

**COMPETENCIAS PROFESIONALES, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y FUNCIONES  
DEL PSICÓLOGO DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO EN LA CIUDAD  
DE NEIVA**



**Universidad  
Surcolombiana**

**ANA MARÍA RODRÍGUEZ QUINTERO**

**JORGE EDUARDO PINEDA MORA**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA NEIVA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**2016**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y FUNCIONES  
DEL PSICÓLOGO DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO EN LA CIUDAD  
DE NEIVA**



**Universidad  
Surcolombiana**

**ANA MARÍA RODRÍGUEZ QUINTERO**

**JORGE EDUARDO PINEDA MORA**

**ASESOR:**

**WILLIAN SIERRA BARÓN, Mg. (C)**

**Trabajo presentado para optar al título de:**

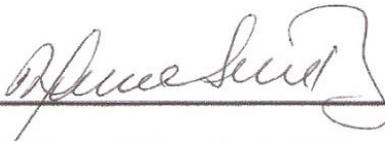
**Psicólogo**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA NEIVA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

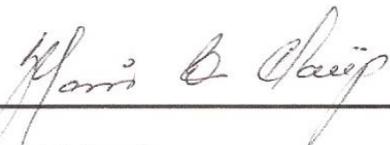
**2016**

**Nota de aceptación**

APROBADO

  
**Firma del Presidente del Jurado**

  
**Firma del Jurado**

  
**Firma del Jurado**

Neiva, Agosto de 2016

## **Dedicatoria**

A Dios, nuestra familia y a los docentes por el apoyo brindado durante nuestro proceso de formación.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a las personas que directa o indirectamente facilitaron el desarrollo de la investigación con su participación y especialmente a la docente Diana Patricia Pulido por habernos brindado su confianza, apoyo, tiempo, conocimiento y amistad, así como a nuestro asesor Willian Sierra Barón por depositar su confianza en nuestro proyecto, haber dedicado su tiempo y conocimiento para lograr culminar satisfactoriamente el proceso de investigación y además por transmitirnos su vocación investigadora y estimularnos constantemente y directamente en todos los aspectos del estudio.

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Resumen	13
Abstract	14
Introducción	15
1. Planteamiento del problema	17
1.1 Descripción del problema	17
1.2 Formulación del problema	22
1.3 Pregunta de Investigación	22
2. Justificación	23
3. Objetivos	26
3.1 Objetivo General	26
3.2 Objetivos Específicos	26
4. Marco Teórico	27
4.1 Competencias	27
4.1.1 Etimología y Origen de las Competencias	28
4.1.2 Competencia Profesional	32
4.1.3 Competencias Profesionales del Psicólogo	35
4.1.4 Competencias de Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	38
4.2 Ámbitos de actuación del psicólogo	42
4.2.1 Ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	43
4.3 Funciones del Psicólogo	45
4.3.1 Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	48

5. Marco Contextual	52
5.1 El Sector Empresarial en la Ciudad de Neiva	52
6. Antecedentes	64
6.1 Internacionales	64
6.2 Nacionales	68
6.3 Locales	74
7. Metodología	75
7.1 Tipo y diseño de investigación	75
7.2 Población y muestra	75
7.3 Criterios de inclusión	75
7.4 Técnicas e instrumentos	76
7.5 Operacionalización de variables	79
7.6 Procedimiento	80
7.6.1 Fase 1. Revisión de bibliografía y elaboración del proyecto	80
7.6.2 Fase 2. Diseño y validación del instrumento	80
7.6.3 Fase 3. Recolección y sistematización de los instrumentos	80
7.6.4 Fase 4. Elaboración del informe y publicación de los resultados	81
7.7 Consideraciones éticas	81
8. Limitaciones	85
9. Resultados	86
9.1 Datos Sociodemográficos de la población	86
9.2 Descripción de las competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	90
9.3 Datos de las empresas donde laboran los psicólogos	92

9.4 Descripción de las Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	95
10. Discusión	99
11. Conclusiones	104
12. Recomendaciones	106
Referencias Bibliográficas	108
Anexos	127

## Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Definiciones de Competencias	30
Tabla 2. Total de empresas a nivel Departamental	52
Tabla 3. Actividad económica	53
Tabla 4. Comunas de Neiva	56
Tabla 5. Actividad económica	57
Tabla 6. Comunas de Neiva	60
Tabla 7. Distribución por ítems del Cuestionario de identificación de competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	77
Tabla 8. Confiabilidad del instrumento Cuestionario de identificación de competencias Profesionales del psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo por factores y total	78
Tabla 9. Universidad de egreso de los participantes	87
Tabla 10. Resultados Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales Del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	90
Tabla 11. Actividad económica de las empresas de la ciudad de Neiva donde laboran Los psicólogos de las organizaciones y del trabajo	93
Tabla 12. Resultados Ficha de Identificación de funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	95
Tabla 13. Descripción de las áreas de la organización asesoradas por el Psicólogo De las Organizaciones y del Trabajo	97

## Lista de Gráficas

	<b>Pág.</b>
Gráfica 1. Distribución por género de los representantes legales	55
Gráfica 2. Total de activos en pesos	55
Gráfica 3. Distribución por género de los representantes legales	59
Gráfica 4. Total de activos en pesos	60
Gráfica 5. Distribución por sexo de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo	87
Gráfica 6. Nivel de estudios de Posgrado de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo	88
Gráfica 7. Tipo de contrato de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo	89
Gráfica 8. Ingresos mensuales de los Psicólogos de las Organizaciones y del trabajo	89
Gráfica 9. Sector al que pertenecen las empresas de la Ciudad de Neiva donde laboran los psicólogos de las Organizaciones y del trabajo	94

**Lista de Figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Modelo de competencia profesional	33
Figura 2. Competencias profesionales, funciones y ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	51
Figura 3. Número de empresas en cada comuna de la ciudad de Neiva	62

**Lista de Anexos**

	<b>Pág.</b>
Anexo 1. Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	127
Anexo 2. Ficha de Identificación de Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	137
Anexo 3. Operacionalización de las variables	141
Anexo 4. Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	144
Anexo 5. Áreas de la Organización asesoradas por el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	146
Anexo 6. Consentimiento informado	147

## Resumen

El objetivo del estudio fue describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en la ciudad de Neiva, para lo cual se construyeron y validaron dos instrumentos; la muestra fue de 62 psicólogos del área Organizacional y del Trabajo vinculados en 45 empresas de la ciudad, estos fueron seleccionados bajo criterios no probabilísticos a conveniencia. Los resultados identificaron que los Psicólogos refieren ser más competentes en conocimientos, actitudes y valores éticos, en el desarrollo profesional y en conocer, argumentar y aplicar conceptos básicos de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo; respecto al ámbito de actuación se halló que el ejercicio de su profesión es predominante en empresas del sector privado y en aquellas que tienen como actividad económica ofrecer servicios administrativos y de apoyo; finalmente la investigación determinó que las funciones más desempeñadas son las de elaborar y presentar informes de manera oral y escrita, promover el clima organizacional, trabajar en equipos interdisciplinarios, capacitar al personal, entre otras, además se halló que las áreas más asesoras por el profesional son las de gestión del talento humano, salud y seguridad en el trabajo y por último la administrativa.

**Palabras claves:** Competencias Profesionales, Ámbitos de actuación, Funciones, Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

## Abstract

The aim of the study was to describe the competences, functions and the scope of action of the organizational psychology in the city of Neiva. Two resources were built and validated. The sample were 62 psychologists from the organizational psychologist area link into 45 companies of the city, these were selected under not probabilistic judgments at convenience. The results identified that the psychologists refer to be more competence in knowledge, attitudes and principles in the professional development and they refer to know, argue and apply basic concepts of the organizational psychologist. Regarding to the scope of action, it was discovered that the course of their profession highly prevail in those companies which work in the private sector and in those which have as main economic activity, to offer administrative and supportive services. Finally, the study determined that the most perform functions are the ones where they make and present the reports orally and written, to promote the organizational environment, work in interdisciplinary teams, qualify the personnel, among others, being these areas the most advised for the professional, the management of human resources, health and safety, and the last one, the administrative.

**Key words.** Professional competences, scope of action, Functions, Organizational psychology

## Introducción

Las transformaciones laborales que ha tenido el mundo en las últimas décadas como consecuencia de la innovación tecnológica, cambios a nivel económico, político y cultural, han hecho que la psicología se adapte y se ajuste a dichas dinámicas en cada una de sus áreas, dando respuesta oportuna a la demanda de necesidades del contexto donde prima la interacción hombre-ambiente. De la mano de la transformación del mercado laboral ha ido el desarrollo de la Psicología en el contexto empresarial, cuyo concepto ha variado a través de la historia, siendo en sus inicios denominada Psicología Industrial, caracterizada por su aplicación en la industria y teniendo como eje de actuación principal el apoyo en los procesos de producción; debido a los múltiples cambios ya mencionados y al interés de potenciar las capacidades y habilidades de las personas, reconociendo que son éstas el principal insumo para lograr altos niveles de productividad y competitividad en las empresas, la Psicología Industrial evolucionó a lo que se conoce hoy como Psicología Organizacional y del Trabajo, la cual tiene un enfoque más humano basado en los principios psicológicos de cognición, motivación, aprendizaje, entre otros, para la comprensión del comportamiento e interacción del ser humano en el contexto laboral, propendiendo por alcanzar niveles elevados de bienestar físico y mental (Correa, 2013). Del mismo modo el Psicólogo de este campo se ve en la necesidad de ajustar sus prácticas profesionales a estas nuevas demandas, lo que implica el desarrollo de cierto nivel especializado de formación académica y práctica que aseguren y garanticen la implementación adecuada de conocimientos y habilidades acordes a las exigencias de su entorno social y laboral.

A partir de lo anterior, la presente investigación busca conocer las competencias de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo, así como el ámbito de actuación y las funciones y/o tareas que desempeña en el ejercicio de su profesión en la Ciudad de Neiva.

## **1. Planteamiento del Problema**

### **1.1 Descripción del problema**

La transición a un modelo económico de tipo Neoliberal impuesto por países desarrollados, hizo que se transformaran las estructuras organizacionales frente a como se conocían tradicionalmente, haciendo que grandes empresas en su mayoría dirigidas por ellos, alcanzaran altos niveles de productividad apoyadas en avances tecnológicos y sobre todo en políticas económicas que favorecieron su crecimiento y competitividad en comparación con otras empresas. Así mismo, la globalización se ha convertido en el medio para que este modelo económico se extienda a países en vía de desarrollo como Colombia, el cual se ha visto afectado al intentar implementar sus políticas económicas y tratar de estar al mismo nivel tecnológico y productivo de países desarrollados. Esto ha hecho que grandes empresas con poder económico ejerzan presión sobre los Gobiernos, que países categorizados como potencias mundiales saquen provecho de países pobres, que la revolución tecnológica y el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), hayan influenciado y construido un nuevo ambiente global caracterizado por la desigualdad entre países, sociedades y empresas (Méndez, 2007).

Junto al crecimiento desmesurado de nuevos mercados se denota un aumento de la injusticia e inequidad social para los sectores menos favorecidos; se evidencia que la generación de estas políticas están encaminadas a maquillar un interés y/o preocupación por favorecer los mercados de países tercermundistas; sin embargo, la realidad muestra que los beneficios económicos y sociales son exclusivos de la hegemonía dominante. Así mismo estas transformaciones tanto económicas como políticas en el ámbito laboral evidenciaron la incompetencia del Estado para prever las consecuencias que traería consigo la implementación abrupta de tales políticas a las

empresas con baja capacidad económica y productiva, consecuentemente obligaron a las demás a generar cambios drásticos en la estructura interna organizacional afectando principalmente al capital humano.

La evolución del ser humano ha traído consigo el desarrollo de naciones con marcadas diferencias económicas, políticas y sociales, que han generado cambios en las dinámicas de interacción entre individuos, grupos y organizaciones. En la necesidad de dar respuestas a las distintas demandas que el mundo globalizado genera, la educación superior aporta día a día la formación de profesionales con variados perfiles para dar respuesta a las distintas áreas y disciplinas del conocimiento, quienes a su vez son formados bajo principios y fundamentos teleológicos que guían y/o encaminan su quehacer en un determinado contexto.

La Psicología como disciplina científica y profesión (Peña, 1993, p.4), no es ajena al estudio de las nuevas dinámicas del mundo globalizado y su interacción con el individuo, teniendo en cuenta que éstas son generadoras de cambios significativos en el comportamiento humano y por ende en su ámbito personal y social. Es así como esta disciplina pretende coadyuvar en la resolución oportuna a problemas del quehacer humano con el propósito de potenciar su bienestar mental. En consonancia con lo anteriormente relacionado

El posicionamiento y valoración social de la Psicología como disciplina científica y como profesión es un proceso permanente y dinámico que obedece, por un lado, a los cambios que experimenta la sociedad y las nuevas problemáticas, demandas y desafíos que de ellos emergen, y por otro, a la efectividad y claridad con que la ciencia y profesión responden a ellos. Lo anterior

también permite que la sociedad diferencie claramente el aporte del psicólogo del de otros profesionales afines (Moyano & Juliá, citado por González, González & Vicencio 2014, p.109).

Diversos cambios socioeconómicos, políticos y culturales producto de la globalización han hecho que países Latinoamericanos en vía de desarrollo se vean envueltos en un afán por llegar al mismo nivel y/o capacidad económica y productiva de las grandes industrias de países desarrollados; estos cambios han llevado a identificar algunas formas de optimizar el proceso de producción en bienes y/o servicios, lo que ha generado un gran interés por parte de las organizaciones en centrarse en el individuo y su papel dentro de éstas, pues es éste el que genera ventaja competitiva y el principal y más importante recurso dentro de la organización, ya que su eficiente labor es directamente proporcional a la obtención de mayor productividad y eficiencia económica. Esto ha hecho que se dé la necesidad de reconocer y clasificar las habilidades, conocimientos, aptitudes y destrezas que debe poseer un individuo dentro del ámbito laboral.

Del mismo modo la Psicología no ha sido ajena a este escenario y se ha fundamentado en hallazgos de países Europeos y de Estados Unidos, obviando en gran medida que el contexto social de dichas poblaciones posee unas características particulares que difieren de la población latinoamericana, lo cual ha traído consigo una necesidad de replantear la forma en que la disciplina está abordando las problemáticas locales de su entorno (Calviño et al., 2015). Como lo menciona Gonzáles (2009), los pueblos latinoamericanos requieren una Psicología que esté en constante interacción con sus problemáticas y necesidades fundamentada en el compromiso social, que con su quehacer vele por la igualdad y justicia del individuo y su comunidad.

Según la clasificación Nacional de Ocupaciones dada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2013), los Psicólogos

Diagnostican trastornos emocionales y psicológicos, asesoran al paciente, suministran terapias e investigan y aplican teoría relacionada con el comportamiento y los procesos mentales. Trabajan en prácticas privadas o en instituciones como clínicas, hospitales, centros de rehabilitación, colegios, universidades y empresas” (p.230).

Teniendo en cuenta lo descrito por esta entidad, la visión que se tiene del psicólogo es reduccionista, limitada y ambigua, pues sólo contempla algunas funciones específicas del quehacer profesional y no abarca aspectos más integrales de su formación. Independientemente de las características sociodemográficas del contexto y/o ubicación geográfica en el que está inmerso el profesional, es esencial que su formación sea acorde a las necesidades de su entorno, como lo señalado por Peiró (2003), el cual menciona que la educación y competencias académicas adquiridas por los Psicólogos, deben estar dirigidas a dar respuestas a los cambios demográficos, socioeconómicos y culturales que se han generado a raíz de los nuevos escenarios de trabajo y demandas sociales.

Dado que la labor del Psicólogo es muy amplia, existen distintos campos disciplinares que se han conformado como respuesta a las diferentes necesidades del contexto social; a este respecto

La amplia gama de profesionales que diariamente se forman en Colombia, el comportamiento del mercado laboral dependiente de la relación entre oferta y demanda, y el acelerado incremento de los programas de Psicología, crean la necesidad de definir y establecer los perfiles profesionales de los Psicólogos que ejercen en las distintas áreas de esta disciplina, lo cual pretende constituirse

como la brújula de orientación para todo Psicólogo que quiera proyectar su trabajo y su carrera hacia un campo de interés en particular (Colpisc, 2013, p.20).

Según el campo de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (COLPSIC, 2013), el Psicólogo Organizacional “es un profesional con capacidad de sustentar teórica, conceptual y metodológicamente su quehacer en los distintos escenarios de las organizaciones y del trabajo...” (p.60). Este es un escenario conceptual que orienta, sin mucha precisión el rol del psicólogo en el contexto del trabajo y las organizaciones preocupado por comprender las interacciones entre Individuo – Trabajo y Organización.

Lo anterior contrasta en la práctica con los hallazgos como los de Rivera (2004), donde se encontró que el Psicólogo desempeña labores operativas y rutinarias, dedicándose a trabajar en la selección de personal, reclutamiento, elaborar carteleros para comunicar a los empleados diversa información, entre otras, trayendo consigo dificultades para acceder a problemáticas que son realmente importantes, diversas y de difícil manejo dentro de la organización y en las cuales el Psicólogo debería empoderarse; de lo anterior se evidencia la necesidad de cuestionar críticamente los procesos de formación, los cuales parecieran centrados en la formación para el trabajo, desconociendo los principios disciplinares, profesionales y éticos que caracterizan la constitución de un Psicólogo desde la integralidad. De la misma forma Cárdenas (2013), concluye que actualmente los Psicólogos especializados en el área organizacional han estado y están sujetos a tareas relacionadas con el proceso de reclutamiento y selección de personal como su principal función en el trabajo. Por su parte Quintero & Cortes (2014), establecieron en que de todas las funciones que puede desempeñar el Psicólogo organizacional en una empresa son las

labores de selección de personal las que predominan y caracterizan su actuar, considerando que esto limita en gran medida la formación especializada del Psicólogo.

Lo anteriormente expuesto sugiere que el rol del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo es eminentemente pasivo, desconociendo el potencial profesional y disciplinar de la formación en Psicología desde la integralidad hacia la generación de propuestas que den respuesta a las necesidades presentes entre individuos, grupos y organizaciones; su trabajo se ha visto relegado a procesos instrumentales que dan respuesta a métodos operativos, técnicos y que solo atienden las necesidades puntuales, descontextualizadas e inmediatas que presentan las empresas.

En adición a lo anterior, Castro-Solano (2004) concluye que existen grandes diferencias entre las competencias que se requieren de los Psicólogos y las habilidades que estos poseen, en donde el perfil profesional no brinda aquello que las instituciones y el contexto necesitan, sino que por el contrario se hallan carencias básicas en una gran cantidad de áreas. En lo que refiere a Psicología Organizacional, se encuentra que los profesionales que están iniciando su vida laboral en esta área, empiezan desarrollando procesos de selección lo que hace que pierdan participación y conocimiento de otros tópicos de acción asociados al área de la Psicología Organizacional, como lo es el desarrollo, la formación, el bienestar, la gestión del conocimiento, la salud ocupacional, entre otras. Sin embargo, esto se puede atribuir a que los empleadores otorgan mayor importancia a aquellas competencias que permiten el desarrollo principalmente de programas de capacitación, tareas de selección y reclutamiento de personal (Uribe et al., 2009).

## **1.2 Formulación del problema**

A partir del contexto planteado en líneas anteriores, se encuentra que el quehacer, las funciones y las competencias que desempeñan los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo, se están enmarcando según Rivera (2004), Cárdenas (2013), Quintero & Cortes (2014), Castro-Solano (2004) en actividades operativas, rutinarias y tradicionales de las empresas, entendidas estas como procesos instrumentales entre las que, según la literatura descrita, se pueden mencionar, reclutamiento, selección de personal y medición de atributos a través del uso de Test, desconociéndose todo el potencial del Psicólogo desde sus competencias disciplinares e interdisciplinares en las que el profesional enfocado en este campo se forma. Adicionalmente, se evidencia la existencia de un vacío de conocimientos científicos del quehacer, las funciones y las competencias de los Psicólogos que laboran en el campo Organizacional y del Trabajo en la región Surcolombiana y desde luego en la ciudad de Neiva.

## **1.3 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las Competencias profesionales, ámbitos de actuación y funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del trabajo en la ciudad de Neiva?

## 2. Justificación

Teniendo en cuenta que es el Psicólogo de las organizaciones y del Trabajo el llamado a estudiar las interacciones entre individuos, grupos y organizaciones, así como el comportamiento tanto individual como colectivo de las personas que están inmersas en el contexto laboral, es necesario identificar las competencias, funciones y ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo que labora en la ciudad de Neiva-Huila. Esta investigación se justifica en los criterios de relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El estudio tiene relevancia social ya que sus resultados permitirán evidenciar elementos del ejercicio y las prácticas de los Psicólogos que laboran en el área organizacional y del trabajo para así promover el análisis crítico de su impacto frente a las necesidades del contexto laboral de la región, de quienes contratan y quienes laboran.

En cuanto a implicaciones prácticas, mostrará si las funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del trabajo en la ciudad de Neiva están siendo limitadas, como ya se concluyó en las investigaciones de Rivera (2004), Cárdenas (2013) y Quintero & Cortes (2014).

Frente al valor teórico se llenará un vacío de conocimiento respecto a la temática, pues no se conocen publicaciones de este tipo en la región, además aportará un diagnóstico de las condiciones labores y profesionales de los psicólogos, el cual es de gran importancia para el gremio de los psicólogos, oficializado a través de COLPSIC, pues a partir de ello se puede propender por identificar y optimizar el escenario laboral; de igual forma la investigación será un

insumo teórico-empírico que fortalecerá los procesos de participación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, el cual debe propender por el mejoramiento de la calidad de vida laboral de quienes trabajan y el desarrollo organizacional desde razones sociales que estén en sinergia con el desarrollo sostenible, ético, educado y responsable de la región Surcolombiana. Con esto se busca rescatar las competencias, ámbitos de aplicación y funciones del Psicólogo de la ejecución de procesos y prácticas reduccionistas y tradicionales, con el fin de dar una mirada más holística a sus abordajes.

Por último el proyecto de investigación tendrá utilidad metodológica considerando que se propondrá el diseño de un instrumento de recolección de información que permitirá identificar las competencias que poseen los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo de la Ciudad de Neiva, así como la elaboración de fichas de caracterización que permitirán conocer el ámbito de actuación y las funciones del Psicólogo de las organizaciones y del trabajo; así mismo servirá de referente y guía para futuras investigaciones relacionadas con esta y otras áreas de la psicología.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en la ciudad de Neiva.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las competencias de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo en el desempeño de su labor.
  
- Conocer el ámbito de actuación de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo en la ciudad de Neiva.
  
- Determinar que funciones cumplen los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo en las empresas donde laboran.

## **4. Marco Teórico**

A continuación se describen las conceptualizaciones teóricas que soportan el desarrollo de esta investigación:

### **4.1 Competencias**

El término competencias ha sido abordado por diferentes autores que lo definen y clasifican teniendo en cuenta su uso en el ámbito educativo y laboral; a raíz de esto se dificulta la construcción de un concepto unificado, que tenga un enfoque multidisciplinar, por lo tanto ha sido necesario que la adecuación y construcción de éste se dé, a partir de los intereses y necesidades de cada disciplina. De igual manera, la Psicología a través de la historia ha desarrollado constructos y clasificaciones tanto a nivel general como específico en cada una de sus áreas, siendo así las competencias del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo la base para orientar la realización de la presente investigación.

Para comprender la diversidad que ha tenido el concepto de competencias hasta la actualidad, se hará una revisión conceptual a partir de: Etimología y Origen de las Competencias, definiciones de Competencias, Competencias Profesionales, Competencias Profesionales del Psicólogo y Competencias del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo. Además se abordará el Ámbito de actuación y las Funciones del Psicólogo y del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

#### 4.1.1 Etimología y Origen de las Competencias

En el desarrollo del concepto de competencias es necesario remitirse a la etimología de la palabra, que procede del latín *Competere*, que quiere decir “aspirar” o “ir al encuentro de”, de este se deriva el verbo *Competer* que hace alusión a “incumbir” o “pertenecer a”, lo que finalmente cobra sentido en el sustantivo competencia y da lugar al adjetivo competente que se traduce en la habilidad del ser humano para desenvolverse con eficiencia en determinada actividad (Diccionario Latín , 2015).

