

Rol del Psicólogo Egresado de La Universidad Tecnológica De Bolívar en  
las Empresas Cartageneras

Majul, D., Gamarra, A., Fang, Y \*

Universidad Tecnológica De Bolívar

Facultad De Ciencias Sociales

Programa De Psicología

Cartagena 27 de agosto 2010

\*Asesora de monografía

Tabla De Contenido	pág.
Resumen.....	5
Introducción.....	6
Justificación.....	7
Objetivos Generales.....	10
Objetivos Específicos.....	10
Marco Teórico.....	11
Perfil del psicólogo organizacional.....	13
Teorías y modelos.....	15
Investigaciones y estudios.....	17
Método.....	25
Diseño.....	25
Población.....	25
Instrumento.....	26
Procedimiento.....	26
Resultados.....	27
Discusión.....	36
Referencias.....	42.
Anexos.....	49
Anexo, A.....	50

## Tabla De Figuras

Figura No1. Tiempo de haber egresado en el programa

Figura No 2. Distribución de la edad

Figura No 3. Distribución del nivel de escolaridad

Figura No 4. Tipo de vinculación

Figura No 5. Tamaño de la empresa

Figura No 6 .Origen de la empresa

Figura No 7. A qué área pertenece su cargo actual

Figura No 8 .Relación con otras áreas o departamentos de la empresa

Figura No 9. Cargo ultimo cinco años

Figura No 10. Funciones dentro de la empresa

Figura No 11. Remuneracion mensual

Figura No 12. Desde su egreso de la utb ¿cuál ha sido su situación laboral?

## Resumen

Esta investigación busco identificar el rol del psicólogo egresado de la universidad tecnológica de bolívar dentro de las empresas Cartageneras. Para su realización se tuvo en cuenta el método no experimental de tipo descriptivo. La muestra estuvo constituida por 20 psicólogos egresados de la UTB con edades que oscilaban entre los 25 y los 36 años de edad, que se encuentran laborando actualmente en diferentes empresas de outsourcing , de servicios y de producción, ubicadas en diferentes sectores de la ciudad.

Así mismo se utilizó como instrumento de evaluación una encuesta la cual estaba conformada con 20 ítems que indagaran sobre los datos personales, tipos de empresas, funciones, y cargos del psicólogo dentro de la organización. Igualmente esta encuesta estuvo conformada por ítems abiertos y cerrados de selección múltiple, buscando que identificaran entre las opciones que se presentaron la respuesta que más se acomodara a las necesidades del encuestado.

### *Introducción*

El psicólogo como profesional interesado en la salud de los empleados y la realización plena de las personas, encuentra un espacio importante de actuación que reclama la solicitud de un servicio tanto como representante externo como interno de la organización, es así como el psicólogo organizacional presta un servicio en la empresa que debe estar encaminado a las necesidades de la organización, conociendo que las necesidades prioritarias de una empresa estarán siempre relacionadas con el alcance de sus objetivos. Si se pretende lograr un mayor impacto del trabajo del psicólogo en la empresa, debe encaminarse el resultado a través de metas y de la gestión del potencial humano de la organización (Guizar, 2000).

Esta investigación se inició con la elaboración de revisiones y de estudios de concepto acerca del rol del psicólogo dentro de la organización con el objetivo de construir el marco teórico. Seguidamente se diseñó una encuesta con 20 ítems para indagar por las funciones y cargos del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar dentro de las empresas cartageneras.

Posteriormente se contactó a la población y se aplicaron las encuestas a los egresados para un posterior análisis de resultados por medio del programa estadístico SPSS (Software estadístico para las ciencias sociales 18).

Estos resultados mostraron que el psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar desempeña una variedad de funciones tales como selección, capacitación, planificación del talento humano, diseño de proyectos entre

otras así mismo se encuentran posesionados en empresas nacionales y grandes ocupando cargos gerenciales y financieros.

### *Justificación*

Las empresas en la actualidad buscan la participación de un profesional Especialista en el conducta humana, con la capacidad de utilizar toda una estructura de conocimientos desarrollados por la rama de la psicología a un ambiente en el cual se exige ser altamente competidor, calificado, contar con un grupo idóneo, con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más los conocimientos al proceso de producción, participar en el análisis de solución de problemas inherentes a su gestión que podrían en algún momento obstaculizar la calidad de su trabajo y, por ende, la productividad de la organización. Según (Sánchez, - 1993) definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión.

Es así como en la actualidad el psicólogo en la organización cobra un papel fundamental analizando los perfiles y competencias de los cargos en general dentro de las empresas así mismo se encargan de promover la calidad de vida de cada uno de los trabajadores para contribuir a su bienestar igualmente se encargan de administrar los salarios buscando que estos sean equitativos y justos de la misma forma participan en la creación, diseño y planeación de proyectos y talleres con el fin de contribuirle a la organización desde otras perspectivas (Spector, 2002).

Frank J, & Jeffrey M. (2005). Comentan que el psicólogo también contribuye a las empresas estudiando el desempeño, el comportamiento y las actitudes que puedan mejorar la productividad y el ambiente organizacional

Además participan en el diseño de nuevos programas en el área de recursos humanos con el fin de buscar nuevas alternativas de mejora que vayan en busca de las oportunidades de desarrollo para el personal de la empresa.

De la misma forma se encuentra esta definición del rol del psicólogo organizacional dada por Cárdenas (1992) donde se encarga de entender las conductas dentro de la organización además de analizar variables como comportamiento organizacional, trabajo en equipo, solución de problemas , calidad, responsabilidad social, habilidad emprendedora, creatividad, pensamiento analítico etc.

En este mismo orden de ideas, se han encontrado una variedad de estudios como el de Rodríguez, Aristizabal, Henao & López (2006) cuyo objetivo fue describir las competencias laborales del psicólogo en la organización así mismo en la investigación de enciso, Cardona & Ruiz (2000), donde se analizan las variables a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes del psicólogo en la organización.

De la misma forma la Universidad Tecnológica De Bolívar ha venido trabajando en estudios como el realizado por Borja, I; & Pérez, E. (2005), donde investigaron el rol y el posicionamiento del psicólogo organizacional en las empresas de la ciudad de Cartagena, con el propósito de determinar el rol del

psicólogo, dentro de las organizaciones en términos de funciones y procesos de gestión del talento humano. Igualmente conocer el posicionamiento del psicólogo en las organizaciones en cuanto al cargo y los procesos desempeñados. Así mismo Collazos, M & Salgado, C. (2005), en su investigación buscaron describir el impacto del psicólogo de la UTB en términos de indicadores de desempeño en el área organizacional de las empresas de cartagena, además de comprender la función del psicólogo en términos de los logros esperados en relación a sus resultados.

De lo anterior se puede concluir que a través del tiempo se han realizado una variedad de estudios y de investigaciones que se han encargado de contribuir a definir el perfil profesional del psicólogo, describir las competencias laborales y el nivel del conocimiento dentro de las organizaciones, es así como a través de este estudio se analizó, y se indagó el rol del psicólogo egresado de la UTB dentro de las empresas ubicadas en cartagena.

Por último el psicólogo en la organización tiene un enfoque empresarial , industrial , corporativo y autóctono además de un posicionamiento dentro de las empresas abriéndose a un abanico de posibilidades dentro del campo laboral por su firmeza y su buen desempeño que los han hecho merecedores de reconocimientos en el mercado profesional utilizando una variedad de recursos.

Por tanto la relevancia de presente estudio se ubica en la importancia del psicólogo en las organizaciones y como participa de una manera activa para el beneficio de esta.



*Objetivo General*

Describir el rol del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar en las empresas ubicadas en Cartagena a través de la información recolectada por medio de la aplicación de una encuesta.

*Objetivos Específicos*

Encuestar a un grupo de psicólogos egresados de la Universidad Tecnológica de Bolívar que se encuentran laborando actualmente en las empresas ubicadas en Cartagena.

Elaborar una encuesta que permita recolectar información sobre el rol del psicólogo dentro de las organizaciones ubicadas en Cartagena.

Identificar la posición jerárquica en la estructura organizacional que ocupa el grupo de psicólogos encuestados de la Universidad Tecnológica De Bolívar

Determinar en qué cargos se han desempeñado los psicólogos egresados de la Universidad Tecnológica de Bolívar dentro de las empresas cartagenera

## Rol Del Psicólogo Egresado De La Universidad Tecnológica De Bolívar En Las Empresas Cartageneras

Los componentes principales que marcarían la historia de la psicología organizacional fueron las dos guerras mundiales, estas influyeron en lo que es ahora el campo de la psicología. En su comienzo lo que hoy se conoce como psicología organizacional ni siquiera tenía un nombre, era la influencia de dos fuerzas que habían ido tomando impulso antes de 1900 .Una de estas fuerzas era la naturaleza pragmática de algunas investigaciones psicológicas y la segunda fuerza relevante en la evolución de esta disciplina vino del deseo de los ingenieros industriales de mejorar la eficiencia debido a que estaban preocupados fundamentalmente por la economía de la producción por consiguiente , por la productividad de los empleados industriales .

