

2.MÉTODOS, INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS

Objetivo específico:

El alumno conocerá la importancia de la investigación en psicología industrial/organizacional, su proceso y limitaciones. Asimismo entenderá el ambiente de la organización y los elementos más importantes en la planeación de personal.

2.1 Necesidad de estudiar los métodos de la investigación

En las organizaciones nos encontramos frecuentemente entre otros con problemas de productividad con los empleados y lo atribuimos a que éstos son flojos, a que solo trabajan por dinero, a que les falta motivación, a que falta capacitación, etc. A ciencia cierta solo especulamos acerca de ello y muchas veces decidimos lo que tenemos que hacer solo por intuición, ¿cuál es el verdadero motivo por el cual los trabajadores no se esfuerzan? La única manera de averiguarlo es llevando a cabo una investigación, o un estudio sistemático de los fenómenos según principios científicos. Entender el proceso de investigación ayuda a las personas a resolver problemas prácticos.

El conocimiento de los métodos de investigación nos permite encontrar soluciones útiles a los problemas en lugar de tan sólo tropezar con ellas al azar, también nos ayuda a aplicar los resultados de los estudios reportados por otros.

2.2 Requisitos de la investigación psicológica

El proceso de investigación básicamente es un proceso de cinco pasos. Primero, el proceso de investigación comienza con el planteamiento del problema: ¿Qué interrogante o problema necesita responderse? Segundo, ¿Cómo se diseña un estudio para resolver la pregunta? Tercero, ¿cómo se miden las variables y se recolectan los datos? Cuarto, ¿cómo se aplican los procedimientos estadísticos para analizar los datos? Por último, ¿cómo sacar conclusiones del análisis de los datos?

Planteamiento del problema

Las preguntas que inician la investigación se basan en el conocimiento existente; la propia experiencia y la de otros con el problema, intuición o comprensión personales o una teoría. Una teoría es una afirmación que se propone explicar relaciones entre fenómenos.

Diseño del estudio de investigación

Un diseño de investigación es un plan para conducir un estudio. Un investigador puede usar muchas estrategias; la elección del método depende de la naturaleza del problema a estudiar al igual que del costo y factibilidad.

Medición de variables

Después de desarrollar un diseño de estudio, el investigador debe llevarlo a cabo y medir las variables de interés. Una variable es representada por un símbolo que puede asumir un rango de valores numéricos.

El término variable se usa con frecuencia en la investigación psicológica. Las variables independientes y dependientes se asocian en particular con estrategias de investigación experimentales. Las variables independientes son aquellas que son manipuladas o controladas por el investigador. Los experimentos evalúan los efectos de las variables independientes sobre la variable dependiente. La variable dependiente es el objeto de interés del investigador.

Análisis de datos

Después de que se han recopilado los datos, el investigador tiene que darles un sentido, Por tal motivo en este paso es imprescindible que el investigador haga uso de métodos estadísticos que le ayudarán a entender mejor el problema de investigación.

Conclusiones de la investigación.

Por último, después de analizar los datos el investigador saca conclusiones. En ocasiones las conclusiones extraídas de un estudio modifican las creencias sobre un problema.

2.3 Limitaciones de la investigación en la psicología

La psicología no es una ciencia exacta como lo son las matemáticas, la física o la química. Los seres humanos somos muy complejos. Y como no somos iguales es limitada nuestra capacidad de hacer generalizaciones simples, exactas y amplias, dos personas actúan de manera muy diferente en la misma situación y el comportamiento del mismo individuo cambia en situaciones distintas. No podemos concluir que siempre tendremos los mismos resultados después de llevar a cabo una investigación, por lo que el diseño debe de ser muy cuidadoso, un mal diseño experimental o un mal manejo de las variables nos llevará a conclusiones erróneas.

El tener conocimiento de los métodos de investigación permite que las conclusiones a las que lleguemos después de haber llevado a cabo una investigación sean válidas, confiables y generalizables únicamente para la población en la cual se llevó a cabo dicha investigación.

La investigación tiene como finalidad ayudarnos a indagar la verdad, y aunque nunca encontraremos una verdad definitiva que en el caso de la psicología sería saber como se comportaría una persona o grupo de personas en una organización, la investigación acrecienta nuestra comprensión y conocimiento al respaldar algunas teorías, refutar otras y proponer nuevas.

2.4 Estudio del contexto ambiental de la organización

Las organizaciones son sistemas sociales y deben ser consideradas en términos de un modelo general de sistema abierto. Este punto de vista reconoce que los sistemas sociales se interrelacionan de manera dinámica con su ambiente y dejan pasar diferentes insumos, que de alguna manera se transforman en el interior y salen como productos. El sistema abierto se adapta tanto a su medio ambiente como al cambio de estructura y de los procesos de sus componentes internos.

La empresa es un sistema abierto que está en interacción continua con su ambiente, por tal motivo se ve influenciada y regulada por los elementos que lo componen, los elementos pueden ser: los clientes, competencia, proveedores gobierno, etc.

