollo del estudio del factor humano en la conducción de vehículos en nuestra país. Entre tales datos vale la pena destacar los siguientes: autores que más han publicado sobre el tema, evolución temporal de la producción, especialidad profesional de los autores y grupos de autores más relevantes, y materias y temas de mayor interés.

CONSIDERACIONES. ACERCA DE LOS ASPECTOS NEUROFISIOLOGICOS Y PSIQUICOS EN LA CONDUCCION DE VEHICULOS AUTOMOVILES.

J. Soler, M.L. García Merita y F. Tortosa
EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

INTRODUCCION :

La conducción entendida como sistema consta de tres elementos básicos: el vehículo, la vía y el hombre, según el modelo clásico de ROCHE (1963); el hombre ejerce un control sobre el vehículo en función de las condiciones que percibe y de su situación psicofísica. La conducción constituye una de las actividades humanas que requieren del sujeto un potencial elevado de energía y la puesta a punto de todos sus mecanismos biopsicológicos, debido al incremento y complejidad de los dispositivos y circunstancias que rodean a la conducción y al propio sujeto humano.

METODOLOGIA :

Durante la conducción se da en el hombre una serie de procesos en los que se hayan implicados "el sistema nervioso vegetativo, el metabolismo y la fisiología del sistema senso-perceptivo, pudiendo darse, a veces, sobre cargas" (FERNANDEZ, 1981). Aunque el hombre tiene gran capacidad de adaptación al medio, ciertas circunstancias pueden producir interferencias en los mecanismos del sujeto que le resten eficacia. Estudiamos, desde el prisma psicofisiológico, los principales aspectos neurofisiológicos y psíquicos implicados en la conducción de vehículos automóviles, así como algunos de los principales agentes que pueden interefirir en su adecuado funcionamiento.

CONCLUSIONES :

Se presentan los aspectos neurofisiológicos que intervienen en el proceso de la conducción, haciendo, posteriormente hincapié en la fundamental importancia que el psiquismo tiene en la conducta del sujeto humano y, por ende, en la conducción, y se señalan también algunos de los elementos que pueden influir negativamente en una segura conducción.

DESARROLLO HISTORICO DE LAS PRUEBAS DE APTITUD PSICOTECNICA PARA LA CONDUCCION EN ESPAÑA.

J. Soler, F. Tortosa y A. Pérez.
EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

INTRODUCCION :

Desde el comienzo del empleo del automóvil se empezó a hablar de la necesidad de estudiar las aptitudes en relación con esa actividad. A los 14 años de construirse uno de los primeros automóviles, el "Daimler" modelo 1886, se exigió públicamente exámenes de aptitud para los conductores. Como señala GERMAIN (1966) ya a principios de siglo se había planteado todo el problema que hoy preocupa a los psicólogos embargados en su tarea de ayudar con el estudio psicológico de los aspirantes a conductores a la Seguridad Vial.

METODOLOGIA :

Nos hemos apoyado para realizar esta aproximación al problema en el análisis documental, incluso de la legislación pertinente al tema, utilizando para ello distintos tipos de técnicas historiográficas, incluso de entrevistas personales con distintos autores españoles versados en el tema.

CONCLUSIONES :

Hemos esbozado las líneas maestras y los hitos fundamentales del desarrollo histórico de las pruebas de aptitud psicotécnicas para la conducción en España, partiendo del contexto histórico internacional en el que éstas nacieron a principios de nuestro siglo, y sin olvidar, desde luego, las disposiciones legales más relevantes que sobre el tema han aparecido en dicho período.

AUTORES Y OBRAS DE MAYOR IMPACTO EN EL TEMA DEL FACTOR HUMANO EN LA CONDUCCION DE VEHICULOS AUTOMOVILES A TRAVES DE LA REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA.

J. Soler, F. Tortosa y A. Pérez
EMPRESA O INSTITUCION : Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC de la Educación, Universidad de Valencia.