Lillian Gilbreth fue una de las psicólogas que hizo contribuciones sustanciales a la psicología organizacional recalcando que el ser humano era el elemento más importante de la industria y que le parecía que ese elemento no había recibido la atención debida, ya que en aquel entonces le daban más relevancia a las maquinas que a las personas ( Palaci & Peiro 1997) .

Igualmente otro hecho significativo que amplio el campo de la psicología organizacional fueron los estudios de Hawthorne , esta serie de experimentos pudieron investigar muchas de las variables dependientes descubiertas en la experimentación humana sobre todo en los trabajadores , probablemente los resultados más importantes de los estudios fueron el hecho de que los

trabajadores se veían afectados por factores externos más que por los factores internos del trabajo mismo (Blum, & Nailor, 1996).

Por consiguiente Munduate, (1997) y Palaci, (2005) coinciden en que la psicología de las organizaciones estudia la relación entre las personas y las organizaciones además de estudiar el comportamiento desde un aspecto psicosocial.

Es así como la psicología organizacional estudia a las personas en la organización, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. Además es una ciencia relativamente joven al igual que la ciencia cognitiva, se trata de una disciplina que se complace derribando fronteras disciplinarias (Furnham, 2006).

Por ende la psicología organizacional se encarga del área laboral del ser humano; la psicología está llena de retos con un interminable variedad de temas que constituyen un gran fuente de estímulos, mientras hay disciplinas que rara vez cambian su contenido, la psicología organizacional es una de las áreas más cambiantes ( Muchinsky, 2004).

Así mismo Palaci (2005) define la psicología organizacional como es el estudio científico del comportamiento dentro del ambiente de los negocios y la industria, por lo tanto está interesado en el comportamiento de tres amplias clasificaciones de individuos como lo son: los trabajadores, administradores y consumidores para mejorar la eficacia de las organizaciones y contribuir por derecho propio a una mejor comprensión del comportamiento humano.

### *Perfiles de los psicólogos organizacionales*

Por ende el psicólogo dentro de la organización cumple un papel de gestor, innovador, reformador, cumplidor y emprendedor estando altamente capacitado para cumplir diferentes funciones desempeñándose en diferentes áreas planteándose objetivos para cumplir metas, siendo completamente autónomo en la toma de decisiones en beneficio de la organización.

De la misma forma se encuentra la definición del rol del psicólogo organizacional propuesta por Mazabel (2002) quien comenta que el psicólogo se encarga de entender las conductas dentro de la organización además de analizar variables como comportamiento organizacional, trabajo en equipo, solución de problemas, calidad, responsabilidad social, habilidad emprendedora, creatividad, pensamiento analítico etc.

De esta manera una de las áreas en que puede laborar el psicólogo en la organización es el área de gestión del talento humano, la cual tiene entre sus funciones principales la planeación, el reclutamiento y selección, además de otras actividades en torno de la asignación de personal en la organización, como análisis y supervisión de todos los aspectos de la compensación es decir el pago y las prestaciones, asunto relacionado con la seguridad y la higiene del trabajo, la comprensión y establecimiento de las relaciones con los empleados y trabajadores y el enfoque hacia la investigación.

Así mismo el psicólogo cumple un papel en la administración del personal además de encargarse de todas las negociaciones y de ser responsable en la contención de costos, servicio al cliente, selección, reclutamiento, capacitación,

responsabilidad social, salud ocupacional, seguridad industrial, capacitaciones y eficacia organizacional.

De igual manera son funciones del Psicólogo, entre otras, la utilización de métodos y técnicas psicológicas con los siguientes objetivos, la investigación básica y aplicada, docencia, el diagnóstico psicológico, la orientación y selección vocacional y la modificación del comportamiento individual o grupal.

Así mismo son funciones el diseño, la ejecución y dirección de la investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales igualmente el diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención.

De la misma manera la dirección y gestión de programas para la formación del personal, el desarrollo del ser humano para que sea competente a lo largo del ciclo de vida; La fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones, la asesoría y participación en el diseño y formulación de políticas en salud, la asesoría y consultoría para el diseño, ejecución y dirección de programas, en los campos y áreas en donde el conocimiento y el aporte disciplinario y profesional de la Psicología sea requerido o conveniente para el beneficio social y por último el

diseño, ejecución y dirección de programas de capacitación y educación no formal en las distintas áreas de la psicología aplicada.

De la misma forma Furnham & Ortega (2001) plantea como una de las funciones más importantes del área de recursos humanos la supervisión y la optimización de la calidad de vida del trabajador.

Igualmente existe diversas áreas en las organizaciones tales como, financiera y contable, logística, gerencia general, planeación, producción, gestión humana, planificación del talento humano, investigación, nómina, bienestar laboral, mercadeo, ventas y salud ocupacional donde según Muchinsky (2004) también se puede desempeñar el psicólogo.

#### *Teorías o modelos*

En la historia de la psicología de las organizaciones han existido una variedad de teorías que se han encargado de estudiar los aspectos centrales de la organización tales como; la estructura social, los roles, la cultura y el clima a continuación se exponen algunas de estos supuestos.

Por una parte esta la teoría clásica que surge de los primeros períodos del siglo XX, se concentra principalmente en las relaciones estructurales de las organizaciones, la teoría clásica comienza como una ostentación de los ingredientes básicos de cualquier organización para lograr sus objetivos. Hay cuatro componentes básicos en cualquier organización: el primero es un sistema de actividades diferenciadas; el segundo son las personas; el tercero es la

cooperación de la meta y el cuarto componente es la autoridad establecida mediante directivos y subordinados.

También se encuentra la teoría neo clásica que aparece en la década de los cincuenta pero sus inicios se remontan a los descubrimientos de los estudios Hawthorne. De hecho el término neo clásico connota una renovación a la actualización de la teoría original clásica, a la vez que conoce sus aportaciones.

Así mismo la teoría moderna sobre las organizaciones que da una visión dinámica y compleja de las organizaciones denominada direcciones de sistemas. La teoría de los sistemas tiene sus orígenes en las ciencias biológicas y se modificó para satisfacer las necesidades de una teoría organizativa.

La teoría de los sistemas afirma que un sistema de organización está compuesto por cinco partes que son: los individuos que traen sus propias personalidades, aptitudes y actitudes con ellos a la empresa, la organización formal; que es el modelo interrelacionado de puestos de trabajo que proporciona la estructura del sistema; los pequeños grupos conformados por los individuos que se integran como una manera de facilitar su propia adaptabilidad dentro del sistema, otra de las partes es el Status y rol existen entre los puestos de trabajo de una organización y de finen la conducta de los individuos dentro del sistema por último el ambiente físico externo y el grado de tecnología que caracteriza la organización ( Muchinsky 2004).

### *Investigaciones y estudios*

Por otra parte es de gran importancia reconocer las investigaciones que se han realizado para contribuir al estudio del comportamiento humano en las organizaciones de hoy, estas exigen la participación de un profesional especialista en el comportamiento humano, capaz de aplicar toda una estructura de conocimientos a un ambiente en el cual se exige ser altamente competitivo, calificado, contar con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más sus conocimientos a los procesos dentro de la empresa, así mismo participar en el análisis de solución de problemas y la productividad de la organización. Según Sánchez (1993) definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión.

A continuación se presentan investigaciones y estudios que se han realizado a través del tiempo acerca del psicólogo y su desempeño en las organizaciones.

Enciso, E, Leguizamón, M, Noguera, G. & Palacios, Y. (2002), Rodríguez, Aristizabal, Henao, López &, Pérez. (2006) describieron las competencias laborales y específicas del psicólogo, detallaron el perfil profesional del psicólogo en la empresa y centraron las variables estrategias de aprendizaje del psicólogo en la organización. Los instrumentos utilizados en dichas estudios fueron una encuesta para evaluar competencias, y una entrevista semiestructurada. A partir de los resultados y el análisis realizado, encontraron diferencias entre las valoraciones dadas por empleadores y psicólogos respecto a las competencias en cada área aplicativa, y lograron ratificar la especificidad de las competencias, de



acuerdo al área así mismo pudieron establecer que las funciones a realizar por el psicólogo dependerán de la voluntad de la dirección de la empresa o del propio psicólogo.

Seguido a estos estudios Carvajal , Ulloa , & Morales (2002) realizaron una investigación donde el objetivo fue analizar el uso de las pruebas psicométricas en una empresa de servicios temporales, de varias ciudades, entre los instrumentos que utilizaron estuvieron los diarios de campo pormenorizados, del hacer, pensar y sentir de los participantes y de información de procedimientos provenientes de documentos formales de la organización , evidenciando las acciones ritualizadas y los significados construidos en la vida laboral cotidiana (Martínez, 1997). Los resultados evidenciarón la existencia de una brecha entre la psicología como disciplina y como profesión, así como un desplazamiento del conocimiento de la psicología científica hacia el de la psicología del sentido común, como respuesta de los psicólogos organizacionales a las lógicas del mercado.