Su origen es atribuible al enfoque lingüístico, más exactamente a Chomsky (1957), quien habla de cómo los seres humanos se adhieren y utilizan el lenguaje para lograr comunicarse entre ellos, a lo que denominó competencias lingüísticas. Este autor diferencia la estructura de la palabra desde competencia y actuación, donde la primera se refiere al conocimiento y/o habilidades que tiene el emisor y receptor de su lengua nativa, mientras que la segunda tiene que ver con el empleo específico que le da la persona en ciertas situaciones (Charria, Sarsosa, Uribe, López & Arenas, 2011). Desde esta perspectiva se puede evidenciar cómo se empezó a dar mayor atención a los conocimientos que posee un individuo y en qué grado la utilización de estos, hace que se desenvuelvan de forma adecuada en una determinada situación.

Otro enfoque representativo en el surgimiento de las competencias, es el sociolingüístico propuesto por Hymes (1972), en el que se muestra un apoyo de lo expuesto por Chomsky, sin embargo se agrega el concepto de la competencia de la acción que se considera como la aplicación que la persona hace de su conocimiento en determinado contexto (Charria et al., 2011). Lo anterior implica que no es suficiente tener determinados saberes sino que además los individuos deben hacer un uso correcto de ellos en razón al entorno en el que están inmersos, así

pues, se muestra la necesidad de clasificar las competencias sabiendo que los conocimientos que puede llegar a adquirir una persona son múltiples por lo que la aplicación de estos saberes deben estar asociados a las necesidades de determinado contexto.

Posteriormente, las competencias fueron tomando protagonismo en el ámbito laboral y académico; en el primero se considera que las competencias emergieron en países como Alemania, Estados Unidos e Inglaterra, debido a la necesidad de las empresas por ser altamente competitivas a nivel nacional e internacional, lo que llevo a que en la década de los 90 se estableciera la Gestión de Talento Humano Basado en Competencias (Repreza, 2009). Por otra parte, en lo que concierne al ámbito académico nacional y con el fin de hacer una contextualización, en Colombia se encuentra que este constructo fue integrado gracias a los Sistemas de Evaluación de la Calidad de la Educación en 1994, aunque solo hasta el 2002 el concepto fue adoptado por Ministerio de Educación Nacional (MEN), con el fin de fortalecer la formación académica en la educación superior (Charria et al., 2011).

Conforme a lo expuesto en un apartado anterior, respecto a los cambios que se dieron en el ámbito laboral gracias a la globalización y las políticas neoliberales, se ve nuevamente la influencia de estas en la transformación de las dinámicas laborales, por una parte a nivel internacional se refleja una modificación en la estructura organizacional con el fin de responder a las demandas de los mercados internos y externos, y por otra parte en el territorio Nacional las empresas tuvieron que ajustarse a esos cambios por lo que en el sector educativo se reestructuraron los planes de estudio para que los individuos dieran respuesta a esas necesidades.

Como complemento de este apartado, a continuación se darán a conocer algunas definiciones sobre Competencias:

**Tabla 1. Definiciones de Competencias**

<b>Autor (es)</b>	<b>Definición</b>
Hernández, Rocha de la Torre y Verano (1998)	La competencia evidencia el desempeño de una persona en interacción con el contexto, vinculado con el lenguaje, ya que este determina la manera como el ser humano se relaciona y construye su realidad.
Jurado (2000)	La competencia es un saber-hacer que todo ser humano porta en un determinado campo. Este saber-hacer es diferente en cada sujeto, se manifiesta de manera diferente en cada momento y que sólo es identificable en la acción misma.
Torrado (2000)	El concepto de competencia puede ser entendido como el conocimiento que alguien posee y el uso que ese alguien hace de dicho conocimiento al resolver una tarea con contenido y estructura propia, en una situación específica, y de acuerdo con un contexto, unas necesidades y unas exigencias concretas.
Levy-Leboyer (1997)	Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, [(...) lo que las hace] más eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en el trabajo y en situaciones de evaluación, y representan la unión entre características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones

	profesionales precisas.
Echeverría (2002)	Cúmulo de aptitudes y actitudes requeridas en diferentes trabajos y en contextos diversos, por lo cual son ampliamente generalizables y transferibles. Se adquiere a partir de la experiencia y se muestran en el desarrollo funcional, eficiente y eficaz de la actividad de las personas.
Vasco (2003)	Define las competencias como una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos de aquellos en los que se enseñaron.
Proyecto Tuning- Europa (2006)	Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o el grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.
Proyecto Tuning- Latinoamérica (2007)	Las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto).

*Fuente. Elaboración propia*

Como se pudo observar el concepto de Competencia no es único, por el contrario, se podría inferir que es polisémico. En el contexto de la presente investigación se abordan las competencias profesionales, las profesionales del Psicólogo y las profesionales del Psicólogo de

las Organizaciones y del Trabajo, ya que están directamente relacionadas con los propósitos de este estudio y en consonancia con la definición de competencia dada por Levy-Leboyer, la cual menciona que

Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, [(...) lo que las hace] más eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en el trabajo y en situaciones de evaluación, y representan la unión entre características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas (Levy-Leboyer, 1997, p.208).

**4.1.2 Competencia Profesional.** Según el Instituto Nacional de Empleo en España, este tipo de competencias dan cuenta de la poca o mucha capacidad que tiene un individuo para desenvolverse en su trabajo, según los niveles de exigencia que este le requiera. Por lo cual, las competencias profesionales no están sujetas a los conocimientos técnicos que tenga una persona, por el contrario enmarcan un conjunto de actitudes, comportamientos y habilidades que en suma se consideran esenciales para el desempeño eficaz de su ocupación (INEM, 1995). Este tipo de competencias no se limitan únicamente a los conocimientos y/o saberes adquiridos por un individuo durante su formación académica y práctica, por lo que además juega un papel importante las características de la personalidad y habilidades propias del sujeto que le permiten desarrollarse de forma adecuada en el ejercicio de su profesión. Por otra parte:

Las competencias profesionales se han definido como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en funcionamiento en un contexto laboral determinado a fin de solucionar un problema concreto, donde intervienen capacidades socioafectivas, cognoscitivas,

psicológicas, sensoriales y motoras aplicadas en la solución de un determinado problema de la práctica social, en un contexto específico y que son expresados en el saber, el hacer, y el saber hacer (Véliz, Jorna & Berra, 2015, p.306).

Dado lo anterior se evidencia que estas competencias además de considerar la formación académica, las prácticas y las características individuales, incluyen variables que intervienen en la resolución de determinadas problemáticas con el fin abordarlas desde una perspectiva más amplia y compleja.

Miller (1990), establece un modelo de estas competencias expresado mediante una pirámide integrada por cuatro niveles; en la base de esta se ubica el “sabe” seguido del “sabe cómo” que constituyen los conocimientos adquiridos por el individuo así como su aplicabilidad, seguidamente se encuentra el “demuestra cómo” y finalmente el “hace”, que conforman la conducta o forma de proceder de cada ser humano, la integración de dichos niveles se traducen en la calidad profesional de la persona (ver figura 1).

**Figura 1. Modelo de competencia profesional**



*Fuente: La pirámide de Miller G, 1990*

El modelo sugiere que estos cuatro niveles conforman la competencia profesional y que en la medida en que el individuo los integre logrará el desempeño óptimo para desarrollarse eficazmente en el campo laboral, es así como nuevamente se denota la necesidad de una base sólida representada en conocimiento que le facilite al sujeto desenvolverse, apropiarse y adaptarse al medio con mayor rapidez.

Kane (1992), define que las competencias profesionales se refieren a “(...) el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociado a la profesión en todas las situaciones que se pueden confrontar en el ejercicio de la práctica profesional” (Pg. 165). Esta concepción toma gran parte de los elementos que se tuvieron en cuenta en el anterior planteamiento, por tanto se puede comprender que la competencia profesional son todos aquellos conocimientos y habilidades que caracterizan al individuo y que hacen que este tenga una correcta ejecución de su actividad laboral siempre y cuando haya adquirido los saberes necesarios y tenga la capacidad de utilizarlos de manera adecuada. Desde una visión más holística:

La competencia profesional es una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto. Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también, porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales, y dispone de recursos personalológicos<sup>1</sup> que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa,

---

<sup>1</sup> Pseudo-ciencia que postula la capacidad de determinar atributos y características individuales de una persona a través de la observación de ciertas características físicas (Klein, 2006).

perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal, que posibilitan un desempeño profesional eficiente, ético y responsable” (González, 2006, p.179).

Es así como se concibe al profesional como un ser integral, competente en función de las necesidades y eventualidades de su entorno laboral, poseedor de características especiales que le permiten actuar de manera flexible, autónoma, consciente y responsable en la solución de problemáticas presentes durante en el ejercicio de su profesión.

Paralelo a esto Gómez (2005), plantea que es necesario que los programas curriculares se modifiquen dando un enfoque más práctico al conocimiento, dado que el acercamiento del sujeto a la praxis logrará un mejor desarrollo de las competencias profesionales. Es entonces el común denominador de los conceptos estudiados sobre esta competencia, el desarrollo y adquisición de conocimientos para el ámbito laboral, sin embargo es necesario que exista una redefinición y reestructuración de la forma tradicional de educar, por una integral, que lleve una relación más estrecha de lo teórico con lo práctico; teniendo en cuenta que estos se deben adaptar a los requerimientos y/o exigencias de un campo laboral cambiante y competitivo.

**4.1.3 Competencias Profesionales del Psicólogo.** Para desarrollar este apartado se define al psicólogo como “un profesional educado académicamente que ayuda a sus clientes a entender y resolver problemas aplicando las teorías y métodos de la Psicología” (Roe, 2003, p. 2). Para hablar de competencias se debe tener en cuenta que en dicha profesión hay diversas especialidades y que a su vez cada una de ellas posee unas características diferentes a las que se debe adaptar o ajustar el profesional, sin embargo así este posea conocimientos generales de la disciplina, al ingresar al campo laboral sus funciones dependerán de la especialidad que requiera

el contexto en el que se desenvuelva, como por ejemplo, el contexto Educativo, Jurídico, Social – Comunitario, Clínico, de la Salud, Organizacional, entre otros más.

En el marco legal de la Ley 1090 del 2006,<sup>2</sup> se establece que el profesional de la Psicología, debe mantener altos estándares de competencias en razón de la responsabilidad que conlleva esta disciplina y direccionarse por el interés de beneficiar a la sociedad y a la profesión como un todo. Así mismo estos deben reconocer y ser conscientes de las limitaciones de sus competencias y prestar solamente los servicios para los cuales se encuentre calificado.

..las competencias que se buscan en la formación están relacionadas con la comprensión e intervención sobre el comportamiento en diversas áreas: “los psicólogos profesionales trabajan en diversos contextos, incluyendo clínica, educativa, organizacional, forense para abordar las cuestiones de la vida cotidiana y mejorar el bienestar de los humanos como individuos grupos y sistemas sociales” En este contexto el psicólogo es concebido como aquel profesional formado en una disciplina que se relaciona con los procesos mentales y sus manifestaciones en contextos de actividad humana (Ballesteros, Gonzales & Peña, 2010, p.26).

Lo anterior supone entonces que las competencias del profesional en Psicología, están direccionadas en relación al área de aplicabilidad en que se encuentre especializado; sin embargo, la finalidad de su labor será incursionar en la vida personal, familiar y social de cada individuo buscando mejorar su bienestar y potenciar su calidad de vida.

---

<sup>2</sup> Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones

Además Ballesteros, Gonzales & Peña (2010) refieren que existen 20 competencias primarias que los profesionales en Psicología deberían demostrar, y las agrupan en seis categorías relacionadas con los roles profesionales. Estos roles se designan como: especificación de objetivos (analizar necesidades y establecer objetivos), evaluación (individual, grupal, organizacional y situacional), desarrollo (definición, análisis de requisitos, diseño y evaluación del servicio o producto), intervención (planificación de la intervención directa e indirecta orientada a la persona y la situación e implantación de productos o servicios), valoración (planificación, medida y análisis de la valoración) y Comunicación (feedback y elaboración de informes).

Así mismo se tomaron en cuenta algunas características de este constructo que según Gutiérrez (2005) y Tejada (1999) citado por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2013), orientan el perfil profesional del Psicólogo:

1. El concepto de competencia incluye todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de saber hacer, saber estar. Hacen al profesional capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales.
2. Las competencias sólo son definibles en la acción; es decir, éstas no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por lo tanto no se pueden asimilar a lo adquirido en la formación.
3. La competencia no reside en los recursos, sino en la movilización misma de los recursos.
4. Poseer unas capacidades no significa ser competente.
5. La experiencia se muestra como ineludible: la capacitación no es suficiente.
6. La competencia supone una evolución y que es dependiente de un contexto.
7. La presencia de un alto nivel de competencia es prerequisite de una buena ejecución; sin embargo, no es garantía de la misma. (COLPSIC, 2013, p. 28-29).

En cierta medida el desarrollo de estas características en el individuo durante su formación académica y profesional lo hacen competente en el ámbito laboral; por otra parte se debe tener en cuenta nuevamente que su desarrollo está ligado a la evolución del ambiente en el que se está inmerso y que este a su vez influye de forma determinante en el desempeño del Psicólogo.

Para desarrollar los propósitos del presente estudio, fue necesario retomar como base conceptual la definición de Competencia profesional que más se acercará al objetivo de esta investigación, siendo la más pertinente la del Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC) (2014), la cual

...hace referencia al conjunto de las capacidades (conocimientos, habilidades, actitudes y experticias) propias de su nivel de formación, en torno a la solución de una situación problema o demanda social, a partir de la reflexión ética, el reconocimiento de las particularidades del entorno, el establecimiento efectivo de las dimensiones de la situación problema y el reconocimiento de la pertinencia del trabajo colaborativo e interdisciplinar (p.20).

**4.1.4 Competencias del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.** La Psicología Organizacional es una rama de la Psicología encargada de estudiar los comportamientos, las relaciones e interacciones a nivel individual y grupal que se manifiestan en el entorno laboral y que están directamente involucrados con el desempeño laboral, clima organizacional y el bienestar físico y/o mental de los empleados (García & Rendón, 2009).

Álvarez, Gómez & Ratto (2004), plantean que las competencias más relevantes y necesarias para el desempeño de su labor como Psicólogo Organizacional dentro de la empresa son: visión

global, planificación, desarrollo de alianzas, conocimientos técnico-profesionales, habilidad para persuadir y vender, adaptabilidad, tolerancia al estrés, innovación, generación de confianza, delegación de responsabilidades, toma de decisiones, análisis-evaluación de problemas, diseño estratégico de los puestos, logro del compromiso, energía, organización y trabajo en equipo. Lo anterior hace alusión a las habilidades y destrezas que debe poseer y desarrollar el Psicólogo en el transcurso de su labor en la organización, logrando así intervenir sobre todos aquellos aspectos que puedan desencadenarse dentro de las interacciones individuales y colectivas en la empresa.

Otro aporte encontrado es el de Castro, quien menciona que el psicólogo logra ser altamente competente en la medida en que pueda desarrollar las siguientes labores y/o actividades:

Redacción de informes psicológicos, elaboración de perfiles de puestos de trabajo, trabajo en equipos interdisciplinarios, desarrollo y seguimiento de programas para capacitación de personal, desarrollo de programas para la evaluación del desempeño, tareas de selección y reclutamiento de personal, tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas, tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales, presentaciones orales, comunicación sistemática de la tarea profesional con tablas y gráficos, tareas de diagnóstico psicológico con pruebas proyectivas, manejo de paquetes informáticos básicos, manejo del idioma inglés para lectura de textos, conocimiento de investigaciones empíricas en el área (Castro-Solano, 2004, p.142).

Este autor hace mención de una cantidad considerable de funciones identificadas empíricamente en el contexto laboral, siendo estas las más representativas y esenciales para el quehacer del Psicólogo Organizacional.

Considerando que el Colegio Colombiano de Psicólogos es la entidad que representa los intereses del gremio de profesionales de la Psicología en el territorio Nacional se toma como principal marco de referencia el documento denominado “*Perfiles por competencias del profesional en Psicología del Deporte, Jurídica, Neurociencias y Psicobiología, Organizacional y Psicología Social: Ambiental, Comunitaria y Política*”, con el ánimo de contrastarlo con la realidad práctica que se está dando en las empresas de la Ciudad de Neiva.

Dentro del documento mencionado en el párrafo anterior, el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC), establece una serie de competencias para el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo desde dos frentes: uno *Disciplinar* y otro *Interdisciplinar*. En el primero se contempla la capacidad que debe tener el profesional de sustentar teórico, conceptual y metodológicamente su labor en las diferentes áreas de la empresa, además todas aquellas acciones que emprenda el Psicólogo dentro de la misma como liderar, implementar, evaluar y diseñar proyectos y programas de gerencia y gestión humana los cuales deberán estar sujetos y soportados en base al conocimiento científico, ya que esto permitirá alcanzar los objetivos organizacionales y aumentar y/o optimizar tanto el bienestar psíquico como la calidad de vida de los individuos inmersos en el ambiente laboral. Por otra parte, el Enfoque Interdisciplinar hace referencia a que el Profesional debe tener en cuenta los aportes, alcances y procedimientos de otras disciplinas como la Ingeniería Industrial, Mercadeo, Administración de empresas, Trabajo Social, Derecho, Medicina y Salud Ocupacional con el fin de conocer y comprender con mayor precisión los fenómenos que se dan dentro de la organización, como también los procesos biopsicosociales que influyen en las personas (COLPSIC, 2013).

Partiendo de lo anterior y con el interés de encaminar el presente estudio, se tomaron los trece factores que componen las Competencias Disciplinarias e Interdisciplinarias propuestas por el COLPISC (2013), los cuales están clasificados de la siguiente manera:

**Competencias Disciplinarias.** Estas competencias están integradas por *seis* factores así:

1. *El Factor fundamentación Teórica y Conceptual:* Se refiere al conocimiento, argumentación y aplicación de los conceptos básicos de la psicología de las organizaciones y del trabajo
2. *El Factor Epistemológico:* Es el reconocimiento, comprensión y análisis de los diferentes enfoques epistemológicos.
3. *El Factor Investigación:* Corresponde a la capacidad del profesional para sustentar, argumentar y apoyar de una manera crítica y constructiva sus propuestas de acción en las organizaciones, con base en el sustento teórico, así como proponer nuevos problemas de investigación.
4. *El Factor Evaluación e Intervención:* Es el conocimiento, aplicación y construcción, de estrategias de medición, evaluación e intervención.
5. *El Factor Ético:* Hace referencia a los conocimientos, actitudes y valores que se enmarcan en los principios, éticos, morales y deontológicos de la psicología.
6. *El factor Desarrollo Profesional:* Se refiere a la actitud permanente de búsqueda rigurosa de información y de actualización tanto de orden formal como informal. (COLPISC, 2013)

**Competencias Interdisciplinarias:** De igual forma, estas competencias están integradas por *Siete* Factores, los cuales son:

1. *El Factor Pensamiento Estratégico*: Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas, las fortalezas y debilidades de la organización.
2. *El Factor Modalidad de contacto*: Capacidad para establecer adecuadas relaciones interpersonales.
3. *El Factor Gestión del Conocimiento*: Establece metodologías para que el conocimiento fluya en la organización.
4. *El Factor Metodología de Calidad*: Mantenimiento constante de los estándares de calidad en los procesos organizacionales de gestión humana.
5. *El Factor Gerenciamiento*: Identifica, selecciona y dirige recursos para alcanzar los objetivos propuestos.
6. *El Factor Facilitador de Bienestar y Desarrollo Personal*: Ayuda a que las personas mantengan y alcancen el más alto grado de bienestar psicológico, físico y social.
7. *El Factor Adaptabilidad*: Se asocia a la capacidad del comportamiento profesional para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y campos de principal aporte de otras disciplinas (COLPSIC, 2013)

Para efectos de la presente investigación se abordan los ámbitos de actuación del Psicólogo y del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, con el propósito de conocer en que campos laborales este se encuentra ejerciendo su profesión.

## **4.2 Ámbitos de actuación del Psicólogo**

La Ley 1090 del 2006, en el artículo 4° menciona que:

El Psicólogo podrá ejercer su actividad en forma individual o integrando equipos interdisciplinarios, en instituciones o privadamente. En ambos casos podrá hacerlo a requerimiento de especialistas de otras disciplinas o de personas o instituciones que por propia voluntad soliciten asistencia o asesoramiento profesional. Este ejercicio profesional, se desarrollará en los ámbitos individual, grupal, institucional o comunitario (Ministerio de la Protección Social, 2006, p.3).

Es así como la normatividad colombiana le permite al Psicólogo desempeñar su profesión desde distintos campos de acción correspondientes a organizaciones públicas o privadas, dependiendo de las necesidades propias que esta requiera.

#### **4.2.1 Ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.**

Según Acosta, Sánchez & Suárez, el campo de actuación del psicólogo organizacional requiere una formación en la que se dé

potenciación de una perspectiva que articule la problemática de la ciencia y profesión psicológica, con la necesidad de proveer procesos formativos integrales y de alto nivel, cuyos ejes centrales sean el aprendizaje profesionalizador, el empoderamiento, el pensamiento estratégico, la capacidad para el trabajo interdisciplinario y la versatilidad para enfrentar con éxito problemas complejos (Acosta, Sánchez & Suárez, 2013, p.438).

Lo anterior muestra la necesidad de una formación más integral del Psicólogo especialista en las organizaciones, buscando abarcar una gama de aspectos laborales más amplios que los

tradicionalmente abarcados, lo que le permitirá responder estratégicamente en las diversas problemáticas emergentes de su práctica laboral.

Por otra parte se halló una revisión de revistas científicas realizada por Santana, donde se concluye que el actuar del Psicólogo dentro de la empresa gira en torno a tres aspectos:

- En el nivel individual: capacitación, carga de trabajo mental, valores y actitudes hacia el trabajo en diferentes giros, motivación, percepciones gerenciales, actitud hacia las TIC, evaluación del desempeño, ajuste persona-puesto, recursos humanos por competencias, desarrollo de instrumentos de medición, personalidad y productividad, estilos de funcionamiento y bienestar personal, contrato psicológico;
- En el nivel grupal: las temáticas relacionadas con calidad de vida y bienestar son de las más comunes: bournout y estrés laboral, acoso psicológico y mob-bing violencia psicológica, liderazgo, trabajo en equipo, liderazgo femenino, satisfacción laboral, estudios de género;
- En términos organizacionales: aprendizaje y cambio organizacional, compromiso organizacional, cultura organizacional, clima organizacional, psicología del consumidor, comunicación organizacional, procesos psicosociales en organizaciones, gestión y calidad total, diagnóstico y desarrollo organizacional, calidad de vida en el trabajo, compromiso organizacional, Pymes y empresas familiares. Salud ocupacional: estrés laboral y bournout, acoso psicológico, riesgos laborales, bienestar laboral, gestión del bienestar, desarrollo humano, desarrollo y cambio organizacional (Santana, 2007, p.7).

Según lo anterior, se evidencia la integralidad que requiere el profesional para abarcar los fenómenos comportamentales dentro de la organización en su totalidad, teniendo en cuenta que su formación le permite abordar las particularidades que caracterizan cada aspecto.

Para fines de la presente investigación se tomará la definición de Díaz (2000), la cual menciona que las entidades como organizaciones son ámbitos de actuación del profesional en Psicología Organizacional, siendo la dimensión y el desarrollo del potencial humano su centro de atención; como también la comprensión de las dinámicas que tienen lugar en la interacción hombre-empresa y de esta manera atender de forma sistemática a las necesidades requeridas por los empleadores.

### **4.3 Funciones del Psicólogo**

Antes de iniciar este apartado es necesario aclarar que el término funciones, hace referencia a la capacidad que tiene el ser humano de actuar apoyado en los medios e instrumentos más adecuados para llevar a cabo la tarea (Real Academia Española, 2016). Teniendo en cuenta lo anterior, Ryle (1967), sugiere que en el contexto de la Psicología cuando se habla de las funciones de dicho profesional se entiende que este es competente para desarrollar cualquier tipo actividad que le exija su campo laboral y que por ende existe una gran probabilidad de que lo lleve a cabo.

