

**IMPACTO DEL PSICÓLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR VINCULADO AL ÁREA ORGANIZACIONAL
EN LA CIUDAD DE CARTAGENA**

Paola del Carmen Collazos Blanco., Ronald Carlos Salgado Pájaro

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

IMPACTO DEL PSICÓLOGO

Resumen

Para describir el impacto del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar, en términos de indicadores de desempeño en el área organizacional en las empresas de Cartagena, se utilizó un diseño exploratorio – descriptivo, en el cual se tendrían en cuenta los pasos para evaluar el impacto a nivel profesional. El instrumento utilizado fue una encuesta para psicólogos y para los jefes inmediatos, la cual miden las categorías de evaluación propias del impacto en la formación y proyección profesional de CINTERFOR – OIT. Se seleccionaron de manera intencional 11 empresas con psicólogos vinculados en la Gestión del Talento Humano. Los principales hallazgos apuntan a que las funciones desempeñadas por el profesional de la conducta de la institución en mención, suelen tener un impacto positivo y el reconocimiento de las organizaciones específicamente orientado a los segmentos de la población de empresarios y empleados. Sin embargo, en el segmento de la familia el impacto es negativo debido a que el campo de acción desde el área organizacional se orienta al manejo de los procesos de gestión en la empresa, más no se proyecta hacia las familias de los empleados mismos. Cabe destacar que las temáticas evaluadas en los segmentos tanto en la situación inicial como en la final, proporcionaron cambios incrementales en las funciones del psicólogo en los dos primeros más que en el último.

Introducción

En el marco de la formación profesional del Psicólogo se busca conocer primordialmente, cuál ha sido el desempeño en diversas actividades y funciones requeridas por la organización a la cual se encuentra vinculado. Por esta razón, la labor del psicólogo en el área organizacional se enmarca dentro de los fundamentos de la Gestión y Desarrollo Humano, en la cual se basa su formación profesional y la cual es objeto de estudio en términos de “impacto” en las organizaciones.

Sin embargo, el impacto del psicólogo se ha convertido en una prioridad para la Universidad Tecnológica de Bolívar (UTB) para caracterizar la manera en que los psicólogos egresados ponen en práctica sus conocimientos y destrezas en las organizaciones; así como establecer los cambios incrementales presentados en el proceso para la administración del recurso humano como tal. Es claro que las organizaciones puedan ajustarse a los cambios incrementales en el personal siempre y cuando se tenga en cuenta las necesidades de quienes hacen parte de su objeto de intervención como son: los empresarios, los empleados y las familias de los mismos. Cabe destacar que el contexto local de las empresas que tienen vinculado a un psicólogo en el área de Gestión Humana, se observa un poco desalentador frente a la verdadera labor del profesional de la conducta en el ámbito organizacional; no obstante, algunas empresas locales están entrando en esa fase de reconocimiento, debido a que la deficiente información sobre el perfil ocupacional del psicólogo, determina en gran medida su escasa participación en el mercado laboral.

Bajo esta perspectiva, la presente monografía pretende evaluar el impacto del psicólogo conociendo acerca del desempeño de actividades concernientes a los procesos de gestión y desarrollo humano medidos a través de los logros y de allí se busca conocer los beneficios que tiene para el Programa de Psicología de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Teniendo en cuenta estas consideraciones el impacto del psicólogo organizacional, permite evidenciar gran parte de los procesos orientados a los recursos humanos, dimensionando aspectos tales como: (a) la situación inicial de la población objetivo, que contempla la definición de la misma población conformada por los empresarios, empleados y sus familias; (b) los servicios prestados por el psicólogo en la empresa, que contempla la definición de los servicios que se van a evaluar, la definición de las prácticas administrativas en la organización; (c) la definición de las áreas temáticas de intervención del psicólogo, que contempla la definición de los objetivos específicos de cada temática y los resultados esperados en cada temática; (d) la función del psicólogo definidas en términos de la maduración o consolidación de los efectos esperados, que contempla la definición y depuración de indicadores para medir los resultados esperados; y (e) los cambios producidos en la población luego de aplicadas las actividades del psicólogo en un periodo determinado, que contempla la medición y presentación de los cambios incrementales de la función del psicólogo en el Área Organizacional, el análisis de los cambios incrementales a través de los indicadores de gestión de la empresa.

Estos aspectos se han convertido en un papel preponderante en la labor del psicólogo visto en términos de impacto teniendo en cuenta la ejecución de las funciones que son delegadas o requeridas en los departamentos de Talento Humano.

Justificación

La importancia de llevar a cabo la descripción del impacto del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar, es comprender inicialmente los requerimientos de la población a la que se va a dirigir; que en este caso, serían los empresarios, los empleados y sus familias que son y deberían ser los ejes en que se fundamenta la acción del mismo dentro de las organizaciones. En el caso de los psicólogos egresados es conveniente conocer cuál ha sido el desempeño de los mismos en el área organizacional y que permite a la Institución observar las fortalezas en la formación por medio de la puesta en práctica de funciones que demanda el profesional de la conducta, con aquellas que ofrece el mismo teniendo en cuenta sus destrezas y habilidades intelectuales.

Es así como al momento de conocer las situaciones iniciales y finales de los segmentos de población definidos, como se determina de alguna forma el "impacto", según la metodología para evaluación del impacto en formación profesional y laboral de la OIT. Por ello, la conveniencia del estudio radica en observar la perspectiva de los cambios producidos por la labor del psicólogo en la organización a la cual se encuentra vinculado, teniendo en cuenta la situación antes de su contratación, y consecuentemente, períodos posteriores a ésta.

También, para los psicólogos es sumamente relevante conocer aspectos relacionados con las actividades que la Institución de formación (UTB), puede afianzar según lo planteado en su misión y que conllevan a

considerarse aspectos positivos para la acreditación del Programa de Psicología en aras de conseguir la excelencia.

CAPÍTULO PRIMERO

IMPACTO DEL PSICÓLOGO VINCULADO AL ÁREA ORGANIZACIONAL

Planteamiento y Descripción del Problema

El Impacto del Psicólogo en el Área Organizacional se ha convertido en un reto de conocimiento de los logros profesionales en el ámbito laboral, así como observar en qué medida el entorno evoluciona haciendo que las necesidades en el manejo de los Recursos Humanos se profile aún más al requerimiento del psicólogo en el área organizacional. De esta forma, la cercanía con las personas y los miembros de las organizaciones, han proporcionado una idea acerca de cómo funcionan. También, el impacto de psicólogo es algo que va en procura del cambio planificado en la formación con relación a las exigencias del entorno empresarial a nivel local, es decir, de alguna manera los individuos y las organizaciones, buscan que funcionen productivamente, para lo cual el psicólogo ha representado una opción de desarrollo intra-organizacional. Para ello, la práctica del comportamiento organizacional y de la administración del Talento Humano, es no sólo una meta vanguardista del psicólogo en formación sino de quienes procura crear y participar activamente en el desarrollo de la economía local (Davis, 2001).

Actualmente, la tendencia de evaluar las situaciones en las empresas no sólo es cuestión propia de la Gerencia, sino que las empresas con Departamentos, Áreas o Divisiones de Gestión Humana, ameritan la

oportunidad de vinculación del psicólogo para valorar esas situaciones. No obstante, en el panorama actual, se acostumbra a conducir esfuerzos por los empleados y mantenerlos motivados para el trabajo; pero, se obvia en la mayoría de los casos, la participación de los empresarios y las familias de los empleados como población objetivo en la gestión del psicólogo. Dadas las condiciones del problema que se presente en cualquiera de estos segmentos, el psicólogo debe estar en la capacidad de abordar a cada uno de acuerdo a la eventualidad que amerite, así se garantiza una integridad en los procesos de desarrollo y gestión relacionados con el manejo del recurso humano de las organizaciones.

Para confrontar las situaciones problema en los diversos segmentos la intervención del profesional de la psicología apunta al conocimiento de las mismas, su contexto de presentación y su impacto en los diferentes subsistemas organizacionales, teniendo en cuenta la demanda de cambio correspondiente a la complejidad, tanto de la propia organización como del entorno. Por ello, dependiendo de estas causales, así las organizaciones se verán obligadas a considerar la capacidad del psicólogo para la identificación de situaciones que generen caos o conflicto.

Con base en lo anterior, se ha optado la formulación de un problema de investigación para describir el impacto del psicólogo vinculado al área organizacional:

Formulación del Problema

¿Cuál es el impacto del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar, vinculado al área organizacional en las empresas de la ciudad de Cartagena?

Variable

Impacto del psicólogo egresado de la UTB, vinculado en el Área Organizacional

Definición conceptual de la Variable

Es definida como un sistema para brindar información, estadísticamente confiable, de los resultados de la vinculación en el área organizacional y el desempeño en la misma, del psicólogo egresado de la UTB permitiendo seguir su proceso y medir los cambios derivados de la función incremental producido por los servicios que brinda, sobre su población objetivo (empleados de empresas). En este contexto, la evaluación del impacto, busca dimensionar los cambios en la empresa, el empresario, los trabajadores y sus familias, a partir de las actividades que el psicólogo egresado pone en operación y sobre la base de indicadores diseñados específicamente para el caso (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Definición operacional de la Variable

La evaluación del impacto del psicólogo en el área organizacional, se mide a partir de una información sobre: (a) la situación inicial de la población objetivo, que contempla la definición de la misma población conformada por

los empresarios, empleados y sus familias; (b) los servicios prestados por el psicólogo en la empresa, que contempla la definición de los servicios que se van a evaluar, la definición de las prácticas administrativas en la organización; (c) la definición de las áreas temáticas de intervención del psicólogo, que contempla la definición de los objetivos específicos de cada temática y los resultados esperados en cada temática; (d) la función del psicólogo definidas en términos de la maduración o consolidación de los efectos esperados, que contempla la definición y depuración de indicadores para medir los resultados esperados; y (e) los cambios producidos en la población luego de aplicadas las actividades del psicólogo en un periodo determinado, que contempla la medición y presentación de los cambios incrementales de la función del psicólogo en el Área Organizacional, el análisis de los cambios incrementales a través de los indicadores de gestión de la empresa. Estas categorías se evaluarán en una encuesta (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Objetivos

Objetivo General

Describir el impacto del Psicolog@ egresado de la UTB en términos de indicadores de desempeño en el Área Organizacional en las empresas de Cartagena.

Objetivos Específicos

- a) Identificar las características de la función desempeñada por el psicolog@ en el área organizacional, por medio de los servicios que

presta a la población objetivo en la empresa (empresarios, empleados y familias), con el fin de observar la situación inicial y actual de la misma.

- b) Analizar las prácticas administrativas del psicólogo@ en la organización por medio de las temáticas de intervención en el personal con el fin de observar sus objetivos, impacto buscado y resultados esperados.
- c) Comprender la función del psicólogo@ en términos de los logros esperados con relación a sus resultados, con el fin de conocer los cambios incrementales en la población objetivo en un período determinado.
- d) Analizar los cambios incrementales a través de los indicadores de desempeño de acuerdo con las actividades aplicadas por el psicólogo en el área organizacional, con la medición y presentación de los mismos llevados a cabo por la empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO REFERENCIAL

Para Schein Edgar (1997) la psicología organizacional como campo del conocimiento esta íntimamente ligada al reconocimiento de que las organizaciones son sistemas sociales complejos que para estudiar la conducta de un individuo dentro de esta hay que tener en cuenta todo el sistema social que lo rodea, solo así se puede observar la interacción del individuo con el medio social en el cual se encuentra inmerso y no como un ente aislado.

La psicología Organizacional cubre los problemas humanos en las organizaciones, se ocupa de problemas de personal y últimamente se ha hecho cargo de los conceptos relativos a los aspectos humanos de los sistemas; se ocupa además de los problemas psicológicos que aparecen en toda la organización.

La psicología organizacional esta enfocada a los sistemas y a su desarrollo es decir; para la psicología organizacional es más importante ver la organización como una Gestalt.

Para entender claramente el concepto de psicología organizacional es necesario comprender inicialmente que la organización, se caracteriza como una coordinación de actividades con objetivos comunes que se pueden alcanzar más fácilmente si cada persona hace algo diferente pero en forma

coordinada, donde haya una clara diferenciación de funciones con base en los tipos de tareas, objetivos, localización geográfica, recurso humano disponibles, cualquier otra racionalización donde exista una función integradora que asegure que todos los elementos busquen el alcanzar los mismos objetivos (Schein, 1997).

Por lo anterior, hay que considerar que la organización es un sistema abierto, en constante interacción con todos sus medios, con propósitos y funciones múltiples, conformada por exigencias y limitaciones ambientales y donde los enlaces múltiples entre la organización y sus medios dificultan una clara especificación de los límites.

Además de la organización formal, existen organizaciones sociales e informales. Las organizaciones sociales son patrones de coordinación que surgen espontánea o implícitamente de la interacción humana sin que esta implique coordinación racional alguna para el logro de objetivos comunes explícitos.

Dentro de este tipo de organizaciones se ubican los grupos de amigos que podrían llegar a coordinar muy bien sus actividades y tener un objetivo común como divertirse u obtener compañía.

El término *organización informal* se refiere a patrones de coordinación que surgen entre los miembros de una organización formal y que no están estipulados en el manual de roles y actividades; aquí se encuentran todas las actividades que no tiene que realizar un trabajador pero que lleva a cabo como cumplimiento de un deseo personal, conversar con un compañero acerca de alguien o algo en el trabajo; quejarse de un jefe; etc.

Finalmente; Schein (1997), señala que el concepto de organización se concibe mejor tal vez, en términos de procesos estables de importación, conversión y exportación, más que en términos de características estructurales tales como el tamaño, forma, función o diseño.

En el estudio de este tipo de relaciones que surgen dentro de la organización formal, se ha especializado un campo de estudio mayormente conocido como comportamiento organizacional.

El comportamiento organizacional investiga el *impacto* de los individuos, grupo y estructuras dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficiencia de una organización es decir, se ocupa en pocas palabras de lo que las personas hacen en una organización y la forma en que ese comportamiento afecta el comportamiento de la misma.

El comportamiento organizacional, según Robbins (1996), incluye los puntos centrales de motivación, comportamiento y poder del líder; comunicación interpersonal, estructura y proceso del grupo, aprendizaje, desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambios, conflictos, diseños de trabajos y tensión en el trabajo.

Por lo anterior, es necesario resaltar la similitud existente entre la psicología organizacional y el comportamiento organizacional. La psicología organizacional ha colaborado en el crecimiento y desarrollo del comportamiento organizacional, permitiendo que éste último se enriquezca con aportes teóricos e investigativos de la psicología general y de la psicología social. Para lograr un mayor acercamiento al concepto de la

psicología organizacional, se debe establecer primero la importancia de los procesos que le permiten a una empresa seleccionar e incluir dentro de su nómina laboral a un determinado empleado. Según este autor, posiblemente el primer y mayor problema que surge en una organización es como reclutar, seleccionar, entrenar, socializar y asignar a un cargo a cualquier empleado, con el objetivo primordial de asegurar mayor eficiencia.

Para Schein (1997), el entrenamiento es enseñarle al empleado las habilidades técnicas que necesita para desempeñar eficientemente su trabajo, esto conlleva indirectamente a la socialización dentro del grupo de trabajo. No obstante, se entiende por socialización como el proceso de enseñarle al empleado a funcionar dentro de la organización, decirle cuáles son las normas y reglas de conductas, y cómo comportarse con los otros miembros de la organización.

Para poder utilizar adecuadamente el recurso humano, la organización debe preocuparse entonces: por crear condiciones que ayuden a mantener un alto nivel de eficiencia y le permita también al empleado como colaborador de la organización, satisfacer sus necesidades más apremiantes.