En otro estudio realizado por Enciso, Cardona & Ruiz (2000), analizaron las variables a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes. A continuación se definieron las variables a nivel de conocimientos tales como: la administración del talento humano, aseguramiento de la calidad total, sistemas de gestión medio ambiental, desarrollo del talento humano ,comportamiento organizacional ,salud ocupacional ,marketing y comportamiento del consumidor: informática, idioma inglés, derecho laboral, en cuanto a las variables que se refieren a habilidades se encuentran: liderazgo, toma de decisiones, visión prospectiva de su entorno,

trabajo en equipo, negociación, resolución de problemas, creatividad, comunicación administración del tiempo, habilidades emprendedoras, servicio, calidad, ética profesional, responsabilidad social, motivación laboral. Para la realización del anterior estudio tuvieron en cuenta 25 variables con el fin de establecer el perfil competitivo del psicólogo organizacional en Colombia para el siglo XXI, a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales obtuvieron al realizar una revisión teórica y bibliográfica, así mismo, a través del cuestionamiento y juicio de diferentes expertos en el área organizacional. finalmente, y teniendo en cuenta lo expuesto, estos autores sugieren que la formación del psicólogo organizacional debe enfocarse en el desarrollo del ser, el saber y el saber hacer en contexto y para ello debe estar abierto a nuevas formas de trabajo y de contratación como lo es el outsourcing, volviéndose empresario y socio estratégico de las empresas, generando su propio trabajo y el de otros , posibilitando mayor competitividad a las empresas y mejor calidad de vida a las personas siendo así un agente de cambio con un perfil competitivo que le permitirá transformar tanto las organizaciones como el contexto que se vislumbra en este siglo XX.

De igual manera en un estudio realizado por Poblete, Gutiérrez & Salgune (2007) de la universidad de Deusto pretendió poner en evidencia la progresiva importancia que ha adquirido la Psicología Aplicada en el mundo del trabajo y de las organizaciones. Si el valor diferencial de las empresas son las personas, no es descabellado hipotetizar que la Psicología, ciencia del comportamiento humano

tiene mucho que aportar tanto a la consideración de los individuos en cuanto personas, como a las relaciones que se establecen en el ámbito laboral.

Un indicador de este fenómeno puede ser la presencia de profesionales de la psicología en este ámbito. Se presentan aquí los resultados de un estudio transversal realizado sobre dicha presencia: la de los titulados universitarios en psicología durante los últimos veinte años.

Una persona con titulación en psicología puede actuar de empresario u ocupar puestos ejecutivos, como gerente o director general o desempeñar funciones comerciales, administrativas, financieras, etc., si posee las condiciones que requieren dichos puestos, el estudio se limita a analizar el número de individuos que emplean las empresas en torno a la función de Personal o Recursos Humanos, bien en el departamento correspondiente o bien como asesores o consultores. Se ha partido de la base de datos proporcionada por el anuario de (Asociación Española de Directores de Personal). Dicho anuario recoge el nombre, la titulación y el puesto de trabajo ocupado por sus miembros. Todos ellos, trabajando en el mundo de la empresa pertenecen a esta asociación profesional. Por tanto, no se recogen todos los casos existentes, pero bien se puede considerar la muestra un indicador importante de la presencia de los profesionales en el área de Personal.

Por una parte, se ha analizado el primer anuario que obra en 1982, y el último, de 1999. Se ha identificado cada integrante según el puesto que ocupa en la empresa y según su titulación académica. Posteriormente se analizaron los individuos registrados en 1982 frente a los censados (un 26,8%) y los registrados

en 1999 frente a los censados (un 46%). Otra fuente de información, tomada como contraste de la detallada más arriba fueron las publicaciones periódicas que insertan anuncios para reclamar profesionales con el fin de cubrir puestos en el área de personal en empresas y otras organizaciones

Por tanto hoy en lugar de personal, se habla de recursos humanos, sería preferible el término de potencial o factor humano, ya que la denominación de "recurso" pone las personas al nivel conceptual del dinero, de las materias primas, de las instalaciones o de la tecnología. Sin embargo, una de las primeras pautas prácticas recomendables en el ejercicio de la psicología, es adaptarse a la terminología manejada en el entorno en que se actúa. Su nivel de eficacia ha de demostrarse, no tanto en el cambio de las etiquetas terminológicas, como en darles un contenido de auténtico humanismo y profesional.

De igual forma en un estudio realizado por Ovalle en la cual el objetivo fue analizar el desempeño laboral de las y los egresados (as) de la Carrera de Psicología Industrial de la Universidad Abierta Para Adultos, UAPA, durante el período 1998- 2008. La población de egresados y egresadas quedaría delimitada a la suma de 27 de los cuales, 14 estaban empleados, 4 poseían negocio propio, 9 no están laborando. Las técnicas que se emplearon fueron, la encuesta y la entrevista, técnicas muy utilizadas en las investigaciones con la idea de recolectar datos que permitieron alcanzar los objetivos de la investigación Asimismo hicieron entrevistas a los empleadores de los egresados y egresadas, un total de 12, siendo éstos, informantes importantes para el logro de mejores conclusiones al final de la investigación de campo. Los instrumentos que se utilizaron en la

investigación de campo, fueron dos cuestionarios, el A, aplicado a los egresados y egresadas, y el B, aplicado a sus empleadores. Después de realizado el estudio sobre el desempeño laboral de los egresados y egresadas de la carrera de psicología industrial de la Universidad Abierta Para Adultos UAPA, pertenecientes a la ciudad de Santiago de los Caballeros, período 1998-2008 los autores llegaron a las siguientes conclusiones: Los egresados y egresadas de la carrera de psicología industrial de la Universidad Abierta Para Adultos, UAPA, se desempeñan en la actualidad en diferentes áreas laborales, entre ellas: Gerente de personal, un 27%. Consultor de empresa, un 11 %, Asistente de RH, un 5 %, Evaluador del rendimiento, un 11%, Asesor de empresas, un 5%, Mercadeo, un 11% Otras, entre las que se encuentran: Analista de inventario, visita médica, instructor, un 61%.La diversidad de campos en los que se desempeñan estos profesionales, confirma que el pensum de la carrera de psicología industrial de la UAPA, está acorde con las exigencias del mercado laboral del área. El 42% de los empleadores afirmó estar conforme con el desempeño laboral de los egresados y egresadas de la carrera de psicología industrial de la UAPA que actualmente laboran para ellos, por lo que las expectativas que se formaron al momento de contratarles, han sido llenadas por estos en sus puestos de trabajo.

En otra investigación Díaz & Pérez estudiaron el perfil profesional del psicólogo en la empresa, con la intención de explorar las demandas de la empresa cubana, en las nuevas condiciones de transformación de la economía, le hace al psicólogo. Con la investigación pretendieron aclarar el mal entendido que con frecuencia se producía entre empresarios y psicólogos en el cual la empresa no

sabe que puede esperar del psicólogo y este no sabe que ofrecerle a la empresa en la investigación entrevistaron a cincuenta psicólogos y cincuenta empresarios a los que se le hicieron entre otras, la siguiente pregunta: ¿qué hace el psicólogo en la empresa? lo que permitió que se acercaran al escenario profesional del psicólogo el instrumento fue una entrevista semiestructurada. La investigación arrojó diversas respuestas por parte de psicólogos y empresarios, unos definían la actuación del psicólogo de acuerdo a los principios de las ciencias aplicadas, funciones a realizar por él, independientemente del lugar que ocuparía dentro de la organización, otros analizaron su función desde un criterio más empresarial atendiendo al lugar que le daban a éste dentro del organigrama de la empresa, es decir, de acuerdo a su puesto y área de trabajo, y otras respuestas planteaban que las funciones a realizar por el psicólogo dependerán de la voluntad de la dirección de la empresa o de la del propio psicólogo.

Por otra parte en el estudio realizado por Borja, I; & Pérez, E. (2005), se encontró que investigaron el rol y el posicionamiento del psicólogo organizacional en las empresas de la ciudad de cartagena, con el propósito de determinar el rol del psicólogo, dentro de las organizaciones en términos de funciones y procesos de gestión del talento humano. Igualmente conocer el posicionamiento del psicólogo en las organizaciones en cuanto al cargo y los procesos desempeñados, el diseño utilizado en esta investigación fue un diseño de tipo descriptivo, la población fueron los psicólogos y los jefes inmediatos, igualmente el instrumento de evaluación fue una encuesta con preguntas cerradas e información censal de la empresa. Así mismo collazos, m & salgado, c. (2005), en su investigación

buscaron describir el impacto del psicólogo de la UTB en términos de indicadores de desempeño en el área organizacional de las empresas de cartagena, además comprender la función del psicólogo en términos de los logros esperados en relación a sus resultados, el diseño de esta investigación fue de tipo exploratorio , la población participante de este estudio fueron los psicólogos egresados de la UTB vinculados al área organizacional de diferentes sectores económicos de la ciudad , el instrumento de evaluación fue una encuesta con preguntas abiertas y cerradas con el fin de obtener información acerca del perfil de la empresa y de las opiniones de los psicólogos, este instrumento contemplo datos personales lista de funciones entre otros datos.