En complemento a lo ya mencionado Chiavenato (1994), indica que la función, es una agrupación de actividades que el individuo asignado al cargo desarrolla de forma secuencial y organizada.

En la Ley 1090 de 2006 se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:

- a) Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales.
- b) Diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada.
- c) Evaluación, pronóstico y tratamiento de las disfunciones personales en los diferentes contextos de la vida. Bajo criterios científicos y éticos se valdrán de las interconsultas requeridas o hará las remisiones necesarias, a otros profesionales.
- d) Dirección y gestión de programas académicos para la formación de psicólogos y otros profesionales afines.
- e) Docencia en facultades y programas de Psicología y en programas afines.
- f) El desarrollo del ser humano para que sea competente a lo largo del ciclo de vida.
- g) La fundamentación, diseño y gestión de diferentes formas de rehabilitación de los individuos.
- h) La fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones.
- i) Asesoría y participación en el diseño y formulación de políticas en salud, educación, justicia y demás áreas de la Psicología aplicada lo mismo que en la práctica profesional de las mismas.
- j) Asesoría, consultoría y participación en la formulación de estándares de calidad en la educación y atención en Psicología, lo mismo que en la promulgación de disposiciones y mecanismos para asegurar su cumplimiento.
- k) 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.
- l) Diseño, ejecución y dirección de programas de capacitación y educación no formal en las distintas áreas de la Psicología aplicada.

- m) El dictamen de conceptos, informes, resultados y peritajes.
- n) Toda actividad profesional que se derive de las anteriores y que tenga relación con el campo de la competencia del psicólogo (Ministerio De La Protección Social, 2006, p.3).

Lo anterior enuncia una serie de funciones consideradas por la normatividad Colombiana como las principales tareas que podrán ser desarrolladas y ejecutadas por todas aquellas personas a las que se les otorgue el título de Psicólogo. A su vez es necesario comprender que el ejercicio del Psicólogo no se reduce a las funciones genéricas descritas, por el contrario él está en la libertad de especializar y profundizar su quehacer en una de las diferentes áreas de esta disciplina científica.

Además es importante mencionar que entre las funciones descritas por la Ley, solo algunas permean el ejercicio del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo entre estas cabe mencionar las que están relacionadas con el diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales; 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 y finalmente el diseño, ejecución y dirección de programas de capacitación y educación no formal en las distintas áreas de la Psicología aplicada.

En una investigación realizada por Benites (2007), en el contexto latinoamericano específicamente en el Perú, se hace mención de la legislación que regula el ejercicio profesional

de la psicología en este país, la cual menciona en uno de sus apartados que las funciones que desarrolla el psicólogo son “evaluación, diagnóstico, prevención, investigación, tratamiento y rehabilitación” (Pg.18), además plantea que su actuar debe transcurrir en el marco ético, equitativo y digno caracterizado por una visión de responsabilidad social en los contextos laboral, clínico, social y educativo.

Por otra parte, de acuerdo al estudio realizado por González, González & Vicencio, se halló que las funciones del psicólogo

...son básicamente: evaluación y diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de intervenciones a personas, familias, grupos y comunidades. Sin embargo el objeto y las características de estos procesos variará de acuerdo al área de especialidad: salud mental, desarrollo comunitario, desarrollo académico, gestión de recursos humanos (González, González & Vicencio, 2014, p.113).

Esto evidencia que las funciones que cumple el Psicólogo no varían de manera significativa, ya que siempre giran en torno al beneficio del individuo, actuando bajo algunos estándares éticos y de responsabilidad social que rigen y guían el actuar de su ejercer profesión.

**4.3.1 Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.** En el campo de las organizaciones el profesional en desempeña labores direccionadas hacia el bienestar del capital humano, centrandó su atención en las actitudes y comportamiento de los individuos; partiendo de ello analiza todas aquellas tradiciones, valores y normas que componen la identidad de las empresas, aquello que las hace únicas y diferentes al resto (Orozco et al., 2013). En este caso el

rol del Psicólogo en la Organización está encaminado a planear y ejecutar actividades que promuevan la salud mental de sus empleados en la interacción con el desarrollo de sus funciones.

Iriarte & Salcedo (2001), refieren que dicho profesional además de intervenir en lo psicológico, también actúa en el área administrativa y organizativa. En primera instancia cuando se refiere a lo psicológico este opera en las problemáticas de cada individuo tanto intra como extralaborales, partiendo de la comprensión de la naturaleza del ser humano específicamente en el ámbito organizacional. En el campo organizativo el Psicólogo se encargara de brindar herramientas estratégicas a las áreas y departamentos que componen la empresa con el fin de potenciar su rendimiento y alcanzar altos niveles de competitividad. Por último, en lo que refiere al administrativo, el profesional deberá guiar su práctica regido por los valores éticos de la organización. Esto nos indica que el psicólogo trabaja en conjunto con toda la organización, fomentando el aprendizaje y crecimiento continuo de cada miembro y grupo que la componen como un todo.

Siguiendo a Orozco et al. (2013), el profesional en este campo se encarga de funciones tales como reclutamiento y selección de aspirantes más idóneos para el puesto de trabajo, descripción y análisis de perfiles del cargos, aplicación de pruebas psicotécnicas, desarrollo de procesos de inducción, genera capacitaciones a los empleados, implementa planes de recompensa y remuneración equitativos dentro de la empresa, potenciación de la comunicación asertiva, genera prácticas de clima organizacional, actividades de salud y seguridad industrial, así como control y seguimiento de todas sus actividades.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es necesario que el profesional en Psicología que decida desempeñarse en este campo desarrolle determinadas habilidades que lo hagan competente y le permitan desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral

...según la SIOP (Society for Industrial – Organizacional Psychology, 2006), la psicología organizacional desarrolla y aplica las técnicas psicológicas en una organización a la administración del personal, a la dirección y a los problemas del mercadeo; interviene en diferentes procesos como: Selección de personal, capacitación, gestión por competencias, evaluación y diagnóstico de cultura y clima organizacional, asesoría y consultoría individual y empresarial (SIOP, citado por García & Rendón, 2009, p.149).

En concordancia a los intereses del estudio se toma lo expuesto por Porras, quien afirma que

...el psicólogo(a) es un especialista del comportamiento humano en la organización, que está encargado de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para incrementar el espíritu de equipo, implantar mejores procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción y retención del personal, apoyar el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina-organización, recomendar mejoras en la calidad de los productos y servicios, así como en las estrategias de marketing y publicidad de las empresas y orientar al gerente en cuanto a liderazgo, negociación y toma de decisiones (Porras, 2013, p.6).

Dado lo anterior el papel del Psicólogo se centra en fortalecer en la persona aquellas habilidades que le permitirán desenvolverse de manera adecuada dentro de la organización, por

ende el Psicólogo está en la necesidad de seguir cuidadosamente dichas interacciones con el fin de orientar a los empleados y directivos.

El siguiente gráfico ilustra los principales ejes temáticos de la investigación, evidenciando como las competencias se configuran en el individuo, facilitando la apropiación de conocimientos teóricos y prácticos útiles en el desempeño de los diferentes tipos de funciones y/o tareas que le exige su ámbito de actuación laboral (ver gráfico 2).

**Figura 2. Competencias profesionales, funciones y ámbitos de actuación del psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**



*Fuente. Elaboración propia*

## 5. Marco Contextual

**5.1 El Sector Empresarial en la Ciudad de Neiva.** Como complemento a la investigación se presenta una breve descripción de las empresas de la ciudad de Neiva; se consultó el listado a nivel departamental de las empresas registradas en la base de datos de la Cámara de Comercio de Neiva, las cuales comprenden un total de 29.476 correspondientes a Personas Naturales y 4.686 a Personas Jurídicas, con matrículas activas, renovadas en lo corrido del año 2015 y 2016. La siguiente tabla muestra la cantidad de empresas que existen en el Departamento del Huila según su tamaño.

**Tabla 2. Total de empresas a nivel Departamental**

<b>MIPYMES</b>	<b>PERSONAS NATURALES</b>	<b>PERSONAS JURÍDICAS</b>
<b>Microempresas</b>	29.279	3.870
<b>Pequeña empresa</b>	175	642
<b>Mediana empresa</b>	22	141
<b>Gran empresa</b>	0	33

*Fuente. Cámara de Comercio*

Según la base de datos de la Cámara de Comercio, en la Ciudad de Neiva, se encontró un total de 13.342 empresas constituidas como Personas Naturales y 3.258 como Personas Jurídicas. Para la caracterización de las empresas se tuvo en cuenta el tipo de actividad económica, el sexo del representante legal, el total de activos y la comuna donde se encuentran ubicadas cada una de estas.

A continuación se muestra de manera descriptiva la información de las empresas mencionadas constituidas como personas jurídicas de la ciudad de Neiva.

**Tabla 3. Actividad económica<sup>3</sup>**

<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>			
<b>SECCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.</b>	134	0,04	4%
<b>Explotación de minas y canteras.</b>	45	0,01	1%
<b>Industrias manufactureras.</b>	266	0,08	8%
<b>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.</b>	83	0,03	3%
<b>Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental.</b>	<u>13</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Construcción.</b>	523	0,16	16%
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.</b>	<u>685</u>	<u>0,21</u>	<u>21%</u>
<b>Transporte y almacenamiento.</b>	149	0,05	5%
<b>Alojamiento y servicios de comida.</b>	113	0,03	3%
<b>Información y comunicaciones.</b>	98	0,03	3%
<b>Actividades financieras y de seguros.</b>	90	0,03	3%
<b>Actividades inmobiliarias.</b>	109	0,03	3%
<b>Actividades profesionales, científicas y</b>	382	0,12	12%

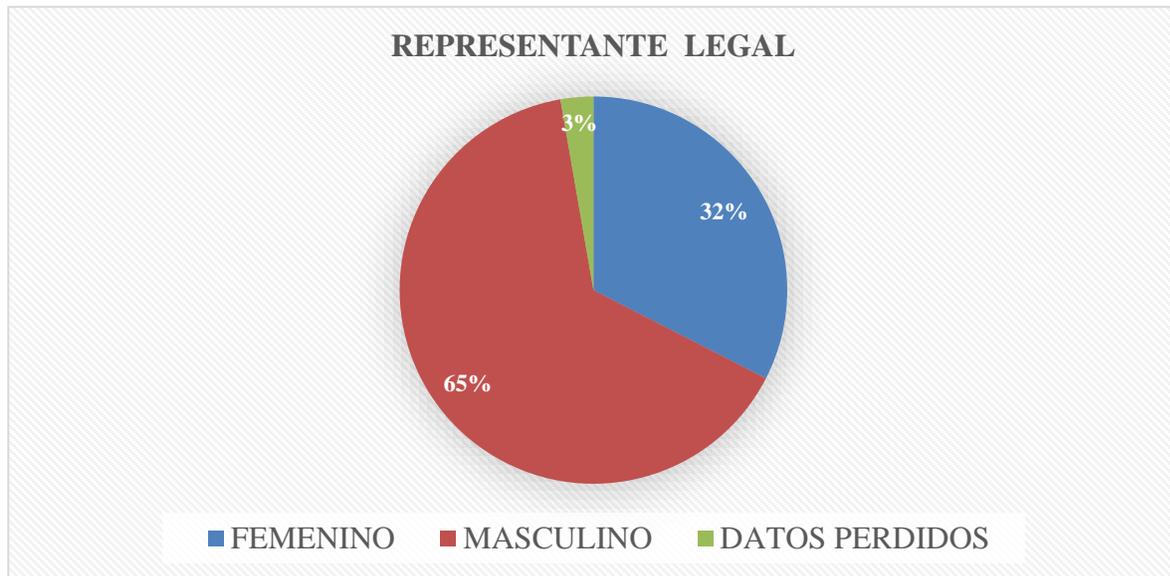
<sup>3</sup> La actividad económica referida por las empresas fue ajustada a las secciones dadas por la resolución número 000139 de la DIAN (2012).

<b>técnicas.</b>			
<b>Actividades de servicios administrativos y de apoyo.</b>	147	0,05	5%
<b>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.</b>	<u>4</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Educación.</b>	45	0,01	1%
<b>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.</b>	170	0,05	5%
<b>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación.</b>	42	0,01	1%
<b>Otras actividades de servicios.</b>	87	0,03	3%
<b>Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.</b>	72	0,02	2%
<b>Datos perdidos.</b>	1	0,00	0%
<b>TOTAL</b>	<b>3.258</b>	<b>1,00</b>	<b>100%</b>

*Fuente. Elaboración propia*

Según la tabla 2, el 21% de las empresas constituidas como personas jurídicas se dedican a actividades relacionadas al comercio al por mayor y al por menor; mientras que la menor cantidad de empresas se ubican en actividades económicas de distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental y finalmente a actividades económicas de administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

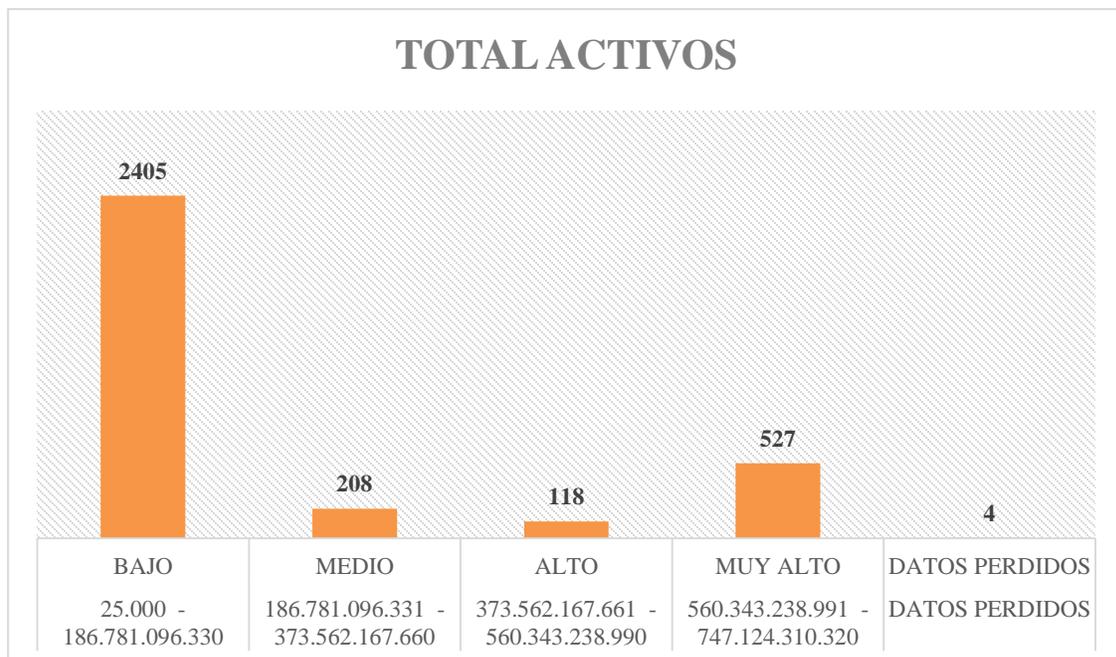
**Gráfica 1. Distribución por género de los representantes legales**



*Fuente. Elaboración propia*

Los datos evidencian que el 65% de personas registradas como representantes legales en las empresas jurídicas de la ciudad de Neiva son hombre;

**Gráfica 2. Total de Activos en pesos**



*Fuente. Elaboración propia*

Teniendo en cuenta el rango de activos, se observa que el 74% de las empresas se encuentran en un nivel bajo, el 6% en un nivel medio, el 4% en un nivel alto y el 16% en un nivel muy alto; lo cual sugiere que muy pocas empresas en la ciudad de Neiva cuentan con un nivel elevado de solvencia económica.

**Tabla 4. Comunas de Neiva**

<b>COMUNAS NEIVA</b>			
<b>N°</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>COMUNA 1</b>	238	0,07	7%
<b>COMUNA 2</b>	242	0,07	7%
<b>COMUNA 3</b>	445	0,14	14%
<b>COMUNA 4</b>	<u>1.330</u>	<u>0,41</u>	<u>41%</u>
<b>COMUNA 5</b>	283	0,09	9%
<b>COMUNA 6</b>	211	0,06	6%
<b>COMUNA 7</b>	219	0,07	7%
<b>COMUNA 8</b>	68	0,02	2%
<b>COMUNA 9</b>	<u>36</u>	<u>0,01</u>	<u>1%</u>
<b>COMUNA 10</b>	67	0,02	2%
<b>CORREGIMIENTOS</b>	<u>20</u>	<u>0,01</u>	<u>1%</u>
<b>BARRIOS SIN CLASIFICAR</b>	99	0,03	3%
<b>TOTAL</b>	<b>3.258</b>	<b>1,00</b>	<b>100%</b>

*Fuente. Elaboración propia*

Se evidencia que el mayor número de empresas constituidas como personas jurídicas relacionadas correspondientes al 41% de la muestra, están concentradas en la comuna número

cuatro (4) de la ciudad de Neiva; por otra parte la menor cantidad se encuentran situadas en la comuna 9 y en los corregimientos con un 1%.

A continuación se muestran las tablas de frecuencia y gráficos de empresas registradas como personas naturales en la Cámara de Comercio de la ciudad de Neiva.

**Tabla 5. Actividad económica**

<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>			
<b>SECCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA RELATIVA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.</b>	91	0,01	1%
<b>Explotación de minas y canteras.</b>	<u>19</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Industrias manufactureras.</b>	2.089	0,16	16%
<b>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.</b>	<u>7</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental.</b>	<u>36</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Construcción.</b>	332	0,02	2%
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.</b>	<u>6.170</u>	<u>0,46</u>	<u>46%</u>
<b>Transporte y almacenamiento.</b>	386	0,03	3%
<b>Alojamiento y servicios de comida.</b>	1.507	0,11	11%
<b>Información y comunicaciones.</b>	389	0,03	3%

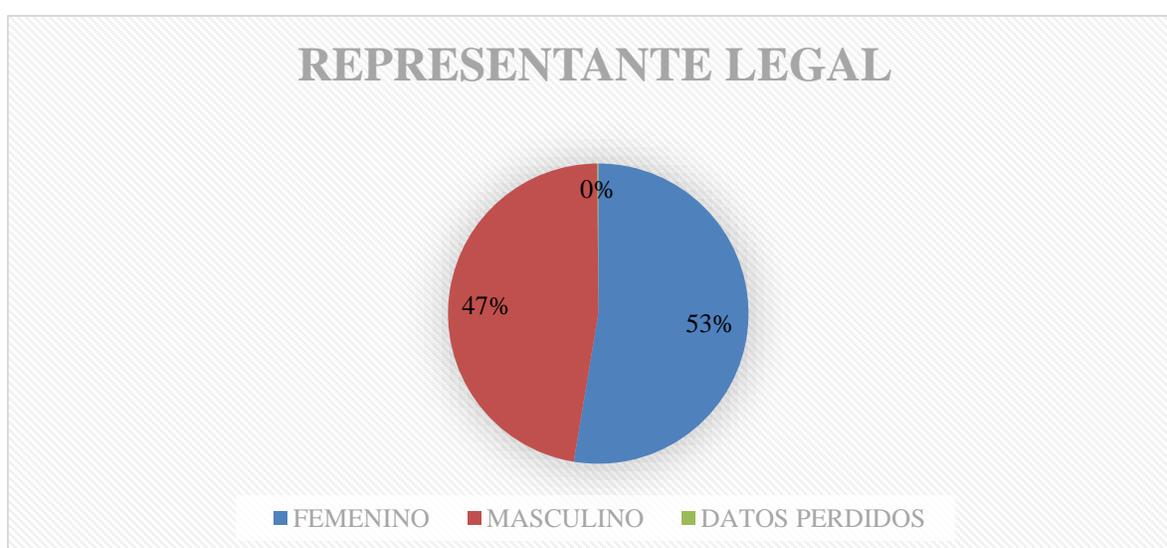
<b>Actividades financieras y de seguros.</b>	211	0,02	2%
<b>Actividades inmobiliarias.</b>	<u>58</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas.</b>	674	0,05	5%
<b>Actividades de servicios administrativos y de apoyo.</b>	450	0,03	3%
<b>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.</b>	<u>9</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Educación.</b>	89	0,01	1%
<b>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.</b>	100	0,01	1%
<b>Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación.</b>	198	0,01	1%
<b>Otras actividades de servicios.</b>	523	0,04	4%
<b>Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.</b>	<u>1</u>	<u>0,00</u>	<u>0%</u>
<b>Datos perdidos</b>	3	0,00	0%
<b>TOTAL</b>	<b>13.342</b>	<b>1,00</b>	<b>100%</b>

*Fuente. Elaboración propia*

Al igual que las empresas constituidas como personas jurídicas, las naturales también evidencian que la principal actividad económica de sus empresas son el comercio al por mayor y al por menor, representando estas un 46% de los registros, por otra parte las actividades

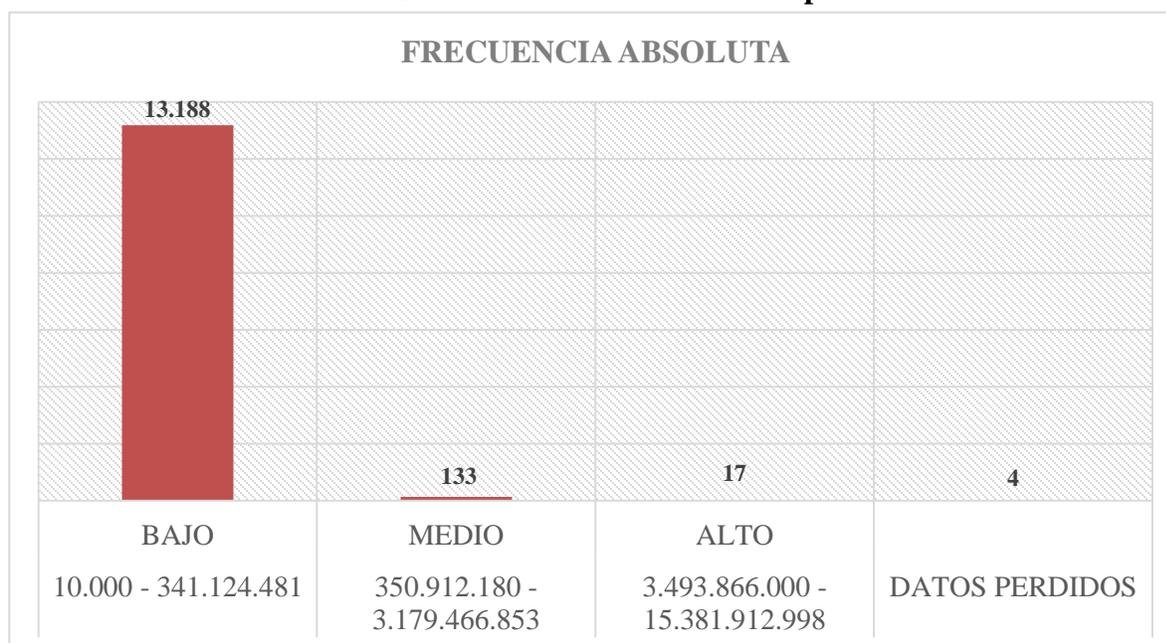
económicas menos representativas son la explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria y actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio.

**Gráfica 3. Distribución por género de los representantes legales**



*Fuente. Elaboración propia*

Diferente a lo observado con las empresas registradas como personas jurídicas, las naturales muestran que existen más mujeres figurando como representantes legales de empresas en la ciudad de Neiva, ello corresponde al 53% sobre un 47% donde se ubican los hombres.

**Gráfica 4. Total de Activos en pesos**

*Fuente. Elaboración propia*

La información suministrada por la base de datos arroja que 99% de las empresas en la ciudad de Neiva disponen de activos bajos y/o inferiores a los \$341.124.481, que un 1% llegan a un nivel medio y que tan sólo 17 de las 13.342 disponen de una suma igual superior a los \$3.493.866.000, siendo esto considerado el nivel de activos más alto.

