

**ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN LAS  
EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS.**

**Borja, I; Pérez E.**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
Programa de Psicología  
Minor en Psicología Organizacional  
Cartagena de Indias, D.T.  
©2005**

## Contenido

	<b>Pág.</b>
MARCO REFERENCIAL	17
OBJETIVOS	36
Objetivo General	36
Objetivos Específicos	36
METODO	38
Diseño	38
Participantes	38
Instrumentos	38
Procedimiento	40
RESULTADOS	43
DISCUSIÓN	74
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS	80
ANEXOS	82

### Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>	
Tabla N° 1	Tópicos de las variables rol y posicionamiento organizacional	40
Tabla N° 2	Clasificación de las empresas de Cartagena de indias	41
Tabla N° 3	¿Tiene usted alguna especialización en su profesión?	43
Tabla N° 4	¿Cree usted que las especializaciones son tenidas en cuenta por los empresarios a la hora de contratar?	44
Tabla N° 5	¿A la hora de contratar cual es la preferencia de genero que eligen las empresas?	45
Tabla N° 6	¿Qué tipo de vinculación laboral tiene usted con la empresa?	47
Tabla N° 7	¿Cuáles son las áreas que maneja dentro de la empresa?	48
Tabla N° 8	¿Cuáles son las funciones que ejerce dentro de la empresa?	49
Tabla N° 9	¿Cumple usted con todas las funciones que el cargo exige?	51
Tabla N° 10	En que áreas del departamento de recursos humanos considera que su participación es nula?	52
Tabla N° 11	¿Cómo calificaría su participación en la gestión del talento humano dentro de la empresa?	53
Tabla N° 12	¿En que funciones de la gestión humana cree usted que tiene mayor oportunidad para desempeñarse en el área organizacional?	55
Tabla N° 13	¿Según el panorama actual como observa el posicionamiento del psicólogo en el mercado laboral?	56

Tabla N° 14	¿Determine su importancia en la toma de decisiones dentro de la empresa?	57
Tabla N° 15	¿Considera usted que desempeña su rol como psicólogo dentro de la empresa.	59
Tabla N° 16	¿Se encuentra usted satisfecho frente a su posicionamiento dentro de la estructura organizacional de la empresa?	60
Tabla N° 17	¿Esta de acuerdo con la contratación de un psicólogo?	62
Tabla N° 18	¿Esta satisfecho con el desempeño del psicólogo dentro de la empresa?	63
Tabla N° 19	¿De acuerdo a las necesidades de la empresa hacia donde debe enfocar el psicólogo su trabajo?	64
Tabla N° 20	De las siguientes actividades, especifique cuales demanda la organización al psicólogo en su área de desempeño y cuales ofrece él a la misma.	65
Tabla N° 21	¿Qué otro nivel de estudios requiere la empresa al momento de la contratación de un psicólogo?	66
Tabla N° 22	¿Que tipo de contrato laboral ofrece la empresa a los psicólogos al momento de la contratación?	68
Tabla N° 23	¿Cuántos años de experiencia laboral requiere la empresa para la contratación de un psicólogo?	69
Tabla N° 24	¿Cómo calificaría la interacción del psicólogo con los demás miembros de la empresa?	70
Tabla N° 25	¿Esta satisfecho con los resultados en la gestión del psicólogo dentro de la empresa?	72

### Lista de Figuras

		Pág.
Figura Nº 1	Especialización en su profesión	43
Figura Nº 2	Porcentajes Especialización en su profesión	43
Figura Nº 3	Especialización- Contrato	44
Figura Nº 4	Porcentajes Especialización- Contrato	45
Figura Nº 5	Genero	46
Figura Nº 6	Porcentajes de Genero	46
Figura Nº 7	Tipo de vinculación laboral	47
Figura Nº 8	Porcentajes de Tipo de vinculación laboral	47
Figura Nº 9	Áreas que maneja	48
Figura Nº 10	Porcentajes de Áreas que maneja	49
Figura Nº 11	Funciones	50
Figura Nº 12	Porcentajes Funciones	50
Figura Nº 13	Cumple las funciones del cargo	51
Figura Nº 14	Porcentajes Cumple las funciones del cargo	51
Figura Nº 15	Participación nula	52
Figura Nº 16	Porcentajes Participación nula	53
Figura Nº 17	Participación en gestión	54
Figura Nº 18	Porcentajes Participación en gestión	54
Figura Nº 19	Oportunidad en el área organizacional	55
Figura Nº 20	Porcentajes Oportunidad en el área organizacional	55
Figura Nº 21	Posicionamiento en el mercado laboral	56
Figura Nº 22	Porcentajes Posicionamiento en el mercado laboral	57
Figura Nº 23	Toma de decisiones	58
Figura Nº 24	Porcentajes Toma de decisiones	58
Figura Nº 25	Desempeño del rol	59
Figura Nº 26	Porcentajes Desempeño del rol	59
Figura Nº 27	Posicionamiento	60
Figura Nº 28	Porcentajes Posicionamiento	61

Figura N° 29	Contratación de un psicólogo	62
Figura N° 30	Porcentajes Contratación de un psicólogo	62
Figura N° 31	Desempeño del psicólogo	63
Figura N° 32	Porcentajes Desempeño del psicólogo	63
Figura N° 33	Enfoque de trabajo	64
Figura N° 34	Porcentajes Enfoque de trabajo	64
Figura N° 35	Demanda- oferta	65
Figura N° 36	Porcentajes Demanda- oferta	66
Figura N° 37	Requerimientos- estudios	67
Figura N° 38	Porcentajes Requerimientos- estudios	67
Figura N° 39	Tipo de contrato	68
Figura N° 40	Porcentajes Tipo de contrato	68
Figura N° 41	Años de experiencias	69
Figura N° 42	Porcentajes Años de experiencias	70
Figura N° 43	Interacción del psicólogo	71
Figura N° 44	Porcentajes Interacción del psicólogo	71
Figura N° 45	Resultados de gestión	72
Figura N° 46	Porcentajes Resultados de gestión	72

## **Lista de Anexos**

Anexo N° 1	Encuesta rol y posicionamiento del psicólogo	82
------------	--	----

## **ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS**

### Introducción

El desarrollo y la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones es una faceta fundamental de las mismas, teniendo en cuenta que éstas requieren para su funcionamiento, las contribuciones de personas y que sin ellas se quedan en una funcionalidad vacía. Son las personas las que prestan una serie de funciones que se convierten en “actuaciones” de la organización, y con ello, ésta realiza su misión. Por ello, se resalta que la cooperación y la contribución de las personas en el desempeño de sus roles y en compañía de otros, los objetivos que persiguen las organizaciones se hacen posibles, de acuerdo al nivel de desarrollo de los recursos humanos y el progreso en el logro de sus objetivos.

En este contexto, la faceta del desarrollo y gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones se refiere a la gestión de la compleja interacción de las relaciones entre personas (y grupos de éstas) que son miembros de la propia organización. Esa articulación es un elemento fundamental en el contrato psicológico y está en estrecha relación con otras facetas de la organización. Por ejemplo, en el caso de que se produzcan cambios en el sistema de trabajo, eso tiene claras repercusiones sobre políticas y prácticas de la gestión de Recursos Humanos, como los sistemas de evaluación de rendimientos o los planes de pagos e incentivos.

Por otra parte, los cambios en los planes estratégicos son un *input* fundamental de la gestión de Recursos Humanos, y por ello, es cada vez más necesario que ésta no se limite a los aspectos operativos de planificar ejecutar, monitorizar y evaluar las actuaciones de selección de personal o del sistema de pagos e incentivos, sino que implica también, una gestión estratégica de los Recursos Humanos. Así pues, el análisis de la congruencia entre la Gestión de Recursos Humanos y el resto de facetas que integran las condiciones para su desarrollo, permite diagnosticar las discrepancias y sus disfunciones; así como planificar estrategias de cambio que aumenten la congruencia y mejoren los resultados al momento de impartir políticas. Por ende, todas las organizaciones realizan políticas de gestión de sus recursos humanos pretendiéndolo o no. Otra cuestión es si esa gestión es la más adecuada, resulta competente y consigue los mejores resultados para las personas y la propia organización, se entendería que el Desarrollo del Talento Humano se garantizaría hasta que haya modificaciones producto de las tendencias de globalización. Por ello, la intervención profesionalizada en ese ámbito contribuye de forma importante a la calidad de vida laboral y a la eficacia organizacional.

Sin embargo, para llevar a cabo intervenciones profesionalizadas para orientar el desarrollo del Talento Humano en las organizaciones, es necesario pensar en personas competentes para coordinar la gestión humana, como es la acción específica de un psicólogo.

En el presente trabajo, se describen los factores concernientes al rol que desempeña el psicólogo organizacional de acuerdo a su perfil, ámbitos de acción y

aspectos de la formación; así como el posicionamiento que asume en el mercado laboral de las empresas, teniendo en cuenta la demanda del mismo y la oferta de servicios del psicólogo de acuerdo a la funcionalidad que lo caracteriza. De igual forma, dada la naturaleza del posicionamiento de la Psicología como profesión y su enfoque organizacional, se observa a su vez, el posicionamiento que tiene el psicólogo dentro de la estructura organizacional.

También, se involucran las tendencias que el mercado laboral requiere para considerar el campo de acción y la función del psicólogo, bien sea por modalidad de contrato directo con la organización, o por prestación de servicios para cualquiera de los procesos que se llevan a cabo en cuanto a manejo del Talento Humano, o en su defecto, desempeñar procesos de Auditoría de Talento Humano y participación en el Mercadeo.

### Justificación

El presente estudio permite describir la naturaleza del rol desempeñado por el psicólogo organizacional, teniendo en cuenta las características del perfil y aspectos formativos, el ámbito de actuación de acuerdo al sector que pertenece, considerándose como elementos esenciales para el conocimiento del posicionamiento que tiene tanto en el mercado laboral como dentro de la misma estructura organizacional de las empresas.

Por tanto, la importancia del estudio se orienta a la consecución diagnóstica del desempeño de los psicólogos actualmente posicionados en las empresas de los diferentes sectores en la ciudad de Cartagena. Para ello, es imprescindible atender los aspectos relacionados con las demandas del mercado laboral desde el enfoque organizacional para contribuir al desarrollo de nuevos currículos de formación en pregrado y/o postgrado en aras de facilitar la incursión laboral según las tendencias del contexto local. Por esta razón, la relevancia del conocimiento de las funciones y los perfiles requeridos para los psicólogos hace que los aspectos de formación satisfagan las necesidades en el desarrollo de procesos para la Gestión Humana; y que de cierta forma involucra el posicionamiento del quehacer psicológico en las organizaciones de acuerdo a la verdadera incursión de la Psicología del Trabajo en las acciones humanas. Debido a que la necesidad de las organizaciones se centran en requerimientos de Gestión y Desarrollo del Talento, para lo cual podría vincularse a un psicólogo de planta con contrato indefinido; o de lo contrario, convendría que el posicionamiento intra-organizacional y por ende en el mercado laboral, sólo sea pertinente para el manejo de algunos de los

procesos de la gestión del Talento, donde se requeriría la convocatoria del psicólogo como ente de apoyo o como outsourcing.

Para el desarrollo de los propósitos del estudio, conviene tener en cuenta las anteriores dimensiones de lo que se entiende por “posicionamiento” del psicólogo organizacional, ya que cabe la posibilidad de concretar las demandas del medio empresarial con respecto a la oferta del psicólogo para el manejo de los procesos de gestión, auditoria, evaluación, investigación de mercados, entre otros.

También, la identificación de datos preliminares en el comportamiento de vinculación laboral de psicólogos para enfoque organizacional, permitirá evaluar la capacidad formativa de los mismos y brindará a los diferentes entes de formación universitaria de pregrado y postgrado, a crear estrategias más efectivas orientadas a las necesidades del medio empresarial del siglo XXI, de acuerdo a las tendencias de certificación de la calidad, ventaja competitiva y globalización de las políticas de Gestión del Talento Humano.

### Marco Referencial

La psicología organizacional surgió como producto de la necesidad de resolver un problema práctico; posteriormente, las crisis, las demandas y exigencias estimularon su auge. Esta disciplina se desarrolló ampliamente en las últimas décadas, con un enfoque interdisciplinario, en virtud de la problemática del manejo de los recursos humanos. Inicialmente eran los psicólogos industriales quienes, con pocos elementos, se acercaban a las organizaciones para la selección y reclutamiento de personal. Para entender el ordenamiento del trabajo recurrieron a los ingenieros quienes realizaron su aporte ordenando los procesos con el fin de optimizar la selección de personal a partir de una definición más clara del puesto de trabajo para adecuar las capacidades del individuo con la tarea a realizar. Luego, gracias al aporte de otras ciencias, surge el psicólogo organizacional, cuya función es analizar las relaciones entre las partes (De la Iglesia, 2004).

El psicólogo organizacional, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos.

El nivel del individuo, punto extremo de la división del trabajo, es el campo de estudio de la psicología organizacional. Un conflicto siempre se expresa a través de los individuos, éstos tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones. El individuo aspira al éxito psicológico y

a la autoestima, por ello, Argyris sostiene, si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto, el individuo tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades, experimentar la autoestima y alcanzar el éxito psicológico (De la Iglesia, 2004).

La psicología tiene más de 100 años de haberse iniciado como ciencia independiente.

Al iniciar el siglo XX, uno de los primeros autores que se interesó en aplicar la Psicología a la publicidad en 1901 y el 1903, fue Walter Dill Scout, quien publicó a instancias de la industria, el libro llamado “The Theory and Practice of Advertising”, que se refirió sobre la psicología aplicada a este contexto y a un aspecto del mundo laboral (Ardila R, 1993).