En el contrato psicológico, parte no explícita del contrato, el empleado tiene expectativas al igual que la organización. La noción de un contrato psicológico implica la existencia de un conjunto de expectativas, no estrictas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros dirigentes de la organización.

El empleado tiene expectativas sobre el salario, jornada laboral, prestaciones sociales, garantía de que no lo van a despedir, ventajas que le ofrecen el ejemplo, respecto a los ideales personales, entre otras.

La organización también tiene expectativas como que el empleado muestre una buena imagen de la organización, que le sea leal; que guarde los secretos de la organización y que todo lo que haya sea por el bien de ella, es decir, que esté siempre bien motivado y listo a sacrificarse por la organización.

De esta manera, el contrato psicológico pasa a ser un elemento fundamental ante la evidente presencia del contrato formal y se convierte en parte sustancial del carácter bipolar donde, el trabajador espera de la empresa y viceversa. Un elemento clave del contrato psicológico es la expectativa que tiene la organización de que un nuevo miembro acepte el sistema de autoridad vigente.

Por tal razón, cuando una persona decide entrar a la organización, implícitamente acepta también los reglamentos básicos que atribuyen el sistema de autoridad. Esto indica que el nuevo empleado tiene que aceptar órdenes de otro trabajador, someterse a los reglamentos internos de la organización; respetar una jerarquía y aceptar las limitaciones que se le imponen a su propia conducta.

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).

A diferencia del psicólogo industrial, 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, sin embargo la psicología industrial se instituyó formalmente en América al iniciar el siglo XX.

En este periodo, uno de los primeros autores que se interesó en aplicar la Psicología a la publicidad en 1901 y el 1903, fue Walter Dill Scott, 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.

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 analfabetos.

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, 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.

Los estudios mencionados abrieron nuevos campos de investigación, que siguen siendo importantes hasta hoy, y que durante poco 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.

La habilidad para las relaciones humanas, es decir, para interactuar en grupos pequeños o en la sociedad, han 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 la ciencia 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 Krichner (1979), citados por Borja y Pérez (2005), 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 RRHH 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; 1997a) 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 Recurso Humano en los siguientes términos: a) El reconocimiento de la diversidad de constituyentes (shareholders) 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 (fair) para la gestión de los Recurso Humano 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 (*justice*) 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 Recurso Humano de alta calidad 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 (RRHH) de baja calidad y un nivel de participación sindical alto y d) los *agujeros negros* en las que ni hay una gestión de RRHH 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 (1994a), citados por Patterson et al. (1997b).

No obstante, el desarrollo de estudios foráneos permite conocer aproximaciones al contexto de la Gestión del Talento y que 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 Toro 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 Toro 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 (Toro Álvarez, 1995).

Teniendo en cuenta, que el campo de la psicología industrial toma sus propios contornos cuando el empleador asigna tareas. Para este efecto, la estrategia operativa de la organización formal concebida por Taylor (1971) y Fayol (1949) prevé la instancia denominada jefatura. En este sentido y siguiendo los lineamientos de la división del trabajo (Smith, 1958), cada jefe se ocupa de un sector demarcado de funciones, de responsabilidades y de personal, que en casos extremos, deja filtrar el fenómeno del burocratismo (Toro Álvarez, 1994). Por supuesto que la especialización de la tarea esperada por los gestores de la revolución industrial (Rioux, 1971), en países subdesarrollados degeneró en parcelaciones mecánicas de supuestas gestiones asignadas a funcionarios, cuyo ingreso a las organizaciones está mediado, a menudo por el clientelismo. De tal manera que las decisiones pierden eficacia en la medida en que la gerencia subdimensiona el aspecto humano del trabajo en la empresa en la cual pertenece el trabajador (Toro Álvarez, 1995).

Estas aproximaciones teóricas sobre psicología organizacional, proporcionan las bases fundamentales para el conocimiento y alcance de la psicología en el ámbito empresarial. No obstante, para efectos de estudio de los gestores de estos paradigmas conviene conocer la manera en que se desarrolla la medición del impacto desde el enfoque de formación profesional

que propone la Organización Internacional del Trabajo, a través del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).

La Metodología para el Impacto del Psicólogo Organizacional

Definición de la población objetivo

Un primer paso consiste en definir el marco de intervención, precisando la concepción que se tiene sobre el psicólogo en las organizaciones, sus diferentes funciones, sus procedimientos y prácticas, sus obligaciones de apoyo y sobre todo, los diferentes efectos que producen en cada empleado de acuerdo al tipo de empresa, teniendo en cuenta las diversas intervenciones realizadas para apoyar su desarrollo dentro de la organización.

En este sentido, el conocimiento de la población de empleadores, empleados y su entorno familiar, tiene sus bases en la oferta y la demanda del servicio, bien sea por asesoría o consultoría; y está conformando por actividades de gestión que presentan diversas formas de organización dentro de las categorías laborales del Talento Humano (CINTERFOR, 2004).

Estas actividades se presentan de manera planificada. Un primer aspecto de la planificación está conformado por los requerimientos de los empresarios, quienes se encargan de canalizar las políticas de la organización formal, que en cuanto al Talento Humano, se refiere al mantenimiento de la satisfacción del personal del empleado, o en su defecto, del plano familiar. En este mismo se encuentran personas que hacen del trabajador un elemento autosuficiente capaz de cumplir con las necesidades

que éstos requieran, y aquellas se convierten en una forma de incentivo para el trabajo; por tal razón, la consecución y permanencia en un empleo significa una inserción en el mercado laboral con riesgo propio.

Definición de los Servicios a evaluar

Cuando el sistema de evaluación de la formación profesional se concentra en el impacto del psicólogo en las *empresas* clientes o beneficiarias, el sistema de evaluación mismo estará orientado a obtener medidas estadísticamente válidas del resultado en las variables o aspectos a evaluar. En este caso, se medirá los cambios incrementales de la función y rol del psicólogo en la empresa, de acuerdo con los criterios de demanda y oferta de los servicios, tales como: niveles de motivación y satisfacción en el trabajo, salud mental en el trabajo, nivel de competencias laborales, habilidades en toma de decisiones, planeación de acciones y estrategias, coordinación del talento humano, comunicación interpersonal, tipo de liderazgo, resolución de problemas, negociación y conflicto, bienestar social, respeto de autoridad formal, responsabilidad atribuida, niveles de estrés laboral, capacitación permanente, clima y relaciones laborales, orientación al trabajador, creación de la cultura, transmisión de valores organizacionales, difusión de metas y objetivos, entre otros (CINTERFOR, 2004).

En el momento que la evaluación se orienta hacia el *empresario*, gerente o dueño de la empresa, el impacto medirá la mejora de acuerdo a la capacidad de gestión del psicólogo y se utilizarán criterios relacionados con las áreas de formación profesional, la utilización de instrumentos de gestión, el uso de criterios para evaluar el comportamiento, los segmentos de

mercados, la utilización de sistemas de información de RR HH, la elaboración y seguimiento de planes de desarrollo y bienestar, etc.

Cuando los servicios y su evaluación correspondiente se orienten hacia el *trabajador*, se debe medir la mejora de su empleo en sus tres dimensiones, productividad del trabajo, ingresos y condiciones de trabajo. En este sentido, igualmente, se podrá medir los efectos de los programas llevados a cabo por la familia del empresario y del trabajador, vía mejora de sistemas de remuneración y de la utilización de los mismos en salud, educación, ahorro, etc (CINTERFOR, 2004).

Servicios a evaluar

En el marco de la evaluación del impacto y de la especificación de la población objetivo, se trata de definir qué tipo de servicios brinda el programa o proyecto que se va a evaluar. En este sentido se puede clasificar los servicios de acuerdo al rol y función del psicólogo en la empresa que se orienta a las actividades que tradicionalmente realizan los programas de apoyo a la gestión del Talento, por ejemplo:

- a) Servicios Outsourcing
- b) Asistencia Clínica
- c) Capacitación
- d) Asesoría Industrial
- e) Coaching

Para cada servicio es necesario definir, de manera precisa el objetivo que se espera lograr con su puesta en operación, por ejemplo los objetivos de los servicios señalados serían:

- a) Servicios Outsourcing: Posibilitar el acceso a servicios externos para el mejoramiento de los procesos en RR HH.
- b) Asistencia Clínica: Mejorar los niveles de salud mental de los empresarios, trabajadores y miembros de la familia en la empresa.
- c) Capacitación: Mejorar los niveles de gestión de los empresarios y de capacidad técnica de los trabajadores
- d) Asesoría Industrial: Mejorar la productividad de las empresas a los factores de producción técnicos y sociales mediante el apoyo a los procesos de trabajo en los empresarios.
- e) Coaching: Mejorar la comunicación a través de la consulta a expertos sobre temas específicos de interés para las empresas y su misión de trabajo (CINTERFOR, 2004).

Definición y Depuración de Indicadores para medir Resultados esperados

Para medir el impacto de la labor profesional del psicólogo en la empresa, por cada uno de los grupos de acciones señaladas en el punto anterior y sus respectivos resultados esperados, será necesario definir los indicadores de medición. Los indicadores deben responder a los criterios siguientes:

- a) Deben responder a la medición de los objetivos buscados por el servicio a evaluar, por ejemplo: la mejora de la productividad de los trabajadores en las empresas y la capacidad de gestión de los empresarios.

- b) Deben responder a las posibilidades de información, teniendo en cuenta las dificultades de los empresarios de las organizaciones micro y pequeña empresa para llevar la información de las mismas. De igual manera, se tendrá en cuenta la información de base que posee la institución evaluadora sobre las empresas atendidas.
- c) Los indicadores no son exclusivos para una acción específica, un mismo indicador puede servir para medir el impacto de dos o más acciones. De igual forma para medir un determinado impacto puede ser necesario más de un indicador.

Tomando como ejemplo común, se definirá ahora los indicadores para medir el impacto, en cada uno de los objetivos y resultados esperados, identificados por área temática de la Gestión Humana. En este sentido, se podrá medir el impacto buscado en función, por ejemplo de los grupos de indicadores siguientes (CINTERFOR, 2004):

Para la Gestión Humana, se tiene que seguir los siguientes indicadores:

1. Clima empresarial
2. Cultura empresarial
3. Estructura de capacitaciones
4. Adopción de sistemas de Información de RR HH.
5. Adopción de sistemas de reclutamiento y selección de personal
6. Adopción de indicadores de evaluación del desempeño y de gestión
7. Evaluación de necesidades y problemática de la empresa
8. Auditoría de RR HH

9. Sistemas de Incentivos y Remuneración.

En un área más específica, por ejemplo, para el Talento Humano, se deben seguir los siguientes indicadores:

- a) Calidad técnica de los trabajadores
- b) Ahorro y consumo familiar
- c) Auto estima de los trabajadores.

Depuración de los indicadores

Luego de definidos y desarrollado el ámbito y alcance de cada indicador, será necesario hacer una depuración de los mismos en función de la eficiencia de la metodología, es decir, recoger únicamente la información indispensable para los análisis, con la mínima presión y carga de encuestas sobre los empresarios y psicólogos. De igual manera, los indicadores deben responder a la información existente en la organización, para no desarrollar una metodología inaplicable por falta de información.

Por otro lado, los indicadores deben responder a las necesidades de evaluación de la institución y a su pertinencia respecto a la oportunidad y necesidad de medición. En este sentido, para cada indicador se debe definir su necesidad, *pertinencia, existencia de información inicial y utilidad para la organización*, señalando que la depuración debe realizarse con la totalidad de indicadores (CINTERFOR, 2004).

Medición y presentación de los Cambios Incrementales

Los resultados de la encuesta se presentarán, por indicador, bajo la forma que se considere más adecuada y de acuerdo a como se tiene la

información inicial. En el caso, se emplearán los indicadores de evaluación del impacto del psicólogo, como se verá en los instrumentos.

Análisis de los Cambios Incrementales a través de Indicadores

Las conclusiones del análisis serán realizadas, a partir de los temas principales que se determinen como marco de la evaluación y los cambios positivos o negativos que se produzcan, serán relacionados con los objetivos del programa y dentro de estos, con los procedimientos, metodología y criterios de análisis (CINTERFOR, 2004).

De igual manera, se podrá definir temas específicos que se quiera analizar, tales como por ejemplo, el comportamiento de los trabajadores en las empresas, o aquellos que han recibido asistencia en salud mental u ocupacional. Para lo cual se pueden separar las empresas por grupos y se procede al análisis respectivo. La figura A, muestra un esbozo del esquema para llegar a concluir un análisis de evaluación de impacto.

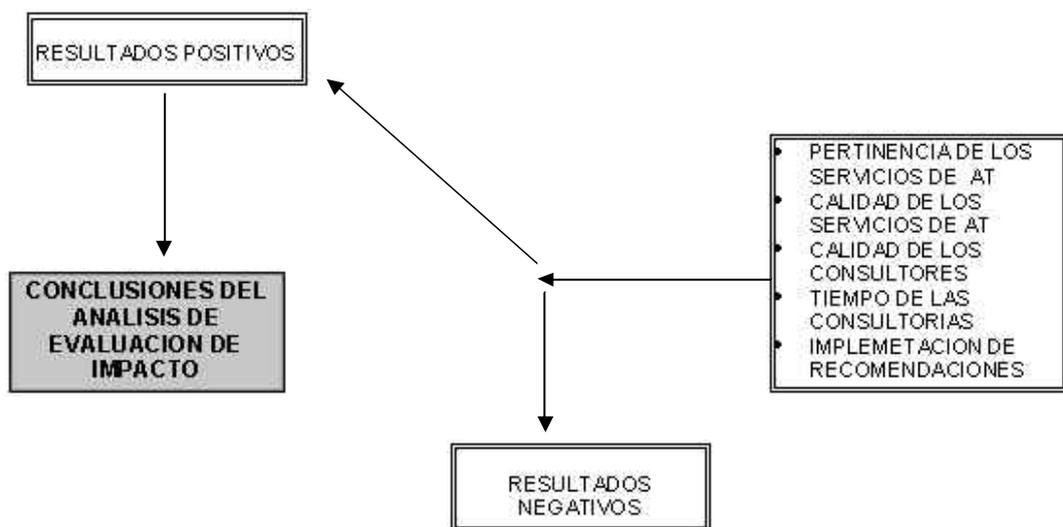


Figura A. Esquema para concluir el Análisis de Evaluación del Impacto

Siguiendo el ejemplo, el marco central para el análisis de los cambios se basa en los objetivos de la organización, por ejemplo, el mejoramiento de la capacidad de gestión de los empresarios y de la competitividad de la empresa, que se logra a través de la asistencia técnica en áreas temáticas determinadas.

En este sentido, el análisis se realiza en función de cada área temática, sobre la cual se han encontrado cambios incrementales ocurridos (CINTERFOR, 2004).

Análisis de los Cambios y Matriz de Evaluación

Grupo objetivo a evaluar

El primer paso para el análisis de los cambios será determinar el grupo objetivo a evaluar, que podría ser: la muestra total de personas evaluadas (psicólogos y jefes) o un grupo de empresas clasificadas por un tipo determinado de variable (sector de actividad; tipo de asistencia técnica recibida: individual o colectiva; empresas de propiedad de mujeres; ubicación geográfica; microempresa; pequeñas empresas, etc.).

Indicadores a evaluar

De igual forma será posible delimitar el alcance de la evaluación, definiendo uno o varios temas específicos a evaluar u optando por uno o un grupo de indicadores, por ejemplo, se quiere evaluar el impacto de la capacitación en las ventas; en el empleo y específicamente en la mejora de las remuneraciones; en la capacitación de nuevos empleados o en la inserción en nuevas formas de trabajo productivo (CINTERFOR, 2004).