Igualmente en la investigación desarrollada por capillo, J & Pérez, R, (2000), consistió en estudiar el campo de acción del psicólogos egresados de la universidad tecnológica de bolívar en la ciudad de cartagena, en la cual se emplearon encuestas encaminadas a 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 encontraba ante nuevos retos, como son abrir el mercado laboral ya que la psicología era una profesión relativamente nueva en la ciudad, teniendo una gama de oportunidades para el desempeño. Además se encontró una participación alta y activa del psicólogo en el sector económico y manufacturero en relación con el sector agrícola y de transportes. Así mismo se encontró que el psicólogo tenía un mayor desempeño en el departamento de recursos humanos.

## Método

### *Diseño*

Esta investigación buscaba identificar el rol del psicólogo egresado de la universidad tecnológica de bolívar de Cartagena. De acuerdo a lo anterior se tuvo en cuenta para su realización el método no experimental de tipo descriptivo.

El método no experimental es cuando el investigador observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural tal como señala Kerlinger (2002).

El estudio descriptivo busca especificar las características de cualquier fenómeno que se someta a análisis así mismo evalúa y recolecta datos sobre diversos componentes en la investigación. Danhek citado en Hernández, Fernández y Batista (2003).

### *Participantes*

De los 375 psicólogos egresados de la Universidad Tecnológica de Bolívar a fecha del 2009, fueron encuestados 20, correspondiente al 5.3% del total con edades que oscilan entre los 25 y los 36 años de edad, este grupo encuestado se encuentran laborando actualmente en diferentes empresas de outsourcing, de servicios y de producción, ubicadas en diferentes sectores de la ciudad de Cartagena como pie de la popa, centro, mamonal y manga.

El muestreo realizado fue un muestreo por conveniencia aquel que se elige siguiendo la comodidad del investigador este muestreo es fácil y eficiente Martín & Salamanca, (2007).



### *Instrumento*

Para la realización del estudio se utilizó como instrumento de evaluación una encuesta la cual tuvo como propósito fundamental determinar el rol del psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar dentro de las empresas cartageneras. La encuesta estaba conformada con 23 ítems luego de la revisión de jueces expertos y posterior prueba piloto se definieron los 20 ítems que indagaran sobre los datos personales, tipos de empresas, funciones, áreas y cargos del psicólogo dentro de la organización. Así mismo esta encuesta estuvo conformada por ítems abiertos y cerrados de selección múltiple con única respuesta, buscando que identificarán entre las opciones que se presentaron la respuesta que más se acomodará a las necesidades del encuestado.

### *Procedimiento*

Esta investigación inició con la elaboración de revisiones conceptuales y estudios acerca del rol del psicólogo dentro de la organización. Seguidamente se realizó una encuesta con 20 ítems acerca del rol del psicólogo egresado de la universidad tecnológica de bolívar dentro de las empresas cartageneras. También se llevó a cabo una prueba piloto con cinco psicólogos egresados de la universidad tecnológica que se encuentran laborando actualmente en diferentes organizaciones. Posteriormente se contactaron y se aplicaron las encuestas a los egresados para una interpretación resultados y un análisis de los datos en el programa estadístico SPSS (Software estadístico para las ciencias sociales 18) para finalmente entregar un informe.

## Resultados

A continuación se exponen los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a un grupo de 20 psicólogos egresados de la universidad tecnológica de bolívar. Primero se realizó la descripción de la información personal de las encuestadas como la edad, el nivel de escolaridad, posteriormente se procedió a los datos generales de la empresa, estructura dentro de la organización, funciones dentro de la empresa y remuneración para finalmente terminar con la formación académica .

Con respecto a los datos personales se encontró que las 20 psicólogos egresados de la universidad que se les aplicó la encuesta el 47.6% tiene entre 1 y 3 años de haber egresado del programa y solo el 23.8 % tiene entre 8 y 11 años de egreso (ver figura 1).De acuerdo a la edad la muestra se distribuyen de la siguiente manera el 52.4 % son menores de 30 años y el 41.9 % está en edades entre 31 y 36 años (ver figura 2).

Figura 1. Tiempo de haber egresado en el programa

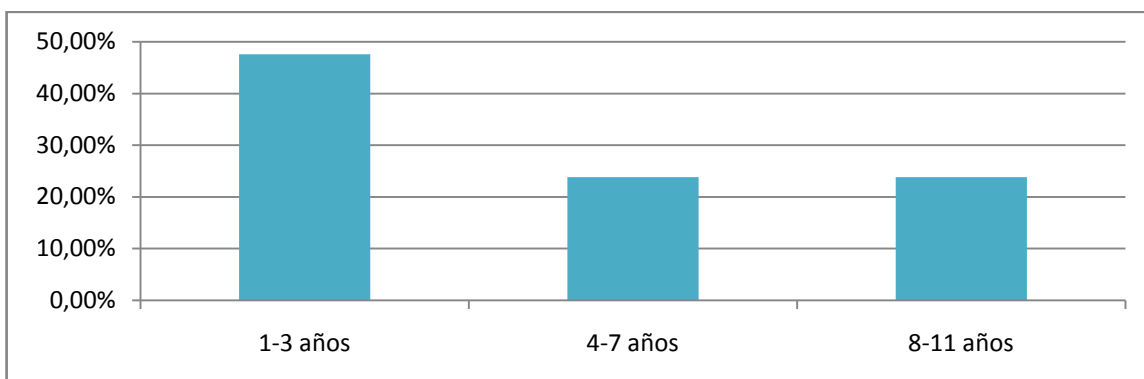
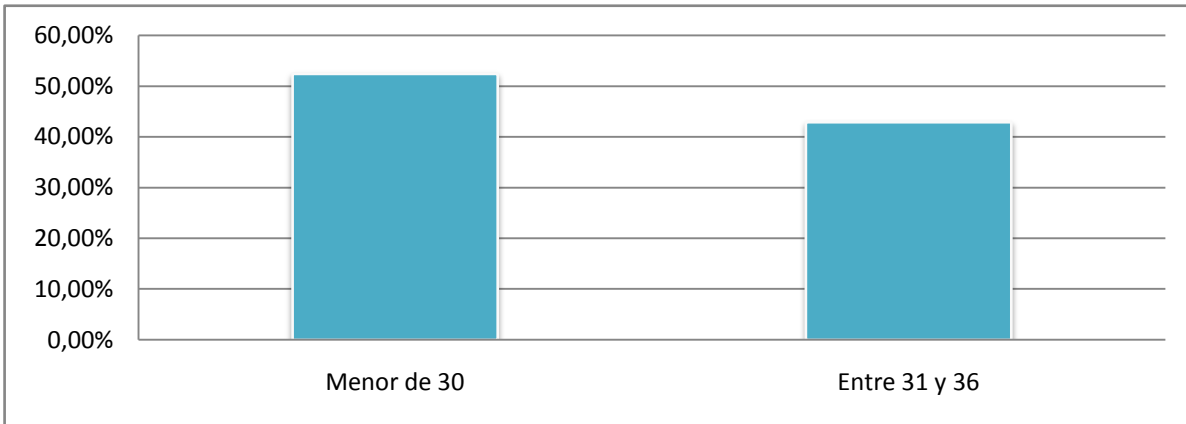


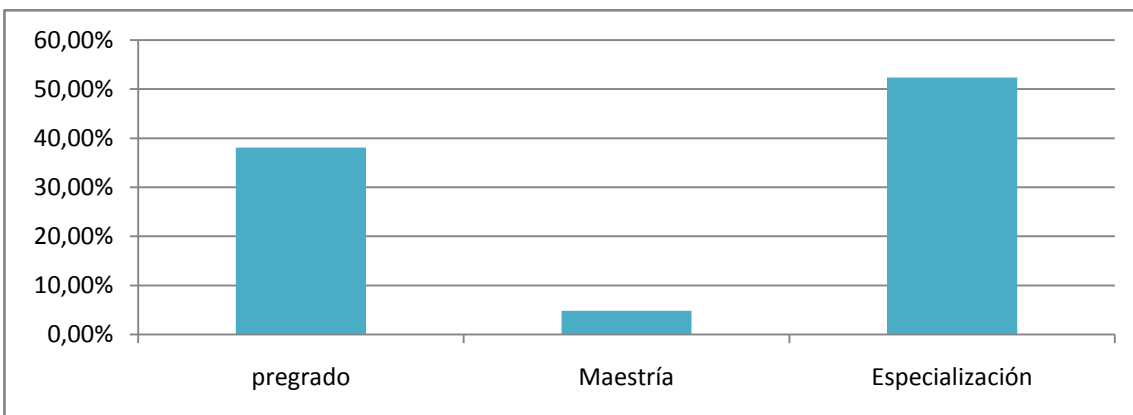
Figura 2. Distribución de la edad



De los psicólogos egresados de la UTB que se encuestaron el 71.4% ha continuado su formación y el restante grupo no ha realizado ninguna formación adicional lo cual muestra que el psicólogo egresado de la Universidad Tecnológica de Bolívar según la encuesta aplicada realizan estudios de capacitación con el fin de adquirir nuevos conocimientos y estar altamente calificados.