INTRODUCCION :

Las referencias en un trabajo científico constituyen el nivel intelectual de partida sobre el que se construye la ciencia, indicativo muchas veces de las referencias de escuela y la presencia de clásicos en el pensar actual de las afinidades temáticas. Y como la ciencia es un conocimiento esencialmente público (ZIMAN 1968), regida por la necesidad de actualización, el estudio de referencias es de una importancia considerable. Como señala Price cada artículo científico se apoya en otros anteriores y sirve a su vez de punto de partida a otros, siendo "la manifestación más evidente de este entramado científico la cita de referencia" (Price, 1963).

METODOLOGIA :

La presente comunicación se basa en el análisis de las referencias emitidas por los artículos dedicados al tema del "factor humano en la conducción de vehículos automóviles", desde 1946 hasta 1980 en la Revista de Psicología General y Aplicada. Utilizaremos para ello las diversas técnicas de análisis de referencias desarrolladas. Con algunas limitaciones (ENDLER, 1978), las citas parecen resultar un buen indicador de la eminencia y del impacto diferencial de obras, autores en la comunidad científica (GARFIELD; 1976, 1979, 1981, CARPINTERO, 1981).

CONCLUSIONES :

Presentamos el peso de las distintas lenguas en las publicaciones sobre el tema, reslatando la gran cantidad de citas a las propias obras en castellano, lo cual parece denotar un cierto aislacionismo en el tema, así como las obras, revistas y autores que mayor impacto han tenido en la publicación, encontrándose de nuevo un mayor peso de los autores españoles y, en particular, de la obra del Dr. Germain, que se muestra como auténticamente nuclear en los trabajos sobre el tema en nuestro país.

LA IMPORTANCIA DEL PROBLEMA DE LA CONDUCCION Y SU EVOLUCION EN EL CONTEXTO DEL DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA APLICADA.

F. Tortosa, J. Soler y A. Pérez.
EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología Genral, Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

INTRODUCCION :

A partir de la Segunda Guerra Mundial especialmente se produjo un extraordinario incremento de la dimensión aplicada de la ciencia psicológica, diversificándose, además, los campos en los que ésta tenía algo que ofrecer. El objeto de la presente comunicación es, precisamente, estudiar la evolución de la Psicología Aplicada en los últimos años y que, en ese contexto, señalar el desarrollo y la importancia relativa que ha tenido el campo de problemas relativos a la conducción.

METODOLOGIA :

Hemos tomado como base de nuestro análisis objetivo del problema dos repertorios básicos de Psicología que presentan una clasificación por materias de sus trabajos (el Psychological Abstracts y el Bulletin Psiguelique), y también la revista Annual Review, publicación anual que presenta artículos de revisión sobre los principales temas psicológicos. En un caso hemos analizado la evolución de los sistemas de clasificación, en el otro los distintos artículos catalogados como pertenecientes al área.

CONCLUSIONES :

Presentamos las áreas principales de interés dentro del campo de la Psicología Aplicada, así como su evolución, una visión diferencial de los campos, entre los que el área de la conducción no ha sido una de las más destacadas.

ANALISIS DIFERENCIAL DE LAS PUNTUACIONES DE INTELIGENCIA OBTENIDOS POR UNA AMPLIA MUESTRA DE CONDUCTORES PROFESIONALES.

A. Clemente, J. Soler, F. Tortosa y A. Pérez.
EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General, Facultad de Filosofía y CC de la Educación.

INTRODUCCION :

El trabajo que presentamos se encuadra en el contexto más amplio de baremación e investigación de las pruebas psicométricas y sensoriales utilizadas en el informe exigido para obtener el carnet de conducir o proceder a la renovación del mismo para conductores profesionales. Es conocida la falta de investigación aplicada en este campo, así como la gran carencia existente de instrumentos suficientemente validados y de sus correspondientes tipificaciones.

METODOLOGIA :

Se han obtenido puntuaciones en el test Reven de Inteligencia, escala General, a una muestra de unos mil conductores profesionales, y han sido analizadas en base a los distintos grupos establecidos en múltiples variables de identificación. Estas variables han sido: Estudios realizados por el sujeto, procedencia rural o urbana de los mismos y frecuencia de conducción. También se han tomado en consideración la edad del sujeto y los años de experiencia en la conducción. Debidamente transformadas las variables métricas en nominales se ha procedido a establecer análisis de varianza que tomasen en consideración las puntuaciones obtenidas en el test Raven por los distintos grupos de cada una de las variables de identificación consideradas una a una.