Luego de varios años de diferentes investigaciones aplicadas y publicaciones en cuanto a la petición de ayuda del Ejército estadounidense durante la Primera Guerra Mundial, contribuyó al origen y auge de la Psicología Industrial. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar un gran número de reclutas, un grupo de psicólogos fue comisionado para elaborar los instrumentos de selección adecuados para identificar, quiénes tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Esto se concretó con el diseño de dos instrumentos psicométricos: el Test Army Alpha para personas que sabían leer y el Test Betha para iletrados (Ardila R, 1993).

El autor Walter Scott a su vez, pensando que la mejor manera de contribuir al esfuerzo bélico, era la selección de oficiales, consiguió la aprobación del Ejército para organizar un buen sistema de calificación de candidatos al cargo de oficial, semejante al de clasificación personal, utilizado en el Carnegie Tech. El éxito de esta experiencia militar sentó las bases para la proliferación de actividades similares (una vez terminada la guerra), para la aplicación en negocios e industrias civiles, surgieron un amplio e intenso programa de tests psicológicos para utilizarse en las escuelas públicas, en la industria, en los negocios y desde luego, la milicia; así pues, los aportes de los primeros psicólogos industriales fueron dando origen a lo que hoy se conoce como selección y capacitación de personal.

Otro hecho que aceleró el desarrollo de esta ciencia aplicada fue la contribución de diferentes psicólogos con estudios sobre la mecánica humana, que facilitarían el manejo de los sistemas hombre-máquina cada vez más complejos.

Por otra parte cabe destacar, la famosa serie de trabajos llamados Los Estudios de Hawthorne, por haber sido efectuados en la planta de la Western Electric Company, ubicada en Hawthorne, Illinois, realizados por Elton Mayo y sus asociados. Estos estudios comenzaron con una investigación sobre las condiciones físicas del ambiente de trabajo y se encontró que a pesar de cambios desfavorables en el ambiente físico (como dejar casi a oscuras el lugar de trabajo), la producción y eficiencia de los obreros se mantenía inalterable e incluso se

incrementaba. Esto los llevó a pensar que había condiciones socio psicológicas más importantes que las condiciones físicas en el ambiente laboral.

Los estudios mencionados abrieron nuevos campos de investigación, que siguen siendo importantes hasta hoy, y que durante más de 10 años se estuvieron explorando tales como: la calidad y el tipo de liderazgo o supervisión, los grupos informales entre los trabajadores, actitudes, comunicación y diversas fuerzas socio-psicológicas que afectan la motivación y satisfacción con el trabajo y que influye en la eficacia y productividad de los trabajadores. Como es el caso de La habilidad para las relaciones humanas, es decir, para interactuar en grupos pequeños o en la sociedad ha ido adquiriendo mayor importancia.

Los empresarios se han dado cuenta de la poderosa influencia de los factores humanos como: la motivación, el liderazgo, la comunicación y otros más. La importancia que tienen las variables organizacionales han sido de gran trascendencia que en 1970, la División de Psicología Industrial del American Psychology Association (Asociación Americana de Psicología), cambió su nombre por División de Psicología Industrial y Organizacional, con el propósito de incorporar las nuevas tendencias en el campo del comportamiento organizacional. No obstante, la designación de "Psicología Industrial", aún se sigue empleando siempre y cuando tenga como condición que abarque a la Psicología Organizacional y se le pueda dar a esta rama, la importancia que deben tener todas las actividades gerenciales relativas al personal, que es el elemento más importante de la organización.

La psicología se define generalmente como una de las ciencias de la conducta humana y animal. Para propósitos de revisión teórica y referencial, se puede excluir la última para fines contextuales de investigación. De esta manera, la afirmación de que la psicología como ciencia apunta al estudio de la conducta humana, se evidencia aún en todos los ámbitos. No obstante, cabe anotar que la limitación contextual de la psicología en la industria o lo que llaman otros autores como *psicología del trabajo*, suele ser una definición que contiene elementos importantes que conciernen al método y contenido de lo que se quiere estudiar u observar (Dunnette y Kirchner, 1979).

Las observaciones científicas están sujetas a confirmación o invalidación por otros científicos que desean repetir observaciones determinadas. Por consiguiente, las opiniones, argumentos y nociones científicas constituyen una fuente adecuada de conclusiones a la luz de hechos empíricos.

Los hechos revelados por procedimientos como la observación y el tratamiento experimental constituyen la base adecuada para concluir sobre un evento considerado científico, de acuerdo al uso de métodos sistemáticos para llegar a resultados y consecuentemente, a conclusiones. Por ello, la principal contribución que la psicología puede hacer a la empresa es introducir el método científico como base para derivar decisiones que impliquen apoyo en la conducta humana.

Para Dunnette y Kirchner (1979), la conducta se refiere sencillamente, a lo que es posible para las personas, como son los actos, las motivaciones, las aptitudes, la inteligencia y todo aquello que se considere acción humana. Por esta

razón, al decir que el objetivo básico de la psicología para la industria o empresa es la introducción del método científico en las decisiones que implican aspectos competentes al recurso humano con que cuenta, es probable que la investigación psicológica proporcione las explicaciones fundamentales para la comprensión de los procesos de gestión del Talento en las organizaciones.

Con frecuencia, la Gestión de Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en las empresas en el entorno actual se inspira en el modelo desarrollado en Estados Unidos, como es el de "accionistas" (stakeholders) y desde él se determinan toda una serie de aspectos como la concepción de la gestión de las organizaciones. Recientemente Guest (1994; 1997.) ha tratado de poner de manifiesto la existencia de otro modelo de tradición centroeuropea. Este enfoque cuenta con una cierta tradición en Europa, (en especial en Alemania). Así, los trabajadores tienen presencia en los órganos de decisión de la empresa y el propio Estado juega un papel en ello, porque participa de la propiedad en ciertos casos, y a través de la legislación. Por otra parte, los clientes están cobrando un protagonismo cada vez mayor y sus opiniones, preferencias, necesidades y demandas tienen más peso en las decisiones organizacionales aunque los mecanismos de influencia son distintos a los de los otros grupos. Finalmente, las estrategias organizativas de externalización (outsourcing) dan también mayor protagonismo a los proveedores ya que los nuevos sistemas de aprovisionamiento requieren una colaboración más estrecha.

En él se parte de una concepción de la organización con múltiples constituyentes y por ello, se requiere tanto una gestión de Recursos Humanos

como unas relaciones laborales que tomen en consideración un "partenariado" social pluralista; y por ello la representación de los trabajadores cobra un peso mayor. De hecho, el sistema desarrollado en Alemania reconoce un peso relevante a la representación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones. En función de este modelo, Guest (1994) señala una serie de supuestos que podrían caracterizar el enfoque europeo en la gestión de Recursos Humanos en los siguientes términos: a) El reconocimiento de la diversidad de constituyentes en las organizaciones con intereses relevantes para las decisiones estratégicas de esas organizaciones; b) La consideración de la "fuerza laboral" como una de las partes más relevantes de la organización y por lo tanto sus intereses se han de hacer compatibles con otras partes relevantes; c) el papel relevante de la comunidad en la que actúa la organización; d) la importancia de desarrollar estrategias adecuadas y equitativas para la gestión de los Recursos Humanos y e) la necesidad de aceptar la complejidad de la fuerza laboral, la ambigüedad y la diversidad cultural como base para desarrollar la dirección de personas y la Gestión de Personal.

Todos estos principios inspiran una relación de la empresa con los trabajadores que pone mayor énfasis en el nivel colectivo y limita las relaciones individuales. Por otra parte, señala la necesidad de desarrollar estrategias de concertación y cooperación en las relaciones empresa/sindicatos en lugar de basarlas en la oposición radical o en el debilitamiento de la representación sindical. De todos modos, este autor señala también la situación de encrucijada en la que se encuentran los dos modelos analizados ya que ambos presentan puntos

fuertes y débiles que el autor resume en el dilema entre puestos de trabajo (que al parecer se producen más en el contexto en el que opera el modelo americano) y equidad en la relación trabajador-empresa que se garantiza en mayor medida en el modelo europeo. Por otra parte, los cambios que se están produciendo en la realidad sindical europea son también un elemento a tomar en consideración.

Arrancando de estas dos aproximaciones a la gestión de recursos humanos y a las relaciones laborales Guest y colaboradores (1997), han realizado un estudio sobre la influencia de esa gestión y de la sindicalización sobre la calidad de vida laboral y los resultados económicos de la empresa. Los autores distinguen cuatro tipos de organizaciones: a) las individualizadas que presentan una gestión de Recursos Humanos de calidad alta y una baja sindicalización (este patrón estaría más acorde con el modelo americano), b) las del nuevo realismo que presentan una gestión de los Recursos Humanos de calidad alta y una participación sindical importante (este patrón sería congruente con el modelo centroeuropeo), c) las colectivistas de carácter tradicional que presentan una gestión de Recursos Humanos de baja calidad y un nivel de participación sindical alto y d) los agujeros negros en las que ni hay una gestión de Recursos Humanos de calidad ni hay representación sindical.

Un estudio realizado en una muestra de 1000 trabajadores ingleses empleados en organizaciones de más de 25 trabajadores, representativa de la población activa ofrece una serie de resultados interesantes. La distribución porcentual obtenida en los cuatro tipos de organizaciones es la siguiente: el 21% de trabajadores están empleados en empresas caracterizadas por el nuevo

realismo, el 25% en las individualizadas el 20% en las colectivistas de carácter tradicional y el 33% en "agujeros negros". Por otra parte, los resultados obtenidos muestran que las prácticas de calidad en la gestión de Recursos Humanos contribuyen significativamente a la eficacia organizacional y a la calidad de vida laboral siendo los diferentes indicadores significativamente más elevados en las empresas individualizadas y en las del "nuevo realismo" que en las colectivistas de carácter tradicional y los agujeros negros. Éstas últimas obtienen los niveles más bajos prácticamente en todos los indicadores. También resulta de interés que entre los dos primeros tipos no se encuentran por lo general diferencias significativas en los indicadores considerados. (Guest y Conway, 1994, citados en Patterson et al. 1997).

No obstante, el desarrollo de estudios foráneos permite conocer aproximaciones al contexto de la Gestión del Talento y proporcionan una idea del convencionalismo con que se ha manejado las prácticas de calidad en el desempeño en otros países. La investigación transcultural también proporciona datos importantes sobre el rol y campo de acción del psicólogo organizacional como parte esencial, que debe llevar a cabo para la coordinación de los procesos de gestión del talento.

Dos investigaciones realizadas por Gutiérrez y Vanegas (1979) y Betancur (1983), llevadas a cabo en el mismo contexto geográfico y sociocultural, hacían referencia a un rol del psicólogo en la organización, con mayor énfasis en la intervención clínica.

La investigación efectuada en 1992, se realizó siguiendo los planteamientos de Müller (1985) sobre el perfil profesional; quien hace alusión al conjunto de operaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas ocupacionales coincidentes con un área ocupacional (Serna y Sierra, 1995).

El estudio consistió en una exploración sobre el real desempeño del psicólogo en la organización, su impacto en el medio organizacional y las expectativas que generaba su presencia en el mencionado campo.

Para tal fin, se consultó a los psicólogos que se encontraban ejerciendo, a sus respectivos empleadores y a los empleadores considerados potenciales.

Incluyó además una revisión de las teorías administrativas influyentes en ese momento como fueron: *la teoría de sistemas, administración por objetivos, planeación estratégica y calidad total*; cuyos aportes indicaban indiscutiblemente una modificación en el concepto de "hombre". Estos argumentos fueron motivo para realizar un replanteamiento de la respuesta que se estaba ofreciendo a las demandas del medio y de la ciencia.

Por otra parte, los argumentos de Der Erve (1990), citado por Serna y Sierra (1995), referente a que si los departamentos de recursos humanos pretenden incrementar sus aportes al éxito de la entidad, deberán convertirse en facilitadores del potencial humano.

Como también, los planteamientos de Borja (1990), citado por Serna y Sierra (1995), en el cual anota que el ingreso de nuevas tecnologías influyen en la calificación y competencia del hombre en el trabajo y en los tipos de formación requerida; y por tanto, deben provocar modificaciones sustanciales en las

estructuras ocupacionales, entre otros, motivaron a una discusión orientada a replantear el compromiso que tenía el profesional del comportamiento humano con un nuevo enfoque de la organización, haciendo énfasis en que la no atención a estas sugerencias de la ciencia equivaldría para el psicólogo a caer en un estado de entropía propio de los organismos en vía de extinción.

Teniendo en cuenta los anteriores aportes, para actualizar el perfil profesional del psicólogo en la organización, significó ponerse de frente a la revolución administrativa asumir una actitud responsable con la profesión y proyectarse con una visión renovadora y futurista.

De acuerdo a la investigación sobre el rol del psicólogo en la ciudad de Medellín Colombia, desarrollada por Serna y Sierra (1995), se encontró que en su mayoría los psicólogos en ejercicio organizacional fueron en su mayoría mujeres entre 30 y 40 años de edad, asumiendo cargos de jefatura de Recursos Humanos, y con menos de un año de antigüedad en el cargo; contratados a término indefinido generalmente por empresas privadas, proyectando sus servicios hacia asesoría externa.

Dentro del perfil, la formación encontrada es de enfoque clínico y es sentida la necesidad de realizar estudios de postgrado en áreas a fines a la organizacional.