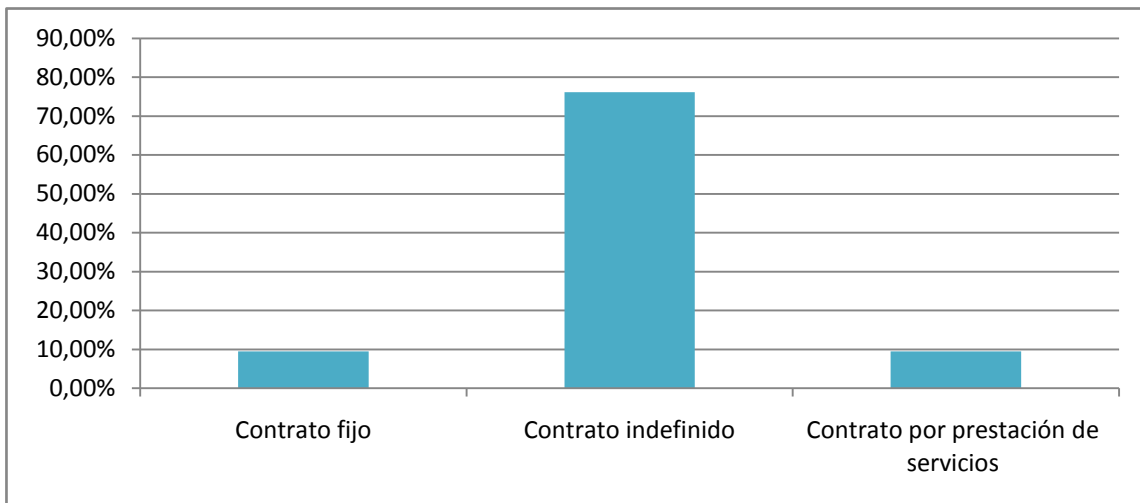
Del grupo que se ha capacitado el 52,4% a realizado especializaciones y el 4.8% ha realizado maestrías (ver figura 3).

Figura 3. Distribución del nivel de escolaridad



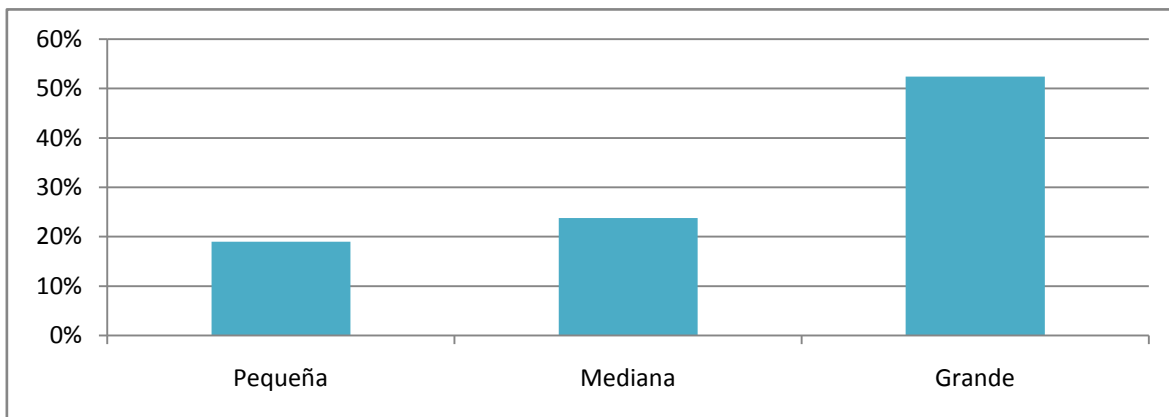
De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta los psicólogos egresados encuestados que se encuentran laborando dentro de las empresas de Cartagena en 76.2 % están con contrato indefinido y un 9.5 % por contrato fijo (ver figura4).

Figura 4. Tipo de vinculación



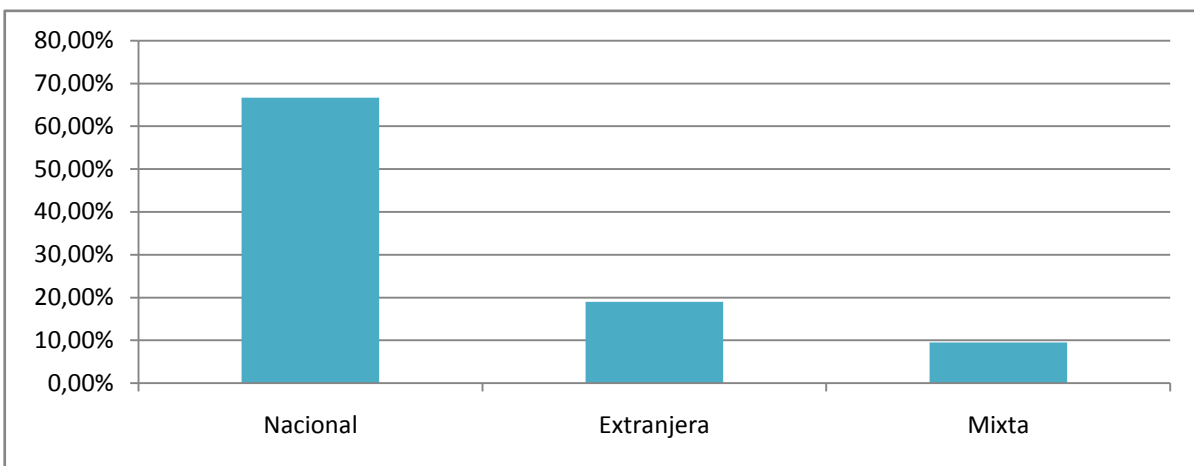
De Las psicólogas egresadas de la UTB encuestadas el 52.4% se encuentran laborando actualmente en empresas grandes y el 19.0% en empresas pequeñas (Ver figura 5)

Figura 5. Tamaño de la empresa



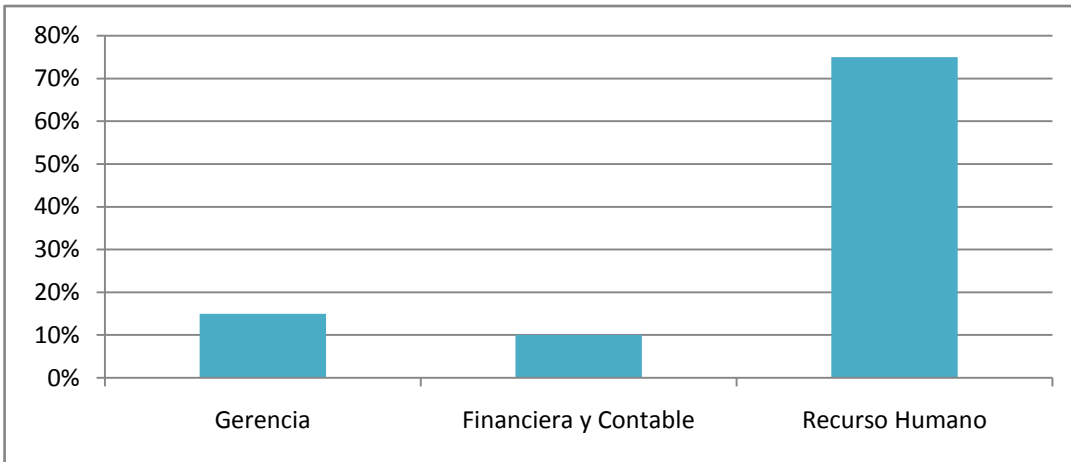
De acuerdo a los resultados de la muestra se pudo establecer que el 66.7% de las encuestadas se encuentran trabajando en empresas nacionales en un 9.5 % en empresas mixta, lo cual puede indica que hay un alto posicionamiento de los psicólogos egresados de la universidad tecnológica de bolívar en las empresas nacionales de la ciudad de Cartagena (ver figura 6) .

