

ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA ENTRE LOS AÑOS
2000 Y 2017 A PARTIR DE UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

JOEL GALLEGO MEJÍA
ANDRÉS FELIPE IDÁRRAGA ARANGO
Trabajo para optar al título de psicólogos

ASESORA
NATALIA GÓMEZ CARDONA
Mg. en Psicología

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2018

Contenido

1.	RESUMEN	1
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
3.	JUSTIFICACIÓN	8
4.	OBJETIVOS	12
5.	METODOLOGÍA.....	13
5.1	Enfoque	13
5.2	Diseño de investigación	16
5.2.1	Revisión Sistemática.....	16
5.3	Variables.....	18
5.3.1	Campos de acción, áreas y procesos	19
5.3.2	Perfil y competencias.....	19
5.3.3	Objetivos	19
5.3.4	Rol, identidad y cargo	20
5.3.5	Tareas y funciones	20
6.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	21
	Atlas.ti	22
8.	MARCO TEÓRICO.....	24
9.1	Psicólogo organizacional.....	24
9.2	Rol.....	25

9.3 Campos de acción, áreas y procesos	27
9.5 Recursos Humanos	30
9.6. Competencias	31
9. ANÁLISIS	34
9.1. Rol, identidad y cargo del psicólogo organizacional	34
10.2. Perfil y competencias del psicólogo organizacional	35
10.3. Campos de acción, áreas y procesos	36
10.4. Objetivos del psicólogo organizacional	37
10.5. Tareas y funciones del psicólogo organizacional.....	38
10. CONCLUSIONES	40
11. DISCUSIÓN	43
12. RECOMENDACIONES.....	45
13. BIBLIOGRAFÍA	46

1. RESUMEN

El psicólogo organizacional en Colombia ha sido una figura que ha propuesto herramientas para el desarrollo de las empresas en el país, su rol ha cambiado en el curso de la historia dependiendo de las necesidades industriales y humanas, su quehacer se ha especializado con ello y hoy en día son un recurso fundamental en las organizaciones.

La experiencia de los psicólogos organizacionales en Colombia ha generado una serie de investigaciones, estudios y artículos que han permitido visualizar un panorama sobre cómo se concibe el rol de este profesional dentro de las empresas, cuáles son sus tareas y funciones más recurrentes, sus actividades fundamentales, sus campos de acción, su identidad, la definición de su cargo, su perfil y sus competencias.

La literatura científica recolectada en esta revisión sistemática (entre la que se encuentran artículos de revistas especializadas y tesis) permite determinar la manera en cómo se ha desarrollado y cómo se han experimentado en los últimos 17 años estos conceptos en la práctica, cómo han cambiado con el tiempo y que relación sostienen con las teorías e investigaciones sobre las cuales se deberían sustentar.

Con este trabajo buscamos identificar dichos conceptos en los artículos de investigación realizados en Colombia durante los años 2000 - 2017 y entender a partir de ellos el rol que el psicólogo organizacional ha tenido en las empresas del país; para llevarlo a cabo seleccionamos 10 artículos realizados durante la fecha establecida y en ellos se ubicaron los conceptos clave

para describir el rol: tareas y funciones, campos de acción, identidad, competencias, perfil, etc., por último y bajo la metodología de la revisión sistemática analizamos la información obtenida.

Palabras claves: Psicología organizacional en Colombia; rol del psicólogo organizacional en Colombia; tareas y funciones; campos de acción, áreas y procesos; perfiles y competencias del psicólogo organizacional; rol, identidad y cargo.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La esencia del ser humano como especie responde, entre otras, a las capacidades de trabajo y de ser social, lo que permite comprender la relevancia que tiene el mundo laboral para el sujeto y la forma como éste se relaciona dentro del mismo. El ser humano es un sujeto con naturaleza social y con una necesidad/capacidad de trabajo, que está todo el tiempo sumergido en relaciones de diferente índole con otros. Cuando estas relaciones se enmarcan dentro de un contexto laboral, cuando poseen unas dinámicas y una cultura propias, hablamos de organización (Escobar, 2008).

Es necesario conocer los orígenes de la psicología las organizaciones y del trabajo con el fin de analizar sus componentes, Orozco, López, Zuleta, López, Giraldo, Gómez, y otros (2013) y Gómez (2016) hacen un recorrido breve por su devenir histórico que se remonta a los mismos inicios de la humanidad, por lo que se hablará solo de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo a partir de finales del siglo XIX, época en la que se origina la preocupación por una episteme que estudiara al hombre dentro de las industrias (organizaciones con un fin productivo específico). Fue en ese entonces cuando W.L. Bryan planteó en una conferencia de la APA (Asociación Americana de Psicología por sus siglas en inglés) la necesidad de los psicólogos por orientar su atención hacia el estudio de actividades y funciones concretas que aparecen en el diario vivir de las empresas, un área hasta ese entonces desatendida por la psicología.

De otro lado, una de las actividades humanas que no hacían parte de la cotidianidad, como la guerra, impulsó la necesidad de reclutar soldados óptimos. En la Primera Guerra Mundial, mediante el desarrollo de los tests Army Alpha y Army Beta, dirigidos a la selección de

reclutas [...] que sirvió para iniciar una de las actividades esenciales dentro de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, la selección de personal. (Beléndez, 2002. p.10). Desde entonces se comenzó a hablar de “Psicología Industrial” y se asumió como aquella rama que se encargaba en aumentar la producción de las industrias interviniendo su componente humano, asumiendo la producción como el elemento más importante y estando al servicio de la empresa de producción privada exclusivamente. Con el paso del tiempo y el surgimiento de nuevas necesidades en otros tipos de empresas, prestadoras de servicios y públicas por ejemplo, la “Psicología Industrial” se transformó en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

La Psicología de las Organizaciones y del Trabajo surge y se modifica de acuerdo al contexto socioeconómico de cada época específica y respondiendo a demandas particulares del contexto como la guerra y las industrias; por ejemplo, como lo plantean Salgado y Peiró (2008) durante las últimas décadas, se han presentado una serie de fenómenos que interfieren directa e indirectamente en todas las áreas y procesos que abarca la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo: la globalización de la sociedad y de la economía, los fuertes desarrollos de la tecnología de la información y la comunicación y los cambios demográficos, sociales y culturales. Por su lado, Forteza (1997) citado por Beléndez M (2002) nos dice que el surgimiento de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, fue posible debido a cuatro condiciones previas surgidas en la segunda década del Siglo XX: la organización de la psicología como saber independiente, la aceptación de que los conocimientos de aquella nueva disciplina (y de la ciencia social en general) podían influir en los sistemas de producción, la creación de tests, técnicas y procedimientos para predecir y evaluar el comportamiento de los adultos, y la demanda de la sociedad frente a problemas concretos.

Por su parte, en Colombia, según Gómez (2015), la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo surgió a partir de dos eventos relevantes: por un lado, el primero, con fecha del 20 de noviembre de 1947, la creación del Instituto de Psicología Aplicada por parte del Consejo Superior de la Universidad Nacional de Colombia en Bogotá y, el segundo, la fundación del laboratorio de psicometría en 1950 por Ernesto Amador Barriga. En un comienzo, la incursión de los psicólogos en el campo de las organizaciones fue lenta y se enfrentó a la obligación de hacer ver a los empresarios la necesidad de esta episteme como apoyo. En 1970, según Orozco et al. (2013), existían solamente 24 empresas que contaban con la presencia de psicólogos con funciones de carácter administrativa. Es durante las décadas de los 80s y 90s, según Acosta, C. (1999) que la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo se preocupó por “darle una ubicación de importancia al ser humano dentro de la organización, solo que aquí queda manifiesto el mecanismo del desarrollo de personal, como el que le ha permitido avanzar hacia tal meta” las tareas que focalizan la actividad del psicólogo en el país, según el autor, fueron “la selección de personal, la capacitación, el trabajo staff, la especificación de tareas, la productividad, el mejoramiento del clima organizacional y la salud ocupacional.” Para el año 2009, del total de egresados de educación superior en Colombia 3105 eran psicólogos lo que quiere decir que por cada mil personas, una tendría titulación en psicología, lo que para Gómez (2015) se manifestó en una sobreoferta laboral en el campo de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, ya que el 30,6 % de psicólogos profesionales se desempeñaban en éste campo.