Los psicólogos consultados desempeñan frecuentemente funciones como selección e inducción de personal, motivación e investigación. Y en menor grado, análisis y desarrollo de aptitudes, elaboración de perfiles ocupacionales, bienestar

social y evaluación del desempeño; participa poco en diagnóstico organizacional y reubicación del personal.

Por otra parte, una investigación desarrollada por Capillo y Pérez (2000), cuyo objetivo consistió en estudiar el campo de acción de los psicólogos egresados de la Universidad Tecnológica de Bolívar en la ciudad de Cartagena, teniendo en cuenta el tipo de empresas, para lo cual se emplearon encuestas cuyas preguntas buscaban conocer los perfiles deseados por las empresas para luego compararlo con el perfil de la Universidad. Los resultados apuntaron a que el psicólogo en Cartagena se encuentra ante nuevos retos, como son: abrir mercado laboral, ya que la psicología es una profesión relativamente nueva y desconocida en la ciudad, tiene una gama de oportunidades para el desempeño. Además, se encontró que existe participación nula en el sector económico de la explotación de minas y canteras debido a las políticas de la organización. También, existe participación mínima en el sector agrícola, caza, silvicultura, pesca; así como en el sector de la construcción, transporte, comunicaciones y almacenamiento.

En cambio, la existencia de participación alta y activa en el sector económico y manufacturero, electricidad, gas, vapor, servicios comunales, sociales y personales, hace que la labor del psicólogo sea más productiva en términos de gestión.

En la misma investigación, se encontró que en el área organizacional, el psicólogo se desempeña en su mayoría, en Departamentos de Recursos Humanos y Capacitación; y es notorio el incremento de psicólogos en ésta área aunque existe competencia con profesionales como los abogados, ingenieros

industriales, trabajadores sociales y administradores de empresas, que desempeñan funciones netamente de gestión organizacional del Talento Humano.

En otro estudio desarrollado por Forero y Wees (2000), consistió en evaluar el perfil profesional del estudiante a través del desempeño en las prácticas II y III para determinar si éste se ajusta a las necesidades del medio laboral. Se empleó una entrevista descriptiva validada con el método de triangulación específicamente con el procedimiento de comparación de resultados obtenidos. Las principales conclusiones se orientaron a que el perfil de los estudiantes en práctica II y III, si se ajusta a las exigencias del medio laboral.

Dadas las oportunidades que presentan los hallazgos empíricos para tener en cuenta el rol desempeñado por los psicólogos organizacionales, es importante resaltar que la psicología organizacional posee para la formación en cuanto a los procesos de gestión que se llevan a cabo.

Por esta razón, la formación del psicólogo organizacional radica su importancia en el rol que desempeña. Sin embargo, las condiciones actuales de los psicólogos egresados y en ejercicio, orienta las características de su campo de acción hacia tareas más específicas que ponen de manifiesto la competitividad de acuerdo a la modernización organizacional de la Psicología aplicada a la Industria en Colombia (Álvarez, 1995).

La actividad específica de la que se hace referencia, es en primer lugar, el amoldamiento a las demandas provenientes de criterios tradicionales de la organización formal del trabajo que se implantan en países en desarrollo, sin previa reinserción.

Los requerimientos básicos de tal organización se desprenden de la mentalidad forjada, en la práctica, de una economía marginal de mercado en donde predomina el “mercantilismo” y el “darwinismo social”, sobre la productividad y el espíritu de emulación y de solidaridad Easlea (1981); Weber (1977); Álvarez (1994), citados por Álvarez (1995).

El mercantilismo hace referencia a la filosofía dominante del sector industrial y comercial que obtiene amplios márgenes de ganancia mediante procesamiento de materias primas con bajos costos y con abultadas transacciones financieras.

Los esquemas tradicionales de administración de personal no han permitido aún descubrir las fuentes de rentabilidad constituidas por el hecho de equiparar el tratamiento del factor humano con el mantenimiento minucioso de máquinas, instrumentos y espacios para el desarrollo de manufacturas. Por ello, al psicólogo organizacional le compete, entonces, idear la forma de explicitar las apreciables influencias del factor humano sobre la rentabilidad empresarial, de lo contrario, este factor seguirá ocupando planos secundarios en el orden de prioridades gerenciales (Álvarez, 1995).

Es por eso que hoy dentro de los Recursos Humanos se resalta el proceso de Gestión Humana, uno de los pasos fundamentales es el diseño, descripción y análisis de los cargos; estos procesos son la base para crear y definir los perfiles ocupacionales dentro de cada organización.

El primer proceso de diseño de cargos es la especificación del contenido, de los métodos y de las relaciones de cargos, en el sentido de cumplir requisitos

tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo. El diseño de cargos implica establecer el conjunto de tareas que el ocupante deberá desempeñar, determinar cómo debe ser desempeñado ese conjunto de tareas, definir a quién deberá reportar el ocupante del cargo, es decir, la relación con su jefe y precisar a quién deberá supervisar, es decir, la relación con los subordinados (Angulo y Marcelo, 2002).

Luego de diseñar el cargo, se procede a describirlo; la descripción es importante para conocer su contenido. Este proceso consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo, la periodicidad de la ejecución, los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas y los objetivos del cargo. Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprenden. Luego de la descripción, sigue el análisis. Una vez identificado el contenido del cargo (aspectos intrínsecos), se analiza el cargo en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, los requisitos que el cargo exige a su ocupante.

Aunque la descripción y análisis de cargos están estrechamente relacionados, se diferencian entre sí. La descripción se orienta al contenido del cargo (qué hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace y por qué lo hace); en tanto que el análisis pretende estudiar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo exige para ser desempeñado de manera adecuada. El análisis de cargos es una verificación comparativa de las exigencias o requisitos que dichas tareas o funciones imponen

al ocupante, en otras palabras, es indagar cuáles son los requisitos físicos e intelectuales que debe tener el empleado para el desempeño adecuado del cargo, cuáles son las responsabilidades que el cargo le impone y en qué condiciones debe desempeñar el cargo.

Angulo y Marcelo (2002) anotan que a partir de la información obtenida del análisis y descripción del cargo, se elabora el perfil ocupacional, el cual puede definirse como el inventario de los aspectos significativos del cargo, así como los deberes y responsabilidades que éste comprende al igual que los requisitos físicos e intelectuales que debe tener el empleado para el desempeño adecuado.

La elaboración de perfiles se puede realizar internamente (desde el propio cargo), lo que implica que se posee una visión amplia de la organización, así mismo, se conocen más íntimamente los manejos de las distintas áreas de trabajo. El perfil ocupacional puede realizarse también como asesor externo, lo cual implica una investigación detallada, con el fin de obtener la mayor cantidad de información sobre la organización y en especial del sector del cual se va a ocupar para crear el perfil, en este caso, se debe comprender la magnitud y dimensión del puesto a describir, su ubicación en el organigrama, la dinámica institucional y sobre todo tener en cuenta, su funcionamiento administrativo u operativo (Angulo y Marcelo, 2002).

Al implementar procesos de reclutamiento, y selección de personal, se busca establecer si los candidatos se ajustan a los perfiles ocupacionales establecidos por la organización. Si se considera al psicólogo como miembro de una empresa, resulta fundamental determinar cuáles son las características que

debe reunir para cumplir con las exigencias del mercado laboral. El perfil ocupacional, es entonces, el resultado del proceso de diseñar, describir y analizar los cargos; y contiene las características generales del trabajo a realizar, las responsabilidades, las relaciones dentro y fuera de la empresa; especifica además, las características que debe tener la persona que va a ocupar el cargo, tanto en los aspectos de personalidad, como en su formación académica y experiencia.

Para los autores Angulo y Marcelo (2002), conocer el perfil ocupacional del psicólogo organizacional, es importante ya que permite el ajuste acertado de los programas de formación de las distintas Instituciones Educativas locales, garantizando así, que el profesional que se forma, se ajuste a los requerimientos del mercado laboral. Con el transcurrir del tiempo, el papel del psicólogo organizacional, se hace cada vez más relevante, ya que como estudioso y experto en el análisis de la conducta humana, ha asumido procesos cada vez más significativos para el desarrollo de una organización.

Este importante puesto, que ha adquirido el psicólogo organizacional, ha sido fruto de un trabajo continuo que se inició hace más de una década, impulsado por los grandes cambios tanto económicos como tecnológicos, en donde se reevaluaron sus funciones y pasó de ser un ejecutor de políticas y procedimientos (proceso de selección, capacitación y evaluación del personal), a ser un constructor de ideas, a generar desarrollo con asesorías permanentes para conseguir el cambio, la puesta en marcha de estrategias gerenciales y liderar equipos de alto rendimiento dentro de las organizaciones.

Para Ardila (1993), la administración del recursos humano, se trabajaba antes con base en las antiguas teorías tradicionales de finales del siglo XIX y principios del siglo XX, que fueron lideradas por Taylor, Fayol y Mc Gregor, quienes son considerados los precursores de la administración moderna, utilizaron políticas de personal fundamentadas en la desconfianza con estructuras organizacionales y jerarquías inflexibles, visiones parcializadas de los procesos, comunicación fraccionada, mecanismos de evaluación y control rígido y unidireccionales. Esto generó un proceso de Administración del Personal basado en el poder; donde la jerarquía ejercía toda su autoridad para lograr los objetivos empresariales trazados, así mismo, el Sistema Organizacional, cayó en el desarrollo cíclico y automático de las funciones; puesto que las tareas que el recurso humano, debía desarrollar estaban consignadas en un Manual de Funciones que permitía establecer los parámetros con los cuales se debía evaluar el desempeño de los trabajadores. Con un proceso de evaluación del desempeño, como el expuesto por las Teorías tradicionales, al recurso humano no le quedaba más remedio que ejecutar su función tal y como lo indicaba el Manual. Esta situación no admitía que la población trabajadora desarrollara todo su potencial y capacidad creativa, coartándolo así de generar nuevas situaciones de desarrollo.

En Colombia, aún hoy día existen empresas que dentro del marco de su estructura funcional, desarrollan las antiguas políticas de administración del recurso humano. Sin embargo, estas organizaciones, que persisten en los esquemas tradicionales, también están inmersas en todos los procesos de cambio, lo particular de esta situación es que dichas empresas viven el proceso de

una forma mucho más rápida y se exige de ellas una gran capacidad de adaptación para sobrevivir. Es aquí en esta etapa, donde entra la participación activa del psicólogo como gestor, líder y profesional responsable del desarrollo humano, capaz de afrontar retos de la nueva economía de este arranque de milenio, considerando importante algunas propuestas que le demanda como es la reconceptualización de su nuevo rol. Para ello debe orientarse al modelo IAPA de las cuatro dimensiones del nuevo rol del psicólogo Organizacional, sugerido por Ponce,(2004). El cual hace referencia a que el psicólogo Organizacional debe ser:

- a)Innovador Inteligente y Atrevido: Que el psicólogo tenga creatividad, sea Inteligente y emprendedor, ya que esto hace que se pierdan las viejas soluciones y emerjan las nuevas, dando como resultado nuevos planteamientos para nuevos desafíos dentro de las organizaciones.
- b)Agente de Cambio;
- C)Pensador Estratégico: Ha de dar sentido de propósito a los esfuerzos de aquellos que lo siguen, conocer las diversas áreas de acción de sus unidades de negocio o comunidades o áreas funcionales y tener perspectiva de largo plazo.
- d) Alineador Cultural Organizacional: los conjuntos de supuestos compartidos, o de "pensamientos automáticos compartidos" a nivel comunal, organizacional y la cultura, debiera equilibrar de manera razonable, las dimensiones de estabilidad y flexibilidad en su cotidiano accionar sobre los grupos humanos.

Sin lugar a duda, la misión del psicólogo que laborará en organizaciones cada vez más complejas para el próximo milenio, es ser líderes y piezas fundamentales para potencializar dichos elementos, haciendo de la labor organizacional una forma de vida y compenetrándose íntegramente con la misión,

visión y cultura de la empresa, dando como resultado, técnicas forjadas de dicha organización que se adapten a ésta cultura y su posterior eficiencia y eficacia en el desarrollo de los Recursos Humanos.

Dentro de ese marco de nuevas exigencias globales, Colombia está inmersa y vive en el día a día, su propia realidad. Una, en la que la lucha por la subsistencia, más que por el talento, pareciera ser el denominador común.

El marco histórico-cultural que provee como: la falta de continuidad en los gobiernos, la corrupción generalizada y las guerras civiles, no parecen ser señales de que el psicólogo en las organizaciones marcha al compás del tambor global.

Y es dentro del marco de estas aceleraciones contradictorias, al interior de estos contrastes de globalización-subdesarrollo, se hizo necesario plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el rol y posicionamiento del psicólogo organizacional de las empresas de Cartagena?

### **Objetivo General**

Describir el rol y posicionamiento del psicólogo organizacional en las empresas de la ciudad de Cartagena de Indias en el año 2004.

### **Objetivos Específicos**

- a. Determinar el rol del psicólogo dentro de las organizaciones en términos de funciones y procesos de gestión del Talento Humano.
- b. Conocer el posicionamiento del psicólogo en la organización en cuanto al cargo y los procesos desempeñados.

- c. Identificar el sector de las empresas de Cartagena en el que los psicólogos se encuentran posicionados.
- d. Identificar las demandas del medio empresarial con respecto a la oferta del psicólogo para el manejo de los procesos de gestión, auditoría, evaluación, investigación de mercados u otros.