Figura .6 Origen de la empresa



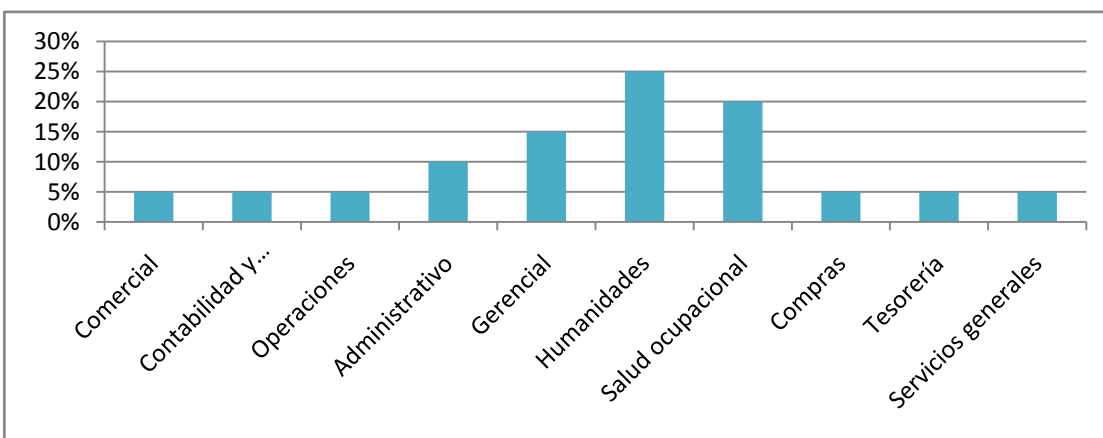
De todas las áreas de la empresa que se presentaron como opción en la encuesta tales como Gerencia, Financiera, Mercadeo, Producción, Recurso humano, logística etc. para identificar el área de desempeño de los encuestados, el área de mayor desempeño de los psicólogos egresados de la universidad tecnológica de bolívar encuestados es Recurso humano con un 75.0 % y el de menor desempeño es en el área Financiera y Contable 10.0% (ver figura 7).

Figura 7. A qué área pertenece su cargo actual



Según la encuesta aplicada a las psicólogas egresadas de la universidad tecnológica de bolívar el área de la empresa con mayor relación del psicólogo es el Recurso humano en un 25.0 % seguidos de salud ocupacional en un 20.0% gerencial 15.0%, administrativo 10.0%, financiero 5. %, comercial, 5. %, operaciones, 5. %, compras 5. %, tesorería 5. % y servicios generales con un 5. %. Lo cual muestra que el psicólogo dentro de la organización se relaciona con los diferentes departamentos. (Ver figura 8).

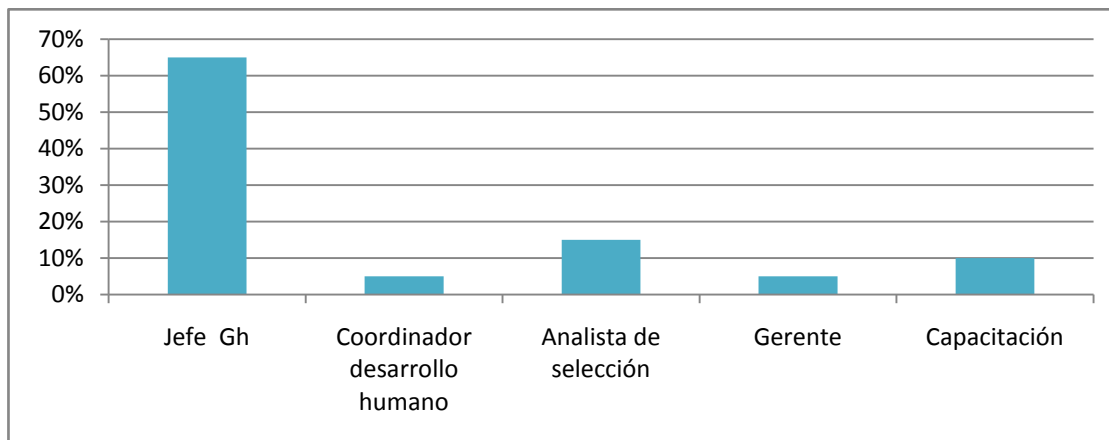
Figura 8 .Relación con otras áreas o departamentos de la empresa



Referente a los cargos de mayor desempeño del psicólogo egresado encuestado en los últimos cinco años señalaron que ha sido ser jefe de gestión humana (65.0 %), analista de selección (15.0%), capacitación (10.0%), gerente (5. %) y coordinador de desarrollo (5. %) por tanto se observa un fuerte posicionamiento del psicólogo en las áreas de gestión humana, en relación con otras áreas-(Ver figura 9)

Así mismo los psicólogos manifestaron desempeñarse en otras áreas como entrenamiento, salud ocupacional, bienestar laboral, evaluación de desempeño, liquidación de nomina, salud ocupacional, seguridad industrial, responsabilidad social, orientación, dirección de políticas de responsabilidad social, desarrollo coordinación de proyectos y elaboración de presupuestos.

Figura 9. Cargo ultimo cinco años



De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los psicólogos egresado de la universidad tecnológica de bolívar las funciones de mayor desempeño del psicólogo son de selección con un 40.0% y capacitación

con un 10.0%, seguidos de desarrollo organizacional en un 10.0%, nómina 10.0%, gerencia 5. %, gestión humana 5. %, análisis de cargo 5. %, auditoria del talento humano 5. % asesor y diseño de proyecto 5. %.

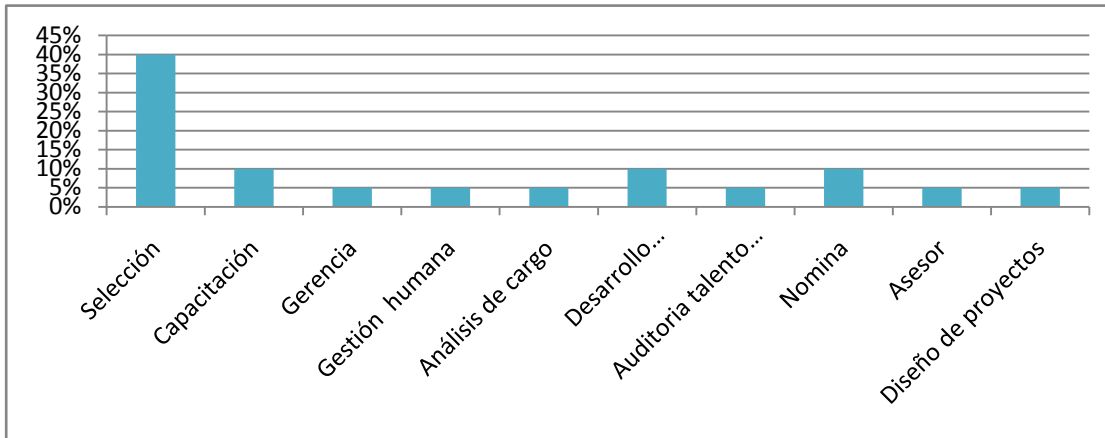
Y los comentarios y aclaraciones que realizaron al respecto fue que dentro de sus funciones estaba promover la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y manejar el control de los salarios de tal forma que estos sean equitativos y justos igualmente expresaron participar en la creación, diseño y planeación de proyectos, talleres y capacitaciones con el fin de contribuirle a la organización desde otras perspectivas

Del mismo modo plantearon que participan en el diseño de *“nuevos programas en el área de recursos humanos con el fin de buscar nuevas alternativas de mejora que vayan en busca de las oportunidades de todo el desarrollo de todo el personal tanto administrativo como operativo .Al mismo tiempo contribuir con el sistema de calidad y gestión de la empresa.”*

(Ver figura 10)

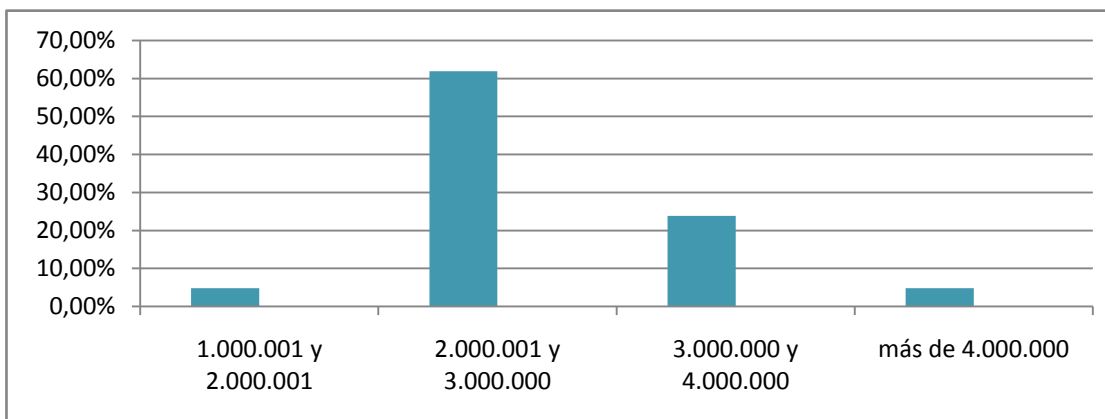


Figura 10. Funciones dentro de la empresa



Por otra parte de acuerdo a la remuneración mensual se encontró que los psicólogos egresados del programa de psicología que se encuentran laborando actualmente en las empresas de Cartagena en un 61.8% de la muestra obtienen un salario que oscila entre 2000.000 y 3000.000 de pesos moneda corriente y un 4.8 % entre 1000.000 y 2000.000 de pesos mensuales. (Ver figura 11)