Institucionalización de la Evaluación del Impacto

La institucionalización de la evaluación de impacto, es decir, su implementación sistemática dentro de una organización se relaciona directamente con el proceso operativo de las actividades de la misma. Se trata de introducir los instrumentos que utiliza la evaluación en las acciones o mecanismos operativos de la institución. Por ejemplo en el caso de la evaluación del impacto, el proceso es el siguiente:

El proceso lo genera el empresario, quien concreta su iniciativa de evaluación profesional a través de una *solicitud* a la *institución*. La solicitud es recibida por la Dirección del Programa, quien la remite al docente encargado para *evaluar su pertinencia*. Luego, sea positiva o negativa la evaluación, se le informa al empresario. En el caso de ser aprobada, el docente realiza el *diagnóstico de la empresa*, elabora el informe de diagnóstico y presenta al empresario una terna de Consultores para su decisión y definición de la prioridad del tema sobre el cual va a ser asistido. El Consultor elegido, se informa de la solicitud, y prepara el *Plan de Consultoría*, con participación del empresario y del psicólogo (CINTERFOR, 2004).

En el Plan de Consultoría se definen los objetivos de la Consultoría, los indicadores de logro de corto y mediano plazo, los productos concretos resultado de la implementación de las recomendaciones de la asistencia técnica y el proceso de seguimiento y evaluación de la misma.

El Consultor *ejecuta el Plan de Consultoría* y el Psicólogo hace el *seguimiento* del mismo. Al final de la Consultoría, el Consultor presenta los

resultados e indicadores de logro del Plan, que son verificados y aceptados o no, por el Psicólogo. Luego de ser aprobados, el Consultor elabora el *Informe Final de la Consultoría*, el cual es aprobado o no por el empresario y el psicólogo, firmándose un *acta de conformidad* entre el empresario, el psicólogo y el Consultor y se aprueba, igualmente, un *plan de seguimiento ex post*, orientado a verificar la implementación de las recomendaciones.

CAPÍTULO TERCERO

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Diseño

El diseño de esta investigación es de tipo exploratorio ya que de este tema solo existen investigaciones similares, por lo tanto es una investigación que no ha sido abordado antes. Además, es de tipo no experimental transaccional descriptivo, porque no se observa una situación ya existente, en un solo momento en el tiempo y se medirá en un grupo de personas teniendo en cuenta una sola variable y finalmente, se proporciona la descripción de ésta (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

Participantes

La población participante del estudio serán los psicólogos egresados de la Universidad Tecnológica de Bolívar que estén vinculados actualmente en el Área Organizacional de las empresas pertenecientes a los diferentes sectores económicos de la ciudad de Cartagena . Se ha determinado el uso de un muestreo intencional de los psicólogos egresados, a disposición de una Base de Datos que requirió actualización. No obstante, algunos egresados no se encontraban en la ciudad; otros habían cesado labores en la empresa relacionada, hubo cambio de domicilio, algunos mostraban apatía frente a la investigación y poco interés para colaborar, entre otras causas.

A partir de esto, se evaluaron 11 egresados del Programa de Psicología, aclarando que no puede haber representatividad de la población

y que los datos recolectados tendrán sólo validez interna para el grupo colaborador y que consecuentemente, convenga para el desarrollo de los objetivos de estudio.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue una encuesta diseñada por los autores de la investigación, para obtener la información de los psicólogos que ejercen en el Área Organizacional, acerca del impacto en el mercado laboral. La encuesta contiene preguntas cerradas e información preliminar del perfil de la empresa, además de tener un espacio para las opiniones a que haya lugar. El instrumento contempla: datos demográficos, información académica, información sobre el cargo, lista de funciones que ejerce el psicólogo.

Se diseñó a partir de categorías de evaluación del impacto, teniendo en cuenta su definición operacional que contempla información relacionada con los indicadores del desempeño en el área organizacional. Las principales categorías de evaluación determinadas para el impacto del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar en el área organizacional son: la situación inicial de la población objetivo, los servicios prestados por el psicólogo en la empresa, la definición de las áreas temáticas de intervención del psicólogo, la función del psicólogo a partir de la consolidación o maduración de los efectos esperados; y por último, los cambios producidos en la población posteriores a las actividades aplicadas por el psicólogo en un período determinado.

La forma de contestar la encuesta es marcación con X en las casillas de cada temática de intervención del psicólogo, de acuerdo con las escalas tipo Likert o diferencial semántico que se presentan (MB, B, REG, M, MM, NS/NR, NM) que se observa en el instrumento (Ver Anexo A).

La validez de la encuesta se realizó por jueces quienes valoraron la encuesta en 90% de consistencia de los ítems con respecto a lo que se pretendía medir, teniendo en cuenta los objetivos y las categorías de evaluación obtenidas por el marco conceptual de la psicología organizacional.

Por tanto, la determinación de estas categorías, se dimensionan en la Tabla B, los tópicos a evaluar en las encuestas. Una encuesta fue dirigida a los psicólogos egresados que contemplan las dos primeras categorías y parte de la tercera. De igual manera, se aplicó otra encuesta dirigida a los jefes de cada departamento o área que contempla la parte siguiente de la tercera categoría y las dos últimas.

Lo anterior, se realizó para determinar el impacto desde la perspectiva del profesional de la conducta y de quienes se consideran parte de la población objetivo a la cual, el psicólogo dirige sus esfuerzos para mejorar el desempeño en los diferentes campos de acción en el área organizacional.

Tabla B.

Categorías para la Variable Impacto del Psicólogo en el Área Organizacional

| Variable | Categorías | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|--|---|
| Impacto del Psicólogo en el Área Organizacional | Situación Inicial de la Población Objetivo | *Definición de la misma Población. | *Empresarios *Empleados *Familias |
| | Servicios prestados por el Psicólogo en la empresa. | *Definición de los servicios a evaluar. | *Asesoría *Consultoría *Gestión |
| | | *Definición de las prácticas administrativas del Talento Humano. | *Selección del Personal. *Orientación y del Personal. *Formación y del Personal. *Marketing y Comportamiento del Consumidor. *Condiciones de Trabajo y Salud. *Organización y del Talento Humano. *Auditoría del Talento Humano. |
| | Áreas temáticas de Intervención del Psicólogo. | *Definición de Objetivos específicos de cada área temática. | *Coaching de Procesos. *Consultoría y Desarrollo. *Capacitación. |
| | | *Resultados esperados en cada temática. | *Coaching, mejora las condiciones de la Intervención. *Consultoría de Procesos, ayuda a que evalúe e intervenga en la Gestión. *Gestión y Desarrollo, procura por el bienestar de los empleados y demás. *Capacitación, busca introducir a las mejoras en las prácticas y calidad del trabajo. |
| | Función del Psicólogo en términos de | *Definición y depuración de indicadores para la | *Orientados a resolver problemas de la Gestión en |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | consolidación de los efectos esperados. | medición de los resultados esperados. | Talento Humano. *El impacto de la función, debe reflejarse en la eficiencia en la planeación de metas acordes a los procesos de gestión teniendo en cuenta las tareas y el mejoramiento de la productividad. |
| | Cambios producidos en la Población después de la intervención. | *Medición y presentación de los cambios incrementales de la función del psicólogo. | *Se establecerá por porcentajes y se desarrollarán por indicadores de acuerdo a la información inicial de la encuesta. |
| | | *Análisis de los cambios incrementales por medio de indicadores de gestión en el Área Organizacional. | *Cambios positivos o negativos del desempeño. *Cambios en las áreas temáticas (objetivo, procedimiento, metodología y criterio de evaluación) |

Procedimiento

A partir de la Base de Datos de los egresados, se contactaron vía telefónica a los psicólogos que se encontraban en la lista, averiguando en cuáles empresas se encontraban laborando.

A partir de la selección de las empresas, se concertó una cita atendiendo previamente la solicitud por medio de una carta oficial, donde se presentaron los objetivos de la encuesta y las instrucciones para el diligenciamiento; por parte de los psicólogos y de sus jefes inmediatos. La encuesta no se realizó personalmente a los psicólogos participantes, ni a los jefes inmediatos y los jefes de cada dependencia, porque argumentaban “no

tener tiempo”. En este aspecto, la encuesta no fue sometida a prueba piloto debido a estos inconvenientes y por tanto, se requería abarcar de manera inmediata las evaluaciones para la entrega del informe final.

Una vez diligenciadas las encuestas por parte de los participantes, se procedió a sistematizar los datos de acuerdo a las categorías de evaluación seleccionadas en concordancia con los objetivos, para así realizar los procedimientos estadísticos pertinentes al caso; que de acuerdo al tipo de estudio, convino el empleo de estadígrafos descriptivos (de frecuencia) para dimensionar los datos tal y como se presentaban. De igual manera, se realizó una matriz de resultados entre los efectos esperados y los indicadores de desempeño de acuerdo a la función. Así, se distribuyó la información para facilitar el manejo y comprensión del comportamiento de las variables de estudio en las personas encuestadas, a partir de la agrupación de las categorías que se evaluaban en cada una de ellas.

Al finalizar la sistematización de los resultados estadísticos se procedió a la interpretación de los mismos de acuerdo a los criterios de la información acerca de los efectos esperados, el impacto buscado y los objetivos de las temáticas de intervención en el área organizacional y confrontarla con los hallazgos empíricos existentes para observar de una manera holística, el impacto del psicólogo egresado de la UTB y su vinculación en el área organizacional, en torno a la situación inicial y final de la población objetivo, los servicios que presta en la empresa, la definición de las áreas temáticas, anteriormente expuestas, la función definida en términos de consolidación de los efectos esperados y los cambios producidos en la

población, luego de aplicadas las actividades del psicólogo en un periodo determinado.

CAPÍTULO CUARTO

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

Esta parte, se desarrolla teniendo en cuenta los procedimientos de análisis de los datos obtenidos en las encuestas para psicólogos egresados y jefes inmediatos. Para ello, basados en la producción de los reportes de confiabilidad en las evaluaciones, se contemplarán valores promedios de confiabilidad de datos igual o superior a 65% de los datos en cada temática evaluada (Briones, 1997). Esto se obtuvo a partir de una regla de 3 simple que determinaba los indicadores de desempeño, por ejemplo:

$$\text{Indicador de impacto (X)} = \frac{(\# \text{ Emp. Respondientes} \times 100)}{\text{Total Empresas}} = \%$$

Inicialmente, se obtuvieron los datos que hacen relación a los empresarios, los empleados y las familias, por medio de datos de frecuencia de respuesta en las diferentes opciones en el grupo de personas evaluadas, teniendo en cuenta la estadística descriptiva como herramienta para análisis de la información. En el caso concebido para la evaluación, la producción de los reportes se realiza con los cambios entre la situación inicial y aquella del momento de la encuesta. En el caso de la validación, se ha trabajado directamente con los promedios de las respuestas ya que no se consideraron por rangos debido al número reducido de empresas de la muestra. La Tabla

1, muestra la distribución porcentual de los datos obtenidos por los psicólogos egresados teniendo en cuenta los 3 segmentos de la población objetivo.

Tabla 1.

Impacto del psicólogo según la Situación Inicial vs Situación Final en el segmento de empresarios

| Opciones Temáticas | Inicial | | | | | | | Final | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|-----|-----------|-----|-------|------|------|------|--------|---------------|--------|
| | MB | B | R | M | MM | NA/ NS | NM | MB | B | R | M | M M | N A/ NS | N M |
| Nivel de motivación y satisfacción en el trabajo | 0 | 45.5 | 36.4 | 18.1 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 81.8 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salud mental en el trabajo | 0 | 45.5 | 45.5 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 81.8 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de competencia laboral | 27.3 | 27.3 | 18.2 | 18.2 | 0 | 9.0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habilidades en toma de decisiones | 27.3 | 27.3 | 27.3 | 9.1 | 0 | 0 | 9.0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plantación de acciones y estrategias | 9.0 | 36.4 | 36.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 45.5 | 9.1 | 9.0 | 0 | 0 | 0 |
| Coordinación del talento humano | 0 | 64.5 | 36.4 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 27.4 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Comunicación interpersonal | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 81.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tipo de liderazgo | 9.0 | 36.4 | 45.5 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Resolución de problemas | 9.1 | 27.3 | 45.5 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negociación y Conflicto | 9.0 | 36.4 | 36.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bienestar Social | 9.0 | 45.5 | 36.4 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Respeto de autoridad formal | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Responsabilidad Atribuida | 9.1 | 63.6 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 81.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de estrés laboral | 0 | 18.2 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 54.5 | 9.1 | 18.2 | 0 | 0 | 0 |
| Capacitación Permanente | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 9.1 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Clima y Relaciones Laborales | 9.0 | 36.4 | 36.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 0 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |
| Orientación al Trabajador | 18.1 | 36.4 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Creación de la Cultura | 18.2 | 18.2 | 45.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Transmisión de valores | 9.1 | 27.3 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 0 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|-----|------|---|---|---|-----|------|------|---|-----|---|---|---|
| Org. | | | | | | | | | | | | | | |
| Difusión de Metas y Objetivos | 9.1 | 9.1 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 27.3 | 63.6 | 0 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |

Describiendo los valores de la Tabla 1, se determina las características de la función desempeñada por los psicólogos vinculados al área organizacional; por ello, de acuerdo con el segmento de empresarios se tiene que el psicólogo de la UTB, el cual de acuerdo a los datos de frecuencia se hallan clasificados como “Bueno” en cuanto a las funciones desempeñadas; por tanto ha tenido mayor impacto en las siguientes temáticas de intervención: niveles de motivación y satisfacción en el trabajo en la situación final fue de 81.8%, con relación a la situación inicial que era de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); la salud mental en el trabajo en la situación final con un 81.8%, con respecto a la situación inicial que era de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); otro de las temáticas es el nivel de competencia laboral en la situación final con un 72.7% de aprovechamiento, más que en la inicial que fue de 27.3% (diferencia en indicador de impacto = 45.4%). También, otra de las temáticas en la función desempeñada en situación final es el desarrollo de habilidades en la toma de decisiones con un 72.7%, con relación a un 27.3% en situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 45.4%); la coordinación del talento humano en situación final es de 72.7%, a diferencia de la inicial que es de 54.5% (diferencia en indicador de impacto = 8.2%); la comunicación interpersonal presenta en la situación final un dato de 81.8% con relación a la situación inicial que se mostraba con un dato de 18.2% (diferencia en

indicador de impacto = 63.6%); el tipo de liderazgo es otra de las temáticas que en situación final es de 72.7% a diferencia de 36.4% en la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 36.3%). De igual manera, la intervención en negociación y conflicto se muestra en situación final con un dato de 72.7%, a diferencia de un 36.4% en la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); el bienestar social en situación final se muestra con un dato de 72.7%, a diferencia de la situación inicial que fue de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.2%); mientras, el respeto a la autoridad formal en situación final obtuvo un 72.7%, no diferenciado de la situación inicial, la cual se mantuvo con igual dato (diferencia en indicador de impacto = 0.0%); la responsabilidad atribuida con un dato de 81.8% en situación final, se observa con buen impacto sobre un 63.6% en la situación inicial del segmento de empresarios (diferencia en indicador de impacto = 18.2%); en cuanto a la capacitación permanente en situación final, se obtuvo un dato de 72.7% con relación al dato de situación inicial que fue de 27.3% (diferencia en indicador de impacto = 45.4%). También el clima y las relaciones laborales se encuentran en situación final con un dato de 72.7% con respecto a la situación inicial que fue de 36.4% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de los empresarios, se observa que ha tenido un impacto positivo en la gran mayoría de las temáticas que caracterizan la función en el área organizacional, deduciendo que el profesional de la

conducta trabaja bastante para este segmento de la población de la empresa, caracterizándose por tener un desempeño “bueno”.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de las características de la función desempeñada por el psicólogo en el área organizacional de acuerdo con los servicios que presta a la población objetivo (empleados) en su situación inicial y final. La tabla 2, muestra la distribución porcentual para estos datos.