Asimismo toda organización se desenvuelve en un medio ambiente interno generado en su seno. El medio ambiente interno está compuesto por la cultura organizacional, la cultura define y explica en muchos sentidos lo que es una empresa; es importante porque cohesiona los grupos que conviven dentro de la organización, les da una identidad y motiva a sus miembros al hacerlos parte de una institución impregnada de valores, ideologías, costumbres y un enfoque productivo propios. La cultura está dada por una serie de características que posee la organización. Es la base de los sentimientos de comprensión compartida que tienen los miembros en cuanto a la organización, de cómo se hacen las cosas y de cómo se supone los integrantes deben comportarse. El conocimiento de la cultura organizacional nos permitirá comprender mejor el clima o el ambiente de la organización.

2.5 Estudio de la fuerza laboral disponible dentro de la propia organización

Los psicólogos han contribuido históricamente al proceso de la toma de decisiones de personal. Las organizaciones que cuentan con departamentos de recursos humanos o de personal se ocupan fundamentalmente de buscar al factor humano idóneo para ocupar los puestos dentro de la misma.

Una de las actividades básicas del área de recursos humanos es estudiar y analizar la fuerza laboral con la que cuentan con el objetivo de que los trabajadores ocupen puestos de acuerdo con sus habilidades intelectuales, físicas y habilidades para el puesto (técnicas y humanas). Lo anterior nos permite determinar si los empleados pueden ocupar puestos distintos de acuerdo con sus habilidades para promociones a puestos de mayor responsabilidad o para capacitación.

La principal herramienta para evaluar la oferta actual de empleados es el inventario de habilidades. En algunas organizaciones también hay un inventario aparte para los gerentes, el inventario administrativo. Los dos inventarios cumplen con la misma finalidad: detectar que destrezas, habilidades, experiencia y capacitación tienen los empleados actuales. Al tener este registro, la organización puede determinar rápidamente si tiene una habilidad particular cuando la necesita. Un inventario de habilidades en su forma más

simple es una lista de nombres, características y habilidades de las personas que trabajan para la organización.

2.6 Formulación de objetivos y estrategias de la planificación de personal

La planeación de recursos humanos es un proceso utilizado para establecer los objetivos de la función de personal y desarrollar las estrategias adecuadas para alcanzarlos.

La planeación de personal puede hacerse de manera formal o informal, puede tener un énfasis en ciertos niveles de la organización y menor énfasis en otros. En cualquier caso el proceso de planeación de personal tiende a seguir un modelo congruente que comprende objetivos organizacionales, pronósticos, evaluación, planes y programas.

La planeación de personal incluye un análisis de los grados de capacidad en todos los niveles de la organización (denominado inventario de habilidades), un análisis de las vacantes actuales y esperadas, y un análisis de las expansiones o reducciones en los departamentos, actuales o esperadas. Después se elaboran planes para los cambios o reducciones internas en el personal, para dotación de personal, y para capacitación y desarrollo de personal. La planeación de personal también debe responder a las rápidas y cambiantes influencias del medio (tecnología, mercado de trabajo, leyes, aspectos sociales, etc).

La planeación de personal también debe considerar asignaciones presupuestales para la dotación de personal y los presupuestos deben reflejar una evaluación realista de los requerimientos de recursos humanos.

Los objetivos de planeación del personal apoyan a la organización proporcionando:

- La dirección para el resto de la tarea de programación.
- Las normas con las cuales se pueden comparar los resultados.

La Estrategia es el programa general que se traza para alcanzar los objetivos y cumplir la misión de la empresa. Ésta crea una dirección unificada para la organización en términos de sus muchos objetivos y guía el empleo de los recursos humanos para alcanzarlos.

2.7 Determinación de los planes de acción en materia de personal

Una vez adoptada la estrategia la programación de personal se reduce a un conjunto de planes de acción. Éstos son declaraciones generales que proporcionan directrices. Sus componentes incluirán:

1. Declaración de objetivos.
2. Principales actividades o programas a emprender.
3. Fijación de tiempo y fechas críticas.
4. Personas responsables de los planes de acción.
5. Recursos disponibles (personal, dinero, instalaciones, datos).

La elaboración de planes de acción puede abarcar aspectos tales como:

- Planes de acción para cambios o reducciones de personal.
- Planes de acción para capacitación y desarrollo de los empleados actuales.
- Planes de acción para reclutamiento y selección.
- Planes de acción que incluyan innovaciones tecnológicas.
- Planes de acción que consideren legislación y reglamentación laboral.

Una vez determinados los planes de acción el departamento de personal los deberá poner en práctica para alcanzar los objetivos.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:

1. Explica que es una teoría.
2. Explica el método inductivo y el método deductivo.
3. Describe los métodos de investigación en psicología.
4. Proporciona un ejemplo en el que se apliquen los requisitos de investigación en psicología.
5. Investiga el tema de Sistemas Organizacionales y sus componentes y haz un resumen del mismo.