**Tabla 6. Comunas de Neiva**

<b>COMUNAS NEIVA</b>			
N°	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	PORCENTAJE
<b>COMUNA 1</b>	1.099	0,08	8%
<b>COMUNA 2</b>	1.182	0,09	9%
<b>COMUNA 3</b>	1.111	0,08	8%
<b>COMUNA 4</b>	<u>4.029</u>	<u>0,30</u>	<u>30%</u>

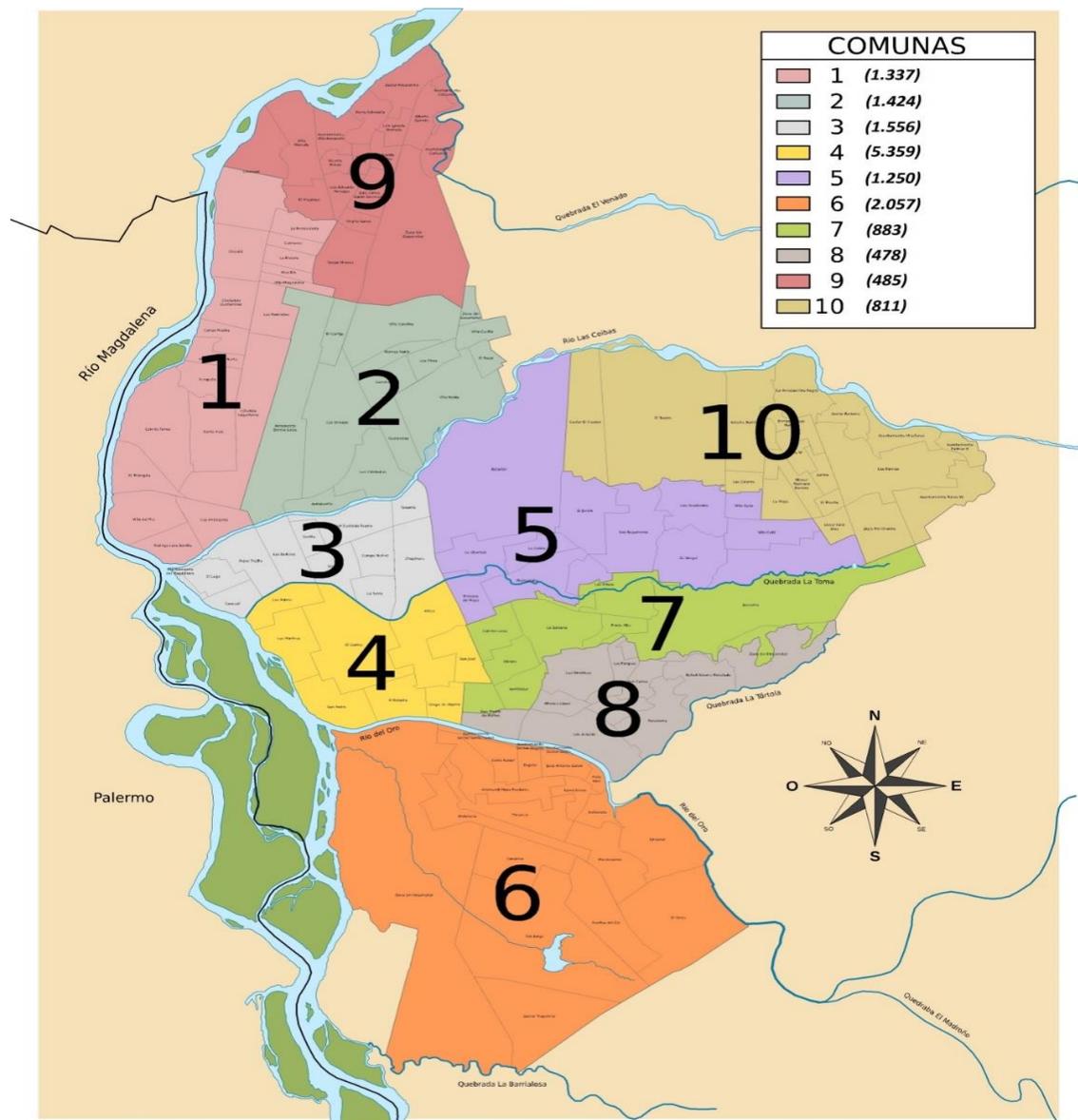
<b>COMUNA 5</b>	967	0,07	7%
<b>COMUNA 6</b>	1.846	0,14	14%
<b>COMUNA 7</b>	614	0,05	5%
<b>COMUNA 8</b>	<u>410</u>	<u>0,03</u>	<u>3%</u>
<b>COMUNA 9</b>	499	0,04	4%
<b>COMUNA 10</b>	744	0,06	6%
<b>CORREGIMIENTOS</b>	<u>273</u>	<u>0,02</u>	<u>2%</u>
<b>BARRIOS SIN CLASIFICAR</b>	568	0,04	4%
<b>TOTAL</b>	<b>13.342</b>	<b>1,00</b>	<b>100%</b>

*Fuente. Elaboración propia*

Finalmente se observa que la mayor cantidad de empresas naturales correspondientes al 30% de los datos se encuentran localizadas en la comuna 4 de la ciudad de Neiva, por otra parte la menor cantidad, el 3% de ellas están ubicadas en los barrios que comprenden la comuna 8 y en los corregimientos con un 2%.

A continuación se muestra el total de empresas tanto jurídicas como naturales ubicadas en las diferentes comunas de la ciudad de Neiva.

**Figura 3. Número de Empresas en cada Comuna de la Ciudad de Neiva**



*Fuente. Wikimedia<sup>4</sup>*

Según el gráfico anterior el 34% del total (16.600) de las empresas se encuentran ubicadas en la comuna 4, seguido de la comuna 6 con un 13% y la comuna 3 con el 10%, finalmente, donde se halló menos presencia de empresas fue en la comuna 8 y 9 con un 3%.

<sup>4</sup> El archivo original se editó, adicionándole la comuna y el número de empresas correspondientes a cada una.

Por otra parte y contrario a la información suministrada anteriormente, la Agenda Interna-Plan Regional de Competitividad del Huila (2016) proyecta para este año apuestas productivas dirreccionadas a la denominada economía creativa, la cual pretende apartarse de la explotación de los recursos naturales, para en su lugar buscar actividades encaminadas al ambiente y sociedad, que tengan como base principal la cultura, el folclor y el patrimonio de los pueblos.

## 6. Antecedentes

A continuación se presentarán una serie de publicaciones a nivel internacional, nacional y regional producto de investigaciones relacionadas con las Competencias Profesionales, Ámbitos de Actuación y Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo; partiendo de la semejanza y del valor teórico y metodológico que tienen con el presente estudio.

**6.1 Internacionales.** Pereda & Berrocal (2000), realizaron una investigación en España, la cual resalta la importancia de sumar la gestión del conocimiento a las funciones tradicionales que desempeña el Psicólogo en el área de Recursos Humanos y sostiene que con su implementación logrará reducir y/o eliminar la resistencia al cambio de algunos integrantes de la organización. Se tomó en consideración esta investigación ya que permite evidenciar que el papel del Psicólogo dentro de una organización requiere que éste desarrolle habilidades y capacidades que faciliten su desempeño en prácticas diferentes a las acostumbradas y a su vez que responda a las exigencias disciplinares del contexto nacional y mundial (Pereda & Berrocal, 2000).

Por su parte Díaz (2000), llevo a cabo una investigación, cuyo objetivo fue conocer que puede esperar la empresa del Psicólogo y que puede ofrecerle éste a la misma. Los resultados se obtuvieron a partir de entrevistas realizadas a cincuenta empresarios y Psicólogos, donde se halló que el escenario profesional de este se encuentra en el departamentos de Personal, Comercial y en actividades de Dirección; desempeñando funciones como intervención, consultoría y asesoría, investigación, diagnóstico y algunas veces tareas determinadas por su jefe inmediato, así como estar atento a cualquier consulta, por último estar facultado para tomar la iniciativa en la realización de nuevas actividades. La investigación de Díaz (2000), se relaciona con la presente

ya que para la identificación del quehacer del Psicólogo en la organización se remite tanto a estos profesionales como a sus empleadores, para lograr una visión más amplia del papel que desempeña en las dinámicas de la empresa (Díaz, 2000).

Otro referente internacional es la investigación realizada por Álvarez, Gómez & Ratto (2004), que tuvo como propósito identificar las competencias de los estudiantes de Psicología que están en 5° y 6° año en la Universidad de las Américas Chile, y las exigencias por el mercado laboral. Los análisis y resultados muestran que los estudiantes de cuarto año de Psicología se perciben competentes en aspectos como: confianza, innovación, trabajo en equipo y visión global; por otra parte los estudiantes de quinto año se muestran competentes en: adaptabilidad, generación de confianza; innovación; y trabajo en equipo. Posteriormente se realizó una comparación respecto a las exigencias del campo laboral chileno, lo que evidenció que los estudiantes cuentan con tres de las cuatro competencias señaladas por los empleadores como las más relevantes en el desempeño de su función, las cuales son: la generación de confianza, adaptabilidad y visión global. Al diferenciar el estudio de Álvarez, Gómez y Ratto del presente se encontró que la muestra seleccionada para esta investigación corresponde a estudiantes, mientras que el interés de la presente es tomar egresados empleados en el campo de las Organizaciones y del Trabajo. Sin embargo este referente tiene relación con el presente estudio, ya que tiene en cuenta las competencias profesionales, pero difiere al no tomar en consideración los ámbitos de actuación y funciones de los Psicólogos de las Organizaciones y del trabajo, además adiciona la opinión de los empleadores respecto a las competencias que deben poseer estos, si pretenden hacer parte de sus empresas (Álvarez, Gómez & Ratto, 2004).

La investigación realizada en Argentina por Castro-Solano (2004), consistió en estudiar el ajuste entre las competencias del Psicólogo y las necesidades de los empleadores en cuatro áreas: salud, educación, justicia y trabajo, arrojando diferentes resultados en cada área aplicativa. Por el interés de la presente investigación, se tomaron los resultados del área laboral; en donde estableció que las habilidades más valoradas por los empleadores son redacción de informes psicológicos, elaboración de perfiles de puesto, selección de personal, evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, el desarrollo de programas de capacitación de personal y el manejo de paquetes informáticos básicos; por otro parte se evidenció que los Psicólogos que se autopercebían competentes en el área laboral refirieron fortalezas en la redacción de informes, selección de personal y el diagnóstico apoyado en pruebas psicológicas. El estudio de Castro-Solano difiere del presente en la medida en que incluye en la muestra estudiantes a punto de graduarse, además toman en cuenta tres áreas psicológicas diferentes a la Organizacional que no son de interés para esta investigación y agregado a lo ya mencionado solo incluye competencias dejando a un lado funciones y ámbitos de actuación; sin embargo consultaron a profesionales activos laboralmente en Psicología Organizacional y empleadores de estos que refirieron las competencias profesionales necesarias para estar en el medio (Castro-Solano, 2004).

El estudio Cabrera, Hickman & Mares (2010), halló que se requiere que los Psicólogos desempeñen tareas como reclutamiento y selección de personal, labores administrativas de capacitación y docencia; esto enmarcado en actividades de evaluación, diagnóstico, planeación, intervención e investigación. A pesar de que esta investigación se centra en los requerimientos que solicita el empresario del Psicólogo, es pertinente para el presente estudio debido a que identifica las funciones y/o tareas que este profesional desempeña en la organización (Cabrera, Hickman, & Mares, 2010).

Bravo, Vaquero & Valadez (2012) en México, identificaron que las competencias profesionales percibidas por estudiantes de Psicología del último semestre, considerando las principales áreas de inserción profesional y las funciones profesionales genéricas que el modelo curricular vigente de la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala (FESI) propone como parte del perfil de egreso. Los resultados mostraron que las áreas de mayor preferencia para la inserción laboral de los estudiantes es la Psicología clínica seguida de la Psicología Organizacional. Referente a la percepción que tienen los estudiantes sobre las competencias profesionales para desempeñarse en el ámbito Organizacional es moderadamente competente, los varones se perciben más competentes en todas las áreas evaluadas en comparación con las mujeres. Se concluye que aunque el egresado posee competencias y habilidades genéricas para desempeñar funciones del Psicólogo tales como: evaluación y detección, planeación y prevención, desarrollo, intervención e investigación, se requiere que el estudiante sea formado en actividades altamente especializadas, sin embargo se considera que es muy difícil de alcanzarlo en su totalidad durante la formación de licenciatura. El interés de la investigación de Bravo, Baquero y Valadez (2012), se enfoca en conocer la percepción de estudiantes universitarios referente a las competencias profesionales en las principales áreas de la Psicología como Clínica, Organizacional, Educativa, Salud, Forense, Deporte y Ambiental, y no toma en consideración a egresados, sin embargo se asemeja a la presente investigación en la medida en que evalúa que tan competentes son los Psicólogos en formación según las funciones que deben cumplir para desenvolverse en el campo laboral (Bravo, Vaquero & Valadez, 2012).

León (2013), muestra las funciones del Psicólogo Organizacional en el Perú, las cuales fueron evaluadas mediante una encuesta realizada por Flórez y Salas (2011), quienes

distinguieron cinco tipos de actividades que corresponden a: Selección de personal, funciones de recursos humanos, cultura y clima organizacional, consejería y coaching y finalmente desarrollo organizacional; se toma el presente estudio debido a que en él se agrega una sexta actividad, denominada la reingeniería de tareas. El trabajo de León se tomó en cuenta, ya que describe las tareas más representativas de la labor del Psicólogo de las organizaciones en el contexto laboral de Perú, sin embargo no hace mención de las competencias con las que debe contar el profesional para el correcto desarrollo de sus funciones (Leon, 2013).

Por último se encontró un referente construido por Zárate (2014), donde se hace énfasis que el rol principal de Psicólogo debería ser la intervención en favor del aprendizaje en las organizaciones, con base a ello este deberá desarrollar las siguientes funciones con el ánimo de facilitar el aprendizaje de los trabajadores: Desarrollo del personal, diagnosticar la motivación para el aprendizaje continuo, clima social, gestión del desempeño, cultura organizacional, apoyo al personal desde los ámbitos de selección y capacitación, incentivos y recompensas, rediseño de puestos, supervisión y aprendizaje formal e informal. Este trabajo de Zárate nos permite evidenciar las funciones del psicólogo desde una perspectiva diferente a las ya mencionadas en los anteriores antecedentes, ya que sugiere que las tareas de este deben transcurrir en función de propender el continuo desarrollo y aprendizaje de los trabajadores en la organización (Zárate, 2014).

**6.2 Nacionales.** En la Ciudad de Medellín, Morales (2003), partió de la formación del Psicólogo desde tres ejes entre los cuales se encuentra el ético que tiene que ver con el Ser de cada individuo, luego está el eje o dimensión cognitiva que hace referencia al Saber del profesional que le permite empalmar el desarrollo humano con el organizacional y finalmente la dimensión estética que es el Hacer, esta constituye todas aquellas tareas que el Psicólogo hace

dentro de la empresa, así como las herramientas de las cuales hace uso para dicha labor y de las competencias que debe desarrollar. Este artículo de Morales se relaciona con la presente investigación en la medida en que menciona que competencias y actividades debe desarrollar el Psicólogo durante el ejercicio de su profesión en el campo de las Organizaciones y del Trabajo (Morales, 2003).

Rivera (2004), tuvo como objetivo describir las representaciones sociales del Psicólogo Organizacional en relación a su quehacer, entre otras cosas. En el estudio se halló que estos profesionales son importantes pero no indispensables para la organización, ejecutando tareas como la selección de personal, capacitación y desarrollo de clima organizacional; de igual forma encontraron que estos se encuentran desvinculados de muchos procesos organizacionales, por lo que en algunos casos su labor no genera un valor agregado a la organización. La investigación de Rivera aporta evidencia empírica de la concepción que tienen los trabajadores acerca del papel ejercido por el Psicólogo Organizacional, aunque el objetivo principal del estudio no es describir las funciones de dicho profesional, los resultados de este permitieron identificar las más representativas (Rivera, 2004).

Botero (2007), realizó un trabajo de grado en el cual abordó la relación presente entre las prácticas universitarias estudiantiles en el área de Psicología organizacional, con la formulación de las estrategias de talento humano en las empresas de producción de la Ciudad de Manizales. Este evidenció que los Psicólogos organizacionales están vinculados a actividades de motivación, diagnósticos de necesidades de capacitación y desarrollo de personal, procesos de inducción, valoración de cargos y del desempeño, selección de personal, desarrollo de competencias laborales, análisis y descripción de cargos, creación del departamento de gestión humana,

capacitación Integral, entrenamiento y diagnóstico de clima organizacional. Esta investigación de Botero se hizo con base en información suministrada por practicantes de Psicología, sin embargo es valiosa ya que esta información es proveniente de los centros de práctica donde laboran Psicólogos organizacionales, por ello aporta a la presente investigación, dado a que muestra las funciones que ejerce este profesional (Botero, 2007).

Herrera, Restrepo, Uribe & López (2009), se centraron en conocer cuáles eran las competencias académicas y profesionales de los estudiantes y egresados de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Los resultados arrojaron que 23,81% de los Psicólogos egresados son altamente competentes en relación a ítems como: trabajo en equipo interdisciplinario, tareas de selección y reclutamiento de personal, desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal y elaboración de perfiles psicológicos. En lo que concierne a los estudiantes un 26,53% se creen competentes en trabajos en equipo interdisciplinario, tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales. Se llegó a la conclusión que las competencias más importantes tanto en estudiantes como en egresados se encuentran en el ámbito organizacional. Se hallan similitudes en el estudio de Herrera, Restrepo, Uribe y López (2009) en relación al presente, ya que tienen como objetivo conocer las competencias profesionales que poseen los Psicólogos en el campo de las Organizaciones y del Trabajo y que tan competentes son de acuerdo a las funciones que deben cumplir (Herrera et al., 2009).

Uribe, Aristizábal, Barona & López (2009), describieron las competencias laborales genéricas y específicas del Psicólogo de acuerdo a cuatro áreas aplicativas: Clínica, Educativa, Organizacional y Social, al igual que las competencias laborales requeridas por los empleadores de Psicólogos de esta región. Esta investigación muestra resultados específicos en cada área

estudiada, para conveniencia de esta investigación se tomaron los resultados pertenecientes al área organizacional. Los Psicólogos javerianos valoraron en un nivel de importancia muy alto la competencia de tareas de selección y reclutamiento de personal con un 45.5%, igualmente, refirieron como no relevante para el área las tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales con un 54.5% y la relacionada con el desarrollo, implementación y seguimiento de programas de marketing con un 50%. Con relación a las apreciaciones de los empleadores, se observa que consideran en un nivel de importancia muy alto las competencias que se relacionan con tareas de selección y reclutamiento de personal con un 69.2%, la relacionada con elaboración de perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas con un 61.5% y la competencia de desarrollo de programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones con un 53.8%. Esta investigación tiene en cuenta otras áreas aplicativas de la Psicología, mientras que el interés de este estudio se centra únicamente en el área organizacional. Aun así es valioso que tomaran en cuenta el nivel de importancia que le dan los egresados a las competencias laborales desde la misma praxis de su profesión (Uribe et al., 2009).

García & Rendón (2012), estudiaron las condiciones laborales, actividades y/o funciones que desempeña el profesional, y las competencias necesarias para laborar en el campo Clínico, Educativo, Organizacional y Social. El estudio se llevó a cabo en dos tiempos, para el período del 2008 la muestra fue de 297 Psicólogos vinculados laboralmente; posteriormente para el periodo del 2010, la muestra fue de 100 egresados de promociones pertenecientes a los años 2007, 2008 y 2009 de la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) de Medellín. Se establecieron tres conclusiones principales para el área de Psicología Organizacional: la primera tiene que ver con las condiciones laborales de estos, donde se evidencia que los salarios más altos están en este campo. En segundo lugar se encontró que las actividades más relevantes que realizan las personas

vinculadas a esta profesión se refieren a la evaluación, el diagnóstico clínico, la selección de personal, y el diseño y ejecución de programas de prevención y promoción; por último se halló que las competencias más necesarias para los psicólogos son: la capacidad de análisis y síntesis, habilidad de trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, compromiso ético y capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Se halla similitudes del artículo de García y Rendón con el presente estudio ya que tiene en cuenta las competencias y funciones que realizan los psicólogos, así como también, las que son necesaria para el desempeño de su labor (García & Rendón, 2009).

Cárdenas (2013), tuvo como objetivo explorar el rol del Psicólogo Organizacional inmerso en los nuevos esquemas laborales y organizacionales emergentes de la globalización. Hallando que estos profesionales están directamente relacionados con tareas de selección de personal siendo este su principal campo de trabajo, seguido de procesos de capacitación de empleados, de contratación y seguridad social; así como la coordinación de la gestión humana ligado al bienestar, salud ocupacional, pago de nómina y elaboración de contratos. La investigación de Cárdenas permite evidenciar que el Psicólogo Organizacional inmerso en los nuevos esquemas laborales sigue estando vinculado y supeditado a funciones tradicionales de la psicología industrial y por ello toma importancia para el presente estudio (Cárdenas, 2013).

Villamizar, Becerra & Delgado (2014), en su estudio tuvieron como propósito principal conocer la autopercepción de los estudiantes que cursan los tres últimos semestres de Psicología en la Universidad Pontificia Bolivariana. En los resultados se encontró que de todos los semestres que se tuvieron en cuenta solo los estudiantes que cursan séptimo semestre de Psicología se perciben más competentes en el área organizacional, considerándose más competentes en

desarrollo y seguimiento de programas de capacitación personal y en tareas de selección y reclutamiento de personal, actividades que normalmente deben ejecutar en las organizaciones donde hacen la práctica y además de las que ven durante el transcurso de la materia de Psicología Organizacional. Esta investigación se relaciona con el presente estudio ya que identifica que tan capaces se consideran los estudiantes de psicología en función a las competencias evaluadas en la investigación realizada en la Universidad Pontificia Bolivariana para el ejercicio de su profesión en el campo Organizacional.

Quintero & Cortes (2014), plantearon indagar el rol asignado y asumido del Psicólogo en las organizaciones encontrando que a este se le asignan tareas como la selección de personal, realización de perfiles, validación de certificación, gestión de la calidad, organización de documentación de inducción, readaptación, capacitación del personal, así como velar por el bienestar del trabajador en la organización. Los resultados del estudio muestran que a la actualidad se sigue vinculando a este profesional a las organizaciones con el fin de ejecutar las funciones ya conocidas tradicionalmente (Quintero & Cortes, 2014).

Finalmente, Gómez (2015) en su artículo de revisión menciona que los estudiantes de Psicología al haber finalizado sus estudios de pregrado, se emplean en el área de las Organizaciones y del Trabajo desempeñando actividades en el sector tanto privado como público, así mismo señala que estas tareas corresponden a procesos de selección de personal, diseño y ejecución de diagnósticos de clima organizacional, diseño de programas de bienestar laboral, capacitación, apoyo en seguridad y salud en el trabajo, negociaciones con sindicatos, entre otras. Este artículo se tomó en consideración para el presente apartando ya que hace mención del

ámbito de actuación y de las funciones del psicólogo que labora en el área de las Organizaciones y del Trabajo.

**6.3 Locales.** Por otra parte, a pesar de la búsqueda exhaustiva realizada en diferentes fuentes, no se logró encontrar publicaciones a nivel local que tuvieran una estrecha relación con la temática abordada en la presente investigación denominada Competencias Profesionales, Ámbitos de actuación y funciones del psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo. Sin embargo, se halló un publicación que tiene similitud con el presente estudio ya que hace referencia a competencias y aspectos laborales del psicólogo; esta es la realizada por Mosquera & Salazar (2015), en la que se elaboró una caracterización de la actividad ocupacional del Psicólogo en el área de Salud Pública en el Departamento del Huila, esta muestra las Competencias Esenciales en Salud Pública (CESP) más representativas del Psicólogo, en relación a las actividades desempeñadas en el ejercicio de su profesión, las cuales corresponden a: Vigilancia en Salud Pública, Participación Social, Promoción de la Salud y Análisis de la Situación de Salud. Además presentaron aspectos laborales del Psicólogo como el tipo de contratación, salario, tiempo de experiencia, universidad de egreso y nivel de estudios de posgrados.