Tabla 2.

Impacto del psicólogo según la Situación Inicial vs Situación Final en el segmento de empleados

| Opciones Temáticas | Inicial | | | | | | | Final | | | | | | |
|--|---------|------|------|-----|-----|-----------|-----|-------|------|-----|-----|--------|---------------|--------|
| | MB | B | R | M | MM | NA/ NS | NM | MB | B | R | M | M M | N A/ NS | N M |
| Nivel de motivación y satisfacción en el trabajo | 0 | 45.5 | 45.5 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salud mental en el trabajo | 0 | 54.5 | 36.4 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 81.8 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Prevención de Riesgos Laborales | 18.2 | 45.5 | 27.3 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de Competencia Laboral | 9.1 | 45.5 | 27.3 | 9.1 | 0 | 0 | 9.0 | 18.2 | 81.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Condiciones del Trabajo | 9.1 | 63.6 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Comunicación Interpersonal | 0 | 45.5 | 45.5 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 81.8 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fomento del Liderazgo | 9.1 | 54.5 | 36.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 81.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habilidades para la Resolución de Problemas | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 81.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habilidades para la Negociación y Conflicto | 9.1 | 18.2 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 90.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bienestar Social | 9.1 | 63.6 | 18.2 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Respeto por la Autoridad Formal | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Responsabilidad Atribuida | 9.1 | 81.8 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de estrés laboral | 0 | 45.5 | 36.4 | 9.1 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 81.8 | 9.1 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|---|---|---|------|------|---|---|---|---|---|
| Capacitación Permanente | 9.1 | 54.5 | 27.3 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 81.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Clima y Relaciones Laborales | 0 | 54.5 | 27.3 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 90.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conocimiento del Salario y Contrato | 18.2 | 54.5 | 18.2 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Calidad en la Formación Técnica | 9.1 | 36.4 | 45.5 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 90.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conocimiento de valores Org. | 9.1 | 36.4 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cumplimiento de Metas y Objetivos | 9.0 | 45.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Describiendo los valores de la Tabla 2, se determina las características de la función desempeñada por los psicólogos vinculados al área organizacional; por ello, de acuerdo con el segmento de empleados se tiene que el psicólogo de la UTB, el cual de acuerdo a los datos de frecuencia se hallan clasificados como “Bueno” en cuanto a las funciones desempeñadas; por tanto ha tenido mayor impacto en las siguientes temáticas de intervención: niveles de motivación y satisfacción en el trabajo en la situación final fue de 72.7%, con relación a la situación inicial que era de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.2%); la salud mental en el trabajo en la situación final con un 81.8%, con respecto a la situación inicial que era de 54.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.3%); otra de las temáticas es el nivel de competencia laboral en la situación final con un 81.8% de aprovechamiento, más que en la inicial que fue de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%). También, otra de las temáticas en la función desempeñada en situación final es las condiciones de trabajo con un 72.7%, con relación a un 63.6% en situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 9.1%); la comunicación interpersonal presenta en la

situación final un dato de 81.8% con relación a la situación inicial que se mostraba con un dato de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); el fomento de liderazgo es otra de las temáticas que en situación final es de 81.8% a diferencia de 54.5% en la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 36.3%). De igual manera, el desarrollo de habilidades para la resolución de problemas en la situación final con un dato de 81.8%, con relación a la situación inicial que fue de 27.3% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%); la intervención en habilidades de negociación y conflicto se muestra en situación final con un dato de 90.9%, a diferencia de un 18.2% en la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 72.7%); el bienestar social en situación final se muestra con un dato de 72.7%, a diferencia de la situación inicial que fue de 63.6% (diferencia en indicador de impacto = 9.1%); mientras, el respeto por la autoridad formal en situación final obtuvo un 72.7%, diferenciado de la situación inicial que fue de 63.6% (diferencia en indicador de impacto = 9.1%); la responsabilidad atribuida con un dato de 72.7% en situación final, se observa con impacto negativo sobre un 81.8% en la situación inicial del segmento de empleados (diferencia en indicador de impacto = -9.1%); en cuanto a los niveles de estrés se observa que en la situación final es de 81.8%, con relación a un 45.5% de la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); en cuanto a la capacitación permanente en situación final, se obtuvo un dato de 81.8% con relación al dato de situación inicial que fue de 54.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.3%). También el clima y las relaciones laborales se encuentran en situación final con un dato de 90.9% con respecto a la

situación inicial que fue de 54.5% (diferencia en indicador de impacto = 36.4%); y por último, la calidad en la formación técnica con un dato en la situación final de 90.9%, con respecto a 36.4% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de los empleados, se observa que ha tenido un impacto positivo en la gran mayoría de las temáticas que caracterizan la función en el área organizacional, deduciendo que el profesional de la conducta trabaja bastante para este segmento de la población de la empresa, caracterizándose por tener un desempeño “bueno”.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de las características de la función desempeñada por el psicólogo en el área organizacional de acuerdo con los servicios que presta a la población objetivo (familias) en su situación inicial y final. La tabla 3, muestra la distribución porcentual para estos datos.

Tabla 3.

Impacto del psicólogo según la Situación Inicial vs Situación Final en el segmento de las familias

| Opciones Temáticas | Inicial | | | | | | | Final | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|----|-----------|------|-------|------|------|---|--------|---------------|-----|
| | MB | B | R | M | MM | NA/ NS | NM | MB | B | R | M | M M | N A/ NS | NM |
| Satisfacción por el Trabajo | 0 | 45.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 9.0 | 0 | 72.7 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Expectativas del Trabajo | 0 | 45.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 9.0 | 0 | 72.7 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Garantía de permanencia en el Trabajo | 9.1 | 36.4 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 9.0 | 0 | 72.7 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Beneficios en Seguridad Social y Salud | 27.3 | 27.3 | 27.3 | 9.1 | 0 | 0 | 9.0 | 18.2 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Reconocimiento del Trabajo | 9.1 | 27.3 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 9.1 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Autoestima Familiar | 9.1 | 27.3 | 45.5 | 9.1 | 0 | 0 | 9.0 | 9.1 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Salud Mental en la Familia | 9.1 | 27.3 | 36.4 | 9.1 | 0 | 0 | 18.1 | 9.1 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Orientación Clínica a la Familia | 9.1 | 9.1 | 45.5 | 18.2 | 0 | 0 | 18.1 | 9.1 | 45.5 | 36.4 | 0 | 0 | 0 | 9.0 |
| Canalización de Conflictos | 9.1 | 27.3 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 18.2 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Bienestar Social en la Familia | 9.1 | 36.4 | 36.4 | 9.1 | 0 | 0 | 9.0 | 9.1 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |
| Conocimiento de Valores Personales | 9.1 | 18.2 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 18.2 | 45.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 9.0 |
| Apoyo Emocional de la Familia | 9.1 | 18.2 | 45.5 | 18.2 | 0 | 0 | 9.0 | 0 | 72.7 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 |

Describiendo los valores de la Tabla 3, se determina las características de la función desempeñada por los psicólogos vinculados al área organizacional; por ello, de acuerdo con el segmento de familias se tiene que el psicólogo de la UTB, el cual de acuerdo a los datos de frecuencia se hallan clasificados como “Bueno” en cuanto a las funciones desempeñadas; por tanto ha tenido mayor impacto en las siguientes

temáticas de intervención: satisfacción por el trabajo en la situación final fue de 72.7%, con relación a la situación inicial que era de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.2%); la expectativa de trabajo con un dato de situación final de 72.7%, con relación a la situación inicial que fue de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.2%); otra de las temáticas es la garantía de permanencia en el trabajo con un dato final de 72.7%, a diferencia de un dato inicial de 36.4% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); el apoyo emocional de la familia en la situación final con un 72.7% de aprovechamiento, más que en la inicial que fue de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de la familia, se observa que no ha tenido un impacto positivo en la gran mayoría de las temáticas que caracterizan la función en el área organizacional, deduciendo que el profesional de la conducta trabaja poco para este segmento de la población de la empresa, caracterizándose por tener un desempeño “bueno” en las que ha intervenido.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de las características de la función desempeñada por el psicólogo en el área organizacional de acuerdo con los aportes del jefe inmediato basado en los servicios que presta a la población objetivo (empresarios) en su situación inicial y final. La tabla 4, muestra la distribución porcentual para estos datos.

Tabla 4.

Impacto del psicólogo según la Situación Inicial vs Situación Final en el segmento de empresarios por parte de los Jefes

| Opciones Temáticas | Inicial | | | | | | | Final | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|----|-----------|----|-------|------|-----|-----|---|-------------------|----|
| | MB | B | R | M | MM | NA/ NS | NM | MB | B | R | M | M | N A/ N S | NM |
| Nivel de motivación y satisfacción en el trabajo | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salud mental en el trabajo | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de competencia laboral | 9.0 | 36.4 | 36.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habilidades en toma de decisiones | 9.1 | 36.4 | 45.5 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Plantación de acciones y estrategias | 0 | 18.1 | 45.5 | 36.4 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Coordinación del talento humano | 0 | 27.3 | 45.4 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Comunicación interpersonal | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 54.5 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tipo de liderazgo | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 45.5 | 45.5 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Resolución de problemas | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negociación y Conflicto | 0 | 27.3 | 45.4 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bienestar Social | 0 | 36.4 | 45.5 | 18.1 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Respeto de autoridad formal | 9.1 | 72.7 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Responsabilidad Atribuida | 0 | 54.5 | 27.3 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 45.5 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de estrés laboral | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 0 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |
| Capacitación Permanente | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Clima y Relaciones Laborales | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Orientación al Trabajador | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Creación de la Cultura | 0 | 45.5 | 27.3 | 27.2 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Transmisión de valores Org. | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Difusión de Metas y Objetivos | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Describiendo los valores de la Tabla 4, se determina las características de la función desempeñada por los psicólogos vinculados al área organizacional; por ello, el concepto de los jefes inmediatos de acuerdo a los servicios que el profesional de la conducta desempeña con el segmento de empresarios, se tiene que el psicólogo de la UTB, el cual de acuerdo a los datos de frecuencia se hallan clasificados como "Bueno" en cuanto a las funciones desempeñadas; por tanto ha tenido mayor impacto en las siguientes temáticas de intervención: la salud mental en el trabajo en la situación final con un 72.7%, con respecto a la situación inicial que era de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%); otro de las temáticas es la planeación de acciones y estrategias en la situación final con un 72.7% de aprovechamiento, más que en la inicial que fue de 18.1% (diferencia en indicador de impacto = 54.6%). También, otra de las temáticas en la función desempeñada en situación final es la habilidad para la resolución de problemas con un 72.7%, con relación a un 18.2% en situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 54.5%). De igual manera, la intervención en negociación y conflicto se muestra en situación final con un dato de 72.7%, a diferencia de un 27.3% en la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 45.4%); el bienestar social en situación final se muestra con un dato de 72.7%, a diferencia de la situación inicial que fue de 36.4% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); mientras, el respeto a la autoridad formal en situación final obtuvo un 72.7%, no diferenciado de la situación inicial, la cual se mantuvo con igual dato (diferencia en indicador de impacto = 0.0%); la creación de la cultura con un dato de 72.7% en situación

final, se observa con buen impacto sobre un 45.5% en la situación inicial del segmento de empresarios (diferencia en indicador de impacto = 27.2%); en cuanto a la transmisión de los valores organizacionales en situación final, se obtuvo un dato de 72.7% con relación al dato de situación inicial que fue de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%). También la difusión de las metas y objetivos se encuentran en situación final con un dato de 72.7% con respecto a la situación inicial que fue de 27.3% (diferencia en indicador de impacto = 45.4%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo por parte del jefe inmediato en su labor de servicio en el segmento poblacional de los empresarios, se observa que ha tenido un impacto positivo en algunas de las temáticas que caracterizan la función en el área organizacional, deduciendo que el profesional de la conducta trabaja bastante para este segmento de la población de la empresa, caracterizándose por tener un desempeño "bueno".

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de las características de la función desempeñada por el psicólogo en el área organizacional de acuerdo a los conceptos del jefe inmediato con los servicios que presta a la población objetivo (empleados) en su situación inicial y final. La tabla 5, muestra la distribución porcentual para estos datos.

Tabla 5.

Impacto del psicólogo según la Situación Inicial vs Situación Final en el segmento de empleados por parte de los Jefes

| Opciones Temáticas | Inicial | | | | | | | Final | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|----|-----------|----|-------|------|-----|-----|--------|---------------|--------|
| | MB | B | R | M | MM | NA/ NS | NM | MB | B | R | M | M M | N A/ NS | N M |
| Nivel de motivación y satisfacción en el trabajo | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 63.6 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salud mental en el trabajo | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 54.5 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Prevención de Riesgos Laborales | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de Competencia Laboral | 0 | 27.3 | 45.4 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Condiciones del Trabajo | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 72.7 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Comunicación Interpersonal | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fomento del liderazgo | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 45.5 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habilidades para la Resolución de problemas | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 45.5 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habilidades de Negociación y Conflicto | 0 | 27.3 | 45.4 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bienestar Social | 0 | 27.3 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Respeto por la autoridad formal | 9.0 | 36.4 | 36.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Responsabilidad Atribuida | 9.0 | 36.4 | 45.5 | 9.1 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nivel de estrés laboral | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 54.5 | 0 | 9.1 | 0 | 0 | 0 |
| Capacitación Permanente | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 36.4 | 63.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Clima y Relaciones Laborales | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 45.5 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conocimiento del Salario y Contrato | 0 | 36.4 | 36.4 | 27.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Calidad en la Formación Técnica | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conocimiento de valores Org. | 18.2 | 45.5 | 27.3 | 9.0 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Difusión de Metas y Objetivos | 0 | 45.5 | 36.4 | 18.1 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 72.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Describiendo los valores de la Tabla 5, se determina las características de la función desempeñada por los psicólogos vinculados al área organizacional; por ello, el concepto de los jefes inmediatos de acuerdo con el segmento de empleados se tiene que el psicólogo de la UTB, el cual de acuerdo a los datos de frecuencia se hallan clasificados como "Bueno" en cuanto a las funciones desempeñadas; por tanto ha tenido mayor impacto en las siguientes temáticas de intervención: prevención de riesgos laborales en la situación final fue de 72.7%, con relación a la situación inicial que era de 27.3% (diferencia en indicador de impacto = 45.4%); las condiciones del trabajo en la situación final con un 72.7%, con respecto a la situación inicial que era de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%); otra de las temáticas es la comunicación interpersonal que presenta en la situación final un dato de 72.7% con relación a la situación inicial que se mostraba con un dato de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%). De igual manera, la intervención en habilidades de negociación y conflicto se muestra en situación final con un dato de 72.7%, a diferencia de un 27.3% en la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 45.4%); el bienestar social en situación final se muestra con un dato de 72.7%, a diferencia de la situación inicial que fue de 27.3% (diferencia en indicador de impacto = 45.4%); mientras, el respeto por la autoridad formal en situación final obtuvo un 72.7%, diferenciado de la situación inicial que fue de 36.4% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); la responsabilidad atribuida con un dato de 72.7% en situación final, se observa con impacto positivo sobre un 36.4% en la situación inicial del segmento de empleados (diferencia en indicador de

impacto = 36.3%); en cuanto al conocimiento de salarios y contratos se observa que en la situación final es de 72.7%, con relación a un 36.4% de la situación inicial (diferencia en indicador de impacto = 36.3%); en cuanto a la calidad en la formación técnica en situación final, se obtuvo un dato de 72.7% con relación al dato de situación inicial que fue de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%). También el conocimiento de valores organizacionales se encuentran en situación final con un dato de 72.7% con respecto a la situación inicial que fue de 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.2%); y por último, el cumplimiento de metas y objetivos con un dato en la situación final de 72.7%, con respecto a un 45.5% (diferencia en indicador de impacto = 27.2%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de los empleados, se observa que ha tenido un impacto positivo en la gran mayoría de las temáticas que caracterizan la función en el área organizacional, deduciendo que el profesional de la conducta trabaja bastante para este segmento de la población de la empresa, caracterizándose por tener un desempeño “bueno”.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de las características de la función desempeñada por el psicólogo en el área organizacional de acuerdo a los conceptos del jefe inmediato con los servicios que presta a la población objetivo (familias) en su situación inicial y final. La tabla 6, muestra la distribución porcentual para estos datos.