Seguidamente se describen las siguientes variables objeto estudio de la presente investigación: a) Rol y se define conceptualmente como el conjunto de funciones, normas, comportamientos y derechos definidos social y culturalmente que se esperan de una persona (actor social) cumpla o ejerza de acuerdo a su estatus social adquirido o atribuido (Ponce, 2004). Y se define operacionalmente mediante la aplicación de una encuesta de rol y posicionamiento del psicólogo organizacional elaborada por las investigadoras, aplicada a los psicólogos y Jefes inmediatos de los mismos. b) posicionamiento, y se define conceptualmente como: el “lugar” que un producto ocupa en un mercado determinado tal como lo percibe el público objetivo (enciclopedia Encarta, 2000) y operacionalmente mediante la aplicación de una encuesta rol y posicionamiento del psicólogo organizacional elaborada por las investigadoras, aplicada a los psicólogos y Jefes inmediatos de los mismos.

## Método

### Diseño:

La investigación empleó un diseño de tipo descriptivo ya que busca describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

### Participantes

Los participantes del estudio fueron los psicólogos y los Jefes inmediatos de los mismos, en esta investigación se trabajó con una población de treinta y cinco (35) empresas de la ciudad de Cartagena, utilizando una muestra de veinte(20) empresas las cuales fueron: Dulces de Colombia, Tubo Caribe, Purina; Codegan, Atunes de Colombia, Hospital Bocagrande, Vincular, Coomeva E.P.S., Velpar; Manpower de Colombia, Proservicios, Asap y Aseco, Termocartagena, Antillana, Océanos, Monoblock, Cabot, Abocol, Cootecmar y Propilco; cuya escogencia se realizó de acuerdo al grado de crecimiento y desarrollo de la organización. La selección de la muestra de psicólogos se realizó con un procedimiento no probabilística intencional, debido a que conviene escoger aquellas empresas de los sectores mencionados, que tengan un psicólogo como facilitador de los procesos, bien sea contratado de forma directa o como staff externo para el desarrollo de algunos de los procesos de Gestión (outsourcing).

### Instrumentos

Para obtener la información de las muestras de empleadores y psicólogos, se diseñaron dos encuestas con preguntas cerradas e información censal de la empresa, además de tener un espacio para las observaciones que haya lugar. El

instrumento contempló: datos generales de la empresa, formación académica, información sobre el cargo, lista de funciones que ejerce el psicólogo.

Se diseñó a partir de categorías de evaluación tanto del rol como el posicionamiento, visto desde dos enfoques: el posicionamiento en el mercado laboral y el posicionamiento intra-organizacional, es decir, la que mantiene de acuerdo a la estructura organizativa de la empresa. Las principales categorías de evaluación determinadas para el rol del psicólogo organizacional son: perfil del psicólogo, campo de acción y aspectos formativos. Y para la variable posicionamiento, las categorías son: Ubicación en el Contexto Laboral, Ubicación en la Estructura Organizacional y Demanda / oferta del Psicólogo en las Organizaciones.

Teniendo en cuenta la determinación de estas categorías, se dimensionan en la Tabla A, los tópicos a evaluar en las encuestas.

Tabla No. 1

**Tópicos de las variables Rol y Posicionamiento del Psicólogo Organizacional**

Variables	Categorías	Dimensiones	Indicadores
Rol	Perfil del Psicólogo	*Nivel de Preparación *Experiencia *Tipo de Vinculación *Sexo preferente	*Especializaciones/Postgrado/Doctorado *En años. *Por contrato directo (fijo e indefinido). *Prestación de servicios *Mujer/Hombre
	Campo de Acción	*Áreas de Desempeño.  *Participación en procesos. *Tipo de Gestión	*Planificación del Talento Humano. *Entrenamiento y capacitación. *Análisis de Cargos *Desarrollo Organizacional *Auditoría del Talento Humano. *Investigación (Mercados, Clima, Comunicación y Cultura). *Relaciones Laborales. *Orientación al Trabajador. *Consultoría/Asesoría *Gestión del Personal *Manejo de Procesos por Outsourcing.
	Aspectos Formativos	*Tipos de Orientación Formativa.	*Formación en enfoques Clínico, Educativo, Social, Organizacional.
Posicionamiento	Ubicación en el Contexto Laboral	*Nivel de Participación en los sectores.	*Participación alta y activa, mínima, nula.
	Ubicación en la Estructura Organizacional	*Nivel de Importancia en el Área, Dpto. o División.	*Responsabilidad atribuida en el área de trabajo. *Importancia en la Toma de Decisiones.
	Demanda /oferta	Catalizador de cambios organizacional	Capacidad de cambio Facilitador de resiliencia Capacidad para crear sinergia Adaptación al medio Liderazgo

Procedimiento

A partir de la consecución en Cámara de Comercio, de los listados de las empresas de los sectores escogidos, se contactaron vía telefónica aquellas empresas que aparecen en la clasificación de empresas de acuerdo al tipo, el número de empleados y la relación de activos totales a Marzo de 2004 y las empresas que cuentan con psicólogos.

La tabla No. 2. Muestra la clasificación de las empresas según los anteriores criterios proporcionados por la Cámara de Comercio de Cartagena.

Tabla No. 2**Clasificación de las empresas en Cartagena de Indias**

<b>Tipo de empresa</b>	<b>N°. de empleados</b>	<b>Activos Totales<sup>(*)</sup> (Millones de pesos)</b>
Pymes	De 11 a 199	De \$120 a \$3.050
Mediana grande	De 11 a 199	De \$3.050 a \$4.650
Gran Empresa	Mas de 199	Mas de \$4.650

Fuente: Cámara de Comercio de Cartagena, Octubre de 2004.

<sup>(\*)</sup> Activos Totales a Marzo de 2004.

Seguidamente se concertó una cita, donde se hizo entrega de las encuestas con las instrucciones para su diligenciamiento.

Una vez diligenciadas las encuestas por parte de los psicólogos y jefes inmediatos de los mismos, se procedió a recolección y sistematización de los datos de acuerdo a las categorías de evaluación seleccionadas; realizando los procedimientos estadísticos pertinentes al caso, que de acuerdo al tipo de estudio, conviene el empleo de estadígrafos descriptivos, para dimensión de los datos tal y como se presentan. Así, se distribuyó la información para facilitar el manejo y comprensión del comportamiento de las variables de estudio en las muestras encuestadas, a partir de la agrupación de las categorías que se evaluaban en cada una de ellas.

Luego de la sistematización de los resultados estadísticos se procedió a la interpretación de los mismos de acuerdo a los criterios de la información acerca del rol y posicionamiento del psicólogo organizacional dejando ver su condición en torno a la naturaleza de su perfil, las funciones que desempeña (lo que debe hacer), la formación en términos de lo que ofrece actualmente la educación y lo

que demanda el medio laboral actualmente de acuerdo a las tendencias administrativas en cuanto a la globalización, las certificaciones de calidad y la ventaja competitiva de los sectores al que pertenecen las empresas tomadas como referencia.

Resultados

Encuesta realizada a los psicólogos de las empresas de la ciudad de Cartagena

Tabla No. 3

¿Tiene usted alguna especialización en su profesión?

ESPECIALIZACIÓN	
Si	1
No	16
Otros	3

Figura No. 1



Figura No. 2



En la gráfica se observa que la mayoría de los psicólogos de las empresas encuestadas no cuenta con estudios especializados, esto corresponde al 80% de la muestra, tres(3) de ellos, o sea, el 15% contestaron otros(diplomados, doctorados etc) y por último uno(1) psicólogo de la muestra contestó que si tenía especialización en la carrera, lo que equivale porcentualmente al 5% de la muestra.

Tabla No. 4

¿Cree usted que las especializaciones son tenidas en cuenta por los empresarios a la hora de contratar?

ESPECIALIZACIONES- CONTRATO	
Si	14
No	6

Figura No. 3

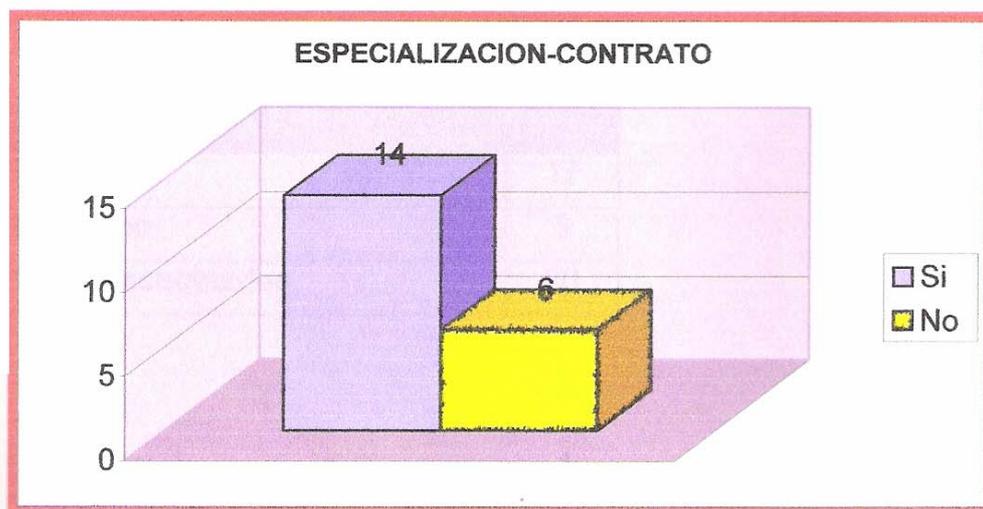


Figura No. 4



En la grafica se evidencia que hay un alto porcentaje de encuestados que considera que las empresas si tienen en cuenta las especializaciones a la hora de contratar, lo que equivale a un 70% de la muestra y en menor proporcion un 30% de los encuestados que piensa que no.

Tabla No. 5

A la hora de contratar cual es la preferencia de genero que eligen las empresas?

GENERO	
Femenino	17
Masculino	3
<b>Total encuestados</b>	<b>20</b>

Figura No. 5

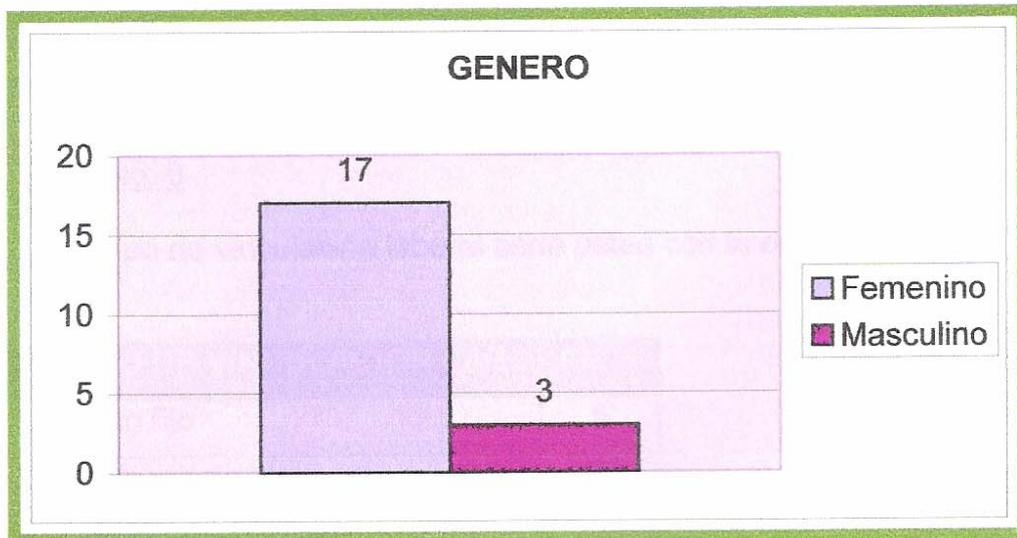
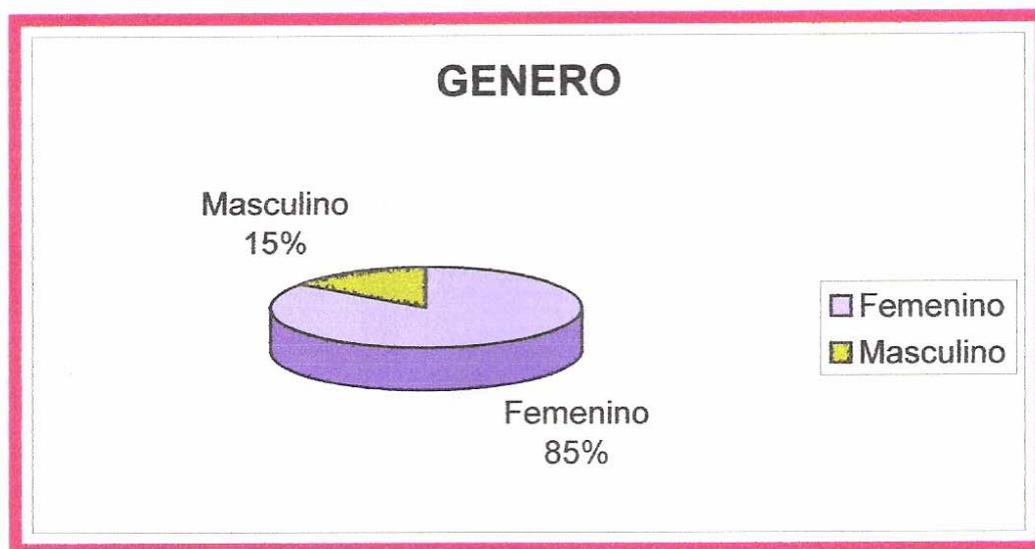


Figura No. 6



En esta grafica es notorio el porcentaje alto la preferencia de las empresas por el genero femenino (85%) en contraste con el genero masculino con un (15% quedando en un según plano.

Tabla No. 6

¿Qué tipo de vinculación laboral tiene usted con la empresa?

TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL	
Contrato fijo	5
Contrato indefinido	13
Prestación de servicios	2
<b>Total encuestados</b>	<b>20</b>

Figura No. 7

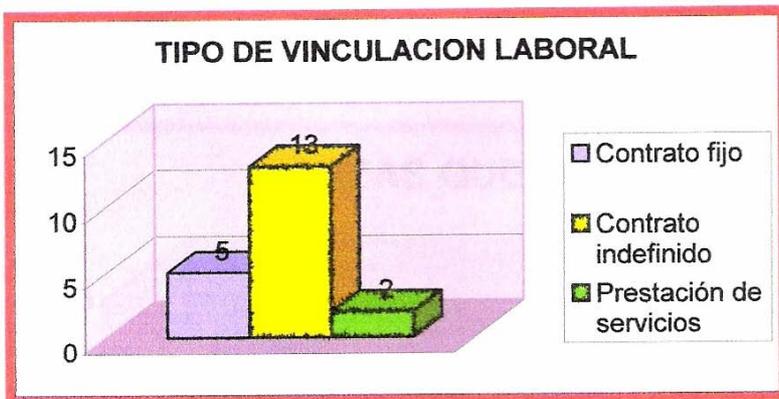
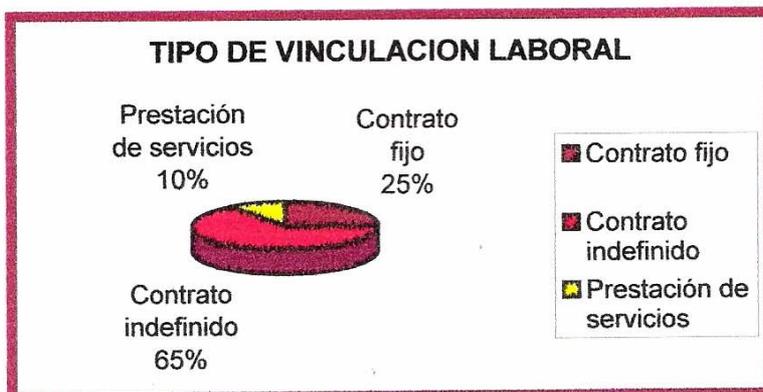


Figura No. 8



Las representaciones gráficas indican que la prevalencia de contratación es la indefinida (65%) de la muestra, seguidamente un 25% de la muestra contestó que la contratación era fija y solo un pequeño grupo contestó que su vinculación era por prestación de servicios(10%).

Tabla No. 7

¿Cuáles son las áreas que maneja dentro de la empresa?

ÁREAS QUE MANEJA	
Personal	12
Administración de salarios	2
Nomina	6
<b>Total encuestados</b>	<b>20</b>

Figura No. 9

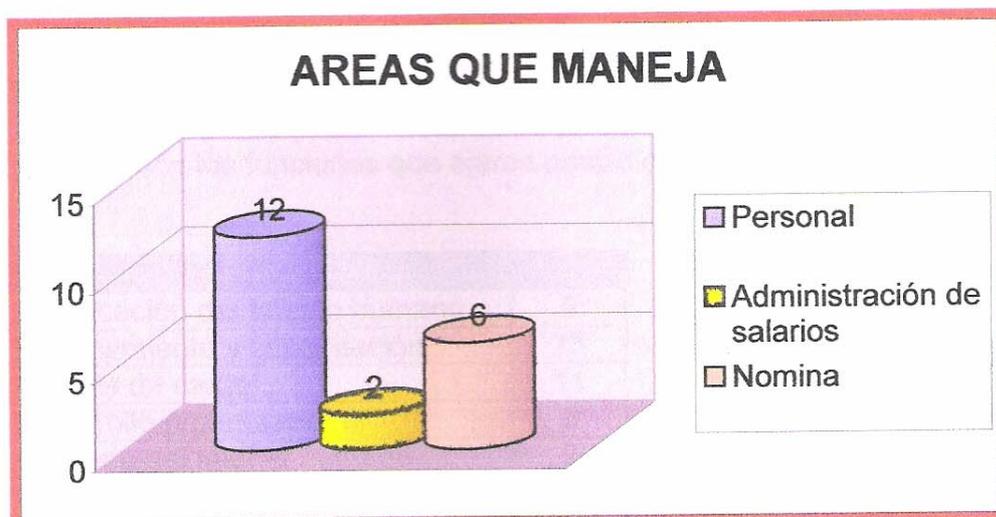
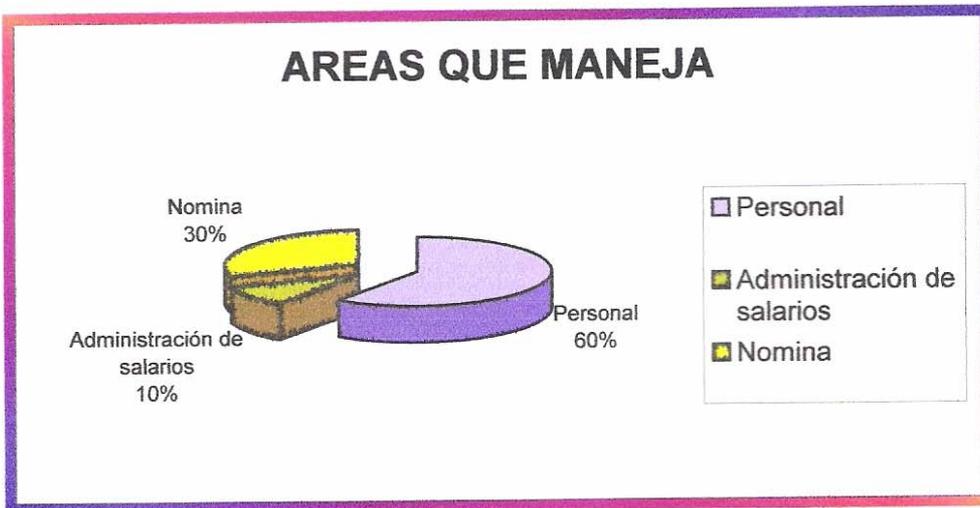


Figura No.10



Los esquemas muestran que el área más manejada por lo psicólogos es el área de personal(60%), seguido se encuentra el área de nómina con un 30% y por último está la administración de salarios con equivalencia del 10% siendo esta área la menos manejada.

Tabla No. 8

¿Cuáles son las funciones que ejerce dentro de la empresa?

FUNCIONES	
Planificación del talento humano	9
Entrenamiento y capacitación	15
Análisis de cargo	11
Desarrollo organizacional	6
Auditoria del talento humano	2
investigación	4
Relaciones laborales	6
Orientación al trabajo	15

Figura No. 11

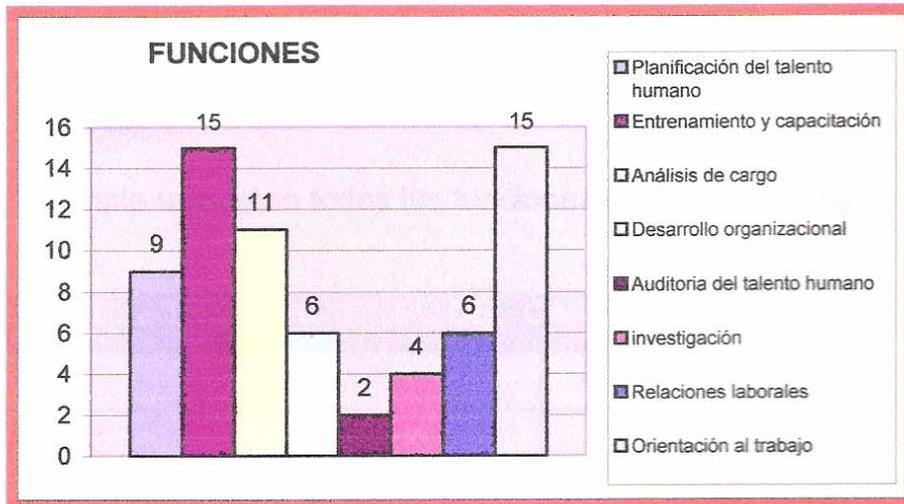
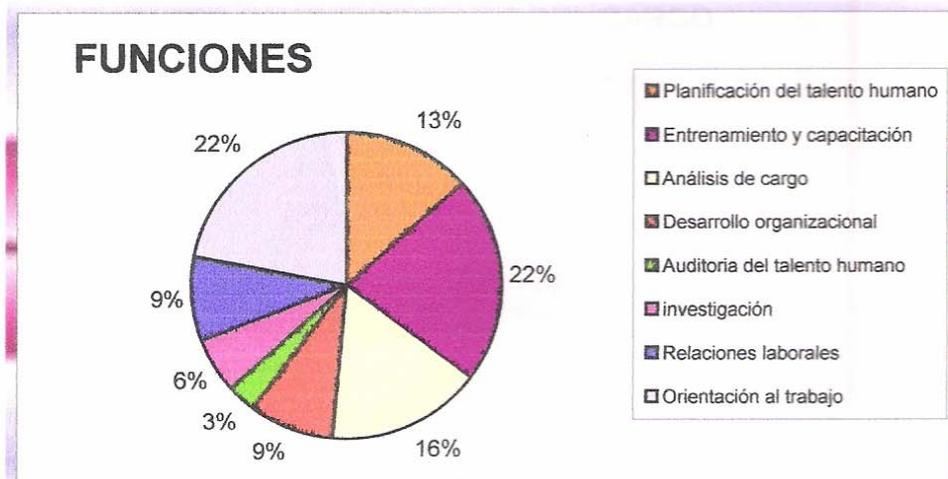


Figura No. 12



Del esquema anterior se concluye que las funciones que más desempeñan por los psicólogos en las empresas son el entrenamiento, capacitación y orientación del trabajo, lo que equivale al 22% de la muestra (15 psicólogos), en segundo lugar está el análisis del cargo, que corresponde al 16% de la muestra, la planificación del talento humano se hace visible con un 9% de los encuestados y

en menor promoción encontramos el desarrollo organizacional, la investigación y las relaciones laborales.

Tabla No. 9

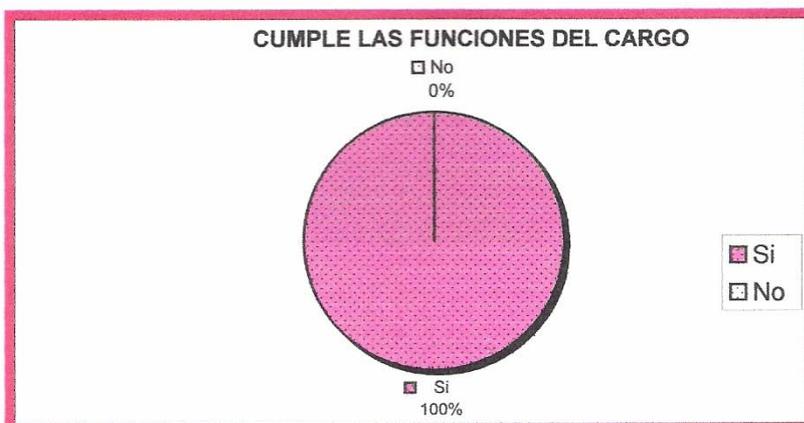
¿Cumple usted con todas las funciones que el cargo exige?

CUMPLE LAS FUNCIONES DEL CARGO	
Si	20
No	0

Figura No. 13



Figura No. 14



En las graficas se observa que el 100% de la muestra (20) psicólogos encuestados, afirma que cumple con las funciones que el cargo exige. vemos

Tabla No. 10

¿En que áreas del Departamento de Recursos Humanos Considera que su participación es nula?

PARTICIPACIÓN NULA	
Admón. de salarios	12
Contratación	4
Incentivo personal	2
Investigación de proyectos	1
Jurídica	1

Figura No. 15

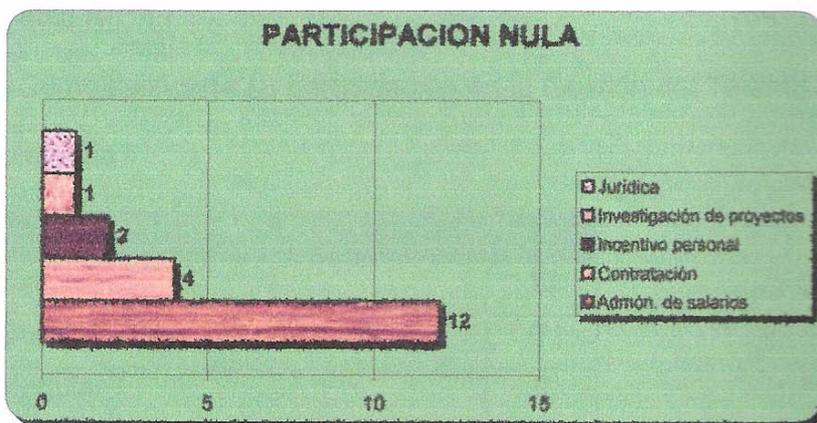
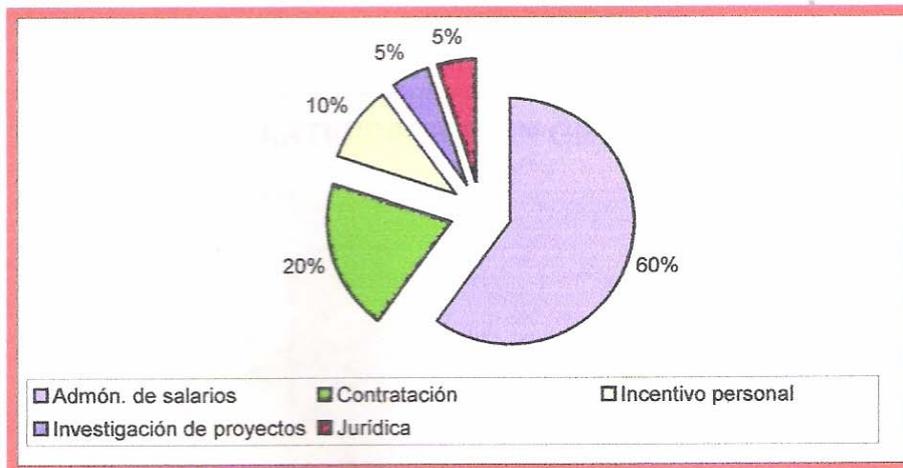


Figura No. 16



En las gráficas se destaca que en la administración de salarios la participación del psicólogo es totalmente nula, pues de la muestra de 20 encuestados respondieron a esta doce(12) que corresponde al 60%; posteriormente aparece la contratación y el incentivo al personal, lo que porcentualmente equivale al 20% y 10% respectivamente y por ultimo encontramos la investigación de proyectos y jurídica con un 5% cada uno.