## **7. Metodología**

### **7.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo cuantitativo, ya que tomó en cuenta datos cuantificables arrojados por instrumentos que fueron validados por jueces expertos. Es un estudio con un diseño descriptivo, transversal (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), debido a que da a conocer las competencias profesionales, el ámbito de actuación y las funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en la ciudad de Neiva durante el año 2016.

### **7.2 Población y muestra**

La población objeto de estudio fueron todos los Psicólogos que contaron con experiencia y/o formación posgradual en el campo organizacional y/o del trabajo, que laboren en organizaciones de la ciudad de Neiva. Aquí se incluyen aquellos psicólogos con formación posgradual en Salud y Seguridad en el trabajo.

Formaron parte de la muestra del estudio aquellos psicólogos que voluntariamente decidieron participar del mismo, es decir, bajo criterios no probabilísticos a conveniencia.

A través de un muestreo intencional se logró la participación 62 Psicólogos ubicados en 45 empresas de la ciudad de Neiva.

### **7.3 Criterios de inclusión**

Se consideran los siguientes criterios de inclusión para inclusión de los participantes:

- 1.** Profesionales acreditados con el título de pregrado en Psicología.

2. Psicólogos que cuenten como mínimo con un año de experiencia desempeñando funciones en el área de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo y/o Salud y Seguridad en el Trabajo.

3. Psicólogos con uno o más títulos de posgrado en el área de las Organizaciones y del Trabajo y/o Salud y Seguridad en el Trabajo.

4. Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo que se encuentren laborando en empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la ciudad de Neiva.

#### **7.4 Técnicas e instrumentos**

Se utilizó la técnica de muestreo por bola de nieve (Goodman, 1961), la cual consistió en solicitarle a los Psicólogos hallados inicialmente que referenciaran otros posibles participantes para la investigación, de esta forma se logró acceder a la mayor parte de la muestra.

Debido a que no se hallaron instrumentos que permitieran cumplir específicamente con el objetivo de la investigación, se procedió a recoger la información mediante la aplicación de dos instrumentos construidos con base en referentes teóricos y posteriormente validados por jueces expertos, los cuales se denominaron:

#### **7.5 Cuestionario de identificación de competencias profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

Permitió identificar cuáles son las competencias profesionales del Psicólogo tanto a nivel disciplinar como interdisciplinar; este está compuesto en su primera parte por seis factores, *fundamentación Teórica y Conceptual, Epistemológico, Investigación, Evaluación e Intervención, Ético* y finalmente *Desarrollo Profesional*, los cuales comprenden las Competencias Disciplinarias; en su segunda parte se encuentran las Competencias

Interdisciplinarias, agrupadas en siete factores, *Pensamiento Estratégico*, *Modalidad de contacto*, *Gestión del Conocimiento*, *Metodología de Calidad*, *Gerenciamiento*, *Facilitador de Bienestar* y *Desarrollo Personal* y finalmente *Adaptabilidad* (ver tabla 6 y anexo1); este es producto del documento del Colegio Colombiano de Psicólogos que recibe el nombre de Perfiles por competencias del profesional en Psicología (2013).

**Tabla 7. Distribución por ítems del Cuestionario de identificación de competencias profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

COMPETENCIAS	FACTOR	ÍTEMS
<b>DISCIPLINARES</b>	Fundamentación Teórica y Conceptual	1-14
	Epistemológico	15-19
	Investigación	20-29
	Evaluación e Intervención	30-39
	Ético	40-46
	Desarrollo Profesional	47-52
<b>INTERDISCIPLINARES</b>	Pensamiento Estratégico	53-55
	Modalidad de contacto	56-59
	Gestión del Conocimiento	60-63
	Metodología de Calidad	64-68
	Gerenciamiento	69-72
	Facilitador de Bienestar y Desarrollo Personal	73-76
	Adaptabilidad	77-80

*Fuente. Elaboración propia*

A través del programa estadístico SPSS Se examinó el nivel de confiabilidad del instrumento usando el coeficiente alfa de Cronbach; para todos los factores se hallaron niveles

adecuados de confiabilidad, así como para el total del instrumento, a excepción del factor desarrollo profesional (ver tabla 7).

**Tabla 8. Confiabilidad del instrumento Cuestionario de identificación de competencias profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo por factores y total.**

<b>FACTOR</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Número de Ítems</b>
<b>Fundamentación Teórica y Conceptual</b>	0,90	14
<b>Epistemológico</b>	0,86	5
<b>Investigación</b>	0,92	10
<b>Evaluación e Intervención</b>	0,91	10
<b>Ético</b>	0,88	7
<b>Desarrollo Profesional</b>	0,54	6
<b>Pensamiento Estratégico</b>	0,90	3
<b>Modalidad de contacto</b>	0,91	4
<b>Gestión del Conocimiento</b>	0,87	4
<b>Metodología de Calidad</b>	0,88	5
<b>Gerenciamiento</b>	0,93	4
<b>Facilitador de Bienestar y Desarrollo Personal</b>	0,91	4
<b>Adaptabilidad</b>	0,81	4
<b>TOTAL</b>	0,97	80

*Fuente. Elaboración propia*

Para valorar los resultados del cuestionario se tendrá en cuenta la puntuación de la media aritmética para cada factor, considerando que aquellos que puntúen igual o mayor a 4 denotan un dominio adecuado de las competencias.

## **7.6 Ficha de identificación de funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

Tiene como objetivo mostrar cuales son las funciones y/o tareas que desempeñan con más frecuencia los Psicólogos en el ejercicio de su profesión, así como su ámbito de actuación, este se construyó a partir de seis investigaciones a nivel nacional que dan cuenta de las funciones que desempeña el psicólogo de esta área en las empresas (ver anexo 2).

A través del programa estadístico SPSS Se examinó el nivel de confiabilidad del instrumento; de la totalidad de los ítems se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,97.

Para dar a conocer los resultados, se tendrá en cuenta la puntuación de la media aritmética total de cada ítem, tomando en consideración los datos más representativos, es decir lo que más se acerquen y se alejen de 5, esto debido a la cantidad de ítems.

Los instrumentos se estructuraron bajo una escala tipo Likert para la cual se asignaron los siguientes valores, 5: siempre, 4: casi siempre, 3: algunas veces, 2: casi nunca y 1: nunca, donde 5 es la puntuación más alta y 1 la más baja; con el propósito de respaldar la validez y confiabilidad de la información.

## **7.7 Operacionalización de variables**

Las variables fueron operacionalizadas de acuerdo a los factores, la variable, la definición operativa, la escala o categoría, la escala de medición, el tipo de variable y la fuente principal (ver anexo 3).

**7.8 Procedimiento.** A continuación se describe cada una de las fases por las cuales atravesó la investigación.

**7.8.1 Fase 1: Revisión de bibliografía y elaboración del proyecto.** En diferentes bases de datos como Redalyc, Scielo, Scopus, Dialnet, entre otras, se realizó una búsqueda de información bibliográfica de temas que tuvieran similitud directa o se relacionarían con el interés de la investigación.

**7.8.2 Fase 2: Diseño y validación del instrumento.** La validación de los instrumentos se hizo a través de juicio de expertos; en el caso del Cuestionario de identificación de competencias profesionales se recurrió a dos docentes especializados en el área de las Organizaciones y del Trabajo. Para la Ficha de identificación de funciones se acudió a tres gerentes que tienen a su cargo Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo y que a su vez son conocedores de sus funciones.

Posterior a ello se realizó una prueba piloto de los dos instrumentos la cual no mostro la necesidad de hacer modificaciones diferentes a las ya sugeridas por los jueces expertos, así mismo permitió establecer 25 minutos como tiempo de aplicación.

**7.8.3 Fase 3: Recolección y sistematización de los instrumentos.** Para la recolección de la información se consultó a la base de datos suministrada por la Cámara de Comercio de la Ciudad de Neiva, esta contaba con un total 34.162 empresas distribuidas entre Personas Naturales y Jurídicas, con matrículas activas, renovadas en lo corrido del año 2015 y 2016; de ellas se seleccionaron 400 teniendo en cuenta aquellas que registraran el mayor número de activos cuyo

rango fue de \$350'912.180 a \$747.124'310.320. Este proceso se llevó a cabo con el objetivo de contactarlas e indagar por la vinculación laboral de Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo, mediante llamada telefónica, donde se obtuvieron tan solo 25 empresas que contaban con un profesional en esta área; el haber hallado un número tan reducido posiblemente se debió a que algunos números telefónicos estaban fuera de servicio, no contestaron la llamada, no tenían vinculado algún Psicólogo o simplemente no colaboraron, ni respondieron pregunta alguna; de estas 25 empresas tan solo en 3 de ellas se logró acceder a 4 participantes, ya que algunas contaban con profesionales en Psicología de otras áreas o porque el área de talento humano es manejada desde la sede principal en otra ciudad; los 58 restantes del total de la muestra se ubicaron por el método de muestreo por bola de nieve en 42 de 102 empresas visitadas por los investigadores en las que se constató que contaban con un Psicólogo del área, pero que al momento de solicitar su ayuda se negaron a participar argumentando falta de tiempo.

**7.8.4 Fase 4: Elaboración del informe y publicación de los resultados.** Una vez sustentada y aprobada la presente investigación ante y por los jurados asignados por la coordinación de modalidad de grado del programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana, se procederá a publicar y divulgar los resultados.

## **7.9 Consideraciones éticas**

Para la investigación se tomaron en cuenta las disposiciones éticas expuestas en la Ley 1090 del 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones.

A continuación se enuncian los ítems más pertinentes para este estudio, los cuales se encuentran en el título *II de Disposiciones generales* y en su *artículo 2* de los principios generales de la Ley 1090 del 2006.

- **Estándares morales y legales:** Los estándares de conducta moral y ética de los psicólogos son similares a los de los demás ciudadanos, a excepción de aquello que puede comprometer el desempeño de sus responsabilidades profesionales o reducir la confianza pública en la Psicología y en los psicólogos. Con relación a su propia conducta, los psicólogos estarán atentos para regirse por los estándares de la comunidad y en el posible impacto que la conformidad o desviación de esos estándares puede tener sobre la calidad de su desempeño como psicólogos. Como psicólogos en formación y para la realización de la presente investigación se tomó en consideración las normas legales que nos rige con el propósito de no atentar contra la integridad física y mental de los participantes.

- **Confidencialidad:** Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. Lo anterior se cumplió en la investigación, ya que en el consentimiento informado que se le entregó a cada participante se hizo énfasis que los resultados se utilizarían para fines académicos y que la información se llevaría al anonimato sin afectar su nombre y la institución a la que pertenecen.

- **Bienestar del usuario:** Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses

entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación. Igual que en literal anterior en el consentimiento informado se abarco este punto, teniendo en cuenta que cada participante declaró que su participación en la investigación era libre y voluntaria, ya que esta no representaba un riesgo para su bienestar e integridad personal.

- Investigación con participantes humanos: La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos. La decisión de realizar la investigación se enmarcó en el deseo de querer contribuir teórica y empíricamente al estado actual de la psicología en la región, así como propender por el desarrollo y construcción de la misma, respetando la dignidad y bienestar de las personas que participaron en ella.

Por otra parte en el CAPITULO VII. De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones de la Ley 1090 del 2006, se menciona que:

- Artículo 49. Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

- Artículo 50. Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

La presente investigación se desarrolló bajo los lineamientos del código deontológico y bioético del psicólogo, procurando cumplir a cabalidad con las disposiciones morales y legales necesarias para el correcto desarrollo del estudio.

## 8. Limitaciones

Durante la realización de la investigación se presentaron situaciones que dificultaron el curso del estudio, especialmente en términos de tiempo; el primero tuvo relación con el instrumento para la recolección de la información, debido a que no se halló la existencia de uno que identificara específicamente competencias profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, así como sus funciones, por lo que fue necesario el diseño del mismo; otra limitación fue lograr obtener la base de datos de la Cámara de Comercio de las empresas registradas en la Ciudad de Neiva con matrícula activa para el periodo 2016, a pesar de que se canceló el precio establecido para conseguir la información, ésta entidad hizo entrega de una base de datos que no solvento las necesidades del estudio, ya que carecía de un alto porcentaje de información, por lo que fue necesario reiterar en repetidas ocasiones la solicitud, lo que finalmente dio resultado; otro inconveniente fue acceder a la población ya que no existe una base de datos o un directorio que indique en que empresas de la ciudad de Neiva laboran Psicólogos en el área de las Organizaciones y del Trabajo, siendo necesario realizar una consulta telefónica a 400 empresas y utilizar la técnica de bola de nieve; por último una vez ubicados los psicólogos, algunos no participaron en la investigación argumentando falta de tiempo.

## 9. Resultados

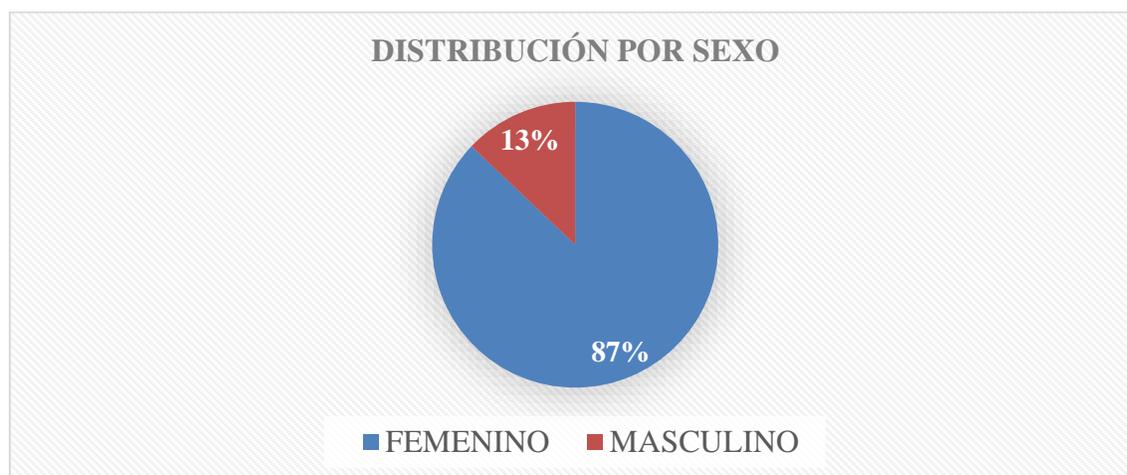
En este apartado se presentarán los resultados del estudio, en un primer momento se dará a conocer los datos sociodemográficos de los participantes, luego se expondrán los hallazgos del “*Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo*”. Posteriormente se mostrarán los datos arrojados por la “*Ficha de Identificación de Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo*” la cual indica los datos de las empresas donde laboran los Psicólogos, información que corresponde al ámbito de actuación, de la misma forma da cuenta de las funciones desempeñadas por el profesional, así como las áreas más asesoras dentro de la organización.

### 9.1 Datos Sociodemográficos de la Población

Los instrumentos fueron aplicados a un total de 62 Psicólogos que cumplieron con los criterios de inclusión para participar del estudio. La edad de los participantes osciló entre 24 a 54 años de edad con una media de 32,86 (DT=5,92).

El tiempo de experiencia de los psicólogos en el área de las Organizaciones y del Trabajo va desde uno (1) a los 14 años, siendo 5 (años) el tiempo experiencia más frecuente.

**Gráfica 5. Distribución por sexo de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo**



*Fuente. Elaboración propia*

Como se muestra en el gráfico 6, la mayoría de los participantes fueron de sexo Femenino (87%); mientras que para el sexo masculino hubo un total 8 correspondiente al 13%.

**Tabla 9. Universidad de egreso de los participantes**

NOMBRE	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE
Universidad Abierta y a Distancia	<u>6</u>	<u>10%</u>
Universidad Antonio Nariño	3	5%
Universidad Católica De Colombia	2	3%
Universidad Católica Del Norte	1	2%
Universidad Cooperativa De Colombia	<u>28</u>	<u>45%</u>
Universidad De Manizales	1	2%
Universidad El Bosque	1	2%
Universidad INCCA De Colombia	1	2%
Universidad Surcolombiana	<u>18</u>	<u>29%</u>
Datos Perdidos	1	2%

---

**TOTAL**

62

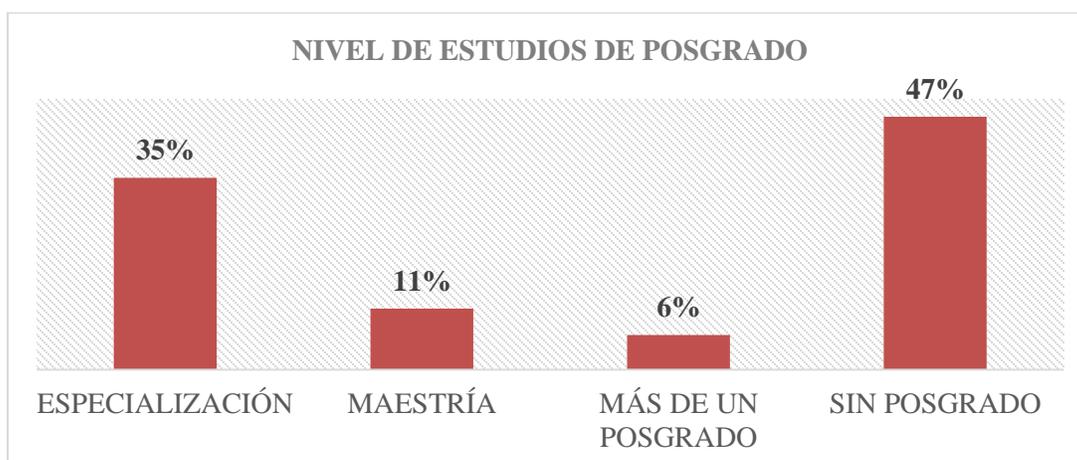
100%

---

*Fuente: elaboración propia.*

El estudio arrojó que el 45% de participantes de la muestra egresaron de la Universidad Cooperativa de Colombia, el 29% de la Universidad Surcolombiana (USCO) y el 10% de la Universidad Abierta y a Distancia - UNAD.

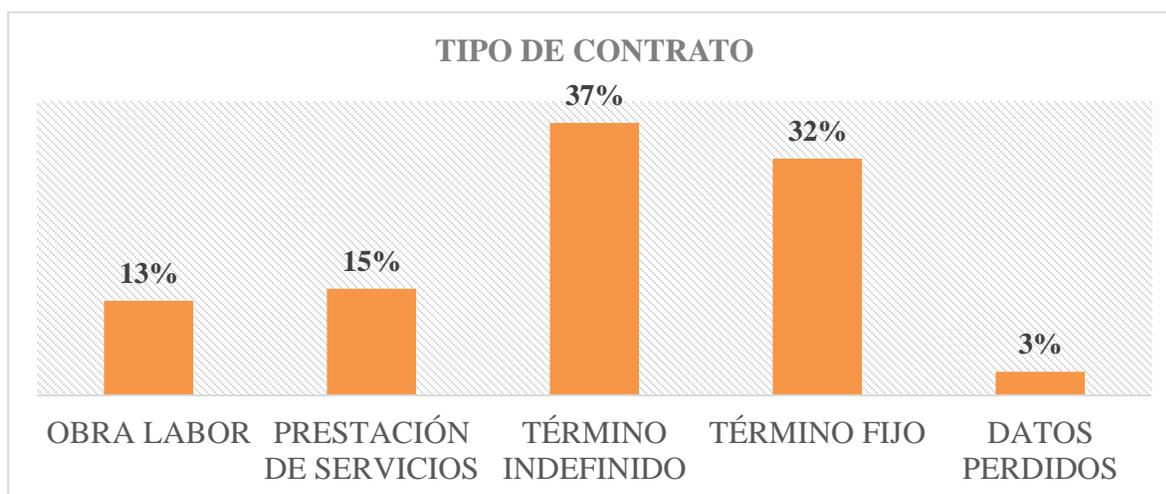
**Gráfica 6. Nivel de estudios de Posgrado de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo**



*Fuente. Elaboración propia*

En cuanto al nivel de estudios de posgrado se observó que el 47% (29) de los Psicólogos no ha realizado ningún estudio después de haber cursado su pregrado, mientras que el 35% (22) cuenta con alguna especialización, el 11% tiene maestría y solo el 6% ha realizado más de un posgrado.

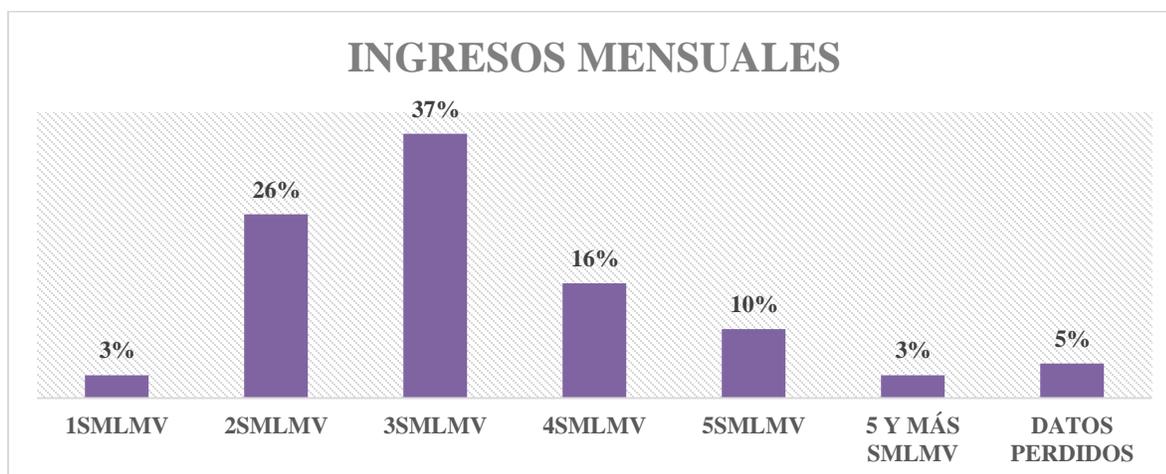
**Gráfica 7. Tipo de contrato de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo**



*Fuente. Elaboración propia*

La información suministrada por los participantes del estudio arrojó que el 37% (23) de ellos están vinculados a la empresa mediante un contrato a término indefinido, que un 32% (20) a término fijo, 15% (9) por prestación de servicios y tan solo 13% (8) trabajan por obra labor.

**Gráfica 8. Ingresos Mensuales de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo**



*Fuente. Elaboración propia*

Referente a los ingresos mensuales que reciben los Psicólogos encuestados un 37% (23) obtiene 3SMLMV, el 26% (16) 2SMLMV, un 16% (10) 4SMLMV, el 10% (6) 5SMLMV y solo un 3% devengan 1SMLMV y 5 o más SMLMV, es decir que el 63% del total gana entre \$1'378.908 y \$2'608.362 aproximadamente.

## 9.2 Descripción de las competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo

A continuación se exponen hallazgos descriptivos para cada uno de los factores que componen las competencias disciplinares e interdisciplinares del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

**Tabla 10. Resultados Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

Competencias	Factor	Media	DT	Mín.	Máx.
<b>DISCIPLINARES</b>	Fundamentación Teórica y Conceptual	<u>4,1</u>	<u>0,3</u>	1	5
	Epistemológico	3,9	0,3	1	5
	Investigación	<u>3,0</u>	<u>0,4</u>	1	5
	Evaluación e Intervención	4,0	0,4	1	5
	Ético	<u>4,5</u>	<u>0,4</u>	1	5
	Desarrollo Profesional	<u>4,3</u>	<u>0,5</u>	1	5
<b>INTERDISCIPLINARES</b>	Pensamiento Estratégico	4,2	0,4	1	5
	Modalidad de contacto	<u>4,4</u>	<u>0,4</u>	1	5
	Gestión del Conocimiento	<u>4,3</u>	<u>0,4</u>	1	5
	Metodología de Calidad	4,0	0,4	1	5
	Gerenciamiento	<u>3,9</u>	<u>0,3</u>	1	5
	Facilitador de Bienestar y Desarrollo	<u>3,9</u>	<u>0,5</u>	1	5

Personal				
Adaptabilidad	4,1	0,5	1	5

*Fuente. Elaboración propia*

Según la tabla 10, los resultados arrojados por el “*Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo*”, en su primera parte (Competencias Disciplinarias), evidencian que los participantes se consideran más competentes en el factor ético con una puntuación media de 4,5 (DT=0,4) lo que sugiere que poseen altos conocimientos, actitudes y valores enmarcados en los principios éticos, morales y deontológicos tanto de la Psicología en general como de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo; en el factor desarrollo profesional se obtuvo una media de 4,3 (DT= 0,5), lo que muestra que estos tienen una actitud y un interés constante por buscar mantenerse actualizado en información formal e informal que le beneficien el fortalecimiento de sus competencias profesionales en general; en el factor de fundamentación teórica y conceptual puntuó una media de 4,1 (DT=0,3) lo que sugiere que estos profesionales conocen, argumentan y aplican los conceptos básicos de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de tal manera que pueden diferenciar los diversos modelos teóricos, procesos, métodos, instrumentos y técnicas, sin desconocer la relación que tienen con el comportamiento de las personas, las dinámicas organizacionales y los factores psicosociales. Por otra parte, los Psicólogos se consideran menos competentes en el factor investigación con una media de 3,0 (DT= 0,4) lo que sugiere que los participantes no muestran una clara capacidad para sustentar, argumentar y apoyar de forma crítica y constructiva su actuar dentro de la organización, lo que indica que no siempre se basan en un sustento teórico y metodológico resultado de diversos estudios y hallazgos en el área, de igual forma se evidencia un escaso interés por plantear nuevos problemas de investigación.