Tabla 6.

Impacto del psicólogo según la Situación Inicial vs Situación Final en el segmento de las familias por parte de los Jefes

| Opciones Temáticas | Inicial | | | | | | | Final | | | | | | |
|--|---------|------|------|------|----|-----------|----|-------|------|------|---|--------|---------------|--------|
| | MB | B | R | M | MM | NA/ NS | NM | MB | B | R | M | M M | N A/ NS | N M |
| Satisfacción por el Trabajo | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72.7 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Expectativas del Trabajo | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 63.6 | 36.4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Garantía de permanencia en el Trabajo | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Beneficios en Seguridad Social y Salud | 9.0 | 36.4 | 36.4 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reconocimiento del Trabajo | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 9.1 | 54.5 | 36.4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autoestima Familiar | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 18.2 | 54.5 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salud Mental en la Familia | 0 | 36.4 | 45.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Orientación Clínica a la Familia | 0 | 27.3 | 45.4 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Canalización de Conflictos | 0 | 18.2 | 63.6 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bienestar Social en la Familia | 0 | 36.4 | 45.5 | 18.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 72.7 | 27.3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Conocimiento de Valores Personales | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 45.5 | 54.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Apoyo Emocional de la Familia | 0 | 27.3 | 54.5 | 18.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54.5 | 45.5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Describiendo los valores de la Tabla 6, se determina las características de la función desempeñada por los psicólogos vinculados al área organizacional; por ello el concepto de los jefes inmediatos de acuerdo con el segmento de familias se tiene que el psicólogo de la UTB, el cual de acuerdo a los datos de frecuencia se hallan clasificados como “Bueno” en cuanto a las funciones desempeñadas; por tanto ha tenido mayor impacto en

las siguientes temáticas de intervención: satisfacción por el trabajo en la situación final fue de 72.7%, con relación a la situación inicial que era de 18.2% (diferencia en indicador de impacto = 54.5%); otra de las temáticas es el bienestar social en la familia con un dato final de 72.7%, a diferencia de un dato inicial de 36.4% (diferencia en indicador de impacto = 36.3%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de la familia, se observa que no ha tenido un impacto positivo en la gran mayoría de las temáticas que caracterizan la función en el área organizacional, deduciendo que el profesional de la conducta trabaja poco para este segmento de la población de la empresa, caracterizándose por tener un desempeño “bueno” en las que ha intervenido.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos del análisis de las prácticas administrativas del psicólogo en la organización teniendo en cuenta las temáticas de intervención en el personal, de acuerdo a la situación inicial y final. La Tabla 7, muestra las distribuciones porcentuales de los datos arrojados por el psicólogo egresado vinculado al área organizacional, en las poblaciones objetivos (empresarios, empleados y familias).

En resumen del análisis descriptivo, se tiene que las diferencias entre los indicadores de impacto se basan en una premisa directamente proporcional: *a mayor diferencia, mayor indicador de impacto*. Por esto, el lector al identificar las diferencias en cada una de las temáticas evaluadas, tanto en los psicólogos como en los jefes inmediatos, puede tener una aproximación acerca del impacto del psicólogo egresado de la UTB y sacar sus propias conclusiones al respecto. Ahora, se procede a conocer el

impacto teniendo en cuenta las temáticas de intervención en cada una de las poblaciones objetivo, en aras de saber si la realizan o no basados en indicadores porcentuales de la frecuencia registrada.

Tabla 7.

Impacto del psicólogo teniendo en cuenta las temáticas de intervención en las poblaciones objetivo

| Temáticas \ Población | Empresarios | | Empleados | | Familias | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| Reclutamiento, Selección y Enganche. | 72.7% | 27.3% | 81.8% | 18.2% | 18.2% | 81.8% |
| Inducción y Entrenamiento | 81.8% | 18.2% | 100% | 0% | 18.2% | 81.8% |
| Evaluación del Desempeño | 54.5% | 45.5% | 72.7% | 27.3% | 0% | 100% |
| Orientación del Personal | 72.7% | 27.3% | 81.8% | 18.2% | 45.5% | 54.5% |
| Formación y del Desarrollo Personal | 63.6% | 36.4% | 81.8% | 18.2% | 18.2% | 81.8% |
| Marketing | 27.3% | 72.7% | 27.3% | 72.7% | 9.1% | 90.9% |
| Comportamiento del Consumidor | 36.4% | 63.6% | 36.4% | 63.6% | 90.9% | 9.1% |
| Condiciones de Trabajo y salud | 63.6% | 36.4% | 72.7% | 27.3% | 27.3% | 72.7% |
| Organización de Grupos de Trabajo | 54.5% | 45.5% | 81.8% | 18.2% | 9.1% | 90.9% |
| Desarrollo y del Bienestar Talento | 63.6% | 36.4% | 90.9% | 9.1% | 0% | 100% |
| Auditoría del talento Humano | 27.3% | 72.7% | 18.2% | 81.8% | 0% | 100% |
| Planeación de Carrera Profesional | 45.5% | 54.5% | 63.6% | 36.4% | 0% | 100% |
| Manejo y Control de Nómina | 36.4% | 63.6% | 45.5% | 54.5% | 0% | 100% |
| Coaching | 36.4% | 63.6% | 54.5% | 45.5% | 0% | 100% |
| Gestión por Competencias | 63.6% | 36.4% | 54.5% | 45.5% | 9.1% | 90.9% |
| Apoyo a través de consultoría de | 63.6% | 36.4% | 63.6% | 36.4% | 0% | 100% |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--------------|
| Procesos | | | | | | | |
| Desarrollo de Habilidades y Aptitudes | 45.5% | 54.5% | 63.6% | 36.4% | 9.1% | | 90.9% |
| Cultura Organizacional y Valores | 63.6% | 36.4% | 63.6% | 36.4% | 18.2% | | 81.8% |

Describiendo los valores de la Tabla 7, se determina que las prácticas administrativas de los psicólogos vinculados al área organizacional, de acuerdo con el segmento de empresarios se tiene que el psicólogo ha tenido mayor impacto en las siguientes temáticas de intervención: reclutamiento, selección y enganche de personal (72.7%), inducción y entrenamiento de personal (81.8%) y Orientación al Personal (72.7%). En cambio, ha tenido menor impacto en las siguientes temáticas de intervención: Marketing (72.7%) y Auditoría del Talento Humano (72.7%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de los empresarios, se observa más en las formas de reclutamiento, selección y enganche del personal, seguido de los procesos de inducción y entrenamiento en la labor, así como también, se destaca en la orientación al personal directivo, administrativo o en su caso en la alta gerencia. Lo cual satisface los resultados esperados de acuerdo con los objetivos que se propone el profesional de la conducta.

Caso contrario ocurre con las temáticas de marketing debido a que las deficiencias en formación de esta área administrativa, suele ser no aplicable al estudio psicológico, sin embargo, las exigencias o demandas del medio empresarial, apuntan a que no realiza actividades de este tipo y que de

acuerdo la naturaleza de algunas organizaciones, el psicólogo debería participar en los procesos de mercadeo. La otra temática que no aplica el psicólogo para el segmento en mención, es la auditoría del talento humano, el cual la gran mayoría de los profesionales del comportamiento, no ejercen funciones de este tipo.

Por su parte, las prácticas administrativas de los psicólogos vinculados al área organizacional, de acuerdo con el segmento de empleados se tiene que el psicólogo ha tenido mayor impacto en las siguientes temáticas de intervención: reclutamiento, selección y enganche de personal (81.8.7%), inducción y entrenamiento de personal (100%), evaluación del desempeño (72.7%), Orientación al Personal (81.8%), formación y desarrollo del personal (81.8%), condiciones de trabajo y salud (72.7%), organización de grupos de trabajo (81.8%) y por último, el desarrollo y bienestar del Talento (90.9%). En cambio, ha tenido menor impacto en las siguientes temáticas de intervención: Marketing (72.7%) y Auditoría del Talento Humano (81.8%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de los empleados, se observa más en los procesos de reclutamiento, selección y enganche del personal, seguido de los procesos de inducción y entrenamiento en la labor y evaluación del desempeño como alternativa para una posterior orientación del personal en cuanto a la formación y desarrollo del mismo, de acuerdo a las condiciones de trabajo y salud, organización de grupos de trabajo, desarrollo y bienestar del Talento, b cual satisface los resultados esperados de acuerdo con los objetivos que se propone el profesional de la conducta.

Por otro lado, se encuentran con menor impacto, las temáticas de marketing debido a que las deficiencias en formación de esta área administrativa, suele ser no aplicable al manejo de los empleados. Y las exigencias o demandas del medio empresarial, apuntan a que no realiza actividades de este tipo en este segmento, de acuerdo a la naturaleza de algunas organizaciones. El otro tópico que no aplica la labor del psicólogo para el segmento en mención, es la auditoría del talento humano, el cual la gran mayoría de los profesionales del comportamiento, no ejercen funciones de este tipo.

Las prácticas administrativas de los psicólogos vinculados al área organizacional, de acuerdo con el segmento de las familias se tiene que el psicólogo ha tenido mayor impacto sólo en una temática de intervención: comportamiento del consumidor (90.9%). En cambio, ha tenido menor impacto en las siguientes temáticas de intervención: reclutamiento, selección y enganche de personal (81.8%), inducción y entrenamiento de personal (81.8%), evaluación del desempeño (100%), formación y desarrollo del personal (81.8%), marketing (90.9%), condiciones de trabajo y salud (72.7%), organización de grupos de trabajo (90.9%), el desarrollo y bienestar del Talento (100%), Auditoría del Talento Humano (100%), planeación de carrera profesional (100%), Manejo y Control de nómina (100%), coaching (100%), gestión por competencias (90.9%), apoyo a través de consultoría de procesos (100%), desarrollo de habilidades y aptitudes (100%) y por último está, la Cultura Organizacional y Valores (81.8%).

Teniendo en cuenta lo anterior, se analiza que la función del psicólogo en el segmento poblacional de la familia, se observa más en los procesos del comportamiento del consumidor, lo que puede interpretarse como una exploración de necesidades como miembros consumistas externos a la organización y que indirectamente, dependen de ella.

Por otra parte, las temáticas que se encuentran con menor impacto, como las esbozadas anteriormente, suelen permanecer así porque no es común desarrollar aspectos administrativos en los miembros externos de cada empleado u empresario de la organización.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de la función del psicólogo con respecto a sus logros esperados con relación a sus resultados, de acuerdo a la situación inicial y final. La Tabla 8, muestra las distribuciones porcentuales de los datos arrojados por el psicólogo egresado vinculado al área organizacional en la población de empresarios conociendo sus cambios incrementales en un período determinado. Estos datos se obtienen a partir de los datos de frecuencia acumulada en cada una de las opciones evaluadas en el segmento respecto por el jefe inmediato del psicólogo. Para ello, se reemplazaron los valores en la fórmula inicial de indicador de impacto de la página 49. y así continua para el resto de los segmentos restantes (empleados, familias).

Tabla 8.

Impacto del psicólogo teniendo en cuenta la función y los logros esperados con relación a los resultados en el segmento empresarios

| Opciones Temáticas | Empresarios | | |
|--|-------------|--------------|---------|
| | MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
| Nivel de motivación y satisfacción en el trabajo | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Salud mental en el trabajo | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Nivel de competencia laboral | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Habilidades en toma de decisiones | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Planeación de acciones y estrategias | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Coordinación del talento humano | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Comunicación interpersonal | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Tipo de liderazgo | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Resolución de problemas | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Negociación y Conflicto | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Bienestar Social | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Respeto de autoridad formal | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Responsabilidad Atribuida | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Nivel de estrés laboral | 18.2% | 72.7% | 9.1% |
| Capacitación Permanente | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Clima y Relaciones Laborales | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Orientación al Trabajador | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Creación de la Cultura | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Transmisión de valores Org. | 27.3% | 72.7% | 0% |

Al describir la Tabla 8, se puede determinar que la función y los logros esperados de los psicólogos vinculados al área organizacional, de acuerdo con el segmento de empresarios se tiene que el psicólogo de la UTB es considerado con “Buenos” efectos esperados, en las siguientes temáticas: planeación de acciones y estrategias (72.7%), comunicación interpersonal (72.7%), Tipo de liderazgo (72.7%), resolución de problemas (72.7%), negociación y conflicto (72.7%), bienestar social (72.7%), respeto por la autoridad formal (72.7%), responsabilidad atribuida (72.7%), niveles de estrés laboral (72.7%), capacitación permanente (72.7%), clima y relaciones laborales (72.7%), orientación al trabajador, creación de la cultura organizacional (72.7%), transmisión de valores organizacionales (72.7%), difusión de metas y objetivos (72.7%).

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de la función del psicólogo con respecto a sus logros esperados con relación a sus resultados, de acuerdo a la situación inicial y final. La Tabla 9, muestra las distribuciones porcentuales de los datos arrojados por el psicólogo egresado vinculado al área organizacional en la población de empleados conociendo sus cambios incrementales en un período determinado.

Tabla 9.

Impacto del psicólogo teniendo en cuenta la función y los logros esperados con relación a los resultados en el segmento empleados

| Opciones Temáticas | Empleados | | |
|--|-----------|-------|---------|
| | MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
| Nivel de motivación y satisfacción en el trabajo | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Salud mental en el trabajo | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Prevención de Riesgos Laborales | 45.5% | 54.5% | 0% |
| Nivel de Competencia Laboral | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Condiciones del Trabajo | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Comunicación Interpersonal | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Fomento del liderazgo | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Habilidades para la Resolución de problemas | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Habilidades de Negociación y Conflicto | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Bienestar Social | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Respeto por la autoridad formal | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Responsabilidad Atribuida | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Nivel de estrés laboral | 36.4% | 54.5% | 9.1% |
| Capacitación Permanente | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Clima y Relaciones Laborales | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Conocimiento del Salario y Contrato | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Calidad en la Formación Técnica | 27.3% | 72.7% | 0% |
| Conocimiento de valores Org. | 36.4% | 63.6% | 0% |
| Difusión de Metas y Objetivos | 27.3% | 72.7% | 0% |

Al describir la Tabla 9, se puede determinar que la función y los logros esperados de los psicólogos vinculados al área organizacional, de acuerdo con el segmento de empleados se tiene que el psicólogo de la UTB es considerado con “Buenos” efectos esperados, en las siguientes temáticas: niveles de motivación y satisfacción en el trabajo (72.7%), salud mental en el trabajo (72.7%), niveles de competencias laborales (72.7%), condiciones de trabajo (72.7%), habilidades de negociación y conflicto (72.7%), bienestar social (72.7%), respeto por la autoridad formal (72.7%), responsabilidad atribuida (72.7%), capacitación permanente (72.7%), clima y relaciones laborales (72.7%), conocimiento del salario y contrato (72.7%), calidad en la formación técnica (72.7%) y cumplimiento de metas y objetivos (72.7%).

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de la función del psicólogo con respecto a sus logros esperados con relación a sus resultados, de acuerdo a la situación inicial y final. La Tabla 10, muestra las distribuciones porcentuales de los datos arrojados por el psicólogo egresado vinculado al área organizacional en la población de familias conociendo sus cambios incrementales en un período determinado.