CONCLUSIONES :

Los resultados demuestran unas puntuaciones significativamente superiores a favor de los niveles mayores de estudios, de la procedencia urbana de los sujetos y de la menor frecuencia de conducción. Los grupos de más edad y de mayores años de experiencia obtienen puntuaciones menores de inteligencia, lo que se corresponde con las correlaciones existentes entre la Edad y Experiencia, así como entre cada una de estas variables, consideradas métricamente, con la variable inteligencia. Tras los resultados diferenciales obtenidos presentamos la base de la confección de distintos tipos de baremos sobre el test en cuestión, según las distintas submuestras utilizadas en la investigación.

E.- PROBLEMATICA DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO ANTE SU PROPIO EMPLEO

Miguel A. Garijo

CRITICA A LA FORMACION DEL PSICOLOGO.

María Lourdes León Pereda.
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

El tema a exponer no es nuevo; frecuentemente surge en conversaciones entre alumnos de los últimos cursos y recién licenciados la crítica a la inadecuación e insuficiente formación que se imparte en la actualidad en nuestra Facultad de Psicología. Nuestro propósito es analizar esta formación.

METODOLOGIA :

A partir de un análisis crítico de las bases teóricas y prácticas que recoge el actual Plan de Estudios y a la luz de los porcentajes de alumnos matriculados en las diferentes áreas de la Escuela de Psicología durante los tres últimos cursos, se pretende hacer notar la necesidad de cobertura de conocimientos ante las demandas de la realidad social.

CONCLUSIONES :

Es clara la necesidad de una remodelación en el actual Plan de Estudios. Una alternativa posible sería la implantación de un primer ciclo en que se vería una temática general y básica de la Psicología, y un segundo ciclo, optativo, de especialización en las áreas principales, con asignaturas obligatorias y optativas; esto sería respecto a la base teórica. En cuanto a la base práctica, sería preciso una formación amplia y competente, paralela a la formación teórica.

PROBLEMATICA DEL JOVEN PSICOLOGO INDUSTRIAL.

Mercedes López García y Julia Pascual Román.
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

El objetivo de este trabajo ha sido el contemplar las dificultades que el joven licenciado en Psicología encuentra para acceder a un puesto de trabajo, tanto desde la perspectiva del psicólogo Industrial que viene trabajando desde la década de los 60 como desde la óptica del licenciado de la década de los 80.

METODOLOGIA :

Se partió de una muestra total de 60 sujetos de los cuales el 45 por ciento trabajaban como Psicólogos industriales y el 55 por ciento habían obtenido su diploma de Psicología Industrial en las tres últimas promociones (1979-80, 80-81, 81-82).

La técnica utilizada en la obtención de los datos fue la encuesta.

CONCLUSIONES :

Del análisis de los datos aparecen como principales dificultades:

- Desconocimiento empresarial de la función del psicólogo.
- Excesivo número de titulados en función de las ofertas de trabajo (salvando las dificultades de la crisis económica inherente a todas las demás profesiones).
- La deficiente preparación en función del entorno sociolaboral en el que deberá desenvolverse.

Existe un desacuerdo manifiesto a la hora de valorar la figura del Psicólogo Industrial frente a otras profesionales dentro de la empresa: mientras que los psicólogos de la década de los 60 la consideran como la dificultad más destacable, los de la década de los 80 apenas la tienen en cuenta.

UN PROYECTO PARA TODOS.

Miguel Angel Garijo Ureta.
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

A pesar del problema del paro general en los psicólogos, esto se agudiza de manera particular, por el desconocimiento a nivel social de la figura del psicólogo.

Partiendo de las últimas cifras de paro en las distintas carreras y sus estimaciones a medio plazo, en las que los licenciados en Psicología salen muy mal parados, se postula un índice de demanda social comparativo de estos profesionales frente a los de otros países del área occidental.