Tabla No. 11

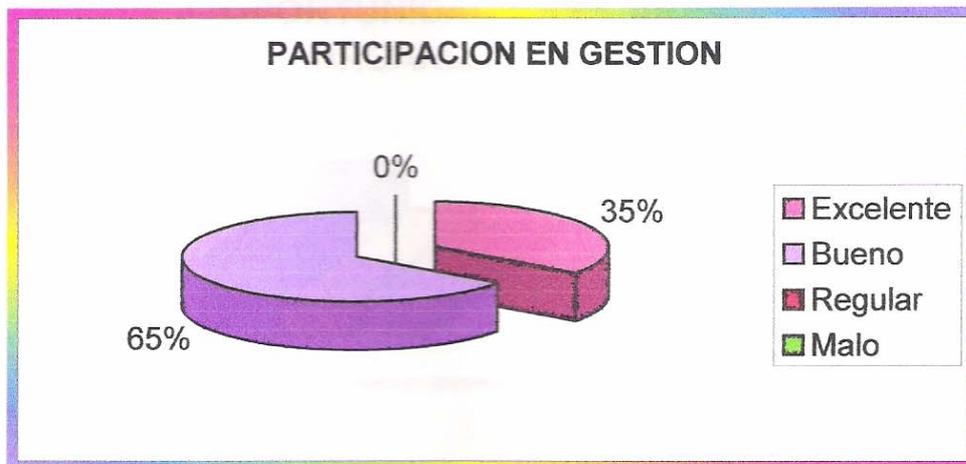
¿Cómo calificaría su participación en la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa?

PARTICIPACIÓN EN GESTIÓN	
Excelente	13
Bueno	7
Regular	0
Malo	0

Figura No. 17



Figura No.18



En las gráficas se observa que el 65% de la muestra, opinó que su participación en la gestión del talento humano es excelente y el 35% restante respondió que era buena la participación.

Tabla No. 12

¿En que funciones de la gestión humana cree usted que tiene mayor oportunidad para desempeñarse en el área organizacional?

OPORTUNIDAD EN EL ÁREA ORGANIZACIONAL	
Selección y contratación	13
Capacitación	5
Evaluación y desempeño	2

Figura No. 19



Figura No. 20



De las anteriores gráficas se concluye que el 65% de la muestra, o sea, 13 encuestados opina que donde tendría mayor oportunidad sería en la selección y contratación. El 25% de la muestra opinó que sería en la parte de capacitación y en un menor porcentaje el 10% consideró que sería en la parte de evaluación y desempeño.

Tabla No. 13

¿Según el panorama actual como observa el posicionamiento del psicólogo en el mercado laboral?

POSICIONAMIENTO MERCADO LABORAL	
Excelente	6
Bueno	14
Regular	0
Malo	0

Figura No. 21



Figura No. 22



En los gráficos anteriores dieciséis (16) encuestados opinaron que el posicionamiento del psicólogo era excelente dentro del mercado laboral, lo que porcentualmente corresponde al 70% de la muestra, y el restante de la muestra o sea, el 30% opinó que el posicionamiento era bueno.

Tabla No. 14

¿Determine su importancia en la toma de decisiones dentro de la empresa?

TOMA DE DECISIONES	
Importante	17
Poco importante	3
Nula	0

Figura No. 23

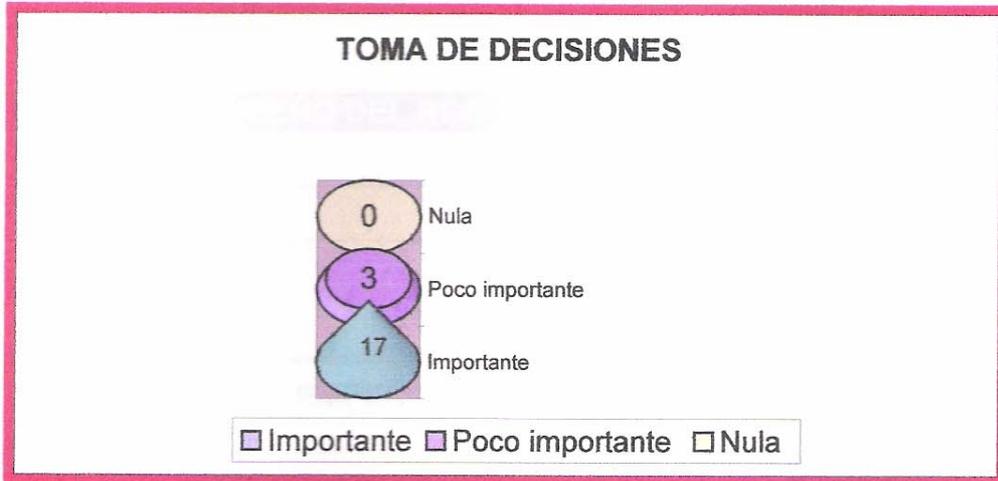
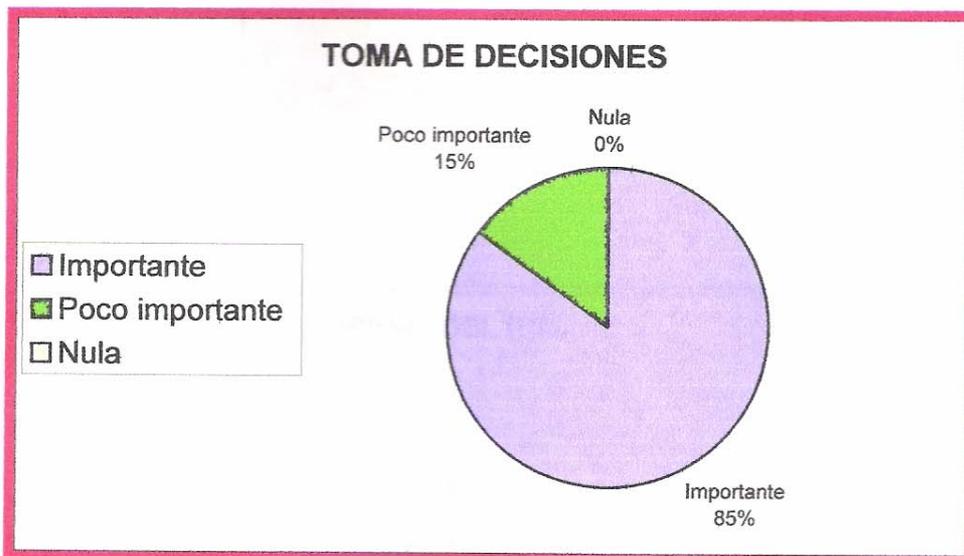


Figura No. 24



Se evidencia en los gráficos que el psicólogo dentro de la empresa en cuanto a la toma de decisiones es muy importante, esto opinan el 70% de la muestra encuestada y el 30% restante opina que es poco importante.

Tabla No. 15

¿Considera usted que desempeña su rol como psicólogo dentro de la empresa.

DESEMPEÑO DEL ROL	
Si	18
No	2

Figura No. 25

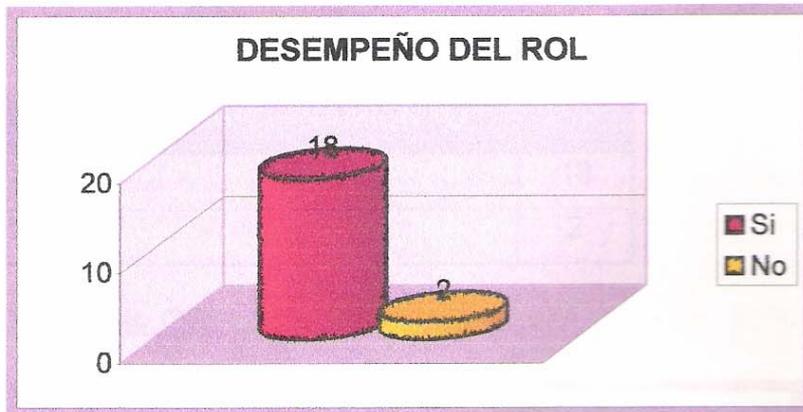


Figura No. 26



En las gráfica sobresale que la mayoría de los encuestados, lo que corresponde al 90% de la muestra, considera que si cumple con su rol como psicólogo dentro de la empresa y una minoría equivalente al 10%, opina que no cumple con su rol.

Tabla No. 16

¿Se encuentra usted satisfecho frente a su posicionamiento dentro de la estructura organizacional de la empresa?

POSICIONAMIENTO	
Si	18
No	2

Figura No. 27

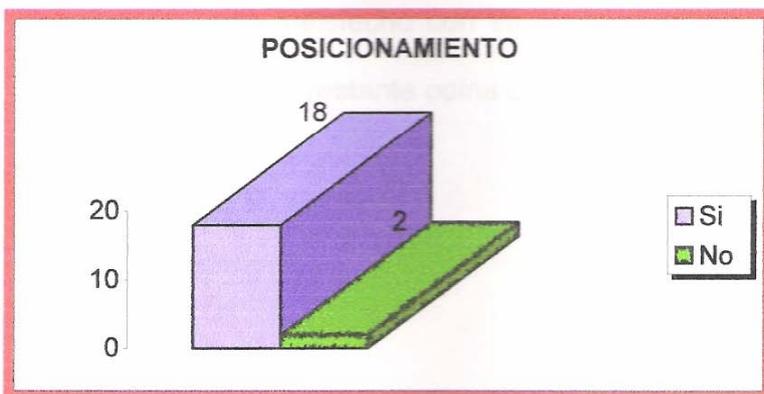


Figura No. 28



En las graficas se evidencia que el 90%(18 encuestados) de los encuestado esta satisfecho con su posicionamiento dentro de la empresa y el 10%(2 encuestados) restante opina que no.

**Encuesta realizadas a los jefes inmediatos de las empresas de la ciudad de**

**Cartagena**

¿Esta de acuerdo con la contratación de un psicólogo?

Tabla No. 17

CONTRATACIÓN PSICÓLOGO	
Si	8
No	0

Figura No. 29

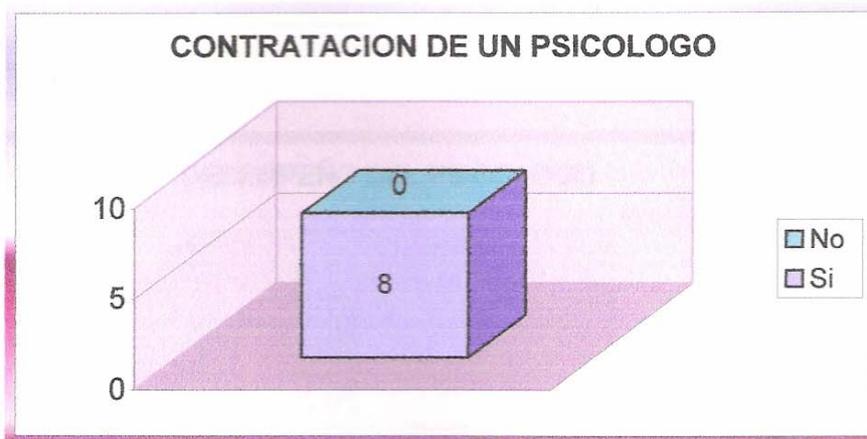


Figura No. 30



Según lo observado en los resultados anteriores, se puede decir que es de importancia para las empresas encuestadas contar con los servicios del psicólogo, pues para ellos éstos son los mas aptos y capacitados para el manejo del departamento de Recursos Humanos.

Tabla No. 18

¿Esta satisfecho con el desempeño del psicólogo dentro de la empresa?

DESEMPEÑO DEL PSICOLOGO	
Si	8
No	0

Figura No. 31



Figura No. 32



En la grafica anterior vemos como todos los jefes estuvieron de acuerdo y satisfechos con el desempeño realizado por los psicólogos en las empresas.

Tabla No. 19

¿De acuerdo a las necesidades de la empresa hacia donde debe enfocar el psicólogo su trabajo?