Tabla 10.

Impacto del psicólogo teniendo en cuenta la función y los logros esperados con relación a los resultados en el segmento familias

| Opciones Temáticas | Familias | | |
|--|-----------|-------|---------|
| | MUY BUENO | BUENO | REGULAR |
| Satisfacción por el Trabajo | 18.2% | 36.4% | 45.4% |
| Expectativas del Trabajo | 9.1% | 45.5% | 45.4% |
| Garantía de permanencia en el Trabajo | 9.1% | 45.5% | 45.4% |
| Beneficios en Seguridad Social y Salud | 45.5% | 45.5% | 9.0% |
| Reconocimiento del Trabajo | 9.1% | 54.5% | 36.4% |
| Autoestima Familiar | 27.3% | 36.4% | 36.3% |
| Salud Mental en la Familia | 18.2% | 27.3% | 54.5% |
| Orientación Clínica a la Familia | 18.2% | 27.3% | 54.5% |
| Canalización de Conflictos | 18.2% | 45.5% | 36.3% |
| Bienestar Social en la Familia | 54.5% | 27.3% | 18.2% |
| Conocimiento de Valores Personales | 18.2% | 36.4% | 45.4% |
| Apoyo Emocional de la Familia | 27.3% | 45.5% | 27.2% |

Al describir la Tabla 10, se puede determinar que la función y los logros esperados de los psicólogos vinculados al área organizacional, de acuerdo con el segmento de familias no fueron significativas ya que no se obtuvieron puntuaciones superiores a valores medios, por lo cual, el impacto es considerado negativo, en todas las temáticas del segmento.

Ahora se procede a esbozar los resultados en términos de los cambios incrementales de acuerdo a las actividades en el área organizacional. La Tabla 11, muestra las distribuciones porcentuales de los datos arrojados por el psicólogo egresado vinculado al área organizacional en toda la población de empresarios, empleados y familias, conociendo sus cambios incrementales.

Tabla 11.

Impacto del psicólogo teniendo en cuenta los cambios incrementales de acuerdo a las actividades en el área organizacional

| Cambios Incrementales | Espera y Hace | Espera y No Hace |
|--|----------------------|-------------------------|
| Actividades | | |
| Selección y Evaluación de Personal | 100% | 0% |
| Análisis del Puesto de Trabajo | 72.7% | 27.3% |
| Diseño y Aplicación de Instrumentos | 81.8% | 18.2% |
| Realización de Entrevista de Evaluación y Selección | 100% | 0% |
| Observación del Trabajo | 63.6% | 36.4% |
| Entrevista con Supervisores y Trabajadores para Temas de Formación | 100% | 0% |
| Valoración de Actitudes y Habilidades | 100% | 0% |
| Realización de Dinámicas de Grupo | 63.6% | 36.4% |
| Toma de Decisiones en Material de Personal | 45.5% | 54.5% |
| Aplicación de Pruebas de Personalidad, Aptitud e inteligencia | 100% | 0% |
| Aplicación de Pruebas de Motivación | 100% | 0% |
| Adecuación del Puesto de Trabajo | 72.7% | 27.3% |
| Evaluación de las Condiciones Ambientales (ergonomía) | 27.3% | 72.7% |
| Realización de Informes de Evaluación | 100% | 0% |
| Análisis de Necesidades en el Trabajo | 100% | 0% |
| Asesoría en Búsqueda de Empleo | 45.5% | 54.5% |
| Orientación Profesional | 45.5% | 54.5% |
| Plan y Desarrollo de Carrera | 45.5% | 54.5% |
| Acción para Mejorar la Calificación e idoneidad en el Trabajo | 63.6% | 36.4% |
| Diseño e Implementación de Programas y Normas | 63.6% | 36.4% |
| Evaluación de Actividades Normativas | 54.5% | 45.5% |

| | | |
|--|--------------|--------------|
| Medición del Impacto del Grupo en la Organización | 81.8% | 18.2% |
| Evaluación de la Eficacia de los Métodos de Capacitación | 63.6% | 36.4% |
| Análisis Estadístico de la Producción Laboral de los Empleados | 54.5% | 45.5% |
| Prevención de accidentes y ausentismo | 72.7% | 27.3% |
| Facturación y Nómina | 63.6% | 36.4% |
| Organización de los Programas de Capacitación | 72.7% | 27.3% |
| Planeación, Ejecución y Dirección de Programas para la mejora en la sistematización del Talento Humano | 81.8% | 18.2% |
| Aplicación de encuestas y sondeos de mercadeo | 36.4% | 63.6% |
| Apoyo en comunicación externa y publicidad | 45.5% | 54.5% |
| Estudio de imagen y consumo | 27.3% | 72.7% |
| Estudio de motivaciones y actitudes de compra | 18.2% | 81.8% |
| Diseño y medición de la efectividad de los programas de publicidad | 18.2% | 81.8% |
| Salud, higiene y prevención de riesgos laborales | 90.9% | 9.1% |
| Reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos | 63.6% | 36.4% |
| Diagnóstico e intervención en Psicopatologías con inadaptación laboral | 100% | 0% |
| Manejo terapéutico de las familias de los trabajadores | 45.5% | 54.5% |
| Manejo de cambio de conducta organizativa | 72.7% | 27.3% |
| Evaluación del clima y satisfacción laboral | 81.8% | 18.2% |
| Reestructuraciones de planta de personal | 100% | 0% |
| Diagnóstico de la cultura organizacional | 72.7% | 27.3% |
| Evaluación de la Introducción de Nuevas Tecnologías | 27.3% | 72.7% |
| Sistemas de Retribución e Incentivos | 63.6% | 36.4% |
| Implantación de Sistemas en Gestión de la Calidad | 45.5% | 54.5% |
| Reincorporación de Incapacitados | 36.4% | 63.6% |
| Evaluación del Desempeño | 100% | 0% |
| Catalizador de Negociación y Conflicto | 63.6% | 36.4% |
| Auditoría Socio-laborales | 54.5% | 45.5% |
| Aseguramiento de la Calidad en el Talento Humano | 81.8% | 18.2% |
| Desarrollo de Investigaciones dentro de la Empresa | 63.6% | 36.4% |

Al describir la Tabla 11, se puede determinar los cambios incrementales de acuerdo a las actividades en el área organizacional y los lo que se espera de los psicólogos vinculados a ésta y lo que hacen; y

viceversa. Por tanto, el psicólogo de la UTB es considerado con “Buenos” cambios incrementales, en las siguientes temáticas: selección y evaluación del personal (100%), análisis del puesto de trabajo (72.7%), diseño y aplicación de instrumentos (81.8%), realización de entrevistas de evaluación y selección (100%), entrevista con supervisores y trabajadores para temas de formación (100%), valoración de aptitudes y habilidades (100%), aplicación de pruebas de personalidad, aptitudes e inteligencia (100%), aplicación de pruebas de motivación (100%), adecuación del puesto de trabajo (72.7%), realización de informes de evaluación (100%), análisis de necesidades en el trabajo (100%), medición del impacto del grupo en la organización (81.8%), organización de los programas de capacitación (72.7%), planeación, ejecución y dirección de programas para la mejora en la sistematización del talento humano (81.8%), salud, higiene y prevención de riesgos laborales (90.9%), diagnóstico e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral (100%), manejo de cambio de conducta organizativa (72.7%), evaluación del clima y satisfacción laboral (81.8%), reestructuración de planta de personal (100%), diagnóstico de cultura organizacional (72.7%), evaluación del desempeño (100%) y aseguramiento de la calidad en el talento humano (81.8%).

En cuanto a lo que se espera del psicólogo y no realiza, se tienen las siguientes temáticas, del cual no tiene buen impacto: evaluación de las condiciones ambientales (ergonomía) [72.7%], estudio de imagen y consumo (72.7%), estudio de motivaciones y actitudes de compra (81.8%), diseño y

medición de la efectividad de los programas de publicidad (81.8%) y la evaluación de la introducción de nuevas tecnologías (72.7%).

De todo este análisis descriptivo se deduce que el psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica, no sale capacitado para ejecutar las temáticas esperadas por las empresas y que probablemente, no lo realizan. Sin embargo, se observa que la mayoría de las temáticas esperadas son satisfechas por el psicólogo en el contexto organizacional de acuerdo con los objetivos de la población.

Conclusiones preliminares

En este aparte, en el segmento de empresarios, se observa que las temáticas que deben desarrollar los psicólogos son reconocidas de igual manera, por los jefes inmediatos. Estas temáticas coincidentes son: salud mental en el trabajo, planeación de acciones y estrategias, negociación y conflicto, bienestar social.

Dentro los aspectos que diferencian a los psicólogos de los jefes inmediatos en el segmento de empresarios, se ha encontrado que las temáticas de intervención tales como: planeación de acciones y estrategias y el tipo de liderazgo. En esta medida, el psicólogo argumenta no realizarlo, sin embargo, los jefes si consideran que realizan esta actividad. Esto significa que puede haber una incomprensión o desconocimiento sobre la realización o no de la actividad por parte del jefe inmediato. En cambio, el jefe considera que la temática de liderazgo, sí la realiza el psicólogo y éste afirma que no lo pone en práctica. Por tanto, se determina como un impacto negativo en el aspecto de liderazgo.

En cuanto al segmento de empleados, las temáticas coincidentes que han generado de cierta forma, un impacto positivo en el desempeño del psicólogo en los logros esperados por la organización, entre ellas están: condiciones de trabajo, comunicación interpersonal, habilidades para la negociación y conflicto, bienestar social, respeto por la autoridad formal, calidad en la formación técnica. En cuanto a los aspectos negativos se encontró en la temática de “responsabilidad atribuida” (indicador de impacto de -9.1).

En cuanto al segmento de la familia, los aspectos temáticos coincidentes del psicólogo con respecto a la evaluación del jefe, están: satisfacción por el trabajo del empleado, el cual genera un impacto positivo en la labor del psicólogo. Entre los negativos están: conocimientos de valores personales, del cual el psicólogo tiene poco conocimiento de estos aspectos de los miembros de la familia.

En resumen, el psicólogo egresado no le da relevancia al trabajo que puede realizar con las familias, es decir, no proyecta su labor hacia el exterior de la organización y sólo se centra en los aspectos que conciernen al interior de la misma. Esto se considera de cierta forma negativo en la evaluación debido a que las falencias en la integridad de la labor organizacional, no apuntan a observar a la organización como sistema.

Por otra parte, en cuanto al psicólogo mismo se tiene que las temáticas de intervención que tuvieron un impacto en términos de lo que “se espera y hace”, son: selección y evaluación del personal, realización de entrevista de evaluación y selección, entrevistas con supervisores y

trabajadores para temas de formación, valoración de actitudes y habilidades, aplicación de pruebas de personalidad, aptitud e inteligencia, aplicación de pruebas de motivación, realización de informes de evaluación, análisis de necesidades en el trabajo, diagnóstico e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral, reestructuración de planta de personal, evaluación del desempeño. Y en menor impacto de acuerdo a lo que espera y hace se tienen las siguientes temáticas: análisis del puesto de trabajo, diseño y aplicación de instrumentos, adecuación del puesto de trabajo, medición del impacto del grupo en la organización, prevención de accidentes y ausentismo, organización de los programas de capacitación, planeación, ejecución y dirección de programas para la mejora en la sistematización del talento humano, salud, higiene y prevención de riesgos laborales, manejo de cambio en la conducta organizativa, evaluación del clima y satisfacción laboral, diagnóstico de la cultura organizacional, aseguramiento de la calidad en el talento humano.

Ahora, se detallan las temáticas del impacto del psicólogo en términos de lo que “se espera y no hace”, entre ellas están: evaluación de la introducción de nuevas tecnologías, evaluación de las condiciones ambientales (ergonomía), estudio de imagen y consumo, estudio de motivaciones y actitudes de compra, medición y diseño de efectividad de los programas de publicidad. Con relación a estos aspectos, se interpreta que estas actividades no son funciones establecidas para los psicólogos en las empresas o que de alguna manera, no aplican porque no saben, o no les ha sido enseñado.

Después de conocer el impacto entre las temáticas que “se espera y hace”, así como las que “se espera y no hace”, también es necesario observar el comportamiento de las temáticas de intervención como el impacto en cada una de las poblaciones objetivo. Para ello, se tiene que para la población de empresarios y empleados, las temáticas que llevan a cabo los psicólogos con mayor frecuencia son: reclutamiento, selección y enganche, inducción y entrenamiento, orientación del personal. Para el segmento de empleados en particular, se aplican: evaluación del desempeño, formación y desarrollo del personal, condiciones de trabajo y salud, organización de grupos de trabajo, desarrollo y bienestar del talento, procesos de evaluación de la calidad en el desempeño. En el mismo segmento, no se tienen en cuenta la auditoría del Talento Humano, y labores de Marketing.

Para el segmento de la familia, ninguna de las temáticas se llevan a cabo por los psicólogos, y las que se caracterizan con menor frecuencia son: reclutamiento, selección y enganche, inducción y entrenamiento, orientación del personal. Para el segmento de empleados en particular, se aplican: evaluación del desempeño, formación y desarrollo del personal, condiciones de trabajo y salud, organización de grupos de trabajo, desarrollo y bienestar del talento, procesos de evaluación de la calidad en el desempeño, planeación de carrera profesional, coaching, gestión por competencias, apoyo a consultoría de procesos, desarrollo de habilidades y aptitudes, cultura organizacional y valores. Por ser elementos no propios de la organización de forma externa, pero que deberían involucrar a la familia en el

conocimiento de la organización misma. En cambio, el psicólogo se preocupa sólo por buscar aspectos concernientes a las necesidades que la familia tiene como consumidor y beneficiario del empleado, pero ¿en qué medida?.

Discusión

Partiendo del objetivo de describir el impacto del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar, se tiene que, en términos generales las funciones desempeñadas por el profesional de la conducta de la institución en mención, suelen tener un impacto positivo y el reconocimiento de las organizaciones específicamente orientado a los segmentos de la población de empresarios y empleados. Sin embargo, en el segmento de la familia el impacto es negativo debido a que el campo de acción desde el área organizacional se orienta al manejo de los procesos de gestión en la empresa, más no se proyecta hacia las familias de los empleados mismos. Cabe destacar que las temáticas evaluadas en los segmentos tanto en la situación inicial como en la final.

Basados en esto se encontró que los cambios incrementales en el desempeño de las funciones de los psicólogos consultados en contraste con las conceptualizaciones de sus jefes, fueron significativamente “buenos” para el desarrollo de las temáticas ocupacionales de los profesionales de la conducta en el ámbito organizacional.

Es así como la función del psicólogo en términos de los logros esperados apuntan a las expectativas de las empresas para la vinculación de psicólogos egresados de la Universidad Tecnológica, debido a que el apoyo institucional con la proyección social del Programa, ha dejado marcada la

oportunidad para demostrar la formación. Por ello, el uso de una metodología para la evaluación del impacto en la formación profesional como la planteada por CINTERFOR de la Organización Internacional del Trabajo, permite llegar a una aproximación más científica sobre los aspectos a evaluar.

Los hallazgos fundamentales del presente documento monográfico, hacen que evidencie cada paso hasta llegar a argumentos acordes a la realidad con la ayuda de estadísticos para hacer más sistemático el proceso de impacto a nivel profesional.

Para la Universidad Tecnológica, el hecho de considerar al egresado del Programa de Psicología, es una ventaja para el posicionamiento del mismo en la oferta académica a nivel superior, esencial para la acreditación y algo más importante, el reconocimiento en calidad académica a nivel nacional.