Dentro de su incursión en el campo de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, los psicólogos se han enfrentado a la tarea de crear y definir su quehacer dentro de las empresas lo que ha permitido que se establezcan algunos procesos propios como lo son el análisis de puestos de trabajo, la selección de personal, la formación y la evaluación del personal; es decir, las labores del psicólogo de las organizaciones y del trabajo tienen que ver básicamente con la gestión de los recursos humanos, el fortalecimiento de las estrategias que potencien la labor de las personas por ello, en términos de López (1997), la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo orienta y regula diferentes fases del sistema económico y productivo; así, estudia, diseña, desarrolla y ejecuta procesos de selección de personal, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, comunicación, motivación, toma de decisiones, atención al cliente, salud ocupacional, y clima organizacional de las empresas, entre otras.

Durante la última década, otras funciones del psicólogo en las organizaciones se han consolidado. Tal como se menciona en La Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (1982 - 1996), hay 23 temas que dan una visión general de posibles problemas que un psicólogo puede intervenir en las organizaciones, entre ellos tenemos: los accidentes de trabajo, el clima organizacional, la evaluación del desempeño, el estrés ocupacional, el liderazgo, o la calidad de vida. (Aguilar y López, 1997, p.33). Estos elementos siguen siendo prioritarios ya que la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, al enfrentarse a una demanda cambiante de la sociedad, ha devenido un campo de aplicación con una necesidad cada vez más latente en el mundo actual. En términos de Peiró y Ripoll “la internacionalización de la economía, la globalización de los mercados, su inestabilidad y los rápidos cambios en la demanda tienen importantes consecuencias” (1999, p.169) que se manifiestan en diferentes niveles de operación

de la organización, envolviendo procesos, productos y personas con sus dinámicas de interacción.

Escobar (2016, p. 16) nos dice que el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en el contexto colombiano, “se ha enfocado en temas muy relacionados con el manejo administrativo, la selección de capital humano competente, el desarrollo de habilidades y capacidades de acuerdo a las necesidades puntuales de la compañía, entre otros objetivos que han dejado de lado las dinámicas y conflictos presentados en este contexto, y más aún se han aislado de estrategias preventivas y de solución ante este posible fenómeno.” Además, teniendo en cuenta que las funciones de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo se han transformado, han variado, algunas se han facilitado por las tecnologías emergentes y otras habrán quedado obsoletas en un futuro a corto plazo, y que es por esto que identificar estos cambios dan claridad sobre las rutas que se deben establecer en investigación y las estrategias específicas para resolver nuevas problemáticas, y que, además, la evidencia científica puede analizar la realidad del medio con relación a las políticas y realidades de una región específica.

3. JUSTIFICACIÓN

A través del tiempo los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo han asumido diferentes funciones dentro de las empresas tales como analizar cargos y tareas dirigidas a lograr objetivos y metas, atraer personas a la organización (reclutamiento) o determinar las más adecuadas para trabajar en ella (Orozco et al, 2013); estas tareas han surgido a partir de la necesidad de las organizaciones en épocas específicas y como expresión de la urgencia de aplicar la teoría psicológica en la vida cotidiana, industrial y laboral.

Los cambios del rol y de las funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo a través del tiempo deben ser identificados con el fin de mejorar su quehacer; los avances tecnológicos facilitan esta tarea pero también abren experiencias a nuevas exigencias laborales, una de las metodologías más eficientes para identificar la transformación o el devenir del actuar del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en la empresa actual es el resultado de las publicaciones científicas que dan cuenta de estos hechos, según (Aguilar, M. et al., 1997, 31) “las publicaciones seriadas representan una de las formas de hacer visible y discutible el conocimiento novedoso de una manera actualizada y rápida y de mostrar los cambios en materia de investigación y producción científica,” sumado a esto, el avance del internet y las nuevas formas de distribución de la información deberían ser impulsores de los estudios documentales, investigaciones que ofrezcan un panorama general (o vistas específicas) del quehacer psicológico en los diferentes ejes por los que interviene en la organización. Además, evaluar el grado de influencia o aporte de la comunidad científica por medio de investigaciones y artículos a la psicología laboral indicaría que tanto el quehacer en las empresas corresponde con información

académica y planteamientos teóricos; o que tanto la práctica cotidiana responde a demandas específicas y espontáneas en las empresas.

En Colombia, las funciones recurrentes del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo (Gómez Vélez, M.A, 2015) han tenido que ver con “la selección de personal, su capacitación, la gestión del desempeño, el diseño de programas de bienestar laboral, diseño y ejecución de diagnósticos de clima laboral, negociaciones con sindicatos, apoyo en seguridad y salud en el trabajo” todas ellas áreas que involucran la administración del Talento Humano en las organizaciones. Identificar las funciones documentadas de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo en Colombia puede facilitar el quehacer de la profesión, la construcción de los perfiles en las empresas y el debate académico sobre el devenir de las organizaciones.

En la presente revisión se describirán las funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo dentro de las empresas de la ciudad de Medellín en la última década para generar un panorama al respecto y comprender a qué se han enfrentado estos profesionales en el mundo laboral. Una de las mejores metodologías para identificarlo es el resultado de las publicaciones científicas que dan cuenta de estos hechos, por lo que una revisión sistemática es una alternativa adecuada para ejecutar tal misión.

La Psicología de las Organizaciones y del Trabajo contribuye al logro de unas organizaciones más humanas y más productivas ya que busca mejorar el trabajo en ellas y potenciar la calidad de vida laboral mediante la comprensión e intervención de la implicación de los miembros de la organización en su proyecto y su misión. Esto quiere decir que cualquier

contribución académica favorecerá directa o indirectamente a la sociedad, siendo esta el escenario final donde se verán los resultados de la puesta en práctica de la teoría desarrollada.

Por un lado, se le facilitará al Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en ejercicio y en formación, un compendio sobre las funciones que han caracterizado su quehacer que le será útil en cuanto permitirá comprender su profesión y cuáles competencias demanda su ejercicio en este campo específico; es decir, podrá comparar la teoría que adquiere durante su formación académica con las demandas que la práctica y el mundo laboral le hacen, siendo una herramienta que permite un acercamiento a un contexto real.

Por otro lado, las universidades podrán evaluar las competencias que pretenden desarrollar en los psicólogos en formación con respecto a la demanda del medio para determinar la relevancia y oportunidad del contenido que se enseña y evaluar estos contenidos bajo criterios de actualidad y oportunidad que busquen garantizar la competitividad de sus profesionales en el medio.

Además, se verán beneficiadas las empresas y las personas que la conforman (empleadores, empleados, prestadores de servicios, clientes y demás) ya que se facilitará un panorama que permita considerar las tareas llevadas a cabo por psicólogos de las organizaciones y el trabajo, sus alcances y su pertinencia con respecto a su formación y a sus competencias adquiridas.

Finalmente se abre una oportunidad de investigación ya que, teniendo claro qué hace el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en el contexto actual dentro de las empresas en

Medellín, se debería considerar la pregunta sobre el qué debería hacer, para realizar un comparativo y desarrollar estrategias para lograr acercarse a lo esperado.

4. OBJETIVOS

General:

Analizar el rol del Psicólogo organizacional en empresas Colombianas entre los años 2000 y 2017 a partir de una revisión sistemática.

Específicos:

- ✓ Describir a nivel teórico las funciones, los roles, quehaceres y tareas del psicólogo organizacional
- ✓ Identificar las funciones, quehaceres, saberes y objetivos del psicólogo organizacional en Colombia durante los años 2000 - 2017 que más prevalencia tienen en el rastreo bibliográfico.
- ✓ Contrastar la teoría y la literatura científica sobre la psicología organizacional con las percepciones que se tienen de su quehacer de acuerdo con lo encontrado en el rastreo bibliográfico.