METODOLOGIA :

Se utilizó un método comparativo de la demanda social de los profesionales de la Psicología en España y demás países del entorno occidental, con objeto de ver la necesidad o no de dar a conocer a la Sociedad la figura del Psicólogo.

Se pasa revista a las Instituciones y Sociedades que existen en torno al psicólogo y sus finalidades.

Se detalla un caso concreto en que la Administración ha visto la necesidad de potenciar una Entidad de este tipo en otras áreas.

CONCLUSIONES :

Es necesario constituir una Entidad preocupada y orientada a divulgar lo que el psicólogo puede ofrecer; que de a conocer las posibilidades concretas de la Psicología y que de alguna manera pueda ayudar a servir de enlace entre la Sociedad y los psicólogos profesionales.

Se expone un posible Organigrama de funcionamiento y financiación de la Entidad a crear.

PSICOLOGOS Y SEGUNDAS CARRERAS.

Rafael Cabarcos Caminal
EMPRESA O INSTITUCION :

INTRODUCCION :

El abismo existente entre Universidad-Empresa tiene su origen en una falta de ajuste a la realidad, en la forma-

ción académica del Psicólogo. Una de las alternativas es buscar el "apoyo" y la "confianza" de la sociedad en la realización de una segunda carrera, que responda de una manera eficaz a las necesidades de la Empresa española.

METODOLOGIA :

Se ha hecho un análisis reflexivo acerca de la necesidad de realización de segundas carreras por parte de los profesionales de la Psicología como medio de afrontar las altas cotas alcanzadas en los índices de paro que les afectan.

CONCLUSIONES :

En definitiva, se trata de propugnar un nuevo modelo de realización académica que sea capaz de afrontar, y de una forma efectiva, las demandas de la Sociedad, y en concreto, las exigencias de la Empresa.

ESTUDIO SOBRE LAS PREFERENCIAS RELATIVAS DE LA PSICOLOGIA LABORAL ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

María del Pilar Matud Aznar y Juan José Raimondez Mourelo
EMPRESA O INSTITUCION : Profesores de la Universidad de La Laguna.

INTRODUCCION :

Desde 1979 hasta 1983, se ha pedido a los estudiantes de la sección de psicología de La Laguna, que respondan de forma anónima e individual, a un cuestionario sobre sus preferencias relativas entre las distintas especialidades y áreas de aplicación profesional de la psicología, así como una valoración subjetiva de los autores más relevantes dentro de la psicología, similar al utilizado en Barcelona por R. Bayés.

METODOLOGIA :

- Cuestionario sobre preferencias de distintas especialidades de Psicología.
- Constituyen la muestra 204 alumnos de primer curso, 243 de tercer curso y 213 de quinto curso, a los que se incorporarán los del curso 82-83, actualmente en estudio.
- Analisis de los datos.

CONCLUSIONES :

Dentro de las limitaciones que impone el carácter descriptivo de este cuestionario, pretendemos con este trabajo aportar algunos elementos de análisis que permitan abordar el estudio de las causas por las que la psicología laboral resulta tan poco atractiva para nuestros estudiantes, coincidiendo con esta valoración los resultados de estudios similares llevados a cabo en otras universidades por otros autores.

7.- SESIONES INTERACTIVAS

INCIDENCIA DE CIERTAS CARACTERISTICAS SOCIOLOGICAS EN LA CONSERVACION DEL PUESTO DE TRABAJO EN LOS PROFESIONALES DE LA CONFECCION.

Miguel Pascual Selles.
EMPRESA O INSTITUCION . Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

El ramo de la confección Industrial tiene una gran importancia en la absorción de puestos de trabajo en la provincia de Valencia. Con el presente estudio hemos analizado la incidencia que determinadas características sociológicas tienen en la permanencia en el puesto de trabajo y en las posibilidades de acceder a los puestos de nueva creación de los profesionales de la confección industrial.

METODOLOGIA :

Se ha utilizado el método de la encuesta, mediante la cual se han analizado los siguientes aspectos : la edad, el sexo y estado civil; la estructura del grupo familiar; el nivel de escolaridad y formación profesional; el lugar de nacimiento.