Durante el desarrollo del estudio, se observó que las organizaciones que participaron tienen una planta de personal superior a 100 empleados, para lo cual, la necesidad de vinculación del psicólogo en los procesos de Gestión Humana se hace imprescindible. Es claro, que este proceso de impacto sobre las actividades propias de la Administración del Talento Humano, apunta al hecho mismo de la vinculación a prácticas profesionales, donde el estudiante “promociona” la calidad de formación y demuestra las habilidades, para la cual está capacitado, volviéndose indispensable para los procesos productivos de las empresas.

Estas particularidades describen muy bien a la mayoría de los egresados de psicología que se encuentran actualmente vinculados a las

empresas, en su mayoría con contrato a término indefinido y que les permite a los jefes comprender la función de los mismos con base en los resultados que ofrecen. Estos resultados que se convierten en indicadores de cambio a través del tiempo, permite que la población a la cual, los psicólogos organizacionales dirigen sus esfuerzos, se convierta en vocero de su desempeño y logre tener una posición en el mercado laboral.

De esta forma, el entorno exige elementos que definen los objetivos que debe perseguir una evaluación de impacto, así como la definición de los servicios requeridos por las empresas. No obstante, vale aclarar que si se investiga aspectos relacionados con el desempeño de los egresados, las organizaciones deben estar prestas a la colaboración, y otras veces, son los mismos egresados quienes, con una actitud apática, se rehúsan u olvidan llenar los formatos de evaluación haciendo que la recolección de información se haya vuelto tediosa.

El impacto es una forma de evidenciar de forma estadística el progreso de los profesionales y que permite conocer a fondo la naturaleza de sus funciones acordes a los objetivos que persigue la organización. Para llevar a cabo una evaluación del impacto se debe ceñir a un primer paso que consiste en definir el marco de intervención, precisando la concepción que se tiene sobre el psicólogo en las organizaciones, sus diferentes funciones, sus procedimientos y prácticas, sus obligaciones de apoyo y sobre todo, los diferentes efectos que producen en cada empleado de acuerdo al tipo de empresa, teniendo en cuenta las diversas intervenciones realizadas para apoyar su desarrollo dentro de la organización (OIT, 2004).

En este sentido, el conocimiento de la población de empleadores, empleados y su entorno familiar, tiene sus bases en la oferta y la demanda del servicio, bien sea por asesoría o consultoría; y está conformando por actividades de gestión que presentan diversas formas de organización dentro de las categorías laborales del Talento Humano, como se ha concluido en este aparte.

Las actividades se presentan de manera planificada; y un primer aspecto de la planificación está conformado por los requerimientos de los empresarios, quienes se encargan de canalizar las políticas de la organización formal, que en cuanto al Talento Humano, se refiere al mantenimiento de la satisfacción del personal del empleado, o en su defecto, del plano familiar. En este mismo se encuentran personas que hacen del trabajador un elemento autosuficiente capaz de cumplir con las necesidades que éstos requieran, y aquellas se convierten en una forma de incentivo para el trabajo; por tal razón, la consecución y permanencia en un empleo significa una inserción en el mercado laboral con riesgo propio.

Esto se evidenció en la evaluación del impacto del psicólogo, ya que se encontró que los esfuerzos se aúnan en los empresarios como tal y los empleados, más no se observa al trabajador en el rol de padre, madre, hijo, hija, pariente, hermano, hermana y que consecuentemente se ve reflejado en que existe el impacto negativo en la intervención a la familia del empleado.

Por ello, es conveniente que las organizaciones formulen planes integrales de gestión donde se involucren a los miembros de la familia

nuclear de los trabajadores. Esto ayuda a la creación de pertenencia y expectativa con relación a la permanencia en el trabajo del empleado.

Se recomienda que en otras evaluaciones, se tenga en cuenta los pasos de la metodología de CINTERFOR para lograr una adecuada comprensión y análisis de lo que se pretende evaluar. Además, se debe exhortar a las organizaciones a ser más colaboradoras, al igual que los egresados, pues dada sus reacciones ante el hecho de ser evaluado, conviene controlar un poco los estados de *reactividad y sensibilización* a la prueba.

A la Universidad se le sugiere actualizar las bases de datos de los egresados, en especial mención al Programa de Psicología que se convirtió en la principal dificultad para el desarrollo de la actividad.

Referencias

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.

Organización Internacional del Trabajo (2004). Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.

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

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.

Toro A., F. (1995). La Psicología Organizacional en Colombia: La Construcción de un Enfoque. CINCEL Medellín Colombia.

ANEXOS



ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PSICÓLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA (Psicólogo)

INSTRUCCIONES:

Encuestador: Salude amablemente al encuestado y explique que cada ítem de la encuesta debe ser calificado de acuerdo a las instrucciones. Agradezca la amable colaboración al encuestado y explique el objetivo de la aplicación.

OBJETIVO:

Conocer el impacto del psicólogo egresado vinculado al área Organizacional de las empresas de la ciudad de Cartagena.

PERFIL DEL ENCUESTADO

NOMBRE: _____ TELÉFONO: _____
CIUDAD: _____ ÁREA DE TRABAJO: _____
CARGO: _____ TIEMPO DE VINCULACIÓN _____
TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____

INFORMACIÓN ACADÉMICA

NIVEL DE FORMACIÓN ACTUAL: _____
AÑO DE EGRESO PREGRADO: _____

PERFIL DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL: _____ TELÉFONO: _____
DIRECCIÓN: _____
SECTOR: _____ N° EMPLEADOS: _____
ACTIVIDAD ECONÓMICA: _____

FUNCIONES EN LA EMPRESA (Mínimo 3)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: _____
CONSULTORÍA: _____
ASESORÍA: _____
CAPACITACIÓN: _____

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Entiéndase por “población objetivo” a todas las personas que conforman la organización: empresarios, empleados y las familias de los mismos, a quienes se dirige el campo de acción del psicólogo dentro de la organización.

De los empresarios:

1. Antes de iniciar labores en la organización, califique cómo encontró a este segmento de la población, de acuerdo a las siguientes situaciones:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo
NA/NS= No Aplica/No Sabe NM= No lo Midió

| Situación Inicial de los Empresarios | MB | B | REG | M | MM | NA/NS | NM |
|--|----|---|-----|---|----|-------|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | | |
| c. Nivel de Competencias Laborales. | | | | | | | |
| d. Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | | | |
| e. Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | | | |
| f. Coordinación del Talento Humano. | | | | | | | |
| g. Comunicación Interpersonal | | | | | | | |
| h. Estilos de Comunicación | | | | | | | |
| i. Tipo de Liderazgo | | | | | | | |
| j. Resolución de Problemas | | | | | | | |
| k. Negociación y Conflicto | | | | | | | |
| l. Bienestar Social | | | | | | | |
| m. Respeto de Autoridad Formal | | | | | | | |
| n. Responsabilidad atribuida | | | | | | | |
| o. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | | |
| p. Capacitación Permanente | | | | | | | |
| q. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | | |
| r. Orientación al Trabajador | | | | | | | |
| s. Creación de la Cultura | | | | | | | |
| t. Transmisión de Valores Org. | | | | | | | |
| u. Difusión de Metas y Objetivos | | | | | | | |

De los empleados:

2. De igual manera, califique cómo encontró a este segmento de la población, teniendo en cuenta las siguientes situaciones:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo NA= No Aplica

| Situación Inicial de los Empleados | MB | B | REG | M | MM | NA |
|--|----|---|-----|---|----|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | | |
| i. Habilidades de Negociación y Conflicto | | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | | |
| t. Cumplimiento de aspectos legales como trabajador | | | | | | |
| u. Salud Ocupacional | | | | | | |
| v. Aspectos disciplinarios en términos de comportamientos ajustados a los valores y normas | | | | | | |

De las familias:

3. En este aparte, califique cómo encontró a este segmento de la población, teniendo en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con las familias de los empleados:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo NA= No Aplica

| Situación Inicial de las Familias | MB | B | REG | M | MM | NA |
|---|----|---|-----|---|----|----|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | | |
| m. Identificación y pertenencia con la organización | | | | | | |

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN FINAL DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

De los empresarios:

4. Ahora indique la situación final de la población objetivo teniendo en cuenta los logros encontrados desde la situación inicial. En este aparte, califique en términos de satisfacción, la situación final del segmento de la población, teniendo en cuenta las mismas situaciones relacionadas con los empresarios:

Escala: MS= Muy Satisfecho S= Satisfecho IND= Indiferente INS= Insatisfecho MINS= Muy Insatisfecho NA= No Aplica

| Situación Final de los Empresarios | MS | S | IND | INS | MIN S | NA |
|--|----|---|-----|-----|-------|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Nivel de Competencias Laborales. | | | | | | |
| d. Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | | |
| e. Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | | |
| f. Coordinación del Talento Humano. | | | | | | |
| g. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| h. Tipo de Liderazgo | | | | | | |
| i. Resolución de Problemas | | | | | | |
| j. Negociación y Conflicto | | | | | | |
| k. Bienestar Social | | | | | | |
| l. Respeto de Autoridad Formal | | | | | | |
| m. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| n. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| o. Capacitación Permanente | | | | | | |
| p. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| q. Orientación al Trabajador | | | | | | |
| r. Creación de la Cultura | | | | | | |
| s. Transmisión de Valores Org. | | | | | | |
| t. Difusión de Metas y Objetivos | | | | | | |

De los empleados:

5. De igual manera, califique en términos de satisfacción, la situación final del segmento de la población en la actualidad, teniendo en cuenta los logros de la intervención en las siguientes situaciones:

Escala: MS= Muy Satisfecho S= Satisfecho IND= Indiferente INS= Insatisfecho MINS= Muy Insatisfecho NA= No Aplica

| Situación Final de los Empleados | MS | S | IND | INS | MIN S | NA |
|--|----|---|-----|-----|-------|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | | |
| i. Habilidades de Negociación y Conflicto | | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | | |

De las familias:

6. En este aparte, califique en términos de satisfacción, la situación final del segmento de la población, teniendo en cuenta los logros en la intervención en las siguientes situaciones relacionadas con las familias de los empleados:

Escala: MS= Muy Satisfecho S= Satisfecho IND= Indiferente INS= Insatisfecho MINS= Muy Insatisfecho NA= No Aplica

| Situación Final de las Familias | MS | S | IND | INS | MIN S | NA |
|--|----|---|-----|-----|-------|----|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | | |

7. Califique el nivel de demanda de las situaciones anteriores de acuerdo al segmento de población en la organización:

De los empresarios:

Escala: MA= Muy Alta A= Alta B= Baja MB= Muy Baja NL= Nula

| Nivel de Demanda de las Situaciones | MA | A | B | MB | NL |
|--|----|---|---|----|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | |
| c. Nivel de Competencias Laborales. | | | | | |
| d. Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| e. Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | |
| f. Coordinación del Talento Humano. | | | | | |
| g. Comunicación Interpersonal | | | | | |
| h. Tipo de Liderazgo | | | | | |
| i. Resolución de Problemas | | | | | |
| j. Negociación y Conflicto | | | | | |
| k. Bienestar Social | | | | | |
| l. Respeto de Autoridad Formal | | | | | |
| m. Responsabilidad atribuida | | | | | |
| n. Niveles de Estrés Laboral | | | | | |
| o. Capacitación Permanente | | | | | |
| p. Clima y Relaciones Laborales | | | | | |
| q. Orientación al Trabajador | | | | | |
| r. Creación de la Cultura | | | | | |
| s. Transmisión de Valores Org. | | | | | |
| t. Difusión de Metas y Objetivos | | | | | |

8. Califique el nivel de demanda de las situaciones anteriores de acuerdo al segmento de población en la organización:

De los empleados:

Escala: MA= Muy Alta A= Alta B= Baja MB= Muy Baja NL= Nula

| Nivel de Demanda de las Situaciones | MA | A | B | MB | NL |
|--|----|---|---|----|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| i. Habilidades de Negociación y Conflicto | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | |

9. Califique el nivel de demanda de las situaciones anteriores de acuerdo al segmento de población en la organización:

De las familias:

Escala: MA= Muy Alta A= Alta B= Baja MB= Muy Baja NL= Nula

| Nivel de Demanda de las Situaciones | MA | A | B | MB | NL |
|--|----|---|---|----|----|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | |

EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA

10. ¿Qué tipo de servicios ha definido la empresa para el psicólogo de acuerdo con los requerimientos de la población objetivo :

| Servicio Definido para el Psicólogo en la Empresa | SI | NO |
|---|----|----|
| a. Asesoría | | |
| b. Consultoría | | |
| c. Gestión en General | | |

Si usted presta servicios de asesoría, indique cuáles realiza en la empresa y el objetivo que se espera lograr con el mismo:

| Servicios de Asesoría | Objetivos |
|-----------------------|-----------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Si usted presta servicios de consultoría, indique cuáles realiza en la empresa y el objetivo que se espera lograr con el mismo:

| Servicios de Consultoría | Objetivos |
|--------------------------|-----------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Si usted presta servicios de Gestión, indique cuáles procesos realiza en la empresa y el objetivo que se espera lograr con el mismo:

| Servicios de Gestión | Objetivos |
|----------------------|-----------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

11. ¿Qué tipo de prácticas administrativas del Talento Humano ha definido la empresa para el psicólogo de acuerdo con los requerimientos de la población objetivo :

| Prácticas Administrativas del Talento Humano Definidas para el Psicólogo en la Empresa | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| a. Reclutamiento, Selección y Enganche | | |
| b. Inducción y Entrenamiento | | |
| c. Evaluación del Desempeño | | |
| d. Orientación del Personal | | |
| e. Formación y Desarrollo del Personal | | |
| f. Marketing | | |
| g. Comportamiento del Consumidor | | |
| h. Condiciones de Trabajo y Salud | | |
| i. Organización de Grupos de Trabajo | | |
| j. Desarrollo y Bienestar del Talento | | |
| k. Auditoría del Talento Humano | | |
| l. Planeación de Carrera Profesional | | |
| m. Manejo y Control de Nómina | | |

Si realiza otro tipo de prácticas administrativas para el Talento Humano, esbócelas a continuación:

| N° | Tipo de prácticas |
|-----------|--------------------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |

Teniendo en cuenta el tipo de intervención que ha realizado, cuáles han sido los objetivos logrados:

| Tipo de Intervención | Objetivos Logrados |
|----------------------|--------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Cuáles han sido sus principales programas y/o actividades prioritarias para el logro de los objetivos en la situación actual de la población:

| Tipo de Programa o actividad | Objetivos Logrados |
|------------------------------|--------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

12. Si tuviera que evaluar el impacto de su trabajo ¿qué indicadores considera que ha mejorado o puede mejorar?:

Señale mínimo 3 y Explique los más importantes o representativos

| Indicadores de Impacto | Ha mejorado o Puede Mejorar |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| Ausentismo | |
| Rotación de Personal | |
| Capacitación y Formación del Personal | |
| Bienestar y Desarrollo Social | |
| Motivación y Satisfacción Laboral | |
| Productividad | |
| Asuntos Legales | |
| Cumplimiento de las Normas o Reglas | |
| ¿Otras? | |

¿Cuáles? _____

EVALUACIÓN DE LAS ÁREAS TEMÁTICAS DE INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA

13. ¿Qué tipo de áreas temáticas de intervención y objetivos ha definido la empresa para el psicólogo de acuerdo con los requerimientos de la población objetivo:

| Áreas Temáticas de Intervención Definidas para el Psicólogo en la Empresa | SI | NO |
|---|----|----|
| a. Coaching | | |
| b. Consultoría de Procesos | | |
| c. Certificación y Calidad en RR HH | | |
| d. Gestión de Auditoría en Talento Hum. | | |
| e. Formación del Personal | | |
| f. Desarrollo de Habilidades y Aptitudes | | |
| g. Competencias Laborales | | |
| h. ¿Otras? | | |

¿Cuáles?