5. METODOLOGÍA

5.1 Enfoque

La investigación cualitativa nace de las Ciencias Sociales, sus metodologías se basan en principios teóricos como la fenomenología, la hermenéutica, la interacción social empleando métodos que no son cuantitativos con el propósito de explorar y describir la realidad de la manera en que la experimentan sus protagonistas. (Bogdan, R. C. y Biklen, S. K. 1982). Así como “el fenomenólogo, intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas” (Taylor y Bogdan, 2010, p. 23) para esta investigación se busca identificar en estos “testimonios” científicos el significado de la labor de un profesional, la manera en cómo ha sido concebido su quehacer.

Una de las características principales de la investigación cualitativa es la “significatividad de las perspectivas de las historias narradas y su comprensión (Parrilla, 2000) “así como el énfasis en comprender el proceso en el que se ha llevado a cabo las historias, comprendiendo los roles, las políticas sociales, etc.” (Cotán Fernández A. 2016), por este motivo se considera que la investigación cualitativa es idónea para dar respuesta a los objetivos que nos planteamos en esta investigación.

El método cualitativo permite comprender la perspectiva de algunos investigadores sobre el rol del psicólogo organizacional en Colombia, dicha información se extrae de la bibliografía encontrada por medio de la revisión sistemática.

El método cualitativo se guía por áreas y temas de investigación, impulsa la generación de hipótesis y preguntas antes, durante y después de la recolección de datos, este proceso circular hace posible divisar un panorama previo que dé claridad sobre los temas que se investiguen y facilite la construcción de una pregunta de investigación. El método cualitativo se compone de 9 fases interconectadas entre sí, soportadas en un marco referencial que se mantiene durante toda la investigación: La primera fase es una idea inicial, surgida de las experiencias personales del investigador que luego se constituirá en la segunda fase como el “planteamiento del problema”, éste se soporta en la literatura existente, la fase 3 se denomina “Inmersión inicial en el campo”, al ser nuestra investigación de tipo documental esta inmersión va ligada a la literatura existente, pero en dicha inmersión se comienzan a establecer unos parámetros de búsqueda delimitando el universo se analizará, en la fase 4 se especifica el diseño del estudio, la metodología que se va a realizar para llegar a los objetivos planteados, en la fase 5 se selecciona la muestra inicial del estudio y se accede a ella, para el presente caso se tendrán en cuenta 10 artículos de revistas especializadas o tesis realizadas entre el año 2000 y 2017 en Colombia; en la fase 6 y utilizando la metodología de la recolección sistemática se sintetizan los datos recolectados de acuerdo con los parámetros establecidos, en la fase 7 se analizan, es decir, se generan conclusiones a partir de las relaciones entre ellos y en relación a la literatura existente, en la fase 8 se interpretan los resultados, se compara lo realizado y se proponen investigaciones que se puedan derivar del estudio que se ha hecho y por último, en la fase 9 se elabora un reporte de resultados, con las conclusiones pertinentes y los comentarios finales que hagan falta; cada uno de estas fases se apoya en su anterior paso y a su vez se fundamenta en el marco referencial o la literatura existente. (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P, 2010. p7)

Este método facilita la exploración de estudios pertinentes y particulares a nuestra investigación sin necesidad que sean una muestra representativa o deriven en un análisis estadístico; aquí los datos cualitativos encontrados serán un vistazo a algunas situaciones particulares del quehacer de algunos psicólogos organizacionales en Colombia.

En definitiva el método cualitativo facilita la interpretación de la información recolectada y no se restringe por nuestras experiencias subjetivas, sino que por el contrario estas subjetividades enriquecen la investigación permitiéndonos contrastar los resultados (las interpretaciones) obtenidos con nuestra propia experiencia.

Para comprender la perspectiva que los investigadores tienen del rol del psicólogo en Medellín consideramos que la revisión documental de sus artículos es la manera idónea para analizar la información, basados en la revisión sistemática de bibliografía y teniendo presente el objetivo de un Estado del arte “develar desde, la heterogeneidad de los materiales documentales que sobre el tema circulan en el medio, la trama de relaciones y conexiones temáticas presentes en los mismos” (Vélez Restrepo, O., Galeano Marín, M. 2002). Se pretende reconstruir la trama que subyace a los conceptos comunes en las investigaciones facilitando la condensación del conocimiento acumulado, identificando puntos divergentes cuando se habla de términos similares (en este caso los que apuntan a la definición de rol) y relaciones entre conceptos diferentes.

Con este método se puede clasificar, categorizar y conceptualizar los significados que los investigadores tienen del rol del psicólogo organizacional con el fin de conectar, limitar y

establecer umbrales entre ellos, con estas conclusiones se podrá analizar la relación existente entre la teoría, o lo que los investigadores han concluido sobre el “deber ser” del psicólogo organizacional y lo que sucede en Colombia desde el año 2000.

Es además una posibilidad para analizar la manera en cómo se investiga el quehacer de los psicólogos organizacionales, el interés que se tiene de establecer relaciones entre un saber y unas prácticas comunes, y la mirada que desde la academia se tiene del psicólogo en las empresas.

5.2 Diseño de investigación

5.2.1 Revisión Sistemática

Para evidenciar en la práctica los conceptos previamente demarcados utilizaremos una técnica de investigación conocida como Revisión sistemática, con ella se pretende “integrar de forma objetiva y sistémica los resultados de los estudios empíricos sobre un determinado problema de investigación” (Sánchez-Meca J. 2010). Para llevarlo a cabo se siguen una serie de pasos: Formulación del problema, definición de criterios de inclusión y búsqueda, codificación de las categorías de los estudios, cálculo del tamaño del efecto, técnicas de análisis estadístico y de interpretación y publicación del meta-análisis.

Para llevar a cabo esta revisión se tuvieron en cuenta 10 investigaciones realizadas a partir del año 2000 realizadas en Colombia, en ellas se ubicaron conceptos como: “campos de acción, áreas y procesos”; “objetivos, perfil y competencias”; “rol, identidad y cargo”; y “tareas

y funciones”. Estos conceptos fueron seleccionados a partir de la pregunta ¿Cuál es el rol del psicólogo organizacional en Colombia entre los años 2000 y 2017?; pues se considera que a partir de ellos se puede realizar un desglose de esas características que definen el quehacer y la posición desde la que trabaja el profesional de la psicología en el país dentro del ámbito laboral.

Los siguientes pasos en el desarrollo de la revisión sistemática permitirán identificar en el conjunto de estudios puntos en comunes y puntos divergentes; se codificarán los conceptos para entender estas coincidencias e identificar cuáles son las tareas comunes que realizan los psicólogos organizacionales en el país concluyendo así el rol que desempeñan en el país; los procesos que lideran en las empresas, los retos que impone la sociedad actual en su quehacer y las expectativas en una sociedad constantemente cambiante.

Para la selección de los artículos con los cuales se fundamenta esta investigación se tuvo en cuenta criterios de accesibilidad teniendo como fuentes de consulta las Bases de datos en línea DialNet, Ebsco, Scielo; el acceso a artículos de investigación de las revistas: Acta Colombiana de Psicología y la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional además de trabajos de grado de psicólogos egresados de la Universidad de Antioquia. Por disponibilidad con el tema investigado (funciones del psicólogo organizacional) se analizan artículos escritos entre los años 2000 y 2017 donde se identificaron palabras clave como: prácticas psicológicas en ambiente laboral, Funciones del psicólogo laboral, quehaceres, lugar que ocupa, actividades, áreas de desempeño y rol.

Las fuentes usadas para extraer la información son secundarias ya que nos remitimos a los resultados de otras investigaciones y no a entrevistas dirigidas a una población objetivo, por

tanto la información recolectada se deriva de los significados sobre el rol del psicólogo organizacional que surgen de estos artículos escritos donde se menciona especialmente la manera de concebir esta profesión en Colombia durante los años delimitados.