Referente a la segunda parte (Competencias Interdisciplinarias) del cuestionario, se halló que los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo refieren ser más competentes en el factor modalidad de contacto con una media de 4,4 (DT= 0,4) lo que denota que estos están en la capacidad de establecer adecuadas relaciones interpersonales, enmarcadas en la comunicación asertiva y clara lo que facilita la transmisión del mensaje; en el factor gestión del conocimiento la media fue de 4,3 (DT= 0,4) lo que señala que los participantes utilizan metodologías que ayudan a que el conocimiento llegue a la totalidad de la organización, partiendo de la comunicación, coordinación y control de los procesos de aprendizaje, capacitación y entrenamiento dirigidos a potenciar el desarrollo profesional de los trabajadores. Por el contrario, los resultados arrojaron que los participantes no se consideran muy competentes en el factor de Gerenciamiento el cual puntuó una media de 3,9 (DT= 0,3) lo que determina que el profesional presenta dificultades para identificar, seleccionar y dirigir recursos al momento de querer cumplir los objetivos propuestos y en el factor de facilitador de bienestar y desarrollo personal con una media de 3,9 (DT= 0,5) lo que muestra que los Psicólogos presentan dificultades para ayudar a los trabajadores a mantener y alcanzar un óptimo nivel de bienestar psicológico, físico y social.

En síntesis, los psicólogos evidenciaron poseer un dominio adecuado en 9 (69%) de los 13 factores evaluados por el cuestionario, considerando que obtuvieron una media igual o superior a 4; por el contrario en los demás factores se evidenciaron debilidades atribuibles posiblemente a la formación del profesional.

**9.3 Datos de las empresas donde laboran los psicólogos.** En este apartado se aborda la información de las 45 empresas donde laboran los 62 Psicólogos que participaron en la

investigación; esto con el objetivo de conocer el ámbito de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

**Tabla 11. Actividad Económica de las empresas de la Ciudad de Neiva donde laboran los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo<sup>5</sup>**

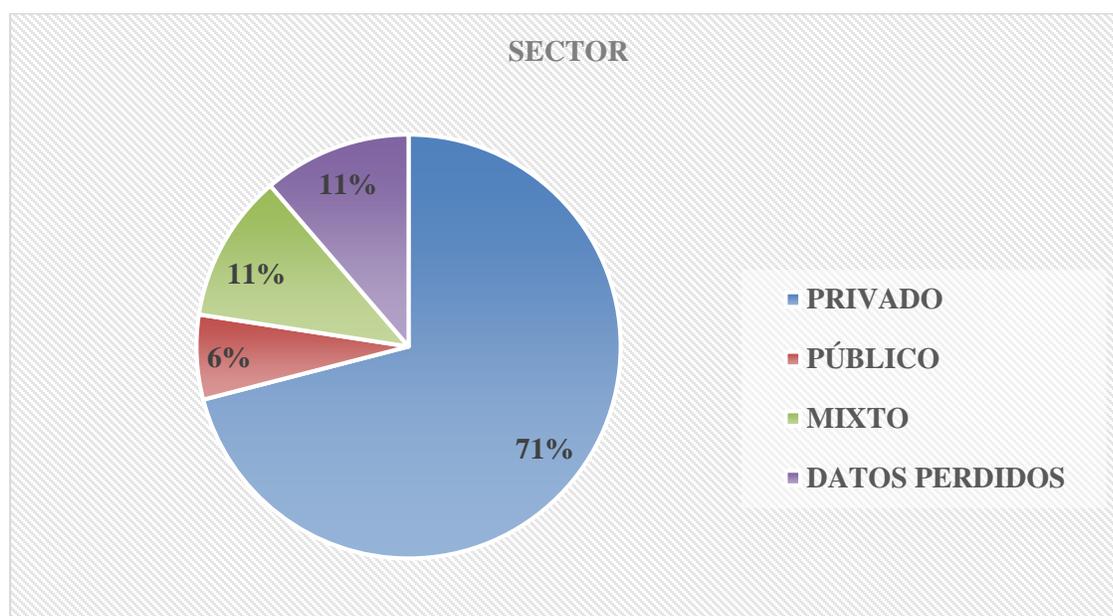
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>		
<b>SECCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</b>	<u>13</u>	<u>21%</u>
<b>Actividades de servicios administrativos y de apoyo</b>	<u>14</u>	<u>23%</u>
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	2	3%
<b>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</b>	5	8%
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.</b>	2	3%
<b>Educación</b>	<u>12</u>	<u>19%</u>
<b>Explotación de minas y canteras</b>	3	5%
<b>Industrias Manufactureras</b>	4	6%
<b>Información y comunicaciones</b>	<u>1</u>	<u>2%</u>
<b>Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</b>	2	3%
<b>Transporte y Almacenamiento</b>	3	5%
<b>Datos perdidos</b>	1	2%
<b>Total</b>	62	100%

*Fuente. Elaboración propia*

<sup>5</sup> La actividad económica referida por los participantes fue ajustada a las secciones dadas por la resolución número 000139 de la DIAN (2012).

Dentro de las actividades económicas más representativas de las empresas donde laboran los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo se encuentran las Actividades de servicios administrativos y de apoyo correspondientes a un 23% de la muestra, Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social con un 21% y finalmente las de Educación con un total de 19%, mientras que la menos representativa corresponde a Información y comunicaciones con un 2%.

**Gráfica 9. Sector al que pertenecen las empresas de la Ciudad de Neiva donde laboran los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo**



*Fuente. Elaboración propia*

Los datos evidencian que el 71% (44) de los psicólogos encuestados se encuentran laborando en empresas del sector privado, el 11% (7) en el sector mixto y tan solo el 6% en el público.

#### 9.4 Descripción de las Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

A continuación se exponen los estadísticos descriptivos para cada una de las funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

**Tabla 12. Resultados Ficha de Identificación de Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

ÍTEMS	FUNCIÓN	MEDIA
22	Elaborar y presentar informes de manera oral y escrita	4,6
31	Promover el clima organizacional	4,3
39	Trabajar en equipos interdisciplinarios	4,3
14	Capacitar al personal	4,2
4	Aportar en los procesos de la comunicación organizacional	4,1
5	Apoyar el seguimiento de la cultura organizacional	4,1
9	Apoyar la realización de eventos de integración en la organización	4,1
33	Realizar inducciones	4,1
34	Realizar procesos de reclutamiento y selección del personal según el perfil requerido	4,1
35	Realizar seguimiento al logro de objetivos	4,1
11	Apoyar y/o realizar labores de bienestar laboral	4,0
12	Apoyar y/o realizar procesos de reinducción	4,0
23	Evaluar e intervenir la dinámica grupal en la organización	4,0
24	Evaluar, diagnosticar e intervenir sobre conflictos	4,0
17	Desarrollar planes de carrera	3,0
1	Analizar los sistemas de compensación	2,9
36	Realizar y/o apoyar procesos de Investigación	2,9

<b>ÍTEMS</b>	<b>FUNCIÓN</b>	<b>MEDIA</b>
<b>7</b>	Apoyar la definición de políticas salariales y el reconocimiento de méritos	2,8
<b>38</b>	Reubicar a los empleados dentro de la organización	2,6

*Fuente. Elaboración propia*

Nota: Para presentar los resultados en este apartado sólo se tuvieron en cuenta los ítems que puntuaron igual o mayor a 4,0 y aquellos que obtuvieron una media igual o menor a 3,0 con el objetivo de mostrar los datos más representativos debido a la cantidad de ítems. Ver la tabla completa en anexo 4

Los resultados arrojados por la “*Ficha de Identificación de Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo*”, evidencian que las funciones más realizadas por los Psicólogos son las de elaborar y presentar informes de manera oral y escrita, promover el clima organizacional, trabajar en equipos interdisciplinarios, capacitar al personal, aportar en los procesos de la comunicación organizacional, apoyar el seguimiento de la cultura organizacional, apoyar la realización de eventos de integración en la organización, realizar inducciones, realizar procesos de reclutamiento y selección del personal según el perfil requerido, realizar seguimiento al logro de objetivos, apoyar y/o realizar labores de bienestar laboral, apoyar y/o realizar procesos de reinducción, evaluar e intervenir la dinámica grupal en la organización y finalmente evaluar, diagnosticar e intervenir sobre conflictos. Por otra parte, se muestra que las funciones menos realizadas por los profesionales son las de desarrollar planes de carrera, analizar los sistemas de compensación, realizar y/o apoyar procesos de investigación, apoyar la definición de políticas

salariales y el reconocimiento de méritos y por último reubicar a los empleados dentro de la organización.

**Tabla 13. Descripción de las áreas de la organización asesoradas por el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

<b>ÍTEMS</b>	<b>ÁREA</b>	<b>MEDIA</b>
<b>B</b>	Gestión del Talento Humano	4,0
<b>A</b>	Salud y Seguridad en el Trabajo	3,7
<b>G</b>	Administrativa	3,2
<b>C</b>	Contabilidad	2,0
<b>I</b>	Soporte Técnico	2,0
<b>E</b>	Marketing	1,9
<b>L</b>	Técnica	1,9
<b>N</b>	Innovación y Tecnología	1,9
<b>O</b>	Investigación	1,9
<b>D</b>	Finanzas	1,8
<b>M</b>	Tesorería	1,8

*Fuente. Elaboración propia*

Nota: Para presentar los resultados en este apartado sólo se tuvieron en cuenta los ítems que puntuaron más de 3,0 y aquellos que obtuvieron una media igual o inferior a 2,0 con el objetivo de mostrar los datos más representativos debido a la cantidad de ítems. Ver la tabla completa en anexo 5

Mediante la Ficha de Identificación de Funciones también se logró identificar las áreas de la organización más asesoradas por el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, las cuales

corresponden a gestión del talento humano, salud y seguridad en el trabajo y finalmente la administrativa; mientras que las menos asesoradas son contabilidad, soporte técnico, marketing, técnica, innovación y tecnología, investigación, finanzas y por ultimo tesorería.

## 10. Discusión

La Psicología Organizacional es una rama de la Psicología encargada de estudiar los comportamientos, las relaciones e interacciones a nivel individual y grupal que se manifiestan en el entorno laboral y que están directamente involucrados con el desempeño laboral, clima organizacional y el bienestar físico y/o mental de los trabajadores (García & Rendón, 2009). Apoyados en la revisión bibliográfica de la presente investigación, se puede sugerir que el Psicólogo que decida desempeñarse en esta área debe contar con ciertos conocimientos, habilidades y actitudes, es decir poseer determinadas competencias profesionales que le permitan desenvolverse de forma adecuada en su campo de acción.

En razón a lo anterior el estudio identificó las Competencias Profesionales de los Psicólogos que laboran en esta área en la ciudad de Neiva donde se halló que estos poseen saberes, actitudes y valores éticos, así como el conocimiento de los principios básicos de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Lo anterior cobra sentido con lo mencionado por Morales (2003), el cual indica que estos profesionales deben estar formados en lo ético lo que tiene que ver con el Ser de cada individuo y el saber que le permite empalmar el desarrollo humano con el organizacional, que como el autor lo sugiere son esenciales en la comprensión del comportamiento humano dentro de las dinámicas organizacionales. Es así que el actuar del Psicólogo se enmarca en conocer y regirse por los principios éticos- deontológicos que orientan el ejercicio de su profesión para beneficio de la comunidad, esto permite que se fortalezca la imagen y por ende se generalice la confianza que debe tener el actuar del este.

Los resultados encontrados sugieren que los profesionales del área de las Organizaciones y del Trabajo muestran adecuada capacidad para adaptarse a diferentes contextos, medios, situaciones y campos de otras disciplinas, lo que se relaciona con el estudio de Herrera et al. (2009), donde se halló que los Psicólogos egresados de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali son altamente competentes trabajando en equipos interdisciplinarios. De igual forma los hallazgos se ajustan a lo determinado por García & Rendón (2012), donde se afirman que dentro de las competencias más necesarias para los Psicólogos están las habilidades de trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, compromiso ético y capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Es de rescatar que la formación de pregrado, la utilización de recursos personales y el contacto con el entorno laboral, le han brindado elementos y herramientas a gran parte de la muestra de Psicólogos permitiéndoles adaptarse de forma adecuada al contexto laboral; esto teniendo en cuenta que según los resultados arrojados por la investigación la mayoría de ellos no cuenta con estudios de posgrado que le brinde facilidades para desenvolverse en el área de las Organizaciones y del Trabajo.

Así como estos y otros autores plantean las diferentes competencias que deben tener el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, del mismo modo lo hace el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC, 2013), el cual expone un mínimo de Competencias Disciplinarias e Interdisciplinarias que configuran el perfil de este profesional, sin embargo al corroborar esto con la realidad, en la presente investigación, se encontró que los Psicólogos que laboran en esta área en la Ciudad de Neiva refieren poseer un 69% de las competencias sugeridas por el COLPSIC, es decir, que en 9 de los 13 factores evaluados obtuvieron una media igual o superior a 4, esto teniendo en cuenta el punto de corte establecido para el estudio, lo cual fue considerado como un dominio adecuado de las competencias; mientras que en los cuatro factores restantes obtuvieron

una media inferior a 4, lo que puede sugerir por una parte que existen debilidades en la formación del profesional, específicamente en la adquisición y/o desarrollo de competencias relacionadas con epistemología, gerenciamiento, capacidad de generar bienestar y desarrollo personal y especialmente en investigación; o por otra parte, se puede pensar que dentro de la organización no se brindan espacios suficientes para el empleo y desarrollo de este tipo de competencias.

En cuanto al ámbito de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, Gómez (2015) menciona que estos profesionales se emplean tanto en el sector privado como público, para el caso de los participantes de la presente investigación se evidencia que la actuación de estos es predominante en el sector privado, según lo hallado se puede observar una clara satisfacción de las necesidades del sector productivo que probablemente sólo beneficia a la misma organización, poniendo en duda el valor y/o la importancia que pueden llegar a tener y generar en pro de comunidades externas.

En relación a lo anterior, los resultados sugieren que algunos Psicólogos del área reportan una remuneración igual o superior a los 5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV); considerando que Mosquera & Salazar (2015) afirman que los Psicólogos en el área de la Salud Pública no obtienen ingresos superiores a los 4SMLMV, se puede establecer que los profesionales en el campo de las Organizaciones y del Trabajo de la ciudad de Neiva pueden lograr acceder a salarios más altos; en concordancia a lo mencionado García & Rendón (2012) al hablar de las condiciones laborales del Psicólogo en la ciudad de Medellín reportan que los salarios más altos están en este campo, a diferencia del clínico, educativo y social. Sin embargo en un estudio realizado por el COLPSIC (2011), sobre condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del Psicólogo Colombiano se encontró que los salarios más

bajos para este profesional están en la zona geográfica del centro del país, de la cual hace parte el Departamento del Huila. A pesar de que los hallazgos del estudio muestran que los Psicólogos se encuentran vinculados a las empresas por un contrato a término indefinido, esto no le garantiza al profesional gozar de condiciones salariales adecuadas.

Respecto a las funciones que desempeña el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo, Rivera (2004), Herrera et al. (2009), Cárdenas (2013), Quintero & Cortes (2014), aseguran que estos profesionales están sujetos a desempeñar funciones tales como reclutamiento, selección y capacitación del personal, desarrollo de clima organizacional y elaboración de perfiles; los autores en mención, además de enunciar las principales funciones del Psicólogo, coinciden en indicar que estos están y han estado relegados al desempeño de labores tradicionales y rutinarias propias de la Psicología Industrial y/o Psicología de Personal, las cuales han evidenciado atender principalmente las necesidades del sector productivo, restando importancia a aquellas relacionadas con el bienestar del capital humano; aun así, Gómez (2015) expresa que además de las tareas citadas anteriormente los profesionales en esta área están realizando actividades como el diseño de programas de bienestar laboral, apoyo en seguridad y salud en el trabajo, y negociaciones con sindicatos, panorama que se puede contrastar con los hallazgos arrojados en el presente estudio el cual determina que el profesional además de llevar a cabo las funciones ya referidas, también trabaja en igual medida en equipos interdisciplinarios, aporta en los procesos de la comunicación organizacional, apoya el seguimiento de la cultura organizacional, la realización de eventos de integración en la organización, realiza seguimiento al logro de objetivos, apoya y/o realiza labores de bienestar laboral, evalúa e interviene en la dinámica grupal de la organización y sobre conflictos.

Si bien los antecedentes muestran que durante un periodo prolongado de tiempo el profesional en este campo ha estado sujeto al desempeño de procesos instrumentales y/o operativos, caracterizándolo como un agente pasivo que no genera un valor agregado a la organización y por tanto, dando a entender que no se está explotando la totalidad de su capacidad intelectual y los recursos adquiridos mediante su formación; no obstante los hallazgos del presente estudio muestran que en la actualidad el Psicólogo está incursionando en otro tipo de tareas en pro de las necesidades y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Es así como se evidencia que en la actualidad está surgiendo conciencia y compromiso empresarial por el capital humano, que posiblemente con el transcurrir de los años permita que se incremente las funciones y/o tareas a desempeñar por el Psicólogo, las cuales agregaran valor tanto a la organización como al individuo.

Los resultados del estudio permiten evidenciar que tanto las competencias como las funciones relacionadas con la investigación están mínimamente vinculadas con el actuar del psicólogo, así como el hecho de que este no tiene mucha cercanía con el área de investigación de la organización; panorama que cuestiona si existen debilidades en la formación académica del profesional, que aseguren una adecuada y oportuna adquisición de competencias relacionadas con la investigación, o si por el contrario, en la actualidad el contexto laboral no le está facilitando los espacios necesarios para desarrollar este tipo de competencias y funciones.

Teniendo en cuenta que la presente investigación identifico que las áreas de la organización más asesoradas por el Psicólogo, corresponden a gestión del talento humano, salud y seguridad en el trabajo y finalmente la administrativa; y que las áreas menos asesoradas son la de contabilidad, soporte técnico, marketing, técnica, innovación y tecnología, investigación,

finanzas y por ultimo tesorería; se puede sugerir que los hallazgos del estudio cuestionan y ponen en duda que el profesional logre realmente comprender y conocer con precisión la totalidad de fenómenos que tienen lugar en la organización; considerando que para que esto suceda, según el COLPSIC (2013) el psicólogo debe tener en cuenta los aportes, alcances y procedimientos de otras disciplinas como la Ingeniería Industrial, Mercadeo, Administración de empresas, Trabajo Social, Derecho, Medicina y Salud Ocupacional.

En síntesis, las competencias de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo según los participantes encuestados son los conocimientos, actitudes, y valores éticos, el interés constante por su desarrollo profesional, el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales, así como los saberes y la aplicación de los conceptos básicos de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo; el ámbito de actuación de estos es en empresas que pertenecen al sector privado, finalmente las funciones más realizadas por los profesionales son la elaboración y presentación de informes de manera oral y escrita, promover el clima organizacional, trabajar en equipos interdisciplinarios y capacitar al personal.

## 11. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en el estudio se puede concluir que:

La mayoría de Psicólogos participantes del estudio que laboran en la Ciudad de Neiva en el área Organizacional y del Trabajo son del sexo femenino, esto posiblemente se debe a que a nivel nacional es mayor la cantidad de mujeres que egresan de esta disciplina en comparación a los hombres (Ocampo, Suárez, Fonseca, & Aguirre, 2011); por otra parte el promedio de edad fue 32,86. Además se halló que la mayoría de los participantes no cuentan con un estudio de posgrado.

En cuanto a los aspectos laborales se evidencia que la mayoría de Psicólogos de la muestra están vinculados laboralmente mediante un contrato a término indefinido, sus ingresos oscilan entre \$1'378.908 a \$2'608.362 y la experiencia laboral más frecuente en estos profesionales es de 5 años. A pesar de que los participantes se encuentran vinculados a la empresa por este tipo de contrato, las condiciones salariales no son las más adecuadas, más aún si se toma en consideración el tiempo de experiencia con el que cuentan estos profesionales.

Los Psicólogos encuestados refirieron ser altamente competentes disciplinarmente en conocimientos, actitudes, y valores éticos enmarcados en los principios morales y deontológicos; e interdisciplinarmente en el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales, lo que les permite acceder a una comunicación asertiva y clara.

En cuanto al *Ámbito de Actuación de los Psicólogos de las Organizaciones y del Trabajo* se conoció que gran parte de estos se encuentran laborando en empresas que pertenecen al sector privado; de igual forma se evidenció que la actividad económica más predominante en las empresas donde laboran los Psicólogos son las de Actividades de servicios administrativos y de apoyo correspondiente a aquellas organizaciones donde se prestan servicios temporales de selección de personal, de seguridad privada, servicios integrales de aseo y apoyo al sector comercial.

Se determinó que las funciones más realizadas por los psicólogos son las de elaborar y presentar informes de manera oral y escrita, promover el clima organizacional, trabajar en equipos interdisciplinarios, capacitar al personal, aportar en los procesos de la comunicación organizacional, apoyar el seguimiento de la cultura organizacional, apoyar la realización de eventos de integración en la organización, realizar inducciones, realizar procesos de reclutamiento y selección del personal según el perfil requerido, realizar seguimiento al logro de objetivos, apoyar y/o realizar labores de bienestar laboral, apoyar y/o realizar procesos de reinducción, evaluar e intervenir la dinámica grupal en la organización y finalmente evaluar, diagnosticar e intervenir sobre conflictos. Por último, este instrumento también permitió determinar qué áreas de la organización más asesoradas por el Psicólogo son las de gestión del talento humano, salud y seguridad en el trabajo y finalmente la administrativa.

No se halló gran cantidad de Psicólogos laborando en el área de las Organizaciones y del Trabajo en la ciudad Neiva, esto probablemente se debe a que gran porcentaje de las organizaciones de la ciudad son microempresas, según lo reportado en la base de datos de la Cámara de Comercio; o a que existe un desconocimiento de las capacidades y las funciones del

psicólogo, del valor y la importancia que tiene dentro de la empresa y por ende el empleador no ve la necesidad de vincularlo a la misma.

## 12. Recomendaciones

Con base en la realización del proyecto se sugieran las siguientes recomendaciones:

- Someter los instrumentos “*Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo*” y “*Ficha de Identificación de Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo*” a una validación diferente a la de juicio por expertos, en el que se haga una modificación y ajuste a los ítems, así como un proceso estadístico de validación como el análisis factorial.

- Crear y/o construir un directorio o base de datos que suministre información actualizada de los Psicólogos del Departamento del Huila, respecto a su área de especialidad e información sociodemográfica y de contacto, esto con el objetivo de facilitar el acceso a la población en futuras investigaciones.

- Extender la investigación a todo el Departamento del Huila, con el objetivo de conocer el estado de la Psicología Organizacional y del Trabajo a un nivel más general.

- Identificar Competencias, ámbitos de actuación y funciones en otras áreas de la Psicología como la del Deporte, Jurídica, Neurociencias, Psicobiología, Social, Ambiental, Comunitaria, Política y otras emergentes.