Anote los objetivos de las áreas temáticas señaladas en función de lo que se espera a mediano y largo plazo:

| Áreas Temáticas | Objetivos |
|---------------------------------------|-----------|
| Coaching | |
| Consultoría de Procesos | |
| Certificación y Calidad en el RR HH | |
| Gestión de Auditoría en Talento Hum. | |
| Formación del Personal | |
| Desarrollo de Habilidades y Aptitudes | |
| Competencias Laborales | |

¡Gracias por su Colaboración!



ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PSICÓLOGO EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EN LA ORGANIZACIÓN (Jefes)

OBJETIVO:

Conocer el impacto del psicólogo egresado de la UTB vinculado al área Organizacional de las empresas de la ciudad de Cartagena.

DATOS DEL ENCUESTADO

NOMBRE: _____ TELÉFONO: _____
CIUDAD: _____ ÁREA: _____
CARGO: _____ TIEMPO DE VINCULACIÓN _____
PROFESIÓN: _____

DATOS DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL: _____

OBJETIVOS DE SU CARGO CON RELACIÓN AL DEL PSICÓLOGO

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Entiéndase por “población objetivo” a todas las personas que conforman la organización: empresarios, empleados y las familias de los mismos, a quienes se dirige el campo de acción del psicólogo dentro de la organización.

De los empresarios:

1. Califique cómo encontró a este segmento de la población, antes del ingreso del psicólogo a la organización, de acuerdo a las siguientes situaciones:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo
NA/NS= No Aplica/No Sabe NM= No lo Midió

| Situación Inicial de los Empresarios | MB | B | REG | M | MM | NA/NS | NM |
|---|----|---|-----|---|----|-------|----|
| Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | | |
| Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | | |
| Nivel de Competencias Laborales. | | | | | | | |
| Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | | | |
| Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | | | |
| Coordinación del Talento Humano. | | | | | | | |
| Comunicación Interpersonal | | | | | | | |
| Tipo de Liderazgo | | | | | | | |
| Resolución de Problemas | | | | | | | |
| Negociación y Conflicto | | | | | | | |
| Bienestar Social | | | | | | | |
| Respeto de Autoridad Formal | | | | | | | |
| Responsabilidad atribuida | | | | | | | |
| Niveles de Estrés Laboral | | | | | | | |
| Capacitación Permanente | | | | | | | |
| Clima y Relaciones Laborales | | | | | | | |
| Orientación al Trabajador | | | | | | | |
| Creación de la Cultura | | | | | | | |
| Transmisión de Valores Org. | | | | | | | |
| Difusión de Metas y Objetivos | | | | | | | |

De los empleados:

7. De igual manera, califique cómo encontró a este segmento de la población, antes del ingreso del psicólogo a la organización, teniendo en cuenta las siguientes situaciones:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo
NA/NS= No Aplica/No Sabe NM= No lo Midió

| Situación Inicial de los Empleados | MB | B | REG | M | MM | NA/NS | NM |
|--|----|---|-----|---|----|-------|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | | | |
| i. Habilidades de Negociación y Conflicto | | | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | | | |

De las familias:

8. En este aparte, califique cómo encontró a este segmento de la población, antes del ingreso del psicólogo a la organización, de acuerdo a las siguientes situaciones relacionadas con las familias de los empleados:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo
 NA/NS= No Aplica/No Sabe NM= No lo Midió

| Situación Inicial de las Familias | MB | B | REG | M | MM | NA/NS | NM |
|--|----|---|-----|---|----|-------|----|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | | | |

EVALUACIÓN DE LA SITUACIÓN FINAL DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

De los empresarios:

9. Ahora indique la situación final de la población objetivo teniendo en cuenta los logros del psicólogo con respecto a la situación inicial. En este aparte, califique en términos de satisfacción, la situación final del segmento de la población, teniendo en cuenta las mismas situaciones relacionadas con los empresarios:

Escala: MS= Muy Satisfecho S= Satisfecho IND= Indiferente INS= Insatisfecho MINS= Muy Insatisfecho NA= No Aplica

| Situación Final de los Empresarios | MS | S | IND | INS | MINS | NA |
|--|----|---|-----|-----|------|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Nivel de Competencias Laborales. | | | | | | |
| d. Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | | |
| e. Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | | |
| f. Coordinación del Talento Humano. | | | | | | |
| g. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| h. Tipo de Liderazgo | | | | | | |
| i. Resolución de Problemas | | | | | | |
| j. Negociación y Conflicto | | | | | | |
| k. Bienestar Social | | | | | | |
| l. Respeto de Autoridad Formal | | | | | | |
| m. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| n. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| o. Capacitación Permanente | | | | | | |
| p. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| q. Orientación al Trabajador | | | | | | |
| r. Creación de la Cultura | | | | | | |
| s. Transmisión de Valores Org. | | | | | | |
| t. Difusión de Metas y Objetivos | | | | | | |

De los empleados:

10. De igual manera, califique en términos de satisfacción, la situación final del segmento de la población en la actualidad, teniendo en cuenta los logros de la intervención del psicólogo en las siguientes situaciones:

Escala: MS= Muy Satisfecho S= Satisfecho IND= Indiferente INS= Insatisfecho MINS= Muy Insatisfecho NA= No Aplica

| Situación Final de los Empleados | MS | S | IND | INS | MIN S | NA |
|--|-----------|----------|------------|------------|--------------|-----------|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | | |
| i. Habilidades de Negociación y Conflicto | | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | | |

De las familias:

11. En este aparte, califique en términos de satisfacción, la situación final del segmento de la población, teniendo en cuenta los logros en la intervención del psicólogo en las siguientes situaciones relacionadas con las familias de los empleados:

Escala: MS= Muy Satisfecho S= Satisfecho IND= Indiferente INS= Insatisfecho MINS= Muy Insatisfecho NA= No Aplica

| Situación Final de las Familias | MS | S | IND | INS | MINS | NA |
|--|----|---|-----|-----|------|----|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | | |

7. Califique el nivel de demanda actual del psicólogo por parte del segmento de población de acuerdo a las situaciones anteriores en la organización:

De los empresarios:

Escala: MA= Muy Alta A= Alta B= Baja MB= Muy Baja NL= Nula

| Nivel de Demanda de las Situaciones | MA | A | B | MB | NL |
|--|----|---|---|----|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | |
| c. Nivel de Competencias Laborales. | | | | | |
| d. Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | |
| e. Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | |
| f. Coordinación del Talento Humano. | | | | | |
| g. Comunicación Interpersonal | | | | | |
| h. Tipo de Liderazgo | | | | | |
| i. Resolución de Problemas | | | | | |
| j. Negociación y Conflicto | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|
| k. Bienestar Social | | | | | |
| l. Respeto de Autoridad Formal | | | | | |
| m. Responsabilidad atribuida | | | | | |
| n. Niveles de Estrés Laboral | | | | | |
| o. Capacitación Permanente | | | | | |
| p. Clima y Relaciones Laborales | | | | | |
| q. Orientación al Trabajador | | | | | |
| r. Creación de la Cultura | | | | | |
| s. Transmisión de Valores Org. | | | | | |
| t. Difusión de Metas y Objetivos | | | | | |

8. Califique el nivel de demanda actual del psicólogo por parte del segmento de población de acuerdo a las situaciones anteriores en la organización:

De los empleados:

Escala: MA= Muy Alta A= Alta B= Baja MB= Muy Baja NL= Nula

| Nivel de Demanda de las Situaciones | MA | A | B | MB | NL |
|--|----|---|---|----|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | |
| i. Habilidades de Negociación y conflicto | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | |

9. Califique el nivel de demanda actual del psicólogo por parte del segmento de población de acuerdo a las situaciones anteriores en la organización:
De las familias:

Escala: MA= Muy Alta A= Alta B= Baja MB= Muy Baja NL= Nula

| Nivel de Demanda de las Situaciones | MA | A | B | MB | NL |
|--|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | |

EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO EN CONSOLIDACIÓN DE LOS EFECTOS ESPERADOS

10. En este aparte, califique la función del psicólogo en términos de consolidación o evidencia de lo que se esperaba en su desempeño en el área organizacional, teniendo en cuenta a los empresarios como segmento de la población objetivo :

De los empresarios:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo NA= No Aplica

| Función del Psicólogo/ Efectos esperados | MB | B | REG | M | MM | NA |
|--|----|---|-----|---|----|----|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Nivel de Competencias Laborales. | | | | | | |
| d. Habilidades en Toma de Decisiones. | | | | | | |
| e. Planeación de Acciones y Estrategias | | | | | | |
| f. Coordinación del Talento Humano. | | | | | | |
| g. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| h. Tipo de Liderazgo | | | | | | |
| i. Resolución de Problemas | | | | | | |
| j. Negociación y Conflicto | | | | | | |
| k. Bienestar Social | | | | | | |
| l. Respeto de Autoridad Formal | | | | | | |
| m. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| n. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| o. Capacitación Permanente | | | | | | |
| p. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| q. Orientación al Trabajador | | | | | | |
| r. Creación de la Cultura | | | | | | |
| s. Transmisión de Valores Org. | | | | | | |
| t. Difusión de Metas y Objetivos | | | | | | |

11. Califique la función del psicólogo en términos de consolidación o evidencia de lo que se esperaba en su desempeño en el área organizacional, teniendo en cuenta a los empleados como segmento de la población objetivo:

De los empleados:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo NA= No Aplica

| Función del Psicólogo/ Efectos esperados | MB | B | REG | M | MM | NA |
|--|-----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| a. Niveles de Motivación y Satisfacción en el Trabajo. | | | | | | |
| b. Salud Mental en el Trabajo. | | | | | | |
| c. Prevención Riesgos Laborales | | | | | | |
| d. Nivel Competencias Laborales. | | | | | | |
| e. Condiciones de Trabajo | | | | | | |
| f. Comunicación Interpersonal | | | | | | |
| g. Fomento del Liderazgo | | | | | | |
| h. Habilidades para la Resolución de Problemas | | | | | | |
| i. Habilidades de Negociación y Conflicto | | | | | | |
| j. Bienestar Social | | | | | | |
| k. Respeto por Autoridad Formal | | | | | | |
| l. Responsabilidad atribuida | | | | | | |
| m. Niveles de Estrés Laboral | | | | | | |
| n. Capacitación Permanente | | | | | | |
| o. Clima y Relaciones Laborales | | | | | | |
| p. Conocimiento del Salario y contrato. | | | | | | |
| q. Calidad en la Formación Técnica | | | | | | |
| r. Conocimiento de Valores Org. | | | | | | |
| s. Cumplimiento de Metas y Objetivos | | | | | | |

12. Ahora califique la función del psicólogo en términos de consolidación o evidencia de lo que se esperaba en su desempeño en el área organizacional, teniendo en cuenta a la familia de los empleados como segmento de la población objetivo :

De las familias:

Escala: MB= Muy Bueno B= Bueno REG= Regular M= Malo MM= Muy Malo NA= No Aplica

| Función del Psicólogo/ Efectos esperados | MB | B | REG | M | MM | NA |
|---|-----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| a. Satisfacción por el Trabajo. | | | | | | |
| b. Expectativas del Trabajo. | | | | | | |
| c. Garantía de Permanencia en el Trabajo | | | | | | |
| d. Beneficios en Seguridad Social y Salud. | | | | | | |
| e. Reconocimiento del Trabajo | | | | | | |
| f. Autoestima familiar | | | | | | |
| g. Salud Mental en la Familia | | | | | | |
| h. Orientación Clínica a la Familia | | | | | | |
| i. Canalización de conflictos | | | | | | |
| j. Bienestar Social en la Familia | | | | | | |
| k. Conocimiento de Valores Pers. | | | | | | |
| l. Apoyo Emocional de la Familia | | | | | | |

13. Ahora seleccione aquellas funciones del psicólogo que a su parecer indique lo que se espera de su desempeño en el área organizacional, teniendo en cuenta a las siguientes:

| Funciones del Psicólogo seleccionadas de acuerdo a las necesidades de la empresa | ESPERA Y HACE | ESPÉRA Y NO HACE |
|---|----------------------|-------------------------|
| Selección y Evaluación del Personal | | |
| Análisis del Puesto de Trabajo | | |
| Diseño y Aplicación de Instrumentos | | |
| Realización de Entrevistas de Evaluación y Selección | | |
| Observación del Trabajo | | |
| Entrevista con Supervisores y Trabajadores para temas de formación. | | |
| Valoración de Aptitudes y Habilidades | | |
| Realización de Dinámicas de Grupo | | |
| Toma de decisiones en materia de personal. | | |
| Aplicación de pruebas de personalidad, aptitud e inteligencia. | | |
| Aplicación de Pruebas de Motivación. | | |
| Adecuación del Puesto de Trabajo. | | |
| Evaluación de las condiciones ambientales (ergonomía). | | |
| Realización de Informes de Evaluación. | | |
| Análisis de Necesidades en el Trabajo. | | |
| Asesoría en Búsqueda de Empleo. | | |
| Orientación Profesional | | |
| Plan y Desarrollo de Carrera. | | |

| Funciones del Psicólogo seleccionadas de acuerdo a las necesidades de la empresa | ESPERA Y HACE | ESPERA Y NO HACE |
|---|----------------------|-------------------------|
| Acciones para mejorar la calificación e idoneidad en el trabajo. | | |
| Diseño e Implementación de Programas y Normas. | | |
| Evaluación de Actividades Normativas. | | |
| Medición del Impacto del Grupo en la Organización. | | |
| Evaluación de la Eficacia de los Métodos de Capacitación. | | |
| Análisis Estadísticos de la Producción Laboral de los empleados. | | |
| Prevención de Accidentes y Ausentismo. | | |
| Facturación y Nómina. | | |
| Organización de los Programas de Capacitación. | | |
| Planeación, ejecución y dirección de Programas para la mejora en la Sistematización del Talento Humano. | | |
| Aplicación de encuestas y sondeos de mercadeo. | | |
| Apoyo en Comunicación Externa y Publicidad. | | |
| Estudio de Imagen y Consumo. | | |
| Estudio de Motivaciones y actitudes de compra. | | |
| Diseño y medición de la efectividad de los programas de publicidad. | | |
| Salud, Higiene y Prevención de Riesgos Laborales. | | |
| Reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos. | | |
| Diagnóstico e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral. | | |

| Funciones del Psicólogo seleccionadas de acuerdo a las necesidades de la empresa | ESPERA Y HACE | ESPERA Y NO HACE |
|---|--------------------------|-----------------------------|
| Manejo terapéutico de la familia de los Trabajadores. | | |
| Manejo de cambio de conducta organizativa. | | |
| Evaluación del Clima y satisfacción Laboral | | |
| Reestructuraciones de planta de personal. | | |
| Diagnóstico de Cultura Organizacional. | | |
| Evaluación de la Introducción de Nuevas Tecnologías . | | |
| Análisis y clasificación de puestos | | |
| Sistemas de retribución e incentivos. | | |
| Implantación de Sistemas en Gestión de la Calidad. | | |
| Reincorporación de incapacitados. | | |
| Evaluación del Desempeño. | | |
| Catalizador de Negociación y Conflicto. | | |
| Auditorías socio-laborales. | | |
| Aseguramiento de la Calidad en el Talento Humano. | | |
| Desarrollo de Investigaciones dentro de la empresa. | | |

14. Califique de 1 a 10, siendo 1 lo que menos se acerca a lo esperado y 10 lo que más se acerca a lo esperado. El impacto del psicólogo en término de consolidación o evidencia de su desempeño con relación a lo esperado por la organización, teniendo en cuenta los sesgos de población.

| Empresarios | | | | | | | | | | Empleados | | | | | | | | | | Familias | | | | | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

POR QUE?

Expresé o defina en forma general cual ha sido el impacto que ha tenido el desempeño del psicólogo dentro de la organización:

¡Gracias por su Colaboración