5.3 Variables

Las categorías de análisis surgieron a partir de temas identificados como relevantes en la descripción del rol del psicólogo organizacional, aquellos que configuraban la forma en como es concebido su rol y su quehacer. A partir de esto en los artículos consultados se realizó una lectura enfocada en reconocer cómo los investigadores usan dichos conceptos, establecen relaciones entre ellos y los describen; esto se convirtió en la materia prima sobre la cual interpretamos la forma en cómo se concibieron éstas variables a propósito del rol del psicólogo organizacional en Colombia entre los años 2000 y 2017 en Colombia.

En la mayoría de los artículos estas fueron las palabras que se utilizaron de manera explícita, sin embargo, previo a las lecturas se definieron los aspectos y las características de las variables a identificar dentro de la revisión:

5.3.1 Campos de acción, áreas y procesos

Esta variable describe la ubicación estratégica o posición dentro de la estructura organizacional, tiene que ver más con alcances, equipos de trabajo (por lo general el equipo de Recursos Humanos) y estrategias, áreas en las que se desempeña, procesos que acompaña o lidera dentro de una organización.

5.3.2 Perfil y competencias

Estos conceptos hacen referencia a las cualidades, las actitudes, las aptitudes, los conocimientos y en definitiva aquellas características que construyen un perfil laboral determinado por unas competencias más o menos específicas que permiten el desarrollo de la labor de manera exitosa. Si bien las funciones, las tareas o los objetivos del psicólogo organizacional pueden hacer parte del perfil aquí se identificaron aspectos puramente individuales, como la capacidad para trabajar en equipo, para analizar de manera sistémica o para comunicar ideas.

5.3.3 Objetivos

El cumplimiento de objetivos es lo que se espera del desarrollo de una serie de procesos dentro de un campo de acción determinado, el psicólogo organizacional cumple con ellos a partir de unas capacidades individuales y unas condiciones colectivas; los objetivos son también

expectativas y exigencias que las empresas y el equipo directivo esperan del psicólogo organizacional. Algunos son explícitos y se concluyen en hechos concretos como “la ejecución de políticas” (Enciso Forero, E. 2004) y otras más relativas (pues sus resultados no dependen exclusivamente del psicólogo organizacional) como el “aumento de la productividad” (Gómez Vélez, M. 2016).

5.3.4 Rol, identidad y cargo

Estos tres conceptos están relacionados no solo con capacidades individuales sino además con las expectativas que los demás y el medio tienen del psicólogo organizacional; aquí se tuvieron en cuenta no solo capacidades o competencias sino además dinámicas que interfieren sobre su concepción, y al entender estos conceptos como una construcción colectiva (o por lo menos mutua) se tuvo en cuenta fenómenos que se escapan al individuo como las dinámicas empresariales o el clima.

5.3.5 Tareas y funciones

Para identificar estos conceptos en los artículos se tuvo en cuenta fragmentos donde se describieran o nombraran tareas específicas como la entrevista laboral, la elaboración de informes o la construcción de perfiles. Son los engranajes más pequeños para llevar a cabo los procesos, son por lo general el día a día del psicólogo organizacional.

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Según la Resolución 8430 de 1993 , Artículo 11, numeral A,(del Ministerio de Salud en Colombia, el cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud) la presente investigación se considera Investigación sin riesgo ya que es un estudio que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Atlas.ti

Para realizar la revisión sistemática se utilizará la herramienta Atlas.ti, la cual es utilizada para “segmentar datos en unidades de significado, codificar datos y construir teoría” (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. 2010. p470), así se podrá establecer categorías para organizar la información y darle significado a la trama que se encuentra en las investigaciones, comparando diferentes percepciones y midiendo el grado de congruencia o divergencia existente entre los artículos seleccionados a propósito del rol del psicólogo organizacional.

El Atlas.Ti (Atlas.ti, 2009) es un conjunto de herramientas utilizadas para el análisis cualitativo de grandes cuerpos de datos textuales, permite organizar, reagrupar y gestionar de manera creativa el material bibliográfico; cada herramienta del paquete tiene un objetivo concreto, así, por ejemplo, el “*Hermeneutic unit*” organiza todos los elementos primarios (que para nuestro caso son los 10 artículos seleccionados), la herramienta (o sección) “*code manager*” tiene la función de facilitar la codificación de la información, permitiendo al usuario agrupar fragmentos en diferentes conjuntos (en nuestro caso los conceptos seleccionados a la hora de analizar los documentos fueron: “Campos de acción, áreas y procesos”; “Objetivos”; “Perfil y competencias”; “Rol, identidad y cargo” y “Tareas y funciones); además de estas herramientas el Atlas.Ti ofrece otras posibilidades para el análisis de otro tipo de información como imágenes y audio (que para el presente trabajo no fueron necesarias), a partir de la

información codificada en el “*Code manager*” se realizará el análisis cualitativo y se dará respuesta a la pregunta de investigación.

8. MARCO TEÓRICO

9.1 Psicólogo organizacional

Según Gómez Vélez, M (2016)

“los psicólogos organizacionales en Colombia trabajan como empleados, por cuenta propia o de forma independiente prestando servicios de asesorías o participando en procesos de selección de personal, capacitación, estudios de comportamiento organizacional, programas de bienestar laboral, compensación e incentivos, gestión de competencias, seguridad y salud en el trabajo, etc.” (p.133)

Normalmente trabajan en el sector económico para medianas y grandes empresas, no para micro ni pequeñas; al ubicarse en empresas con fines de lucro sus actividades suelen estar dirigidas a optimizar los recursos y la eficiencia en la producción (García-Ramos, Díaz-Juarbe, Estrada, 2013).

Según Enciso Forero y Perilla Toro (2004) la psicología organizacional en Colombia es ejercida dentro de las empresas, desdibujándose su quehacer debido a las demandas y dinámicas organizacionales. Esta profesión está ligada a la administración de los Recursos Humanos donde intervienen otras disciplinas como la administración de empresas o el derecho. En Colombia, la psicología organizacional es un campo de acción y ejercicio de la psicología, ejercida luego de terminar el pregrado y cuya principal función es impulsar la productividad de una organización; en el 2012 es el campo ocupacional más ocupado por los profesionales en psicología (el 30,6%)

por encima de la psicología clínica (20,5%) o psicología educativa (15,9%) según Sierra y Fonseca (2012%).

Los psicólogos organizacionales en Colombia son entonces psicólogos graduados (o en etapa práctica) que ejercen dentro de las empresas, por lo general dentro del área de Recursos Humanos (aunque no necesariamente) que suelen liderar procesos de selección, capacitación, retiro, etc. Los documentos que surgen del siguiente rastreo bibliográfico son descripciones y análisis de la labor de estos profesionales en el país.

9.2 Rol

En el Diccionario de la Real Academia “Rol” es definido como una función, y una función como, entre otras cosas, una tarea que se debe realizar y una capacidad de actuar; es por ello que en diversos artículos al explicar el rol del psicólogo organizacional se acude a definir los quehaceres, los trabajos y las competencias dentro de un contexto institucional.

Algunas de estas labores según Orozco Rincón E., López Ruíz E., Zuleta P., López D., Giraldo M., Gómez M., Molina A., Álvarez A., Valencia L., Ramírez Gómez B., Páez Á (2013) son: velar por el bienestar del capital humano en la organización atendiendo al comportamiento y las actitudes, analizar la cultura organizacional y las reglas implícitas que rigen el ambiente laboral; además analizar el clima organizacional, es decir, la percepción que los trabajadores tienen de su propio rol y la motivación y el interés para desarrollar las tareas que se proponen.

Esta serie de funciones se implementan con una serie de procesos como el de selección de personal, compensación, desarrollo laboral de los Recursos Humanos, entre otras.

También Chiavenato (2005) plantea el rol del psicólogo organizacional como un conjunto de saberes relacionados con el comportamiento de las personas en las empresas y una serie de funciones que desarrolla para influir sobre dicho comportamiento; la capacitación, orientación de líderes o promoción y retención de personal son algunos de los quehaceres que el autor menciona a la hora de describir el rol del psicólogo.