Tales características se han estudiado en dos grupos distintos: en un grupo de control compuesto por 51 profesionales en activo y en un grupo experimental formado por 770 profesionales en paro laboral.

Se han cotejado los resultados obtenidos en ambos grupos.

CONCLUSIONES :

- 1.- La edad es un factor decisivo en la obtención y conservación del puesto de trabajo: el 75 por ciento de los trabajadores se hayan entre los 16 y 25 años.
- 2.- El sexo tiene aún mayor incidencia: el 95 por ciento son mujeres.
- 3.- El estado civil y la maternidad constituyen también factores importantes: el acceso al matrimonio y el nacimiento del primer hijo condicionan la pérdida del puesto de trabajo.
- 4.- El nivel de escolaridad es muy bajo: el 84 por ciento tiene certificado de estudios primarios, el 14 por ciento graduado escolar y sólo un 2 por ciento tienen estudios superiores al graduado.
- 5.- La formación profesional fuera del ámbito empresarial es nula.

EL PARO Y LAS REIVINDICACIONES OBRERAS.

Francisco Carlos Rodríguez Añón
EMPRESA O INSTITUCION : I.N.E.M. - Centro de Orientación Profesional y Laboral - OVIEDO.

INTRODUCCION :

El hecho sindical es un fenómeno relativamente reciente con una historia eficaz y heroica, pero corta. En la explicación de un fenómeno nuevo siempre se presumen mutaciones externas y causas apocalípticas o traumáticas por que lo auténticamente novedoso parece poco intrínseco y natural. En el sindicalismo siempre se ha recurrido a dos tópicos explicativos: La revolución Industrial y las Ideologías de lucha de clases.

METODOLOGIA :

Se pretende explicar desde un punto de vista psicológico no sólo el nacimiento del sindicalismo sino su característica fundamental, el hecho reivindicativo.

Factores explicativos :

- 1.- Cambio perceptivo (intuitivo) del proceso de producción.
- 2.- Las necesidades y su socialización progresiva.
- 3.- A partir de una clasificación de necesidades (MASLOW) el estudio se basa en una encuesta-cuestionario a 100 representantes sindicales de diversas poblaciones y grupos de actividad que por el método de repartir 100 puntos entre las cuatro necesidades fundamentales establecen una gradación de las mismas y su importancia. El estudio se contrastó con otros 100 representantes de distinta región con resultados muy similares.

CONCLUSIONES :

La seguridad aparece como necesidad primordial en los sindicalistas encuestados. El paro, como fenómeno social va creando inseguridad e incertidumbre personal, en el sindicato de empresa y en el sindicalismo general que se traduce en un cambio de las reivindicaciones obreras.

LAS PRINCIPALES REVISTAS EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA APLICADA: DESCRIPCION DE LA RED BASICA DE COMUNICACION.

F. Tortosa, A. Pérez, J. Soler y L. Montoro
EMPRESA O INSTITUCION : Universidad de Valencia, Departamento de Psicología General.

INTRODUCCION :

Las dos notas principales que caracterizan a la ciencia actual son el crecimiento y la dispersión. En esta situación el estudio de la literatura científica con técnicas bibliométricas ofrece una primera aproximación y delimitación de la estructura conceptual y organizacional de las diversas especialidades científicas (CARPINTERO Y PEIRO, 1980). Una de las vías que ha resultado más fructífera en este tipo de investigaciones es el estudio de los medios de comunicación científica de carácter formal, especialmente, las Revistas Científicas.

METODOLOGIA :

Esta investigación está basada en el análisis objetivo y cuantitativo de la información que ofrece el SOCIAL SCIENCES CITATION INDEX, editado desde 1966 por el Institute for Scientific Information de Philadelphia, bajo la dirección de E. GARFIELD.

CONCLUSIONES :

El análisis de los canales de comunicación fundamentales en el área de la Psicología aplicada, nos ha permitido detectar las revistas más importantes en el campo, así como llegar a determinar la red de revistas que almacenan y distribuyen información en este área científica. Asimismo, hemos podido establecer el impacto diferencial de estas publicaciones en el campo psicológico general y su nivel de aislamiento de las restantes áreas que definen el campo de la psicología.