ENFOQUE DE TRABAJO	
Clínico	0
Educativo	0
Social	1
Organizacional	7

Figura No.33

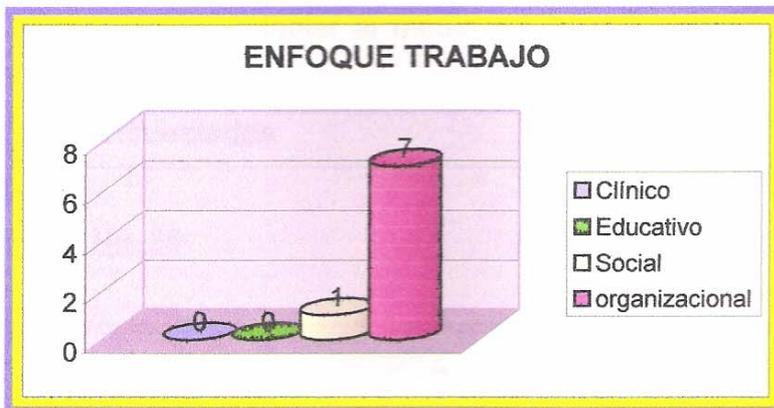
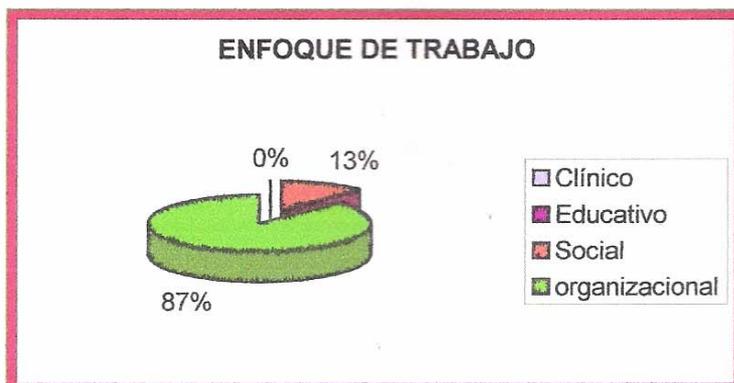


Figura No. 34



En los resultados arrojados basados en esta pregunta, observamos que el 87% estuvo acorde con que el área mas importante para su desempeño es el área organizacional, mientras que un 13% se inclinaron por el área social de las empresas.

Tabla No.20

De las siguientes actividades, especifique cuales demanda la organización al psicólogo en su área de desempeño y cuales ofrece él a la misma.

DEMANDA /OFERTA	
Capacidad de cambio	1
Facilitador para la resistencia al cambio en los empleados y demás miembros.	15
Capacidad para crear sinergia	1
Capacidad para adaptar al medio a los empleados y demás miembros.	3
<b>Total encuestados</b>	<b>20</b>

Figura No. 35

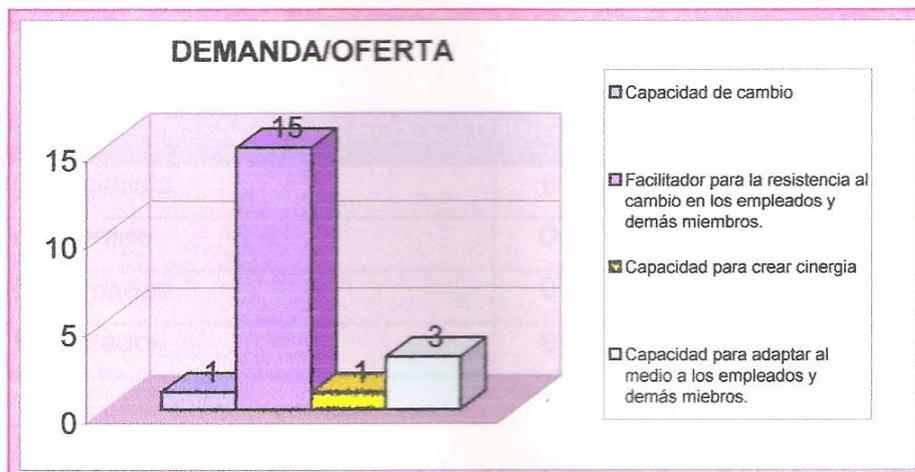
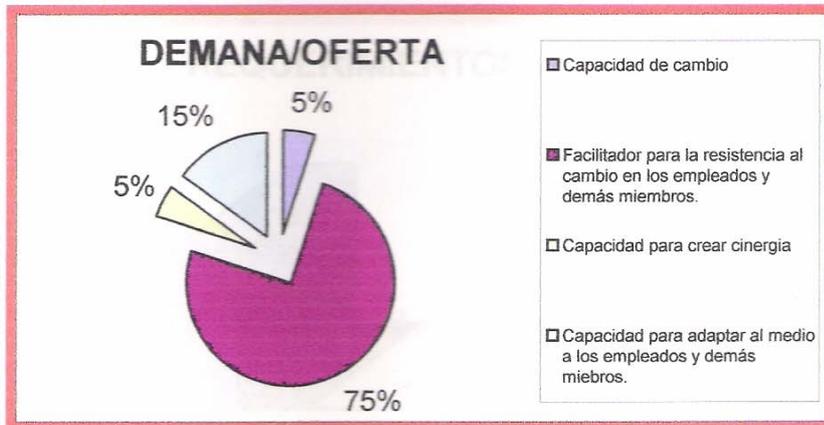


Figura No. 36



En esta grafica se evidencia que el mas alto porcentaje en cuanto a demanda y oferta se encuentra en que el psicólogo es facilitador para la resistencia al cambio(75%), seguido de capacidad para adaptarse al medio(15%) y un mínimo porcentaje (5%) esta la capacidad de cambio y la capacidad de crear sinergia.

Tabla No. 21

¿Qué otro nivel de estudios requiere la empresa al momento de la contratación de un psicólogo?

REQUERIMIENTOS OTROS ESTUDIOS	
Especialista	8
Doctorado	0
Diplomados	0
Postgrados	0

Figura No. 37

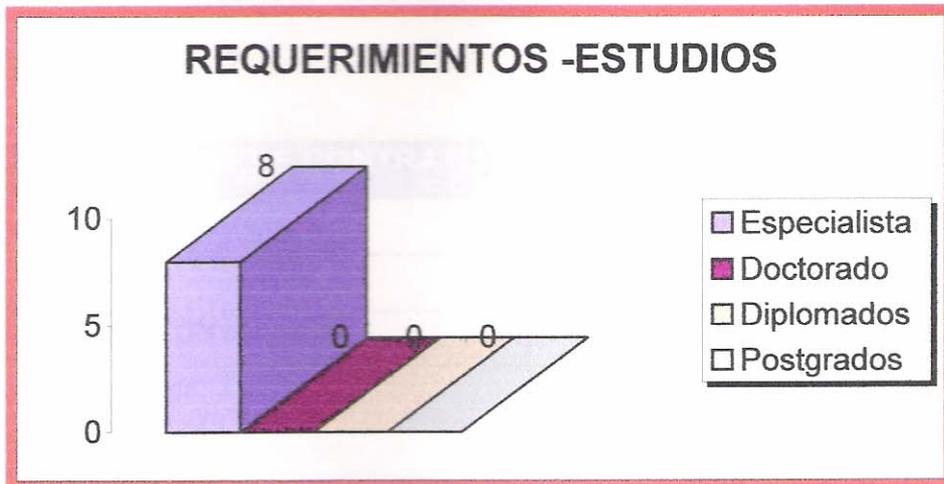


Figura No. 38



Como se puede observar en los resultados dados en la grafica y en la tabla, todas las empresas encuestadas coincidieron en que todos los psicólogos deben tener un grado de especialización.

Tabla No. 22

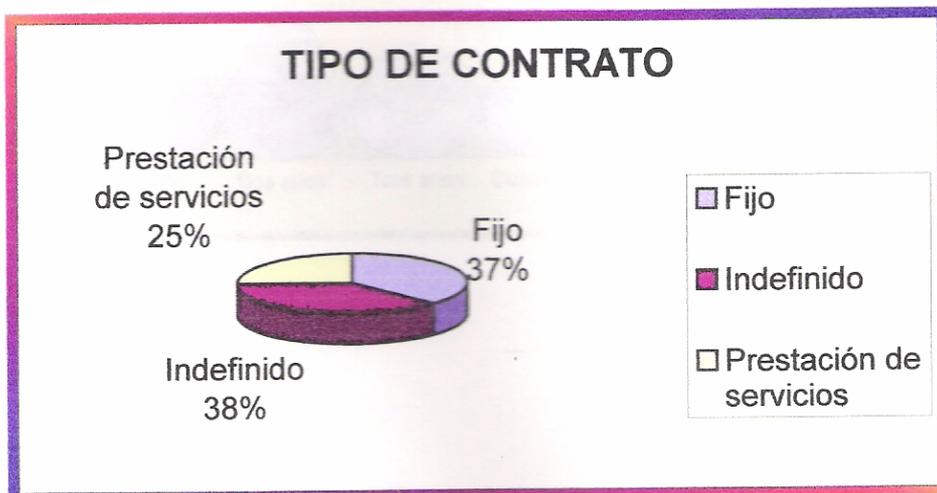
¿Que tipo de contrato laboral ofrece la empresa a los psicólogos al momento de la contratación?

TIPO DE CONTRATO	
Fijo	3
Indefinido	3
Prestación de servicios	2

Figura No. 39



Figura No. 40



En esta grafica vemos que el 37% de los psicólogos tienen un contrato indefinido al igual que el mismo 37% lo tienen como contrato definido, y solo el 26% tienen un contrato de prestación de servicio

Tabla No. 23

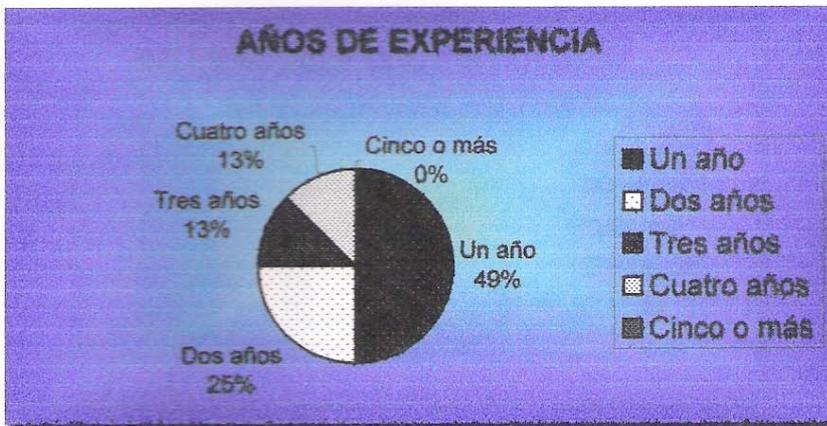
¿Cuántos años de experiencia laboral requiere la empresa para la contratación de un psicólogo?

AÑOS DE EXPERIENCIA	
Un año	4
Dos años	2
Tres años	1
Cuatro años	1
Cinco o más	0

Figura No. 41



Figura No. 42



En esta pregunta, los resultados fueron variados, siendo el de mayor prevalencia el de 1 año de experiencia laboral en el psicólogo, lo que equivale al 49%, en la grafica, un 25% los de 2 años de experiencia laboral seguida de un 13% para los de 3 y 4 años

Tabla No. 24

¿Cómo calificaría la interacción del psicólogo con los demás miembros de la empresa?

INTERACCION DEL PSICOLOGO	
Excelente	4
Buena	4
Regular	0
Mala	0

Figura No. 43

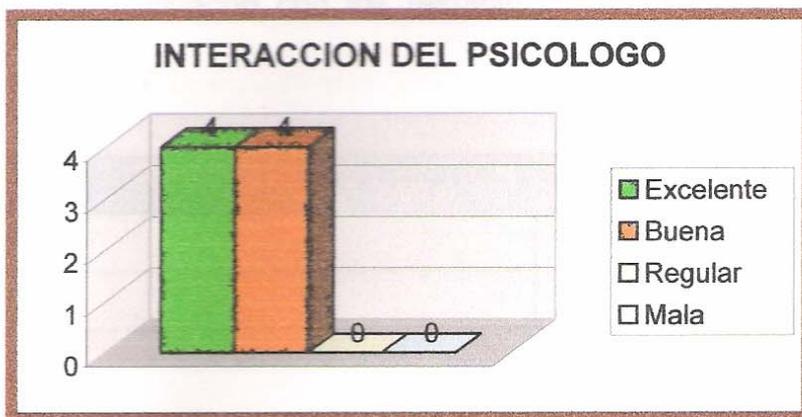
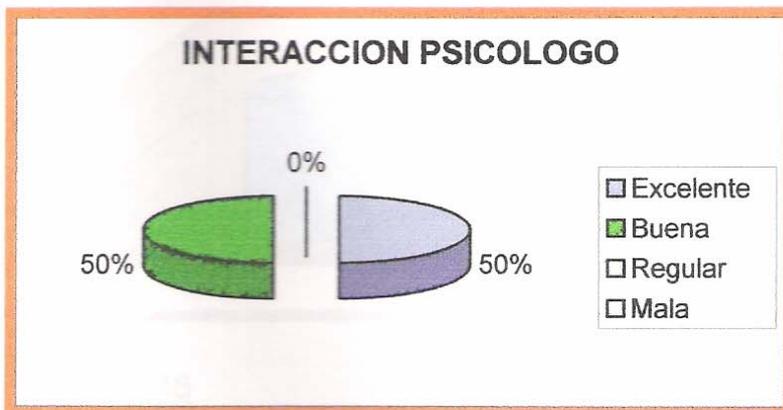


Figura No. 44



De acuerdo a los resultados de la grafica, se observa que la mayor parte de los jefes están de acuerdo en que los psicólogos tienen una buena interacción con los demás miembros de la empresa, lo que equivale a decir que un 50% dio como resultado excelente y el otro 50% bueno

Tabla No. 25

¿Esta satisfecho con los resultados en la gestión del psicólogo dentro de la empresa?