Otros autores enmarcan como característica del rol la necesidad de tener una visión sistemática y holística debido a la estructura cambiante de la organización y las dinámicas del medio que la provocan (Peña, Caroño, Zuleyma, 2006). Igualmente debe tener capacidad para administrar recursos, habilidad de dirección y liderazgo para llevar a buen término los procesos que ejecuta y criterio para tomar decisiones oportunas que lleven al cumplimiento de objetivos colectivos dentro de la organización.

El rol del psicólogo organizacional es entonces un papel que desempeña el profesional para llevar a cabo ciertas funciones dentro de una empresa, dirigiendo procesos que den cuenta de los objetivos en la institución; es la manera de ejecutar y poner en práctica unos conocimientos y actitudes al servicio del desarrollo de los Recursos Humanos. El rol del psicólogo organizacional se puede comprender cuando se detallan sus quehaceres, funciones, tareas, objetivos, actitudes y saberes necesarios dentro de un ambiente institucional.

Sin embargo Acuña y Cifuentes (2008) conciben que el rol tradicionalmente se ha entendido como la posición que una persona ocupa dentro de una estructura organizacional y la noción que los demás tienen de ese individuo dependiendo del cargo que ocupa, quiere decir esto que el rol tiene que ver más con una experiencia colectiva en la que está involucrada necesariamente la mirada del otro; la materialización del rol se convierte en una serie de actividades más o menos específicas y estáticas. Los autores señalan que esta definición clásica del rol no reconoce la naturaleza cambiante de los contextos y la interpretación que cada persona tiene de sus funciones y su quehacer, además de su juicio e iniciativa para desarrollar sus labores.

Acuña y Cifuentes (2008) definen el rol alejándose del concepto tradicional, lo entienden como una idea que la persona forja en su cabeza, a partir de la experiencia en el sistema laboral al que pertenece, “un constructo mental que la persona forja a partir de las relaciones que establece con los individuos y grupos que integran el sistema en el que participa.

9.3 Campos de acción, áreas y procesos

Según J.M Peiró (1996) “los procesos de trabajo son una dimensión de los ambientes de trabajo”, en ellos se pueden observar diferentes variables que definen las dinámicas y la naturaleza de las acciones que se realizan; estos procesos están marcados por aspectos como el ritmo, la dependencia con otros departamentos, la duración de las actividades, la influencia en los resultados productivos, la sobrecarga tanto física como psicológica e incluso la posición corporal y los movimientos.

La relación entre los procesos laborales afectan la manera en cómo se desarrolla el ambiente laboral entre los trabajadores, la duración de las actividades de algunos departamentos puede generar fricciones en otros y la dependencia entre ellos se puede ver afectada; así mismo una serie de procesos bien delimitados y claros impulsarán el buen quehacer de toda una organización.

Según Gómez Vélez, M. (2016) la psicología organizacional es el área disciplinaria que más se ejerce en Colombia; y la “psicología laboral, gerencia de recursos o talento humano” la principal área de estudio en la que se cursan los posgrados.

Según García Arboleda, B., Rendón de Arboleda B. (2012) los procesos que más lleva acabo el psicólogo organizacional en Colombia tienen que ver con la administración del personal, la dirección y los problemas del mercadeo, la selección de personal, la capacitación, gestión por competencias, evaluación y diagnóstico de cultura y clima organizacional, asesoría y consultoría individual y empresarial.

Los lugares que los psicólogos organizacionales ocupan en las empresas dependen de varios factores, como sus habilidades o las necesidades existentes en los lugares de trabajo, autores como Muchinsky (2012) han agrupado en 6 campos generales estos campos de acción: **Selección y colocación** como el campo que engloba la evaluación y ejecución de los procesos de selección y promoción así como la evaluación de puestos para la actualización de las pruebas psicotécnicas el perfil del cargo en general; **capacitación y desarrollo** como un campo enfocado en identificar las habilidades faltantes en los trabajadores con el fin de crear estrategias para

impulsar o generar dichas fortalezas; **evaluación del desempeño** es el área encargada de establecer criterios para evaluar el rendimiento de los empleados en los cargos que ocupan con el fin de optimizarlo; el **desarrollo de la organización** es un campo más administrativo y tiene como fin facilitar el proceso de crecimiento organizacional; **calidad de vida laboral** es el área encargada de velar y promover estrategias para la salud de los trabajadores (y por ende, su productividad) y **ergonomía**, un campo menos conocido en nuestro medio donde el psicólogo participa con un equipo multidisciplinar para la creación de implementos y sistemas de trabajo útiles y eficientes. Cada uno de éstas áreas tiene como fin mejorar la vida del trabajador, dentro y fuera de la organización, al igual que “el mantenimiento de la organización orientada al logro de los objetivos propuestos” (Matéu, 1994). Son áreas íntimamente ligadas donde se pueden difuminar sus límites y que exigen una mirada sistémica por parte del profesional.

9.4 Perfil

Según el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje en Colombia) en la Guía metodológica para la actualización de perfiles y mapas ocupacionales se define un perfil como descripción de un conjunto de características en una ocupación determinada: funciones laborales, habilidades, conocimientos, denominaciones y cargos, ocupaciones con funciones relacionadas, nivel educativo y normas de competencia asociada. (CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES C.N.O. , 2015) El perfil se concibe aquí como un conjunto, más que como una unidad indivisible, depende de muchos factores no solo de la persona sino también del ambiente que la rodea.

Otros autores apoyan el concepto de perfil “como elementos descriptores y formuladores de una visión de sujeto y sociedad”, aquí más que un conjunto el perfil se concibe como una serie de elementos descriptores, que no solo hablan del individuo y el espacio más cercano (lugar de trabajo) sino también dentro de una sociedad; y mencionan que la construcción de un perfil comienza desde las universidades y los contextos educativos. Los principales elementos que definirán un perfil serán las competencias organizacionales pues en ellas pueden sintetizarse esas características personales, contextuales y culturales. (González K., Mortigo A., Berdugo N., 2014).

9.5 Recursos Humanos

Es común encontrar empresas donde el Área de Recursos Humanos es administrada por un psicólogo y en ocasiones por un equipo multidisciplinario de profesionales; suele ser el área de desempeño más común para los psicólogos organizacionales y es allí donde sus estrategias se pueden impulsar para el desarrollo de una empresa.

Para Chiavenato I. (1979) el Área de Recursos Humanos es un área multidisciplinar comprende labores y conceptos de la psicología industrial, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de la seguridad, medicina del trabajo, etc., esto debido a la naturaleza de los fenómenos que desde allí se intervienen por medio de distintos proyectos: como la selección de personal, la aplicación de tecnologías del aprendizaje, los cambios organizacionales, nutrición y alimentación, medicina y enfermería, ausentismo, salarios, accidentes, responsabilidad a nivel de supervisión, etc., El Área de Recursos Humanos interviene

sobre aspectos internos pero también externos de una organización como estudios de mercado, relaciones con los sindicatos o legislación laboral.

Autores como Sainz Fuertes, A. (1994) se refieren a ésta Área como la Gestión de Recursos Humanos y es responsable por ella cualquier persona que tenga bajo su responsabilidad personas trabajando. Es parte de la gestión de dirección que incluye la planificación de las necesidades del personal, la promoción y transferencia, despidos y jubilaciones o seguridad laboral, etc. El objetivo de ésta Área es lograr que los empleados actúen de acuerdo con los objetivos de la organización, al mismo tiempo que desarrollan sus metas personales y reconocen en la empresa una visión que puede ser compatible a la propia.

9.6. Competencias

En el artículo “Las competencias laborales y la formación universitaria” de los autores Maritza Ruíz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios y Lidia Romero Santiago (2005) se hace un recorrido histórico por la definición de competencias, desde una definición del diccionario Larousse de 1930 el cual plantea que:

“en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.”