PLAN DE ACTUACION DEL ORIENTADOR PROFESIONAL EN UN CENTRO DE FORMACION OCUPACIONAL.

Jaime Condal Tomás e Inés Hernández Gil.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

Los aspectos más importantes que nos llevaron a elaborar el presente plan fueron los siguientes :

- El progresivo crecimiento de demandantes de Formación Ocupacional, que acuden a la misma en busca de una cualificación profesional y que el sistema educativo no ha podido proporcionarles.
- Las exigencias cada vez mayores del Mercado Laboral de profesionales con una preparación específica, pero también con capacidad polivalente para adaptarse a las frecuentes situaciones de cambio a que se hayan sometidas las diferentes ocupaciones.
- Y, finalmente, para mejorar el rendimiento formativo de nuestros alumnos, tanto en plano individual como en el colectivo, lo cual se traducirá en una mayor satisfacción vital de estos futuros trabajadores.

METODOLOGIA :

En procedimiento seguido fue el siguiente :

- a) Elaboración de los objetivos a cumplir.
- b) Confección de un listado de actividades a realizar.
- c) Calendarización de las actividades.
- d) Presnetación del plan a la dirección y monitores del Centro.
- e) Petición de colaboración de los monitores, especialmente en las fases del :
 - Admisión de alumnos a cursos.
 - Atención a casos individuales.
 - Acciones de seguimiento, aportando datos de sus alumnos, ya sea por observaciones directas y entrevistas, ya sea por rendimiento académico.

CONCLUSIONES :

La conclusión generalizada a la que llegamos es que el proceso educativo que entraña la Formación Ocupacional debe enfocarse cada día más con todas las técnicas y métodos estadísticos y psicológicos a nuestro alcance, si queremos de verdad ayudar a las personas con un mayor rigor científico y objetivo en su incorporación satisfactoria al mundo del trabajo.

Así mismo, en un aspecto más particular, hemos pretendido validar dos de los instrumentos que con mayor frecuencia utilizamos en los procesos de admisión a cursos del INEM, se trata de CERP-2a y el MAC-QUARRIE en un curso de Delineación.

PLAN SISTEMATICO DE ORIENTACION A JOVENES QUE ABANDONAN ESTUDIOS EN EDAD LABORAL.

María Enriqueta Cáceres Dilla.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto Nacional de Empleo.

INTRODUCCION :

El tema surge debido a la gravedad de las consecuencias del abandono de estudios en los jóvenes, la más importante de las cuales, posiblemente sea el que este colectivo de jóvenes además de ser muy numeroso, carece de una formación mínima para poder "ganarse la vida", desarrollando un oficio. No están preparados para enfrentarse a un trabajo cualificado y tendrán que aceptar cualquier trabajo no cualificado con las más bajas condiciones laborales.

METODOLOGIA :

- Nuestra experiencia profesional.
- Contacto con instituciones.
- Documentos bibliográficos.
- Cifras de abandono y jóvenes que no superan F.P. y B.U.P.
- Causas.
- Consecuencias.
- Plan sistemático de Orientación para jóvenes en edad laboral.
 - a) Cursillos de orientación dirigido a profesores y tutores.
 - b) Charlas dirigidas a alumnos y padres :
 - Alternativas formativas. Búsqueda de empleo.
 - c) Exposición itinerante. consta de tres paneles o biombos con el contenido :
 - Información sobre determinantes a tener en cuenta a la hora de elegir profesión.
 - Posibilidades formativas.
 - Información sobre mercado de trabajo.
 - d) Orientación individual.

CONCLUSIONES :

A través de la impartición de cursillos de Orientación Profesional a profesores y tutores se realiza una importante potencialización de la misma. Hemos podido constatar que gran parte del profesorado se haya muy sensibilizado con respecto a los problemas que encuentran sus alumnos a la hora de incorporarse al trabajo.