- Contrastar los resultados de la investigación con los contenidos curriculares de las áreas afines de los programas de Psicología de las Universidades de la región Surcolombiana, sobre

todo en lo concerniente a competencias ya que se hallaron debilidades en la formación del profesional, específicamente en la adquisición y/o desarrollo de competencias relacionadas con epistemología, gerenciamiento, capacidad de generar bienestar y desarrollo personal y en investigación. Esto teniendo en cuenta que uno de los puntos que justificaron la realización de la investigación es el del valor y/o aporte teórico-empírico, que procure una mejora continua en la calidad de educación.

## Referencias

- Acosta, Á. D., Sánchez, M. D., & Suárez, C. (2013). *Formación profesional integral del psicólogo en el contexto*. 436-455 p.
- Álvarez I, E. A., Gómez O, J. P., & Ratto C, P. A. (2004). *Competencias requeridas por el mercado laboral Chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada*. *Pharos*, 11(1), 113-133.
- Álvarez, A., Perez, M., Salcedo, E., Villahoz, J., & Fernández, R. (2007). *Guía clínica: Actuar ante el juego patológico*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Baez, C. (1995). *Análisis de la demanda asistencial de los jugadores patológicos*. *Revista de Salud Pública y Gestión Sanitaria*, 2-5.
- Bahamon, M. (2012). *Relación entre esquemas inadaptativos, distorsiones cognitivas y síntomas de ludopatía en jugadores de casinos*. *Pensamiento Psicológico*, 89-102.
- Ballesteros de Valderrama, B. P., González Jiménez, D. A., & Peña Correal, T. E. (2010, 12 09). *Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia*. Retrieved 08 05, 2015, Recuperado de:  
[http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias\\_profesionales\\_psicologia.pdf](http://www.ascofapsi.org.co/portal/archivos/Competencias_profesionales_psicologia.pdf)

- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). *On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage*. CAHRS Working Paper, 31-46.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P. S., & Spratt, M. F. (1997). *HR as source of shareholder value: Research and recommendations*. Human Resource Management, 39-48.
- Becoña, E. (1999). *Epidemiología del juego patológico en España*. Revista de Psicología de la Universidad de Barcelona, 7-19.
- Becoña, E., & Oblitas, L. (2003). *Psicología de la salud y adicciones: perspectiva terapéutica*. Revista de Psicología de la PUCP, 71-106.
- Becoña, E., Lorenzo, M., & Fuente, J. (1996). *Pathological gambling and depression*. Psychological reports, 635-640.
- Benites Morales, L. (2007). *Formación Académica y Regulación Profesional de la Psicología en el Perú. Psicólogos, Por qué y Para qué*. Cultura, 56-77.
- Bolaños, L., & Galindo, M. (2009). *Análisis estructural del sector estratégico de casinos en la ciudad de Bogotá*. Bogotá.
- Bombín, B. (1992). *El juego de azar: Patología y testimonio*. Castilla: Junta de Castilla y León.

- Botero Manzur, E. (2007). *Prácticas de Psicología Organizacional y Su Relación con la Estrategia del Talento Humano*. Manizales.
- Bravo González, M. C., Vaquero Cázares, J. E., & Valadez Ramírez, A. (2012). *Las competencias profesionales percibidas por estudiantes de psicología*. *Revista de Educación y Desarrollo*, 13-20.
- Bravo Salinas, N. H. (2007). *Competencias Proyecto Tuning-Europa, TUNING.-AMERICA LATINA*.
- Cabrera, R., Hickman, H., & Mares, G. (2010). *Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México*. *Enseñanza e Investigación en psicología*, 15(2), 257-271.
- Calviño, M., Celis, D. P., Murueta, M., & Barrero, E. (2015). *La Formación del Psicólogo en América Latina*. In *Formación en psicología, reflexiones y propuestas desde América Latina* (pp. 213-237).
- Camara y Comercio de Neiva. (2015, Octubre 23). *Camara y comercio de Neiva*. Retrieved from [www.ccneiva.org: https://www.ccneiva.org/PDF/PRESUPUESTO2015.pdf](https://www.ccneiva.org/PDF/PRESUPUESTO2015.pdf)
- Cárdenas Jimenéz, F. (2013). *El Rol del Psicólogo Organizacional en un Mercado Globalizado*. Cali, Colombia.

- Castrillón Moreno, D., & Aguirre, D. C. (2011). *Condiciones salariales del psicólogo colombiano*. In Colpisc, Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano (pp. 115-150). Colombia.
- Castro Solano, A. (2004). *Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales*. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional CINTERFOR. (n.d.). *Competencias Laborales*. Retrieved 08 05, 2015, from [http://cmap.upb.edu.co/rid=1133967433770\\_979963846\\_282/Competencias%20Laborales%20OIT.pdf](http://cmap.upb.edu.co/rid=1133967433770_979963846_282/Competencias%20Laborales%20OIT.pdf)
- COLPSIC. (2013). *Perfiles por competencias del profesional en Psicología*. Colegio Colombiano de Psicólogos.
- COLPSIC. (2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud*. Retrieved from Colegio Colombiano de Psicólogos: [file:///C:/Users/ACER/Downloads/Psicologia\\_Octubre2014.pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/Psicologia_Octubre2014.pdf)
- Chomsky, N. (1957). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge: MIT Press
- Correa Bautista, J. E. (2007). *Orígenes y desarrollo conceptual de la categoría de competencia en el contexto educativo*. Documentos de investigación, 1-33.

- Correa Perez, E. (2013). *Psicología Organizacional y del Trabajo: Aproximación Historica, Conceptual Y Principales Tendencias*. Cali, Colombia.
- Custer, R., & Milt, H. (1985). *Compulsive gambling and the family*. New York: Custer y H. Milt (Eds).
- Custer, R., & Milt, H. (1986). *Cuando acabe la suerte: Ayuda para jugadores patológicos y sus familias*. Miami: Warner Books Inc.
- Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodríguez, A. F., López Lesmes, C. N., & Arenas Ortiz, F. (2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales*. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*(28), 133-165.
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la Teoría General de La Administración*. Mc Graw Hill.
- Darbyshire, P., Oster, C., & Howard, C. (2001). *Children of parent(s) who have a gambling problem: a riview of the literature and commentary on research approaches*. *Healt Soc Care Community*, 93-185.
- De Ansorena Cao, Á. (2003). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Métodos e instrumentos (7 ed.). Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

De la Fuente Arias, J., Justicia Justicia, F., Félix Casanova, P., & Trianes, M. V. (2003).

Percepción sobre la construcción de competencias académicas y profesionales en Psicólogos. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa y Psicopedagógica*, 3-34.

Denegri, M. (2008). *Introducción a la psicología económica*. Chile: Eumednet.

Devereux, E. (1980). *Gambling and the social structure: A sociological study of lotteries and horseracing in contemporary America*. United States: Ayer Co Pub.

DIAN. (2012, Noviembre 21). *Resolución Número 000139* . Por la cual la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, adopta la Clasificación de Actividades

Económicas – CIU revisión 4 adaptada para Colombia:

[http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/2012/Resoluciones/Resolucion\\_000139\\_21\\_Noviembre\\_2012\\_Actividades\\_Economicas.pdf](http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/2012/Resoluciones/Resolucion_000139_21_Noviembre_2012_Actividades_Economicas.pdf)

Díaz Pérez, M. (2000). *¿Que puede ofrecerle el psicólogo a la empresa? apuntes para un dialogo entre psicólogos y empresarios*. *Revista Cubana de Psicología*, 17(2), 194- 202.

Diccionario Latín . (2015, Julio 22). *Retrieved Julio 22, 2015*, from

<http://etimologias.dechile.net/?competencia>

Dirección General Servicio Nacional de Aprendizaje Dirección de empleo y trabajo. (2013).

*Clasificación Nacional de Ocupaciones*.

Echeverría, B. "*Gestión de la Competencia de Acción Profesional*". Revista de Investigación Educativa Vol.20 No.1, (2002): 7-43.

Equipo de Investigaciones Sociológicas. (2002). *Los jóvenes andaluces ante las adicciones*. Sevilla: Andalucía.

Fernandez, J., & Castillo, A. (2004). *Repercusiones familiares del juego patológico: una revisión crítica*. Salud y Drogas, 149-166.

Fernandez-Montalvo, J., Baez, C., & Echeburua, E. (2000). *Ludopatía y trabajo: Análisis de las repercusiones laborales de los jugadores patológicos de máquinas tragaperras*. Clínica y Salud, 5-14.

Flórez, J., & Salas, E. (2011). Industrial and organizational psychology in Latin America: The Peruvian story. The Industrial Organizational.

Fraile Blázquez, A. (2007). *El programa de prácticas en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23(3), 319-332.

Gálves, M., & Rodríguez, N. (2005). *Jugando juntos: Un tercer lugar para niños de 3 a 6 años y su familia*. Puebla: Udlap.

García Arboleda, B. E., & Rendón de Arboleda, B. R. (2009). *Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia)*. Tesis psicológica7, 144-159.

- García San Pedro, M. J. (2009). *El concepto de competencias y su adopción en el contexto universitario*. Revista Alternativas. Cuadernos de trabajo social(16), 11-28.
- García, A. (2008). *Ludopatía en México*. Revista Mexicana de Psicología, 45-47.
- Garrido, M., & Jaen, P. (2004). *Ludopatía y relaciones familiares: Clínica y tratamiento*. Andalucía: Paidós Iberica.
- Gauna, J. (2011). *Percepciones y actitudes de estudiantes universitarios sobre el medio ambiente de la UANL (Tesis de maestría)*. Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Gómez Roldán, I. (2005). *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas*. Educación y Educadores, 45-66.
- Gómez Vélez, M. A. (2015). *Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 131-153.
- Gonzales, P., Florez, M., & Franco, G. (2010). *Ludopatía y estrategias de afrontamiento en personas que asisten a los casinos en el municipio de Dosquebradas*. Revista Colombiana de Psicología, 1-19.

- González Maura, V. (2006). *La formación de competencias profesionales en la universidad*. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista de Educación*, 175-187.
- González Rey , F. L. (2009). *La psicología en America Latina: algunos momentos críticos de su desarrollo*. *Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*(17).
- González, M., González, I., & Vicencio, K. (2014). *Descripción del rol autopercebido del psicólogo y sus implicancias en los procesos de formación de pregrado*. *Psicoperspectivas*, 13(1), 108-120.
- Goodman. Leo A. *Snowball sampling*. *Annals of Mathematical Statistics*, 32: 148–170, 1961.
- Greenberg, H. (1980). *Pathological gambling*. Nevada: Kaplan.
- Grupo de Perdurabilidad Empresarial. (Fascículo 06). *Desafíos actuales de las empresas en Colombia*. *Revista Universidad & Empresa*, 1-8.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. In R. Hernandez Sampieri, C. Fernández Collado, & M. Baptista Lucio, Capitulo 3. Planteamiento del problema cuantitativo. México: Interamericana Editores, S.A.

Hernández, C., Rocha de la Torre, A. & Verano, L. (1998). *Exámenes de Estado: Una propuesta de Evaluación por Competencias*. Santa Fé de Bogotá: Servicio Nacional de Pruebas ICFES.

Hernández, G. C. (2003). *Dirección de recursos humanos y competitividad*. Revista de ciencias administrativas y sociales, 157-172.

Herrera Cabezas, A., Restrepo Álvarez, M. F., Uribe Rodríguez, A. F., & López Lesmes, C. N. (2009). *Competencias académicas y profesionales del psicólogo*. Diversitas - Perspectivas en Psicología, 5(2), 241-254.

Ibata, R., & Botella, C. (2008). *Trastornos del control de impulsos: el juego patológico*. Madrid: McGraw Hill.

INEM. (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. España.

Iriarte Barrios, C. L., & Salcedo García, O. (2001). *Actitud de los gerentes frente a las funciones que desempeña el psicólogo organizacional en empresas de provincia*. Bogotá.

Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral*. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud (Primera Edición ed.). Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT).

Irurita, I. (1996). *Estudio sobre la prevalencia de los jugadores de azar en Andalucía*. Sevilla: LaRAÑA.

Jurado Valencia, Fabio. (2003). *Evaluación: conceptualización, experiencias, proyecciones*. Universidad Nacional. En: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1471/2/01PREL01.pdf>  
Recuperado el 29 de abril de 2011.

Kallick, M., Smits, D., Dielman, T., & Hybels, J. (1979). *A survey of gambling attitudes and behavior*. United States: Ann Arbor.

Kane, M. T. (1992). *The assessment of clinical competence*. *Evaluation and the Health Professions*, 163-182.

Klein, D. T. (2006, December 6). *Personology*. Retrieved from  
<http://ahmedreyad.com/uploader/upload/file/ebooks/Personology%20-%20Devin%20T.%20Klein.pdf>

Lae, A., & Tarpy, V. (2001). *Psicología y economía*. Chile: Fitrolad.

Leon, F. R. (2013). *Las psicologías del área social-organizacional en el Perú: 2003-2012*. *Revista de Psicología*, 31(2), 177-226.

Lesieur, H. (1993). *Prevalencia, características y tratamiento de los jugadores en los Estados Unidos*. *Psicología Conductual*, 389-407.

Lesieur, R., & Blume, S. (1987). *The South Oaks Gambling Screen (SOGS) A new instrument for the identification of pathological gamblers*. United States: American Journal of Psychiatry.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión.

Lorenz, V., & Shuttlesworth, D. (2006). *The impact of pathological gambling on the spouse of the gambler*. *Journal of Community Psychology*, 67-76.

Mejía, M. Q., & Camargo, M. M. (2009). *Concepciones y creencias acerca de las competencias en Colombia: una investigación-acción desde la teoría crítica de la educación*. *Revista del Centro de Investigación*, 39-55.

Méndez Álvarez, C. E. (2007). *Desafíos actuales de las empresas en Colombia*. In Programa de Divulgación Científica (Vol. Fascículo 6, pp. 1-8). Tomo II.

Mercado, P. (2013, Febrero 21). *Promociones, activaciones y Below the line*. Retrieved from InformaBTL: <http://www.informabtl.com/los-secretos-de-las-vegas>

Miller, G. E. (1990). *The assessment of clinical skills/competence/performance*. *Academic Medicine*, 65(9), 63-67.

Ministerio de la Protección Social. (2006). *Ley 1090 de 2006. Ejercicio de la Profesión de Psicología*. Bogotá, Colombia.

- Morales Tobón, S. (2003). *La formación de un psicólogo con énfasis en psicología social en el escenario organizacional*. Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis».
- Mosquera Bahamón, Y., & Salazar Piñeros, F. A. (2015). *Caracterización ocupacional del psicólogo en el área de salud pública en el departamento del Huila*. Textos y Sentidos, 87-110.
- Moyano, E., & Juliá, M. T. (1993). *Capítulo 1*. In M. Denegri, *Competencias profesionales del psicólogo en Chile: propuesta desde las universidades estatales* (Vol. 9, pp. 1-62). Colombia: Tercer Mundo.
- Muñoz, Y. (2008). *Meta-análisis sobre juego patológico 1997-2007*. Revista de Salud Pública, 150-159.
- Ocampo, M., Suárez, R., Fonseca, M. A., & Aguirre, D. C. (2011). *Características socio-demográficas del psicólogo colombiano*. In Colpisc, *Condiciones sociodemográficas, educativas, laborales y salariales del psicólogo colombiano* (pp. 45-65).
- Organista, P. (n.d.). *El concepto de competencias: una mirada histórica desde la psicología de la cognición*. Cuadernos Hispanoamericanos de psicología, 7(1), 69-74.
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M.,

Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). *Rol del psicólogo en las organizaciones*. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Peiró, J. M. (2003). *La enseñanza de la psicología en Europa*. Un proyecto de titulación Europea. *Papeles del psicólogo*, 24(86), 25-33.

Peña Correal, T. E. (1993). *La Psicología en Colombia: Historia de una Disciplina y una Profesión*. Colombia: Tercer Mundo.

Pereda Marín , S., & Berrocal Berrocal, F. (2000). *Psicología del Trabajo y Gestión del Conocimiento*. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1), 63-73.

Pfeffer, J. (1998). *La Ecuación Humana: La Dirección de Recursos Humanos, Clave para la Excelencia Empresarial*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Pinilla Roa, A. E. (2010). *Competencias en Educación Universitaria* . EDUCyT, 1-18.

Porras Velásquez, N. R. (2013). *¿Qué es lo que hace exactamente un Psicólogo Organizacional? Una Reflexión Crítica desde las Teorías del Rol*. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*(25), 1-9.

Proyecto Tuning- América Latina. (2007, Abril 4). *Informe Final- Proyecto Tuning- América Latina*. Retrieved from *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América*

Latina:

file:///C:/Users/ACER/Downloads/LIBRO\_TUNING\_AMERICA\_LATINA\_version\_final  
\_espanol.pdf

Quintero López, C. A., & Cortes Bejarano, M. A. (2014). *Rol Asignado y Rol Asumido de un Grupo de Psicólogos en las Organizaciones Egresado de la Universidad San Buenaventura*. Cali, Valle del cauca, Colombia.

Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la lengua española* | Edición del Tricentenario. Retrieved from <http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT>

Repreza, E. d. (2009). *Las Competencias a lo Largo de la Historia*. Artículos Académicos, 1-6.

Ricart, J. (1998). *Una introduccion a la teoria de los juegos*. Barcelona, España: Business School.

Rivera M., S. (2004). *Representaciones sociales sobre psicólogos organizacionales*. Bogotá, Colombia.

Robert, M., & Geis, G. (2006). *Criminal behavior and moral issues*. Los Angeles: Roxbory Publishing Company.

Roe, R. (2003). *¿Qué hace competente a un Psicólogo?*. Papeles del Psicólogo(86), 1-12.

Rosenthal, R., & Lorenz, V. (1992). *The pathological gambling as criminal offender*. *Psych*, 7-19.

Rueda, E. (1996). *La apertura de casinos en Mexico*. Mexico: Paradna.

Ruiz, J. (2009). *Juego patológico en usuarios de casino en Bogota: prevalencia y relaciones con el consumo de alcohol, búsqueda de sensaciones y patrones de juego*. *Revista Colombiana de Psicología*, 9-18.

Ruiz, J. I. (2014). *Juego patológico y dependencia del alcohol en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios: pre*. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 33-42.

Ryle, G. (1967). *El concepto de lo mental*. Ed. Paidós.

Salinas, J., & Roa, M. (2001). *Programa de diagnóstico y evaluación del jugador patológico*. *Revista internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 353-370.

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc Graw Hill.

Sánchez Rodríguez, A., Marrero Fornaris, C. E., & Martínez Martínez, C. C. (2005). *Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales*. *Ciencias Holguín*, 11(2), 1-14.

- Santana Cárdenas, S. (2007). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina*.
- SENA. (2013). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*. Retrieved from [http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1754/1/clasificacion\\_nacional\\_ocupaciones\\_2013.pdf](http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1754/1/clasificacion_nacional_ocupaciones_2013.pdf)
- South Oaks Gambling Screen. (1994). *Cuestionario de juego patológico de South Oaks*. Analisis y Modificación de la Conducta, 770-791.
- Spencer, L. M., McClelland, D. C., & Spencer, S. M. (1993). *Competency Assessment Methods*. Boston.
- Tallon, J., Angeles, M., Garcia, C., Montero, J., & Perez, M. (2011). *Estudiantes universitarios y juego patológico*. Un estudio empírico en la Universidad de Murcia. *Escritos de Psicología*, 50-59.
- Torrado Pacheco, M. C. (2000). *Educar para el desarrollo de las competencias: una propuesta para reflexionar*. Competencias y Proyecto pedagógico.
- Tuning Educational structure in Europe. (2006). *La contribución de las Universidades al proceso de Bolonia*.

Universidad del Rosario. (2007). *Desafíos actuales de las empresas en Colombia*. Revista Universidad & Empresa, Fascículo 6, 1-8.

Universidad Surcolombiana. (2015, 05 15). *Programa de Psicología*. Retrieved 05 16, 2015, from Perfil del egresado: <https://www.usco.edu.co/pagina/psicologia>

Universidad Surcolombiana. (2016). *Programa de psicología- Perfil del Egresado*. Retrieved 2016, from Perfil Profesional: <https://www.usco.edu.co/es/estudia-en-la-usco/programas-pregrado/facultad-de-ciencias-sociales-y-humanas/psicologia/>

Uribe Rodríguez, A. F., Aristizabal Motta, A., Barona Henao, A., & López Lesmes, C. N. (2009). *Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional*. *Psicología desde el Caribe*(23), 21-45.

Vasco, C.E. (2003). *Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias ¿y ahora estándares?* *Educación y Cultura*, 62, 33-41

Velázquez, L. (2009, Febrero 15). *Casinos buscan atraer turistas*. Retrieved Marzo 25, 2015, from [www.elmundo.com:http://www.elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=108210#.ViVOAn4ve7Q](http://www.elmundo.com/portal/resultados/detalles/?idx=108210#.ViVOAn4ve7Q)

Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A. R., & Berra Socarrás, E. M. (2015). *Identificación y normalización de las competencias profesionales específicas del especialista en Medicina Intensiva y Emergencia*. *Educación Médica Superior*, 304-323 .

Villoria, C. (1998, Febrero 1). *Ansiedad y depresión en el juego patológico*. Retrieved from [www.psiquiatria.com:www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psicologiacom/article/viewFile/619/596/](http://www.psiquiatria.com:www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psicologiacom/article/viewFile/619/596/)

Wikimedia. (2016, Marzo, 1). *Comunas y barrios de Neiva*. Retrieved from <https://es.wikimedia.org/wiki/Neiva#/media/File:Neiva-Comunas-Barrios.svg>

Zárate, A. S. (2014). *El psicólogo organizacional como facilitador del aprendizaje: su rol principal*. *Av.psicol.*, 22(1), 29-48.

## Anexo 1.

### Cuestionario de Identificación de Competencias Profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo

#### CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL PSICÓLOGO DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

FECHA DE EVALUACIÓN		DD	MM	AA	EDAD	
GÉNERO		M	F	OTRO	EMPRESA DONDE LABORA	CARGO
TIPO DE CONTRATO					TIEMPO DE EXPERIENCIA EN ÁREA	
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	TÉRMINO FIJO	TÉRMINO INDEFINIDO	OBRA LABOR	POR HORAS	OTRO ¿CUÁL?	
NIVEL DEL CARGO		ESTRATÉGICO	COORDINACIÓN	TÁCTICO	APOYO	JEFE OTRO ¿CUÁL?
UNIVERSIDAD DONDE CURSO SU PREGRADO			NIVEL DE ESTUDIOS DE POSGRADO			
			ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO	
UNIVERSIDAD DONDE CURSO SU POSGRADO				NOMBRE DEL POSGRADO		AÑO DE TERMINACIÓN
E-MAIL				CELULAR		
¿CUÁNTO SON SUS INGRESOS MENSUALES?						
1 SMLMV	2 SMLMV	3 SMLMV	4 SMLMV	5 SMLMV	5 y MÁS SMLMV	

El siguiente cuestionario tiene como objetivo identificar las competencias profesionales que posee el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo; adquiridas en su formación académica y/o a través de su experiencia laboral.

Agradecemos que usted valore las siguientes afirmaciones de forma sincera; tenga en cuenta que no existen respuestas buenas ni malas y que el cuestionario NO busca determinar las funciones que desempeña en el ejercicio de su profesión.

Al iniciar por favor lea cuidadosamente cada afirmación y valore uno a uno los ítems; en cada uno de ellos marque una "X" en sólo una respuesta.