En esta definición ya se observa el carácter multidimensional del concepto de competencia, donde no es una característica aislada sino un conjunto de varios elementos; donde lo técnico va ligado a lo teórico y el saber va ligado a una práctica concreta.

El mundo ha hecho que las competencias (como los trabajos) cambien de manera dinámica, adaptándose a las realidades cambiantes de la sociedad y haciéndose más específicas para cada quehacer que el mundo laboral impone.

Para algunos autores las competencias son características que están directamente relacionadas con el nivel de desempeño en un área determinada (Boyatzis, 1982), los resultados o el cumplimiento de unos logros (Mertens, 1996), la capacidad de solucionar problemas, para colaborar en su entorno profesional (Bunk, 1994), su rendimiento laboral (Kochansky, 1998).

Algunos de los autores conciben las competencias más que cómo un conjunto de características como una capacidad real (Mertens, 1996); como “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo (...) obtenidos no solo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia” (Ducci, 1997); como conocimientos destrezas y aptitudes (Bunk, 1994), técnicas y conocimientos (Kochansky, 1998).

Leboyer (1997) sintetiza el significado de las competencias como “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndose eficaces en una situación determinada. Dichos comportamientos son observables en la realidad del trabajo y en

situaciones de test, y ponen en práctica, de manera integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos.”

En todas estas definiciones se pone en evidencia la relación entre los conocimientos, los saberes, las capacidades, etc., con el puesto del trabajo, o el contexto donde se desarrolla la actividad; está íntimamente ligada la capacidad de hacer algo con el ambiente propicio donde se debe desarrollar ese quehacer. Además también se marca no solo el conocer sino el saber hacer, o la experiencia “empírica” que se tiene de determinada tarea.

En Colombia, algunas instituciones también han dado definiciones de lo que es una competencia laboral, según el ICFES (Maritza Ruíz de Vargas, Bruno Jaraba Barrios y Lidia Romero Santiago, 2005):

Es una categoría pensada desde la formación de los sujetos en diferentes dimensiones de su desarrollo. Está referida básicamente a potencialidades y capacidades. Las competencias se definen en términos de “las capacidades con que un sujeto cuenta para...”. Pero es claro que estas competencias, o más bien el nivel de desarrollo de las mismas, sólo se visualiza a través de desempeños, sea en el campo social, cognitivo, ético, cultural, estético, o físico. Esta parece ser una de las características básicas de la noción de competencia: el estar referidas a una situación de desempeño, de acción.

En esta definición se enmarcan las competencias como diferentes cualidades durante las dimensiones del desarrollo y se visualizan a partir del desempeño, es decir, pueden ser verificables y medibles (dentro de un contexto propicio).

9. ANÁLISIS

A partir de la recolección de información se sustrajo de cada documento y de acuerdo con el marco conceptual una serie de categorías que nos acercan la respuesta a la pregunta de investigación, cada apartado tiene como fin describir la forma en que estos estudios han identificado el rol del psicólogo organizacional en el contexto colombiano identificando su quehacer en las empresas del país durante el año 2000 y 2017.

9.1. Rol, identidad y cargo del psicólogo organizacional

Entendiendo que el rol es a la vez una serie de características y la interpretación que los demás hacen de ellas, aquí fue importante analizar la manera cómo los investigadores se referían a los psicólogos organizacionales; por lo general es considerado (y en varios artículos nombrado más que como psicólogo) como un gerente de Gestión Humana, director (de cada proceso, como la selección, la capacitación, de servicio al cliente) (Orozco, et al 2013), agente de control (Correa, E. 2013) o gestor de conocimientos y competencias (Enciso Forero, E. et al 2004).

Algunos investigadores han reconocido explícitamente el cargo de psicólogo organizacional como un puesto administrativo, donde se da dirección a unas estrategias (Correa Pérez E. 2013; Gómez Vélez, M. 2016) que impactan sobre los objetivos de la organización.

El psicólogo organizacional suele ser visto como una figura sensible (Orozco, et al 2013), como un profesional que suele plantear retos, como un trabajador que se alimenta de otras disciplinas para implementar sus proyectos (Pérez E. 2013; Gómez Vélez, M. 2016).

Por último, a propósito del rol del psicólogo organizacional, vale la pena enmarcar el contexto sobre el cual existe y las resistencias que éste genera para su quehacer: las fuerzas capitalistas, el carácter mercantilista y la división jerárquica en las empresa que empujan a los profesionales a sacrificar sus derechos y principios en pro de mantener desde un puesto hasta unos beneficios laborales (Enciso Forero, et al 2004), un ejemplo de esto es el aumento del salario mínimo cada año el cual cada vez separa más la brecha entre ingresos y necesidades, el psicólogo organizacional debería buscar mecanismos en que la retribución sea justa, no solo en forma de salario (pues esto tiene implicaciones negativas para le empresa) sino también en beneficios de diversa índole.

10.2. Perfil y competencias del psicólogo organizacional

El perfil de un psicólogo organizacional y las competencias que los caracterizan dentro de una organización pueden cambiar dependiendo de las condiciones que lo rodean (lugar de trabajo, tipo de empresa, etc.), Sin embargo la mayoría de autores conciben puntos en común para éste cargo, como la capacidad de gestionar, analizar y dar solución a problemas enfocados al logro de objetivos individuales y colectivos (Orozco, et al 2013; Enciso Forero, E. et al. 2004; Correa Pérez E 2013; Cárdenas, F. 2013); a partir de estas capacidades cada estudio identifica distintos niveles de importancia en las competencias o características secundarias (o menos

prevalentes en los psicólogos organizacionales de Colombia), algunos hacen explícita la necesidad de que el profesional sea especialista en el comportamiento humano (Orozco, et al 2013), que tenga conocimientos básicos de investigación cualitativa y cuantitativa (Cárdenas, F. 2013), “espíritu colaborativo, mentalidad multidisciplinaria, mentalidad abierta, aquiescencia, sentido de urgencia, prospección e incorporación de la tecnología, humanismo, y colectivismo.” (Enciso Forero, E. et al 2004), capacidad para trabajar en equipo, para planificar, para tomar decisiones e influir sobre los demás, de monitorear procesos (Orozco, et al 2013), responsabilidad social y motivación laboral (Enciso Forero, et al. 2004).

Es concurrente también la importancia de tener unos fundamentos éticos y una sensibilidad hacia lo humano a la hora de ejercer la profesión para afrontar los cambios necesarios (Orozco, et al 2013; García Arboleda, et al. 2012; Enciso Forero, et al. 2004).

10.3. Campos de acción, áreas y procesos

La mayoría de los autores conciben al psicólogo organizacional como jefe del Área de Recursos Humanos, algunos de una manera explícita y otros solo enunciando algunas de las funciones más practicadas (Enciso Forero, E. y Perilla Toro, L. E. 2004; Martínez, Á. y Castañeda D., 2006; Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., y otros., 2013; Cárdenas, F. 2013; Porras Velázquez N., 2016; Gómez Vélez, M. 2016.) como los procesos de selección de personal, el desarrollo de planes de seguridad y salud laboral o los planes para capacitación de personal.

Otra área sobre la que influyen los psicólogos organizacionales es la gestión del conocimiento la cual involucra procesos que impulsan habilidades, sabeers (en definitiva: competencias) y actividades que influyen sobre el comportamiento organizacional como el trabajo en equipo (Enríquez Martínez, Á. y Castañeda D., 2006; Correa, E. 2013; Porras Velázquez N. 2016; Cárdenas, F. 2013). El bienestar laboral, el desarrollo sostenible y la calidad de vida son otros de los campos en los que suelen trabajar los psicólogos organizacionales (Correa, E. 2013) conocidas por algunos como salud ocupacional, (Enciso Forero, E. et al, 2004; Cárdenas, F. 2013); varios de estos conceptos, engloban aquello que se conoce como clima y cultura organizacional.