Sensibilización de los alumnos, y en su caso de los padres, de que deben adquirir por lo menos una formación mínima para poder desarrollar un oficio ; Hemos constatado asimismo que es importante que posean una formación lo más completa posible, gracias a ella han descubierto estudios que consideran adecuados para ellos (formación ocupacional primordialmente).

Excelente acogida de las charlas sobre "como buscar trabajo".

8.- TALLERES

TALLER. - LA PERSONALIDAD Y LOS ESTILOS DE MANDO.

Alejandro Marín Revenga.
EMPRESA O INSTITUCION : Instituto de Análisis Transaccional.

INTRODUCCION :

En este taller se comentarán los conceptos básicos de la estructura de la personalidad, desde la perspectiva que nos proporciona el cuerpo teórico del ANALISIS TRANSACCIONAL. Proponiéndose a la vez, varios ejercicios que permiten, en un primer nivel de aplicación la práctica de los instrumentos que proporcione el A.T.

METODOLOGIA :

Este taller estará enfocado desde una metodología activa y vivencial, incluyendo las aportaciones teóricas necesarias.

CONCLUSIONES :

- Como objetivos principales a destacar, en el desarrollo del mismo estarán :
 - La importancia e incidencia de los diferentes estilos o clases de mando, en los resultados/marcha de la Empresa.
 - Dilucidar como los dos conceptos (que dan título al taller), son inseparables en una relación estrecha y son a la vez, dos pilares desde donde se proyectan o irradian buena parte del positivo o deficiente funcionamiento de las distintas empresas.

LAS CALIFICACIONES DEL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO BAJO UN ENFOQUE PSICOFISICO.

María del Carmen Martín Domingo.
EMPRESA O INSTITUCION : INEM. Instituto Nacional de Empleo.- Madrid.

INTRODUCCION :

La comprensión y disminución de los errores de juicio por parte de los calificadores, en las evaluaciones del rendimiento, es un tema clave en investigación, dado el uso que las evaluaciones del rendimiento se hace en las Organizaciones. En base a estudios recientes, parece más apropiado examinar la precisión de los calificadores en cuanto a la percepción, reconocimiento y memoria de hechos conductuales específicos, y no tanto en la exactitud de los juicios de evaluación.

Este estudio investiga el efecto de las instrucciones dadas a los calificadores; sobre la exactitud de la memoria de reconocimiento de hechos conductuales y su relación con la evaluación del rendimiento.

METODOLOGIA :

Se eligieron dos modelos psicofísicos en base a su adecuación al objeto del estudio: La "Teoría de Detección de Señales", aplicada a la memoria de reconocimiento, y la "Función Psicofísica", aplicada a la relación entre observación y evaluación del rendimiento.

Se grabaron en videocasette diez situaciones de rendimiento en el trabajo de un supuesto "Asistente de Programación". Sesenta y ocho estudiantes participaron como sujetos, divididos al azar en cuatro subgrupos, en función de si se les indicaba o no las conductas que el "Asistente" debía o no debía mostrar.

El ratio de conductas adecuadas e inadecuadas era diferente en cada situación.

CONCLUSIONES :

En contra de anteriores hallazgos, los resultados indicaron que los calificadores son más precisos en identificar conductas de trabajo adecuadas que inadecuadas. Se observó asimismo que la información proporcionada al calificador antes de la tarea de observación, afectó el nivel general de exactitud, así como las calificaciones de evaluación del rendimiento. Este estudio proporciona evidencia sugiriendo que la evaluación del rendimiento está en función del ratio del número real de accidente de rendimiento adecuadas a inadecuados.

TALLERES

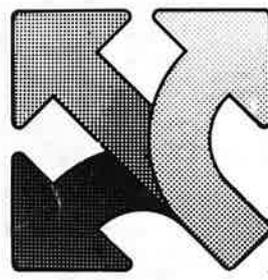
TALLER - LA PERSONALIDAD Y LOS ESTILOS DE VIDA

María del Carmen Martín Domingo
EMPRESA O INSTITUCION : INEM. Instituto Nacional de Empleo

INTRODUCCION

METODOLOGIA

CONCLUSIONES



**1er CONGRESO
NACIONAL DE
PSICOLOGIA
DEL TRABAJO**