*Ejemplo*

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
0	Aplica los conocimientos adquiridos en la formación académica en contexto laboral.	X				

**PRIMERA PARTE: COMPETENCIAS DISCIPLINARES**

*1. El Factor fundamentación Teórica y Conceptual*

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Elabora y utiliza teorías que den respuestas responsables a las demandas de aplicación e intervención profesional que requieren las organizaciones, sus miembros y la sociedad en general.					
2	Comprende y aplica los resultados de investigación en psicología para la elaboración teórica, la investigación empírica y la práctica profesional en psicología del trabajo y de las organizaciones.					
3	Estudia las acciones humanas en el espacio laboral asumiendo un abordaje integral y significativo para el contexto, entendiendo la complejidad de las situaciones de carácter social.					
4	Reconoce diversas posturas teóricas que iluminan las prácticas de la realidad social cambiante y que contribuyen con soluciones pertinentes a la problemática del trabajo y la calidad de vida de las personas.					
5	Aporta a la comprensión de los problemas, en diversos espacios relacionados con el trabajo y con claras posturas teóricas y evaluando sus implicaciones.					
6	Conoce los diferentes modelos teóricos y establece las relaciones y diferencias existentes entre ellos, reconociendo sus fortalezas y limitaciones.					
7	Reconoce la complejidad de las organizaciones y las diferentes dinámicas que emergen de la interacción del individuo con la organización.					
8	Establece la relación existente entre la psicología, el comportamiento y los principios que surgen de otras áreas de las ciencias sociales y administrativas.					
9	Diferencia los roles del psicólogo de los propios de otras áreas del conocimiento que interactúan en los diferentes escenarios de las organizaciones.					
10	Analiza el contexto global, político, económico, jurídico y social que atraviesa los espacios laborales y la manera como este permea las dinámicas organizacionales y las interacciones y comportamientos de los individuos que las conforman.					
11	Identifica los aspectos relacionados con la estructura de las organizaciones y las relaciones e interacción social que se derivan de ellas.					

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
12	Comprende, estudia y analiza la organización como un grupo social conformado por sus propios códigos, valores y costumbres, a partir de los cuales emergen las prácticas organizativas, sociales y administrativas.					
13	Utiliza enfoques que posibiliten la creación de marcos de referencia flexibles, desde los cuales se logre un acercamiento a las experiencias personales y, a su vez, se cree un espacio de expresión de las diversas construcciones de sentido que han ido tejiendo los trabajadores en sus vivencias en el ámbito laboral.					
14	Se apoya en herramientas y procedimientos propuestos por otras disciplinas para la consecución de las metas organizacionales y de los empleados, así como del desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.					

## 2. El Factor Epistemológico

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
15	Conoce los diferentes enfoques epistemológicos de manera que pueda tener claridad acerca de su posición como actor e interventor en la organización y las implicaciones de esta postura en sus acciones y decisiones.					
16	Fundamenta sus acciones y decisiones en contextos del trabajo y de las organizacionales, con base en una clara postura epistemológica.					
17	Aborda al ser humano en su complejidad e integralidad y apoya su actuación profesional en la comprensión de dicha complejidad y el respeto por su individualidad.					
18	Analiza de manera crítica-constructiva los diferentes enfoques epistemológicos que explican el comportamiento del individuo en las organizaciones.					
19	Utiliza diferentes metodologías de evaluación e intervención en coherencia con su postura epistemológica y con las preguntas de investigación.					

## 3. El Factor Investigación

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
20	Realiza investigaciones en espacios laborales y en contextos organizacionales para dar respuesta a problemas y preguntas socialmente relevantes.					
21	Sustenta sus propuestas de acción e intervención organizacional en modelos y metodologías debidamente fundamentadas en estudios empíricos sustentados teórica y metodológicamente y con una visión crítica y analítica.					
22	Enfoca la investigación a la creación teórica y comprensiva de la realidad móvil, cambiante y heterogénea que presenta la subjetividad humana en diferentes contextos organizativos, sociales y culturales.					
23	Lleva a cabo estudios en que relaciona las nuevas formas de regulación laboral con los valores preponderantes, los significados y la calidad de vida de los trabajadores.					
24	Estudia diversas formas de relaciones de poder existentes en las organizaciones, y los modos de resistencia que están utilizando los trabajadores actuales frente a las situaciones que están experimentando, con el fin de apoyar cambios para una mayor equidad y justicia social.					
25	Analiza las diversas alternativas al empleo como vía de inserción social y de desarrollo de una vida digna y de calidad.					
26	Propone y gestiona proyectos de investigación, sugiere métodos y adapta estrategias con base en la realidad de las organizaciones.					
27	Propone, diseña, desarrolla y evalúa proyectos de investigación-acción, que redunden en la calidad de vida y en formas de trabajo más dignas de las personas en condición de trabajar.					
28	Actúa con criterio ético en el proceso investigativo, con alta relevancia social y anteponiendo el bienestar e integridad de quienes conforman las organizaciones.					
29	Pone a prueba sus hipótesis de trabajo de manera permanente y se retroalimenta de sus hallazgos, en procura del mejoramiento constante de los procesos y procedimientos que apoyan su gestión en la organización.					

## 4. El Factor Evaluación e Intervención

N°	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
30	Diseña procesos de evaluación con base en la selección crítica y fundamentada de las estrategias y herramientas de medición más apropiadas para la problemática laboral.					
31	Analiza e interpreta los significados otorgados al trabajo en los contextos laborales actuales con el fin de lograr nuevos discursos desde la voz de los y las trabajadoras.					
32	Propone cambios a partir de la comprensión que se alcance de las nuevas formas de relación laboral y de la subjetividad de los trabajadores, en busca de incrementar el poder de las personas.					
33	Impulsa dinámicas de generación y proyección de formas de trabajo dignas que faciliten el crecimiento de las personas y se constituyan en espacio para el aprendizaje y el desarrollo de las mismas.					
34	Elabora y utiliza estrategias metodológicas con categorías amplias y flexibles, acompañadas de una reflexión epistemológica que permita tanto la emergencia de la singularidad de los sujetos como de su dimensión social.					
35	Se apoya en los principios básicos de la psicometría para la selección de instrumentos apropiados, válidos y confiables para el contexto organizacional.					
36	Es riguroso, exhaustivo y ético en el manejo e interpretación de la información que surge producto de sus estrategias de medición y evaluación.					
37	Establece la relevancia y pertinencia de comunicar los hallazgos obtenidos a partir de sus estrategias de medición, tomando como punto de partida lo público y lo privado de la información obtenida.					
38	Hace un manejo adecuado de los datos, utilizando herramientas tecnológicas que faciliten la labor y analiza los resultados utilizando los principios básicos de la estadística.					
39	Diseña estrategias de intervención con base en diagnósticos debidamente fundamentados y coherentes con la realidad de los escenarios organizacionales donde ejerce profesionalmente.					

## 5. El Factor Ético

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
40	Conoce, comprende y aplica los principios ético-deontológicos que orientan el actuar del psicólogo en cualquier escenario de ejercicio profesional.					
41	Orienta desde una postura ética las decisiones empresariales y de política socioeconómica que tienen gran repercusión en la calidad de vida en Colombia.					
42	Reconoce el carácter político de la psicología organizacional y analiza con postura crítica las actuaciones, intervenciones y declaraciones y su impacto a nivel de lo público.					
43	Trabaja en la búsqueda de la conformación de una comunidad académica y profesional de la disciplina que de manera interdisciplinaria pueda responder a las exigencias del mundo actual del trabajo, con perspectivas éticas y políticas.					
44	Sustenta su ejercicio profesional en los contextos organizacionales con base en criterios éticos y de responsabilidad social.					
45	Reconoce la trascendencia de su actuar profesional, tanto a nivel de evaluación como de diseño de programas y estrategias y sus efectos en la organización y las personas que la conforman.					
46	Conoce y aplica la normatividad y regulaciones que reglamentan las relaciones laborales.					

## 6. El factor Desarrollo Profesional

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Reconoce la importancia de su continua formación y actualización en todos aquellos aspectos que le permitan potencializar su actuación en los diferentes contextos organizacionales.					
48	Demuestra en su actuar como psicólogo altas sensibilidades éticas y sociales que permitan enriquecer sus actuaciones y la convivencia social.					
49	Acredita su quehacer como psicólogo organizacional con base en su titulación básica como psicólogo, con formación complementaria en las áreas de la psicología organizacional, del trabajo y ocupacional.					

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
50	Cuenta con una actitud abierta y permanente de actualización no sólo en las áreas y temáticas propias de la disciplina sino en los otros campos de formación que enriquecen su campo profesional y le permiten la interlocución con otros profesionales de la organización.					
51	Participa activamente en congresos y eventos académicos que le permiten enriquecer sus conocimientos y ampliar sus redes de conocimientos.					
52	Forma parte activa de redes y asociaciones a nivel nacional e internacional.					

## SEGUNDA PARTE: COMPETENCIAS INTERDISCIPLINARES

### 1. El Factor Pensamiento Estratégico

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Organiza las actividades coherentes a los procesos de gestión humana, estableciendo objetivos, metas, factor clave e indicadores de gestión - ejecución.					
54	Analiza de manera profunda y sistemática las entradas a los sistemas organizacionales para comprender mejor sus transformaciones y predeterminar el mejor plan de respuestas.					
55	Detecta con facilidad nuevas oportunidades representativas para la organización, brindando escenarios alternativos que pretendan satisfacer las necesidades del cliente externo e interno.					

## 2. El Factor Modalidad de contacto

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
56	Alienta la comunicación abierta entre todos, generando espacios habituales para el encuentro y para que se comparta la información relevante para el funcionamiento de la organización, evitando así restricciones en los procesos.					
57	Demuestra atención, sensibilidad y especial interés por los trabajadores, pretendiendo comprender sus necesidades, preocupaciones y problemas tanto intralaborales como extralaborales, aportando redes de apoyo y colaboración.					
58	Comprende y comunica temas complejos con claridad, en distintos niveles de la organización utilizando herramientas y procedimientos, en los que se puede prever el impacto en los trabajadores.					
59	Logra la cooperación de personas y genera vínculos positivos orientados al alcance de metas organizacionales y la optimización del rendimiento laboral de los trabajadores.					

## 3. El Factor Gestión del Conocimiento

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	Valora y emplea el conocimiento interdisciplinar como su activo principal, promoviendo el crecimiento y desarrollo organizacional y personal de los trabajadores.					
61	Coordina, comunica y controla el correcto flujo de la información con el firme convencimiento de que agrega valor a la organización y a las personas. Se ocupa de que el conocimiento de la compañía llegue a todos los interesados.					
62	Planifica, diseña, ejecuta y controla los programas de formación, entrenamiento y capacitación con base en la evaluación objetiva de las necesidades de la organización y de los trabajadores, utilizando indicadores de gestión y ejecución de la labor.					
63	Diseña estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación del conocimiento y la información, tanto vertical como horizontalmente. Implementa sistemas de redes de apoyo al desarrollo de conocimientos y competencias.					

## 4. El Factor Metodología de Calidad

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
64	Comprende con facilidad la esencia de temas complejos, ocupándose de transformarlos en soluciones prácticas, operables y eficaces.					
65	Se anticipa de forma proactiva y desarrolla nuevos procedimientos y formas de trabajar que agreguen valor real a los propósitos de la organización.					
66	Utiliza estratégicamente procedimientos de calidad, asegurando la efectividad y la consecución de comportamientos organizacionales de alta calidad.					
67	Genera, lidera e implementa los cambios de procedimientos que considera pertinentes para optimizar los procesos y superar los logros habitualmente obtenidos.					
68	Verifica sistemáticamente las expectativas de calidad del cliente interno y externo, realizando las modificaciones pertinentes en los procesos de gestión humana para alcanzarlas y superarlas.					

## 5. El Factor Gerenciamiento

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Diseña y coordina proyectos de gestión humana, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras que potencian los recursos y plazos disponibles.					
70	Identifica con criterio las potencialidades y debilidades organizacionales y del equipo de trabajo. Basándose en ellos, genera modos de trabajo, herramientas y estrategias que permitan fortalecerlos y corregirlos respectivamente.					
71	Analiza sistemáticamente los procesos organizacionales y el desempeño del equipo, brindando de forma constante retroalimentación, para establecer planes de mejora e identificar si el estado de rendimiento se acerca o aleja del nivel esperado.					
72	Visualiza claramente las prioridades, diseñando estrategias de gestión y aplicando los recursos y herramientas con los que cuenta, manteniendo una visión clara del propósito planteado.					

## 6. El Factor Facilitador de Bienestar y Desarrollo Personal

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
73	Realiza un monitoreo permanente sobre el estado de salud de las personas, estableciendo con claridad los riesgos asociados al ausentismo, incapacidades y a la accidentalidad.					
74	Diseña, planifica, ejecuta, mide y controla estrategias interdisciplinarias que apuntan al mantenimiento y desarrollo del bienestar y desarrollo personal de los trabajadores.					
75	Brinda asesoramiento permanente, capacitación y entrenamiento con el fin de propiciar cambios conductuales para promover la salud y disminuir las alteraciones de salud en la población trabajadora.					
76	Es modelo y moldeador de conductas de autocuidado y protección personal, promoviendo el bienestar individual y el de terceros a través del aumento de la percepción de riesgo.					

## 7. El Factor Adaptabilidad

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
77	Tiene apertura al aprendizaje y la puesta en práctica de conceptos, esquemas, procesos y estrategias encaminadas al fortalecimiento del comportamiento de los trabajadores, como los procedimientos normativos, legales asociados al conocimiento del contexto ideal y macro del trabajo.					
78	Propone acciones de cambio globales y específicas, basado en los referentes teóricos, empíricos e investigativos de las diferentes disciplinas, todas estas destinadas al afrontamiento de situaciones críticas.					
79	Implementa nuevas metodologías y herramientas que facilitan el cambio organizacional a partir del diagnóstico integral de las necesidades para la mejora de situaciones críticas y el fortalecimiento de potencialidades.					
80	Lidera los cambios dentro de la empresa, motivando a los trabajadores hacia la comprensión de las etapas de sensibilización, descongelamiento, cambio y congelamiento organizacional.					

## Anexo 2.

### Ficha de Identificación de Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo

#### FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONES DEL PSICÓLOGO DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO.

FECHA DE EVALUACIÓN		DD	MM	AA
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>				
NOMBRE			ACTIVIDAD ECONÓMICA	
SECTOR		PRIVADO	PÚBLICO	MIXTO
CIUDAD/MUNICIPIO	DIRECCIÓN	BARRIO		TOTAL DE PERSONAL EMPLEADO
NIT	TELÉFONO	E-MAIL DE CONTACTO		

La siguiente ficha tiene como objetivo identificar las funciones laborales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

Agradecemos que usted valore cada una de las siguientes tareas de forma sincera, teniendo en cuenta la frecuencia en que estas son realizadas durante el ejercicio de su profesión, tenga presente que no existen respuestas buenas ni malas.

Al iniciar por favor lea cuidadosamente cada función y marque una "X" para indicar su respuesta.

*Ejemplo:*

N°	FUNCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
0	Redactar informes de gestión.	X				

N°	FUNCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Analizar los sistemas de compensación.					
2	Analizar y describir puestos de trabajo.					
3	Aportar en la conformación y desarrollo de equipos de trabajo y enfocarlos a las metas y objetivos de la organización.					
4	Aportar en los procesos de la comunicación organizacional.					
5	Apoyar el seguimiento de la cultura organizacional.					
6	Apoyar la creación del departamento de gestión humana.					
7	Apoyar la definición de políticas salariales y el reconocimiento de méritos.					
8	Apoyar la desvinculación voluntaria e involuntaria de la organización.					
9	Apoyar la realización de eventos de integración en la organización.					
10	Apoyar los procesos de gestión de calidad.					
11	Apoyar y/o realizar labores de bienestar laboral.					
12	Apoyar y/o realizar procesos de reinducción.					
13	Asesorar a la gerencia.					
14	Capacitar al personal.					
15	Definir las políticas de gestión del talento humano.					
16	Desarrollar competencias laborales.					
17	Desarrollar planes de carrera.					
18	Desarrollar y realizar seguimiento de programas de capacitación de personal.					
19	Diagnosticar el clima organizacional.					

N°	FUNCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
20	Diagnosticar necesidades de capacitación y desarrollo de personal.					
21	Elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas.					
22	Elaborar y presentar informes de manera oral y escrita.					
23	Evaluar e intervenir la dinámica grupal en la organización.					
24	Evaluar, diagnosticar e intervenir sobre conflictos.					
25	Identificar e intervenir los factores de riesgo psicosociales.					
26	Identificar y asesorar estilos de liderazgo.					
27	Liderar los procesos humanos, mediante la gestión y desarrollo del talento humano.					
28	Potenciar la efectividad organizacional.					
29	Prestar asistencia emocional en accidentes de trabajo a nivel preventivo y curativo.					
30	Promover acciones con apoyo de asesores externos.					
31	Promover el clima organizacional.					
32	Realizar evaluación de desempeño.					
33	Realizar inducciones.					
34	Realizar procesos de reclutamiento y selección del personal según el perfil requerido.					
35	Realizar seguimiento al logro de objetivos.					
36	Realizar y/o apoyar procesos de Investigación.					

N°	FUNCIONES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Retroalimentar a la totalidad de la organización.					
38	Reubicar a los empleados dentro de la organización.					
39	Trabajar en equipos interdisciplinarios.					
40	Asesorar las siguientes áreas de la organización:					
a	Área de Salud y Seguridad en el Trabajo					
b	Área de Gestión del Talento Humano					
c	Área de Contabilidad					
d	Área de Finanzas					
e	Área de Marketing					
f	Área de Asesoría jurídica					
g	Área administrativa					
h	Área de Producción					
i	Área de Soporte Técnico					
j	Área Comercial					
k	Área de Comunicación					
l	Área Técnica					
m	Área de Tesorería					
n	Área de Innovación y Tecnología					
o	Área de Investigación					
p	Área de Gerencia					
q	Área de Planeación					
41	Otras; ¿cuáles?					

**Anexo 3.**

**Operacionalización de variables**

<b>FACTORES</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION OPERATIVA</b>	<b>ESCALA O CATEGORIA</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>	<b>TIPO DE VARIABLE</b>	<b>FUENTE PRINCIPAL</b>
Competencias profesionales del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	Competencias Disciplinares	La capacidad que debe tener el profesional de sustentar teórico, conceptual y metodológicamente su labor en las diferentes áreas de la empresa, además todas aquellas acciones que emprenda el psicólogo dentro de la misma como liderar, implementar, evaluar y diseñar proyectos y programas de gerencia y gestión humana los cuales deberán estar sujetos y soportados en base al conocimiento científico, ya que esto permitirá alcanzar los objetivos organizacionales y aumentar y/o optimizar tanto el bienestar psíquico como la calidad de vida de los individuos inmersos en el ambiente laboral	Nunca	Ordinal	Cuantitativa	Cuestionario
			Casi Nunca			
			Algunas Veces			

	<p>Competencias Interdisciplinarias</p>	<p>Hace referencia a que el Profesional debe tener en cuenta los aportes, alcances y procedimientos de otras disciplinas como la Ingeniería Industrial, Mercadeo, Administración de empresas, Trabajo Social, Derecho, Medicina y Salud Ocupacional con el fin de conocer y comprender con mayor precisión los fenómenos que se dan dentro de la organización, como también los procesos biopsicosociales que influyen en las personas</p>	<p>Casi Siempre</p>			
<p>Ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo</p>	<p>Ámbitos</p>	<p>El psicólogo podrá ejercer su actividad en forma individual o integrando equipos interdisciplinarios, en instituciones o privadamente. En ambos casos podrá hacerlo a requerimiento de especialistas de otras disciplinas o de personas o</p>		<p>Nominal</p>	<p>Cualitativo</p>	

		instituciones que por propia voluntad soliciten asistencia o asesoramiento profesional. Este ejercicio profesional, se desarrollará en los ámbitos individual, grupal, institucional o comunitario.				
Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo	Funciones	La función es una agrupación de actividades que el individuo asignado al cargo desarrolla de forma secuencial y organizada.	Nunca	Nominal	Cuantitativa	Ficha de Funciones
			Casi Nunca			
			Algunas Veces			
			Casi Siempre			
			Siempre			

**Anexo 4.****Funciones del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FUNCIÓN</b>	<b>MEDIA</b>
1	Analizar los sistemas de compensación	2,9
2	Analizar y describir puestos de trabajo	3,4
3	Aportar en la conformación y desarrollo de equipos de trabajo y enfocarlos a las metas y objetivos de la organización	3,9
4	Aportar en los procesos de la comunicación organizacional	4,1
5	Apoyar el seguimiento de la cultura organizacional	4,1
6	Apoyar la creación del departamento de gestión humana	3,5
7	Apoyar la definición de políticas salariales y el reconocimiento de méritos	2,8
8	Apoyar la desvinculación voluntaria e involuntaria de la organización	3,2
9	Apoyar la realización de eventos de integración en la organización	4,1
10	Apoyar los procesos de gestión de calidad	3,9
11	Apoyar y/o realizar labores de bienestar laboral	4,0
12	Apoyar y/o realizar procesos de reinducción	4,0
13	Asesorar a la gerencia	3,1
14	Capacitar al personal	4,2
15	Definir las políticas de gestión del talento humano	3,2
16	Desarrollar competencias laborales	3,9
17	Desarrollar planes de carrera	3,0
18	Desarrollar y realizar seguimiento de programas de capacitación de personal	3,8
19	Diagnosticar el clima organizacional	3,7
20	Diagnosticar necesidades de capacitación y desarrollo de personal	3,8
21	Elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas	3,3

<b>ÍTEMS</b>	<b>FUNCIÓN</b>	<b>MEDIA</b>
22	Elaborar y presentar informes de manera oral y escrita	4,6
23	Evaluar e intervenir la dinámica grupal en la organización	4,0
24	Evaluar, diagnosticar e intervenir sobre conflictos	4,0
25	Identificar e intervenir los factores de riesgo psicosociales	3,8
26	Identificar y asesorar estilos de liderazgo	3,6
27	Liderar los procesos humanos, mediante la gestión y desarrollo del talento humano	3,8
28	Potenciar la efectividad organizacional	3,8
29	Prestar asistencia emocional en accidentes de trabajo a nivel preventivo y curativo	3,4
30	Promover acciones con apoyo de asesores externos	3,4
31	Promover el clima organizacional	4,3
32	Realizar evaluación de desempeño	3,4
33	Realizar inducciones	4,1
34	Realizar procesos de reclutamiento y selección del personal según el perfil requerido	4,1
35	Realizar seguimiento al logro de objetivos	4,1
36	Realizar y/o apoyar procesos de Investigación	2,9
37	Retroalimentar a la totalidad de la organización	3,5
38	Reubicar a los empleados dentro de la organización	2,6
39	Trabajar en equipos interdisciplinarios	4,3

**Anexo 5.****Áreas de la Organización asesoradas por el Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo**

<b>ASESORÍA A ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN</b>		
<b>ÍTEMS</b>	<b>ÁREA</b>	<b>MEDIA</b>
<b>a</b>	Salud y Seguridad en el Trabajo	3,7
<b>b</b>	Gestión del Talento Humano	4,0
<b>c</b>	Contabilidad	2,0
<b>d</b>	Finanzas	1,8
<b>e</b>	Marketing	1,9
<b>f</b>	Jurídica	2,1
<b>g</b>	Administrativa	3,2
<b>h</b>	Producción	2,1
<b>i</b>	Soporte Técnico	2,0
<b>j</b>	Comercial	2,1
<b>k</b>	Comunicación	2,4
<b>l</b>	Técnica	1,9
<b>m</b>	Tesorería	1,8
<b>n</b>	Innovación y Tecnología	1,9
<b>o</b>	Investigación	1,9
<b>p</b>	Gerencia	2,7
<b>q</b>	Planeación	2,3

## Anexo 6.

### Consentimiento informado para la participación en la investigación



UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA POSITIVA



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Ciudad y fecha: \_\_\_\_\_

Estimado participante:

Los estudiantes de psicología de la Universidad Surcolombiana Ana María Rodríguez Quintero y Jorge Eduardo Pineda Mora, nos encontramos realizando la investigación denominada, "Competencias profesionales, ámbitos de actuación y funciones del psicólogo de las organizaciones y del trabajo en la ciudad de Neiva", que tiene como objetivo describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación del Psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo en la ciudad de Neiva, ejercicio para el cual solicitamos su valiosa participación.

Yo, \_\_\_\_\_ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a los suscritos estudiantes de psicología de la Universidad Surcolombiana, para la aplicación de los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario de identificación de competencias profesionales del psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.
2. Ficha de identificación de funciones del psicólogo de las Organizaciones y del Trabajo.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente únicamente para fines académicos bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, sin embargo los resultados generales serán publicados para fines académicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

\_\_\_\_\_  
FIRMA

CC. \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_