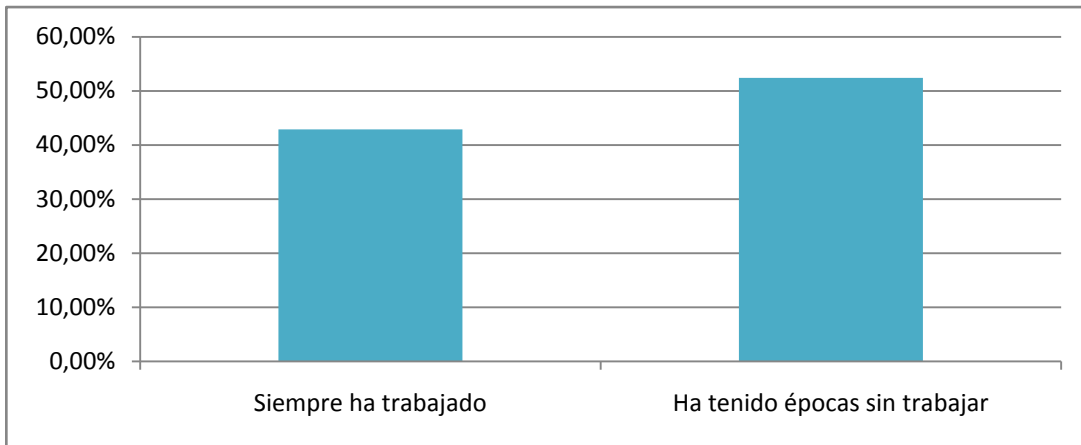
Figura 11. Remuneración mensual



Aunque las muestra indique que el 52.4 % de la población encuestada a tenido épocas sin trabajar y el 42.9% siempre ha trabajado cabe resaltar que de la muestra todos se encuentran laborando actualmente en empresas de Cartagena

lo cual indica el psicólogo egresado de la tecnológica tiene oportunidad de conseguir empleo una vez culmine su estudios de pregrado. (Ver figura 12)

Figura 12. Desde su egreso de la utb ¿cuál ha sido su situación laboral?



De los psicólogos encuestados el 76.2% no ha recibido distinción y el solo 19.0% han recibido algún tipo de distinción o reconocimiento a lo largo de su carrera.

## Discusión

De los anteriores datos se puede establecer que una muestra de psicólogos graduados de la UTB que se encuentran laborando en organizaciones cumple un rol fundamental como gestor desarrollando una variedad de cargos tales como jefe de recursos humanos, coordinador de desarrollo humano, analista de selección, gerente, análisis de cargo entre otras.

A este grupo de psicólogos se les pregunto sobre las áreas con las cuales se relacionan desde sus diferentes cargos y las áreas escogidas fueron; selección, entrenamiento, capacitación, salud ocupacional, bienestar laboral, evaluación de desempeño, liquidación de nomina, salud ocupacional, seguridad industrial responsabilidad social, orientación, dirección de políticas de responsabilidad social, desarrollo coordinación de proyectos y elaboración de presupuestos.

Además de analizar perfiles y competencias de los cargos en general dentro de las empresas así mismo comentan que se encarga de promover la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y manejar el control de los salarios, que estos sean equitativos y justos así mismo participar en la creación, diseño y planeación de proyectos y talleres con el fin de contribuirle a la organización desde otras perspectivas.

Del mismo modo comentaron que participaban en el diseño de nuevos programas en el área de recursos humanos con el fin de buscar nuevas alternativas de mejora que vayan en busca de las oportunidades para el desarrollo de todo el personal. Al mismo tiempo expresaron participar en el

sistema de calidad de la empresa realizando convenios con instituciones educativas que le permiten contribuir con una inyección de talento a las diferentes compañías.

Otra de las responsabilidades a cargo de los egresados encuestados en su participación en la administración de recursos disponibles en el área de capacitación tales como biblioteca, salones, equipos, audiovisuales, con el fin de prestar servicios eficientes para su utilización en actividades de toda la empresa.

Igualmente expresaron estudiar y determinar a través de entrevistas semidirigidas con los jefes de área, las necesidades de capacitación estableciendo conjuntamente con las demás dependencias los requerimientos de capacitación y entrenamiento del personal .además de formular los planes de capacitación a desarrollar para atender las necesidades y prioridades de los trabajadores de la empresa.

También se evidenció que los 20 psicólogos encuestados se relacionan con otras áreas y departamentos de la empresa tales como, comercial, financiero, operaciones, jurídico, administrativo, gerencial, producción, logístico, salud ocupacional, sistema, compras, tesorería, finanzas, servicios generales y contabilidad. Situación que permite evidenciar el amplio espectro de trabajo que pueden tener los psicólogos y la importancia que se le puede dar a su trabajo cuando se conoce la incidencia que puede tener en las diferentes áreas de la organización.

Por lo anterior se podría pensar que la función del psicólogo dentro de las empresas debe ser, de un gestor de cambio social e individual con competencias para intervenir sobre problemas psicosociales de la realidad desde un modelo psicológico de su elección, con fundamentación clínica sólida que le permita un mejor abordaje de las problemáticas en cualquiera de los campos de aplicación de la psicología organizacional para una mayor diversidad de opciones laborales marcando una diferencia con los otros programas de psicología del país.

Los resultados también muestran que 20 de los 375 psicólogos egresados de la UTB se encuentran ubicados en organizaciones tanto nacionales y extranjeras, como grandes y privadas con contratos indefinidos ocupando cargos que van desde gestión humana hasta financieros y gerenciales. Devengando salarios que oscilan aproximadamente entre un \$ 1.000.000 y más de \$ 4.000.000 mensualmente.

Lo anterior podría llevar a suponer que el ser egresado de la UTB trae consigo innumerables ventajas como ser un psicólogo altamente calificado con conocimientos para desempeñarse en diferentes áreas dentro de la organización. Y este psicólogo es reconocido y se encuentra posicionado en el medio. Es importante aclarar que de acuerdo a su formación de posgrado así será aun más el reconocimiento que este tenga en el área en donde se desenvuelva.

Los resultados hallados muestran similitudes en las investigaciones de Enciso, Leguizamón, Noguera, Palacios (2002) y Enciso & perilla (2004) a la hora de definir la psicología organizacional y el desempeño de los psicólogos dentro de las empresas. Estos autores también encontraron que las funciones que realizan los psicólogos en las organizaciones son parte del cambio que se ha venido generando en los últimos años en las organizaciones.

Así mismo en la investigación del rol del psicólogo los resultados descubiertos mostrarán que 20 de los 375 psicólogos egresados realizaban una variedad de funciones dentro de las organizaciones tales como nomina ,análisis de cargo , diseño de proyectos , entre otras así mismo ,ocupaban cargos desde gerenciales hasta administrativos dentro de la organización. Confirmando lo que encontró Orquídea, en su investigación (2001) el psicólogo ejerce una labor fundamental en el área de mercadeo, que servía de puente de comunicación entre el consumidor y el cliente, llámese empresa, publicista o medio de comunicación.

Esta función se realizaba en ambos sentidos, pues el consumidor manifestaba sus inquietudes, gustos, inconformidades y expectativas y, a su vez, las empresas planteaban sus necesidades de información sobre los hábitos, intereses, perfil de personalidad, segmentos del mercado, aceptación, agrado o disgusto sobre diferentes productos y servicios.

Se puede concluir que el psicólogo organizacional o el psicólogo que trabaje en las empresas debe ejercer una función estratégica, ser un asesor, una

guía en todas las decisiones que se tomen en la empresa igualmente participar y apoyar en todos los procesos de la organización.

De la misma forma participar en diferentes procesos tales como selección, capacitación, entrenamiento, desarrollo humano, logística, responsabilidad social empresarial, coordinar proyectos de salud ocupacional, bienestar, nomina, análisis de cargo, desarrollo organizacional, planes de carrera, desempeño laboral, asesor, investigación, gerencia, seguridad industrial, nomina , investigación ,orientación , dirección general, entre otras. Igualmente responsabilizarse de la gestión y planeación del recurso humano y liderar grandes proyectos dentro de la empresa.

Igualmente participar en la dirección y gestión de programas para la formación del personal , el desarrollo del ser humano para que sea competente a lo largo del ciclo de vida; La fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones, la asesoría y participación en el diseño y formulación de políticas en salud, la asesoría y consultoría para el diseño, ejecución y dirección de programas, en los campos y áreas en donde el conocimiento y el aporte disciplinario y profesional de la psicología sea requerido o conveniente para el beneficio social y por último el diseño, ejecución y dirección de programas de capacitación y educación no formal en las distintas áreas de la psicología aplicada.

Los anteriores resultados a la luz de la contexto en el cual se mueve el psicólogo organizacional llevaría a sugerirle a la Universidad fortalecer el trabajo

interdisciplinario, una mirada holística a las funciones del área de gestión humana en la organización y promocionar la formación de posgrados en los egresados de pregrado con el objetivo de no solo ampliar su conocimiento sino desarrollar competencias en áreas que si bien son tratadas en el pregrado el grado de profundización se adquiere a través de la formación en posgrados.

De la misma forma se recomienda seguir fortaleciendo a los estudiantes de pregrado de la Universidad Tecnológica De Bolívar, en áreas como planes de carrera, selección, bienestar, capacitación, investigación, etc. Ya que actualmente el psicólogo egresado de la UTB tiene un gran posicionamiento en estos procesos dentro de la organización. Igualmente alentar a los estudiantes de posgrado para seguir ampliando sus conocimientos realizando especializaciones, maestrías y posgrados para abrirse a un mundo cada vez más cambiante.