10.4. Objetivos del psicólogo organizacional

Los objetivos de los psicólogos organizacionales giran en torno al bienestar del individuo y de la organización, en pro del óptimo desempeño mutuo (Orozco, et al 2013; Enciso Forero, E. et al 2004), del cumplimiento de unas metas comunes y los resultados verificables de la empresa (Correa, E. 2013). Algunos autores proponen como objetivo principal, la ejecución de políticas que garanticen la salud psicológica y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Enciso Forero, E. 2004), así como el incremento de la productividad (Gómez Vélez, M. 2016) haciendo del psicólogo organizacional un gestor de capacidades y potencialidades para la competitividad de la organización.

Algunos investigadores se han encontrado con que el psicólogo tiene una responsabilidad a la hora de potenciar el crecimiento organizacional, a veces como acompañante y asesor, pero

otras como director de las estrategias que estimulen y posibiliten ese crecimiento (Orozco, et al 2013; Enciso Forero, E. et al 2004; Gómez Vélez, M. 2016;)

10.5. Tareas y funciones del psicólogo organizacional

Respondiendo al área de Gestión Humana (o Recursos Humanos, según los autores) y a los objetivos de los psicólogos organizacionales en las empresas hay unas tareas que son recurrentes para el psicólogo organizacional en Colombia como los son todas las fases del proceso de selección: evaluación a los candidatos (Orozco, et al 2013), reclutamiento, contratación (Correa, E. 2013; Cárdenas, F. 2013) así como el proceso (a la vez previo, transversal y posterior) de construir el perfil, los manuales de procedimientos y las funciones de los trabajadores (Correa, E. 2013), además de la aplicación de pruebas psicotécnicas y la entrevista laboral (Orozco, et al 2013; Velázquez N. 2016; García Arboleda et al 2012; Correa, E. 2013; Gómez Vélez, M. 2016) el psicólogo además realiza constantemente evaluaciones sobre distintas condiciones de la organización como la salud ocupacional, bienestar y clima laboral; el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación; evaluación de los puestos de trabajo y su pertinencia en relación a una estructura jerárquica (Orozco, et al 2013). A partir de estas evaluaciones el psicólogo organizacional ejecuta estrategias para responder a los resultados obtenidos, los programas de compensación responden a necesidades surgidas a la hora de evaluar los cargos y el clima, los programas de inducción, capacitación y jubilación responden a un análisis de los puestos de trabajo y de las competencias organizacionales, los programas de prevención y promoción de la salud buscan dar respuesta a la búsqueda del bienestar en le empresa a nivel físico y psicológico.

En menor medida, los psicólogos organizacionales se involucran a la hora de realizar diagnósticos clínicos clínicos individuales, aunque las investigaciones identificaron casos en los que la consulta psicológica se practicaba en las empresas (por parte del jefe de Recursos Humanos).

10. CONCLUSIONES

El psicólogo organizacional se concibe como un miembro de las empresas con una posición administrativa, gerencial y estratégica, el cual lidera o acompaña varios de los procesos más importantes de las organizaciones como la selección de personal, el Área de Recursos Humanos, los procesos para evaluar clima laboral o el diseño de perfiles para los cargos. Su objetivo suele ser asegurar el bienestar laboral y a su vez potenciar la productividad, apoyando el crecimiento organizacional y buscando alcanzar las metas y la visión que la organización se ha propuesto; los resultados de las investigaciones sin embargo, han evidenciado que las situaciones laborales en el país exigen a los profesionales tomar decisiones contraproducentes para los empleados o ubicándose solamente desde la posición de los directivos y las leyes laborales; por ello se encuentran constantemente entre la disyuntiva de ejercer su trabajo con ética, igualdad y en defensa de los derechos y cumplir normativas muchas veces impuestas por acuerdos en ocasiones nocivas para los trabajadores (como los TLCs o las reformas laborales)

Hay además una serie de funciones y de áreas que no están lo suficientemente estudiadas en los artículos analizados, bien sea porque no muchos psicólogos las ejecutan o porque los psicólogos organizacionales han asumido históricamente un rol más administrativo y gerencial de los Recursos Humanos que creativo y/o comercial; son las del psicólogo que aporta en las labores de marketing y comercio, planteando estrategias de cara al consumidor, construyendo perfiles no para seleccionar empleados sino de clientes potenciales (para lo cual se requieren procedimientos diferentes) o aportando conocimientos desde la psicología para diseñar campañas basadas en las emociones de los clientes.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos del psicólogo organizacional es influir sobre el bienestar del capital humano de las empresas (Orozco Rincón E, et al, 2013) se puede concluir una relativa consonancia con lo que los investigadores de los artículos han encontrado en Colombia durante los años establecidos, si bien las condiciones propias del país han provocado que la figura del psicólogo asuma funciones que deberían compartirse entre un equipo multidisciplinar y las condiciones económicas de la región exigen que las empresas actúen con unas capacidades limitadas ha habido una búsqueda de bienestar que convive con éstas limitaciones y desafíos del mercado.

La psicología organizacional, que nació a partir de pruebas psicométricas para ubicar a soldados en la guerra cambio sus objetivos y campos de acción luego del conflicto para enfocar sus esfuerzos en construir un mundo mejor, fortaleciendo las instituciones colectivas, y agregándole humanidad a las empresas; esto generó un cambio en la manera como se concebía el trabajo, pasando de ser una serie de procesos calculados y reglamentados a una construcción humana, más dinámica y caótica. (Furnham, 2001); ésta condición sin embargo no cambia la función principal por la que una empresa necesita un psicólogo organizacional: la selección de personal sigue siendo la tarea principal y su razón de ser en la mayoría de las empresas, función que se desarrolla de manera competente cuando el psicólogo se identifica con un perfil: una serie de competencias administrativas y gerenciales del profesional por un lado y unos procesos definidos en las organizaciones por el otro.

El rol del psicólogo organizacional moderno y competente asume las organizaciones como sistemas complejos y cambiantes, que fluyen constantemente y responden de manera

activa a los estímulos que se presentan (Furnham, 2001), no cumple tareas netamente operativas sino que trabaja entendiendo la organización como ese escenario sistémico sobre el que puede influir.

Teniendo en cuenta los puntos anteriores, los objetivos planteados y lo expuesto en el desarrollo de éste trabajo se concluye que:

- ✓ El psicólogo organizacional concibe la empresa como un sistema dinámico; su campo de acción es el desarrollo humano y colectivo (tipificado como bienestar, seguridad, capacitación técnica, etc.) y sus funciones específicas aunque diversas (aplicación de pruebas, construcción de perfiles, estrategias para el cambio) giran en torno al objetivo de impulsar la productividad del capital humano de manera ética.

- ✓ La psicología organizacional es un campo de acción que cambia con las dinámicas del mercado y el mundo empresarial; lo teórico y lo práctico son dos escenarios complementarios que enriquecen la concepción que se tiene del rol del psicólogo, por ello identificar el contraste entre lo que se hace en “la práctica” y lo que se construye en “la teoría” no debería ser la pregunta a responder; la respuesta se debe buscar en la evolución que el rol ha tenido durante los años, los países y sus necesidades.

11. DISCUSIÓN

En términos generales el psicólogo organizacional en Colombia ha sido participe del avance teórico y práctico de la profesión y su rol dentro de las empresas ha sido respuesta a las necesidades que surgen de ellas y su entorno.

Según Munchinsky (2002) “las industrias buscaban hacer más eficiente su economía de producción a partir del rendimiento de sus empleados”, esto sigue siendo uno de los ejes centrales del quehacer del psicólogo organizacional en Colombia, aunque su función principal, la selección de personal ha perdurado (con nuevas tecnologías y a partir de mejores investigaciones) desde las Guerras Mundiales y siguen siendo uno de las demandas principales hechas por las empresas que necesitan de un psicólogo organizacional.

Uno de los objetivos principales de su rol es velar por el bienestar del capital humano (Orozco Rincón E, et al, 2013), ello conlleva la planificación y ejecución de estrategias que encuentren un punto en común entre necesidades y posibilidades entre empleado y empleador, mejorar el bienestar del capital humano es un objetivo a lograr fruto de un intercambio de ideas y una construcción creativa de estrategias conjuntas que lleven a ese objetivo común, no deben ser solamente directrices y formularios exigidos por ley sino planes para lograr el bienestar y la felicidad en las personas.