RESULTADOS GESTIÓN	
Si	8
No	0

Figura No. 45



Figura No. 46



Para los jefes de las empresas encuestadas, ha sido de gran satisfacción los resultados que han tenido los psicólogos en su labor profesional para el beneficio de dichas empresas; lo que se puede observar en la grafica, donde el total arrojado fue del 100%

## Discusión

En el mundo actual el cambio resulta fundamental en todos los contextos, y es por eso que las organizaciones sobreviven porque se anticipan y responden con inteligencia a los cambios externos, las organizaciones preparan a su recurso Humano para adaptarse al contexto situacional, capacitando a sus trabajadores, haciendo hincapié en el mejoramiento de las relaciones interpersonales, comunicación y por supuesto en su adaptabilidad a las condiciones medio ambientales de la sociedad; Siendo necesario enfocarse en los cambios de mentalidad concernientes a la gestión del personal, pues en ello se basan los demás cambios estratégicos, relacionados, ya sean en aspectos tecnológicos, comerciales o financieros.

Dentro de esa gama de cambios se encuentra la globalización, la apertura de los mercados, y la innegable competencia, que han generado la necesidad de prestar mayor atención a los recursos existentes en las organizaciones; sin embargo, aun algunas organizaciones descuidan el recurso que es importante dentro de una empresa, el talento humano, obreros, operarios, empleados, en general, han sido poco considerados y puestos a trabajar bajo rígidas consignas, sin tener en cuenta sus necesidades; es entonces donde los psicólogos deben intervenir para poner en práctica su saber en beneficio del desarrollo humano en las organizaciones.

Bajo la perspectiva anterior se plantea un análisis de los resultados de una población de treinta y cinco (35) psicólogos y sus respectivos jefes inmediatos de

las empresas de diferentes sectores económicos de la ciudad de Cartagena. Es importante anotar que de esta población establecida al inicio del estudio(35), solo se contó con la colaboración de 20 Psicólogos y un menor número de jefes inmediatos(8), de diferentes sectores, predominando el sector industrial y el sector de Servicios; encontrándose en estos funcionarios una alta dificultad y resistencia para responder o motivarse frente a este tipo de investigaciones, lo cual se puede considerar como una actitud pasiva frente al entorno y al conocimiento de los Psicólogos que en determinado momento pueden influir en el ejercicio profesional. Sin embargo, se consideró una muestra representativa de los psicólogos organizacionales del sector industrial y de servicio de las empresas de la ciudad. Caso contrario sucede con los jefes inmediatos, pues la muestra se considera no probabilística porque no cumple con la condición de ser una muestra representativa, entonces se afirma que la muestra es por conveniencia o de muestreo por seguimiento ya que corresponde a una fracción o segmento de la misma, lo cual a su vez produce resultados muy sesgados debido a la escasa representatividad, lo que quiere decir que no aplica.

Por otra parte los objetivos de la investigación no se cumplieron, ya que se presentó inconsistencia en el instrumento por las pruebas piloto y las revisiones a las que se sometió.

Sin embargo, se puede decir, que sobre la variable rol del psicólogo de los sectores industriales y de servicios de la ciudad de Cartagena (Colombia), se encontró que en su mayoría los Psicólogos fueron mujeres con experiencia mínima de un (1) año, con mayor desempeño en funciones como la orientación al

trabajador, el entrenamiento y capacitación, lo que tal vez se da por el requerimiento de las empresas para lograr crecimiento, desarrollo de competencias y mejor ajuste a los cargos en el personal.

Además se encontró que los psicólogos muestran una alta participación en el tema de los incentivos al personal, punto que es relevante en el trabajo que realiza el psicólogo dentro de las organizaciones, pues tiene como objetivo motivar al personal para lograr eficacia y productividad dentro de las empresas.

En cuanto a la toma de decisiones el psicólogo dentro de la empresa considera que ocupa un lugar importante, pues participa en la toma de decisiones que le permite tener status dentro de la organización; en consecuencia el psicólogo se siente valorado, satisfecho y se percibe posicionado.

De igual manera, los jefes inmediatos consideraron que la participación del psicólogo en la gestión del talento humano es importante, ya que éste cumple con las funciones dentro del área de Recursos Humanos en las empresas; considerando que su mayor oportunidad se da en la selección y contratación, seguida de la capacitación. En general los Psicólogos evaluados consideran su participación como excelente, es decir, existe un anterior conocimiento e identificación positiva con la labor.

Por otra parte se evidenció que los psicólogos en las empresas, tienen una participación nula en la Administración de salarios, probablemente debido a la insuficiencia de conocimientos en el área administrativa, lo que no les permite manejar herramientas para desarrollarse en esta área. Pero indudablemente una de las falencias encontradas es el hecho de que el psicólogo no maneja

suficientemente herramientas de gestión administrativa, financieras, de planeación y en general no poseen suficientes habilidades gerenciales que le permitan ocupar la jefatura de los departamentos de los recursos humanos. Pero es bueno recordar que los profesionales de la Psicología son los actores más adecuados para manejar esta área, debido a que cuenta con los conocimientos más apropiados para el perfil del puesto, además, el psicólogo puede compensar estas debilidades realizando especializaciones, maestrías, o post grados en este campo, lo que permite poder ocupar cargos directivos y responsabilidades en las organizaciones donde laboran.

Finalmente, Dentro del perfil, el nivel formación encontrado es de pregrado, a pesar de que las empresas hoy día demandan psicólogos especializados en sus perfiles y requisitos del cargo, ratificando la importancia de adquirir esa información adicional a través de la especialización o de los postgrados en general

Como resultado de todo el análisis hecho en esta investigación, queda claro que, el Departamento de Recursos Humanos es el área donde se desempeña el psicólogo, área esta, que le permite aplicar las herramientas aprendidas en su formación para desempeñar su rol como tal.

**Cuadro Comparativo Psicólogo – Jefe Inmediato**

<b>Encuestados</b>	<b>Variable rol</b>	<b>Variable posicionamiento</b>	<b>Observación</b>
<b>Psicólogo</b>	Cumple con su rol en la organización	Está posicionado en la organización	Rol y posicionamiento no se cumple al 100% porque hay falencias en la participación en ciertas áreas de los recursos humanos como es el caso de la administración de salarios y nóminas
<b>Jefe Inmediato</b>	Cumple con su rol en la organización	Está posicionado dentro de la organización	No aplica

### **Recomendaciones**

Para futuras investigaciones se recomienda:

- Brindar durante la formación de pregrado oportunidades a través de cursos o materias del área de las ciencias administrativas que como condición pueden ser escogidas por estudiantes de Psicología que desean optar por el área organizacional para ampliar sus conocimientos en el área.
  
- Insistir en investigar las expectativas de los gerentes y empresarios acerca del rol del Psicólogo.
  
- Crear espacios de encuentros entre los psicólogos egresados y la Universidad Tecnológica de Bolívar para actualizar conocimientos y retroalimentar los contenidos del programa.

## Referencias

Angulo, J. y Marcelo, R. (2002). Estudio Descriptivo del Perfil Ocupacional del Psicólogo Organizacional en Cartagena. Tesis no publicada. Universidad de San Buenaventura: Cartagena de Indias, Colombia.

Ardila, R. (1993). Psicología en Colombia; Contexto Social e Histórico. Colombia: TM Editores.

Cámara de Comercio (2004). Informe "Número de personas naturales y jurídicas con mas de 10 empleados".

Campillo J., C. y Pérez R., A. (2000). Campo de Acción del Psicólogo Egresado de la CUTB en Cartagena. Tesis no publicada. Universidad Tecnológica de Bolívar: Cartagena de Indias, Colombia.

Dunnette, M.D. y Kirchner, W.K. (1979) Psicología Industrial. México, D.F.: Trillas

Forero, F. y Wees, E. (2000). Evaluación del Perfil Profesional del Psicólogo a través de las Prácticas II y III en la Universidad de San Buenaventura. Tesis no publicada. Universidad de San Buenaventura: Cartagena de Indias, Colombia.

Guest, D. (1994). Organizational Psychology and Human Resources Management: Towards a European Approach. *European Journal of W&O Psychology*, Vol. 4, N°3, p. 251-270.

Guest, D. (1997) Towards Jobs and Justice in Europe: A Research Agenda. *Industrial Relations Journal*. Vol. 28, N° 4, p. 344-352.

Patterson, M.G., West, M.A., Lawthom, R., Nickel, S. (1997). Impact of People Management on Business Performace. Institute of Personell and Development. London: IPD House.

Ponce, R. 2004. el nuevo rol del psicólogo organizacional como líder estratégico en Latinoamérica. el modelo IAPA: una propuesta divergente . [En línea]

<http://www.google.com/elnuevoroldelpsicologoorganizacionalconolideresestrategicoenlatinoamericaelmodelolIAP>

A:unapropuestadivergente.htm[2005, Ene.4]

Psicología Industrial "Enciclopedia Microsoft Encarta 2000. 1993-1999  
Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Serna, L.E. y Sierra, A. (1995) Exploración del Rol del Psicólogo Organizacional en la ciudad de Medellín. Artículo de Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 14 N° 1. p.87 – 95.

## **ANEXOS**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CALABAZGAL  
EL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL  
**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

**PERFIL DEL ENCUESTADO**

NOMBRE: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

CIUDAD: \_\_\_\_\_ OFICINA: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE VINCULACIÓN \_\_\_\_\_

**INFORMACIÓN ACADÉMICA**

PROFESIÓN: \_\_\_\_\_

INSTITUCIÓN DE EGRESO: \_\_\_\_\_

ESPECIALIDAD: \_\_\_\_\_

**PERFIL DE LA EMPRESA**

RAZÓN SOCIAL: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_

SECTOR: \_\_\_\_\_ N° EMPLEADOS: \_\_\_\_\_

ACTIVIDAD ECONÓMICA: \_\_\_\_\_



## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

1. Tiene usted alguna especialización en su profesión?

Si

No

2. Cree usted que las especializaciones son tenidas en cuenta a la hora de contratar?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Cual? \_\_\_\_\_

3. ¿A la hora de contratar un psicólogo cual es la preferencia de género que eligen las empresas?

Femenino \_\_\_\_\_

Masculino \_\_\_\_\_

4. Que tipo de vinculación tiene usted con la empresa?

Contrato fijo \_\_\_\_\_

Contrato indefinido \_\_\_\_\_

Contratos por prestación de servicios \_\_\_\_\_

5. Cuales son las áreas que maneja el Departamento de Recursos Humanos?

---

---

---

---



## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

6. Cuales son las áreas que maneja el Departamento de Recursos Humanos?

---

---

---

---

7. Cuales son las funciones que ejerce dentro del Departamento de Recursos Humanos?

- ▶ Planificación del talento humano
- ▶ Entrenamiento y capacitación
- ▶ Análisis de cargo
- ▶ Desarrollo organizacional
- ▶ Auditoría del talento humano
- ▶ Investigación

8. Cumple usted con todas las funciones que el cargo exige?

Si \_\_\_\_\_  
No \_\_\_\_\_

Si la respuesta es NO explique porque?

9. En que áreas del Departamento de Recursos Humanos considera que su participación es nula?

---

---

---

---

10. Cómo calificaría su participación en la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa?

Excelente \_\_\_\_\_  
Bueno \_\_\_\_\_  
Regular \_\_\_\_\_



## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

11. En que funciones de la gestión humana cree usted que tiene mayor oportunidad para desempeñarse en el área organizacional?

---

---

---

---

---

12. Según el panorama actual como observa usted el posicionamiento del psicólogo en el mercado laboral?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo
- Nulo

13. Determine su importancia en la toma de decisiones en el Departamento de Recursos Humanos dentro de la empresa.

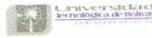
- Importante
- Poco importante
- Nada
- Porque?

14. Considera usted que desempeña su rol como psicólogo dentro de la empresa?

- Si
- No

15. Se encuentra usted satisfecho frente a su posicionamiento dentro de la estructura organizacional de la empresa?

- Satisfecho
- Insatisfecho



## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL A LOS JEFES INMEDIATOS

1. Esta de acuerdo con la contratación de un psicólogo dentro de la empresa?

Si

No

Porque? \_\_\_\_\_

2. ¿Esta satisfecho con el desempeño del psicólogo dentro de la empresa?

Si

No

Porque? \_\_\_\_\_

3. ¿De acuerdo a las necesidades de la empresa hacia donde debe enfocar el psicólogo su trabajo?

Clínico

Educativo

Social

Organizacional

4. De las siguientes actividades, especifique cuales demanda la organización al psicólogo en su área de desempeño y cuales ofrece él a la misma.

Capacidad de cambio

Facilitador para la resistencia al cambio de los empleados y demás miembros.

Capacidad para crear sinergia

Capacidad para adaptar al medio a los empleados y demás miembros.

5. ¿Qué otro nivel de estudios requiere la empresa al momento de la contratación de un psicólogo?

Especialista

Diplomados

Postgrados



## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL ROL Y POSICIONAMIENTO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL A LOS JEFES INMEDIATOS

6. ¿Que tipo de contrato laboral ofrece la empresa a los psicólogos al momento de la contratación?

Fijo  
Indefinido  
Prestación de servicios

7. ¿Cuántos años de experiencia laboral requiere la empresa para la contratación de un psicólogo?

1 año  
2 años  
3 años  
4 años  
5 años

8. ¿Cómo calificaría la interacción del psicólogo con los demás miembros de la empresa?

Excelente  
Buena  
Regular  
Mala

9. Está satisfecho con los resultados de la gestión del psicólogo dentro de la empresa?

Si  
No