Así mismo crear espacios entre la UTB y los psicólogos egresados para actualizar los avances en que trabaja el programa.

Por último se sugiere para investigaciones futuras acerca del rol del psicólogo en la organización ampliar la muestra de psicólogos egresados, con el fin poder hacer una generalización de la información que se recolecte, contando con una muestra representativa del egresado de la UTB; además contactar a los psicólogos que se encuentren ubicados en otras ciudades del país.

Además de aplicar cuestionarios y realizar entrevistas semiestructuradas con el propósito de recoger mayor información. Así mismo contactar personal especializado en el tema.



## Referencias

Alcover, Martínez, Rodríguez, Mazo & Domínguez. (2004). *Introducción a la psicología de trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.

Aguilera, C. (2002). Recursos Humanos: Una Perspectiva Humanista. *Cuadernos de Administración*, 27, 147-159.

Blum, M & Nailor, J. (1996) .*Psicología Industrial sus Fundamentos Teóricos y Sociales*, México: Trillas.

Borja, I; & Pérez, E.(2005).*Rol y Posicionamiento Del Psicólogo Organizacional en las Empresas de la Ciudad de Cartagena de Indias*. Monografía de grado. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena, Colombia.

Bohlander, G, Snell, S, & Skerman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. 12ª ed. Madrid: Thomson.

Bañares, L. (1994) .*La Cultura Del Trabajo En Las Organizaciones*, Madrid: Rialp Sa

Carrillo, J. (1990) la Participación: el Reto Gerencial de Finales del Siglo XX, *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 9 (1), 49-61.

Carvajal, L, Ulloa, M & Morales, M. (2002).*La utilización de pruebas psicométricas ¿Un absurdo en una est?* Bogota. Colombia.

Chiavenato, I. (1996) .*Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I.(1999).*Introducción a la Teoría General De La Administración*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002).*Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.

Cárdenas, M. (1992), EL Papel De La Gerencia de Recursos Humanos. *Revista Hombre y Trabajo*. 6 .23-27.

Carbó, E., (1999).*Manual de Psicología Aplicada a la Empresa*. España: Garnica.

Collazos, M & Salgado, C. (2005) .*Impacto Del Psicólogo Organizacional Egresado De La universidad Tecnológica De Bolívar Vinculado Al Área Organizacional En La Ciudad De Cartagena* .Monografía de grado. Universidad Tecnológica De Bolívar .Cartagena. Colombia.

Castells, M. (2000). *La Era De La Información, Economía, Sociedad y Cultura*. Madrid: Alianza

Campillo, J & Pérez, R., (2000) *campo de acción del psicólogo egresado de la universidad tecnológica* .tesis no publicada. Universidad Tecnológica de Bolívar .Cartagena. Colombia.

Davis, K & Newstron J. (1999). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill

Diego, R. & Donoso, J. (1998).*Psicología Del Trabajo. Nuevos Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. Madrid: Pirámide.

Díaz, M (2005) .Qué Puede Ofrecerle El Psicólogo a La Empresa? Apuntes Para Un Diálogo Entre Psicólogos y Empresarios. *Revista Cubana de Psicología*. 17, pp. 194- 202

Dessler, G. (2001). *Administración Del Recurso Humano*. Madrid: Prentice-Hall.

Dolan, S, Valle, R, Jackson, S, & Schuler, R. (2003): *la Gestión de los Recursos Humanos* (2ª edición.). Madrid: McGraw-Hill.

Enciso, E. & Perilla, L. (2004). Visión Retrospectiva, Actual y Prospectiva De La Psicología Organizacional, *Revista Acta Colombina de Psicología*, 11,04.

Enciso, E; Leguizamón, M. Noguera, G. & Palacios, Y. (2002). *Identificación de variables estratégicas del psicólogo en la organización*. Proyecto Docente. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.

Enciso, E, Cardona & Ruiz F. (2000) *Estudio Prospectivo Del Perfil Del Psicólogo organizacional competitivo para el siglo XXI*. Universidad Católica .Bogotá .Colombia.

Furnham, A & Ortega P. (2001). *El Comportamiento Del Individuo En Las Organizaciones*, México: Alfaomega.

Frank J., Jeffrey M. (2005). *Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill

Gil, F & García S. (1995) .*Grupo En Las Organizaciones*. Madrid: Pirámide

Gonzales, G, De la torre, A & De Elena, J. (1997). *Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, Gestión Recurso Humano y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema

Gómez, M, Balkin, D & Cardy, R. (2000). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice-Hall.

Gordon J.(1997). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall

Guizar, F. (2000). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones*. México: McGraw Hill.

Hellriegel, D, Slocum, J. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.

Hernández, R, Fernández, C & batista, P.(2003). *Metodología De La investigación*, México: McGraw-Hill.

Hardy, L. (1999). *Historia de la Psicología* (4ta. Ed.). España: Prentice Hall

Kerlinger. (2002) *Investigación Del Comportamiento*. México: McGraw Hill.

Kreitner, R. y Kinichi, A. (1995). *Comportamiento En las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

Lusthaus, C, Adrien, M & Plinio, G. (2002) *Evaluación Organizacional, Marco Para Mejorar El Desempeño*. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo. Organizational Assesment: A Framework for Improving Performance.

Llanos, J. (2005). *Integración De Los Recursos Humanos*. México. Trillas.

Martin, M & Salamanca, C. (2009). *El Muestreo En La Investigación Cuantitativa*, Monografía de grado .Universidad Tecnológica Metropolitana. Santiago .chile.

Mazabel, C. (2002). *Recursos Humanos*. (Vol.4 Pp.318) Lima, Perú. Diccionario de recursos humanos.

Muchinsky, P. (2004) .*Psicología Aplicada Al Trabajo* (5ta. Ed.). México: Thomson Learning.

Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo* (6ta. Ed.). México: Thomson Learning.

Munduate, L. (1997) .*Psicología Social De La Organización: Las Personas Organizando* Madrid: Pirámide.

Martínez, C & Castañeda, A. (2006). *Estado Actual De la Investigación En Psicología organizacional y del trabajo*, Revista Acta Colombiana De Psicología, 9, pág. 77-85.

Osca, A., (2004) *Psicología De Las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres

Ordóñez, M. (1997) *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Barcelona: Prentice Hall.

Orquídea, M. (2001) .*La investigación de mercados: un reto para el psicólogo organizacional*, Universidad Javeriana .Bogotá. Colombia

Ovalle, M. (2003) *Desempeño Laboral De Las y Los Egresados (as) De La Carrera De Psicología Industrial De La Universidad Abierta Para Adultos, Uapa Durante El Periodo 1998- 2008*, tesis de grado .República Dominicana.

Palaci, F. (2005) *.Psicología De La Organización*. Madrid: Prentice Hall.

Palaci, F & Peiro, J. (1997) *la incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.

Poblete, M & Gutiérrez. , B. (2007). *El Profesional De La Psicología En El Ámbito De La Empresa. Perspectivas Para El Siglo XXI*. Disertación doctoral no publicada .Universidad De Deusto .Barcelona.

Perea R. (2005). Sistematización en una reforma curricular *Revista de Investigación en Psicología*,8, 23,34.

Puchol, L. (2005). *Gestión de Recursos Humanos*, (.8 Pp448, 35) Madrid: Dirección y Gestión De Recursos Humanos.

Ravelo, E. (2009) *.Psicología Organizacional*. Revista Acta Colombiana De Psicología. 11, 5 -22.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, México: Prentice Hall.

Reglamentación de la Profesión del psicólogo. Ley 1090 del 2006 *Colegio Colombiano de Psicólogos*, Unidad Colegial Profesional de Psicología Prospectiva Diario Oficial .No. 46.383.

Rodríguez, J & Medrano, G. (1997), *La Formación De Las Organizaciones* .Madrid .Eudema.

Rodríguez, f. (1999). *Introducción a La Psicología Del Trabajo*, Madrid: ediciones pirámide

Rodríguez, A, Aristizabal A, Henao, P& López C. (2006) *competencias del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas*. Universidad Javeriana. Bogotá .Colombia

Santrock, J, González, H. & Francke, M<sup>a</sup>. (2004) *Introducción a la psicología organizacional*. Madrid: McGraw-Hill.

Sánchez, F. (1993). *Técnicas de Administración De Recursos Humanos*. México: Libun.

Schein, E. (1994) *.psicología de la organización, (3ra .Ed.)* México: prentice hall

Sherman, A & Bohlander, G. (1999). *Administración De Recursos Humanos*. México: Thomson

Shultz, D. (1997) *.Psicología Industrial*. México: McGraw Hill.

Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica*. (2da. Ed.). México: Manual moderno.

Tyson, Shaun, Jackson & Tony. (1997). *La Esencia Del Comportamiento Organizacional*, México: Prentice.

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman.