Algunos de los estudios relacionados con esta investigación plantean que el psicólogo organizacional debe ser relevante frente a los cambios sociales que plantea el mundo facilitando un equilibrio entre aspectos de trabajo y no laborales (Landy y Jeffrey, 2005); por tanto debe ser un agente de cambio dentro de países como Colombia donde los Derechos Humanos (y Laborales) se vulneran desde el Estado mismo, el consenso entre las Empresas es fundamental para conseguir el mutuo acuerdo a partir de los intereses de los empleados, igualmente el Colegio colombiano de psicólogos (COLPSIC) debe conglomerar y promover el cumplimiento de los Derechos Laborales de los psicólogos y los trabajadores en Colombia .

Por otro lado los psicólogos organizacionales deben potenciar su capacidad como investigadores y fundamentar en la teoría (que está en constante evolución) su accionar dentro de las empresas; algo común en los artículos fue la falta de interés o necesidad de renovar sus conocimientos y prácticas, si bien los procesos del Área de Recursos Humanos como la selección o la capacitación son aspectos fundamentales, las tareas que dirigen al cumplimiento de los objetivos están en constante evolución, el psicólogo organizacional en Colombia debe tener la creatividad, la capacidad de invención y la rigurosidad para actualizar su quehacer, dando solución a problemas nuevos en la sociedad y mejorando la atención a los problemas viejos que todavía nos aquejan en las organizaciones.

12. RECOMENDACIONES

A partir de lo generado en esta investigación se recomienda a las instituciones universitarias intensificar en sus programas académicos cursos que fortalezcan las características y las funciones que definen el rol del psicólogo organizacional en Colombia como la capacidad para afrontar crisis, estrategias para la Administración de Recursos Humanos, procesos de selección, etc. Igualmente ampliar el panorama laboral del psicólogo organizacional tratando con más rigurosidad temas como la psicología del marketing o la psicología clínica en las empresas. Estos esfuerzos brindaran a los estudiantes las herramientas y competencias que las empresas buscan en los aspirantes a psicólogo organizacional, competencias fundamentales a la hora de liderar procesos propios de la profesión.

Los administradores y gerentes de empresas recomendamos asumir (pero también cuestionar) el rol de los psicólogos organizacionales que hemos construido (como sociedad), sus expectativas, capacidades, potencialidades y posiciones que deben asumir y defender (como el cumplimiento de los derechos laborales); comprender el sentido de su quehacer para promover y respetar su independencia; reconocer en ese rol un agente de cambio.

Recomendamos además a partir del conocimiento del rol del psicólogo identificar competencias necesarias (o comunes) para, a partir de allí, desarrollar y planear estrategias de capacitación y mejora del cargo, teniendo en cuenta que es susceptible al cambio y que lo expresado aquí no equivale al “deber ser” sino a unas coincidencias identificadas para algunos de los psicólogos organizacionales en Colombia.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Acuña E., Sanfuentes M. (2008). Coaching: Análisis del rol organizacional. *Psicología Organizacional Humana. 1* (1) 127-144
- Aguilar, M., Lopez. (1997). La psicología de las organizaciones en Colombia: Una aproximación bibliométrica. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 16* (1) 30-40.
- Atlas.ti El conjunto de herramientas del conocimiento, software para análisis de datos cualitativo, gestión y creación de modelos (2009). atlasti.com. Recuperado de: https://atlasti.com/wp-content/uploads/2014/07/atlas.ti6_brochure_2009_es.pdf
- Belendez, M, (2002). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - Aproximación histórica*. España Universidad de Alicante.
- Bogdan, R. C. y Biklen, S. K. (1982). *Qualitative Research for Education: an introduction to theory and methods*. London: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley & Sons.
- Bunk, G. P., (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, *Revista CEDEFOP, 1*.
- Bustamante Cataño A., Mazo Eusse M. (2016). Principales competencias organizacionales medidas en los procesos de selección realizados por 27 consultores y/o personal de Gestión Humana en organizaciones públicas y privadas del Municipio de Medellín y su Área Metropolitana. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Cárdenas, F. (2013). *El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado*. Universidad ICESI.

Chiavenato, I. (1979) Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hil

Chiavenato, I. (2005). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hil

CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES C.N.O. Guía metodológica para la actualización de Perfiles y Mapas Ocupacionales (2015). SENA. Recuperado de: http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/metodologia_cno.pdf

Correa, E. (2013). Evolución del concepto de Recursos Humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos. *Suma de Negocios*, 4 (1). 109-119

Correa Pérez E. (2013) Psicología organizacional y del trabajo. Aproximación histórica, conceptual Y principales tendencias. (Tesis de pregrado). Universidad ICESI. Santiago de Cali (Colombia)

Cotán Fernández A. (2016) El sentido de la investigación cualitativa. *Escuela abierta*. 19. 33-48

Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación basada en competencia laboral. Montevideo, Cinterfor/OIT.

Enciso Forero, E. y Perilla Toro, L. E. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 5-22. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3181847>

Enríquez Martínez, Á. y Castañeda D.,. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta colombiana de psicología*, 9 (1) 77-85

- Escobar, M. (2016). *Dinámicas organizacionales, acoso laboral y depresión*. Universidad Católica de Pereira.
- Furnham, A. (2001). La Historia de la Psicología Organizacional y el Estudio del Comportamiento Organizacional. En A. Furnham, *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones* (págs. 51-97). México: Alfaomega.
- García Arboleda, B., Rendón de Arboleda B. (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis psicológica*. 7, p144-149
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R. O. y Santiago-Estrada, S. (enero-abril, 2013). Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 146-176. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600008>
- Gómez, M., & Peláez, G. (2015). Modalidades de intervención de los psicólogos clínicos en Medellín, Colombia. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 9 (2), 73 - 83
- Gómez Vélez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.
- González K., Mortigo A., Berdugo N., (2014) La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y sus implicaciones en el currículo. *Revista Científica General José María Córdova*, 12 (14), 165-182
- Kochansky, J. (1998). El sistema de competencias. En: *Training and Development digest*, Madrid.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P (2010) *Metodología de la investigación*. México DF, México: Mc GRAW-HILL

Landy, J., Jeffrey, M. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

Leboyer, L (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Matéu, (1994). El Psicólogo en la empresa. *Anuario de psicología, Universidad Autónoma de Barcelona* 63, 219-233. Extraído de:
<http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61249/88939>

Mertens, L. (2000). La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. En: www.cinterfor.org.uy

Munchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional*. Sexta Edición. México: International Thomson Editores, S.A.

Parrilla, A. (2000). *Proyecto docente e investigador II*. Cátedra de Universidad, Universidad de Sevilla.

Peiró, José María y Prieto, Fernando (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Volumen 1. Madrid.

Porras Velázquez N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Revista Interamericana de psicología* 50 (3). 317-330

Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., y otros. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas*.

Peña, G. Caroño, Y. Zuleyma, S. (Editores) (2006). *Una introducción a la psicología*. Caracas: Talleres de editorial texto.

- Ruíz de Vergas M., Jaraba Barrios B., Romero Santiago L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16. p64-91
- Sainz Fuertes A. (1994) La gestión de recursos humanos en la empresa. *Conferencias y trabajos de investigación del instituto de dirección y organización de empresas*. (89)
- Sánchez-Meca J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. *Aula abierta*. 38 (2). Pp 53-64
- Sierra, Y., Fonseca, A. (2012). Situación laboral y ocupacional de los psicólogos colombianos. En Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano. Recuperado de http://www.colpsic.org.co/documentos/condiciones_del_psicologo.pdf
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (2010). Introducción a los métodos cualitativos. Nueva York: Book Print (edición original, 1992).
- Vélez Restrepo, O., Galeano Marín, M (2002) Investigación cualitativa Estado del arte. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia