

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
PSICOLOGIA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGA**

**TEMA:
NECESIDADES Y DEMANDAS LABORALES DE LOS EMPLEADORES DE
LOS PSICÓLOGOS/AS ORGANIZACIONALES EN LA CIUDAD DE QUITO
EN EL PERIODO MAYO A OCTUBRE DE 2015**

**AUTORA:
GABRIELA ALEJANDRA YÁNEZ ZAMBRANO**

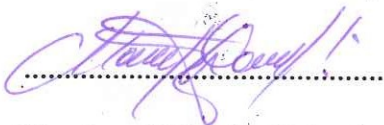
**TUTOR:
GINO EDUARDO GRONDONA OPAZO**

Quito, septiembre de 2016

Cesión de derechos de autor

Yo/ Gabriela Alejandra Yánez Zambrano, con documento de identificación N° 171621311-9, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy/somos autor/es del trabajo de grado/titulación intitulado: “NECESIDADES Y DEMANDAS LABORALES DE LOS EMPLEADORES DE LOS PSICÓLOGOS/AS ORGANIZACIONALES EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO MAYO A OCTUBRE DE 2015”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de Psicóloga en la Universidad Politécnica Salesiana, que dando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Nombre: Gabriela Alejandra Yánez Zambrano

Cédula: 171621311-9

Fecha: septiembre del 2016

Declaratoria de coautoría del docente tutor/a

Yo, Gino Eduardo Grondona Opazo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación “NECESIDADES Y DEMANDAS LABORALES DE LOS EMPLEADORES DE LOS PSICÓLOGOS/AS ORGANIZACIONALES EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO MAYO A OCTUBRE DE 2015” realizado por Gabriela Alejandra Yáñez Zambrano obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, septiembre, 2016



GINO EDUARDO GRONDONA OPAZO

Cédula de Identidad: 100189612-3

Autorización de uso de información

Yo, Gino Eduardo Grondona Opazo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación "NECESIDADES Y DEMANDAS LABORALES DE LOS EMPLEADORES DE LOS PSICÓLOGOS/AS ORGANIZACIONALES EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL PERIODO MAYO A OCTUBRE DE 2015" realizado por Gabriela Alejandra Yáñez Zambrano autorizo la utilización de la información previo consentimiento informado que reposa en los archivos de la Universidad Politécnica Salesiana según el reglamento vigente.

Quito, septiembre, 2016


GINO EDUARDO GRONDONA OPAZO

Cédula de Identidad: 100189612-3

Dedicatoria

Dedico éste trabajo a mi familia, en especial a mis hijos, a mi esposo y a mi madre quienes han sido el motor que me ha impulsado y motivado para culminar ésta etapa de mi vida tan anhelada.

A mi Madre por ser un ejemplo en mi vida, de esfuerzo, dedicación, constancia, entrega, amor, sacrificio y apoyo incondicional para que pueda estudiar y terminar mis estudios, mujer valiosa y constante a la que admiro mucho.

A mi esposo por su amor, apoyo y entrega total, que me ha permitido cumplir éste anhelo de auto realizarme profesionalmente.

A mis hijos por el tiempo, esfuerzo, dedicación y sacrificio que he invertido en éste tiempo sin verles para darles un mejor futuro.

A mis amigos por el apoyo brindado a lo largo de éste período, impartíendome su entusiasmo y ánimo para continuar y terminar éste ciclo de mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad Politécnica Salesiana por su formación académica de excelencia y por haberme fomentado valores éticos, el cual me permitirá desempeñarme exitosamente en el campo laboral, y dar lo mejor de mí como persona y como profesional.

A mis maestros por su apoyo y motivación, y agradezco a mi tutor por su paciencia, por su apoyo y por ser un guía constante en la ejecución de éste proyecto, en el que me ha enriquecido de conocimiento, y sin duda que será de gran utilidad en mi vida personal y profesional.

Índice

Introducción	1
1. Planteamiento del problema	5
2. Justificación y relevancia.....	11
3. Objetivos.....	12
4. Marco conceptual.....	13
5. Dimensiones	32
6. Supuestos	33
7. Marco metodológico.....	34
8. Población y muestra.....	39
9. Descripción de los datos producidos	41
10. Presentación de resultados descriptivos.....	42
10.1. Conocimientos.	44
10.1.1. Conocimientos de formación académica	44
10.1.2. Conocimientos administrativos.....	46
10.1.3. Conocimientos y experiencia laboral.....	47
10.1.4. Conocimientos de valores y ética profesional.	48
10.2. Herramientas.....	49
10.2.1. Herramientas técnicas psicológicas.	49
10.2.2. Herramientas de formación académica.....	51
10.2.3. Herramienta para evaluar el trabajo del psicólogo.	53
10.2.4. Herramientas interactivas	54
10.2.5. Herramientas para la formación académica.....	54
10.3. Habilidades	55
10.3.1. Habilidades cognitivas.....	56

10.3.2.	Habilidades sociales.....	56
10.3.3.	Habilidades de gestión y ejecución.....	57
10.3.4.	Habilidades y/o competencias del psicólogo laboral y organizacional.	58
10.3.5.	Habilidades y experiencia.....	59
10.4.	Características	60
10.4.1.	Características personales del psicólogo vinculadas a la formación académica.....	60
10.4.2.	Características personales del psicólogo.....	61
10.4.3.	Características del psicólogo por competencias.	62
10.5.	Problemáticas.....	64
10.5.1.	Problemáticas con respecto a resolver la selección de personal.	64
10.5.2.	Problemáticas con respecto a necesidades de bienestar y desarrollo del personal en las organizaciones.....	65
10.5.3.	Problemáticas con respecto a la ética profesional	66
10.5.4.	Problemáticas psicosociales que debe afrontar el psicólogo laboral y organizacional en las organizaciones.....	67
10.5.5.	Problemáticas con respecto a la comunicación.....	68
10.6.	Tipo Emergentes	69
10.6.1.	Emergente aporte del psicólogo laboral y organizacional a la consecución del buen vivir.	70
10.6.2.	Emergente en relación a identificar las necesidades del personal en las organizaciones	71
11.	Análisis de los resultados.....	72
11.1.	Tendencias más importantes.....	72
11.2.	Las comparaciones más pertinentes.....	75

11.3. Las relaciones más significativas.....	78
12. Interpretación de los resultados	84
Conclusiones	88
Referencias.....	91

Índice de tablas

Tabla 1. Información de los empleadores	42
Tabla 2. Información sobre categorías y subcategorías	43

Índice de Figuras

Figura 1 (Esquema de: Tendencias más importantes, Comparaciones más pertinentes y Relaciones más significativas, 2015)Elaborado por G. Yáñez	81
--	----

Resumen

En el Ecuador actualmente la psicología está cruzando por un proceso de cambios y modificaciones, desde la concepción de la psicología a nivel social y en la formación educativa como eje principal para lograr cambios trascendentales en nuestra sociedad.

Esto surge a través del análisis de los procesos de acreditación que actualmente está llevando a cabo el Estado ecuatoriano, involucrando la modificación de la malla académica en las universidades, para asegurar la calidad de la educación superior de nuestro país. Y para el caso específico de la psicología laboral y organizacional, se evidencia la necesidad de generar espacios de encuentro, reflexión y análisis, para fortalecer la orientación científica y los conocimientos de los fundamentos psicológicos, implicando una especialización del comportamiento humano en las organizaciones, con el objetivo de que éste profesional no se limite a la parte administrativa u operativa, sino que a través de la investigación, el análisis, el diagnóstico y evaluación, busque constantemente el bienestar de las personas en las organizaciones, y les permita satisfacer sus necesidades logrando una calidad de vida en su entorno laboral y por ende en nuestra sociedad.

Este proyecto de investigación permite evidenciar cuales son las percepciones sociales y las demandas organizacionales de los empleadores de psicólogos laborales y organizacionales y conocer respecto a sus experiencias, perspectivas, opiniones y valoraciones que tienen a cerca del rol de los profesionales en el campo laboral en el Distrito Metropolitano de Quito.

Abstract

Presently in Ecuador the field of psychology is undergoing a process of change and modifications, from the societal conceptions held toward psychology and the educational formation as principal axis to achieve transcendental changes in our society.

This comes about from the analysis of the accreditation processes that the Ecuadorean State is currently carrying out, involving the modification of the academic curriculum in the universities, to ensure the quality of higher education in our country. And in the specific case of organizational and work psychology, a need is being evidenced for the creation of spaces for meeting, reflection and analysis, in order to strengthen the scientific orientation and fundamentals of psychology, in which is implied a specialization of human behavior in organizations, with the objective that this professional does not remain limited to administrative and operational functions, but through investigation, analysis, diagnostics and evaluation constantly seeks the well-being of the people in the organizations, which allows them to satisfy their needs achieving a quality of life in the organizations and in the end in our society.

This research project reveals social perceptions and institutional demands of the employers of organizational and work psychologists and to know their experiences, perspectives, opinions and valorizations regarding the role of these professionals in the field of work in the Metropolitan District of Quito.

Introducción

El presente proyecto de investigación se elabora partiendo de un análisis con respecto a la función que desempeñan los psicólogos y psicólogas laborales en las organizaciones de la ciudad de Quito en el período Mayo a Octubre del 2015, el mismo que se ha construido a partir de las expectativas y opiniones de los empleadores de diferentes organizaciones. En este sentido, ha permitido conocer y profundizar las opiniones y percepciones que tienen los empleadores acerca del perfil que debe cumplir el profesional de la psicología aplicada al trabajo.

La forma en cómo se concibe a un psicólogo laboral y organizacional cambia de acuerdo al tipo de organización que requiere de los servicios de éste profesional, los mismos que se pueden demostrar en su experiencia impartidos a través de su discurso de cada empleador, marcando una gran diferencia entre los empleadores con formación en psicología industrial y aquellos empleadores con otras formaciones profesionales.

Sin embargo, los empleadores acertadamente coinciden en evidenciar la importancia que tiene la formación académica de los psicólogos en las universidades, y al mismo tiempo ha sido motivo de discusión del modelo de enseñanza utilizado actualmente en nuestro país. Por lo que consideran, indudablemente, que se requiere actualizar y fortalecer el pensum académico y, paralelamente a esto, se debe realizar investigaciones propias de nuestra realidad, en nuestro contexto, enfocado en el análisis profundo de las relaciones interpersonales y comportamiento humano aflorado en el escenario de las organizaciones.

Además, reconocen y destacan la importancia que tiene la teoría, pero que ésta debe ir en conjunto con la práctica, así como también consideran que se debe

incrementar las horas de prácticas, inclusive desde los primeros años de la carrera, con el objetivo de ir desarrollando las destrezas, habilidades y por ende el ir adquiriendo experiencia, cualidades que son muy valoradas por los empleadores en el actual entorno laboral tan competitivo.

Se ha diseñado el objetivo general del presente estudio de investigación, precisamente para conocer y profundizar las necesidades y demandas laborales de los empleadores en relación a las funciones que éste profesional de la psicología aplicada al trabajo desempeña en cualquier tipo de organización de la ciudad de Quito.

En éste sentido cobra gran importancia, porque ésta investigación ha permitido rescatar valiosa información, en el que se describe y se comprende las perspectivas, opiniones, experiencias, valoraciones y significados que han impartido en sus entrevistas los empleadores de psicólogos y psicólogas laborales y organizacionales, orientadas en cinco puntos tales como: conocimientos, habilidades, características, herramientas y problemáticas, los mismos que consideran que son la fuente competitiva que debe cumplir el perfil de un profesional de la psicología aplicada al trabajo.

Adicional a esto, se relacionan los objetivos específicos, orientados a definir los conocimientos, herramientas y habilidades que les corresponde desempeñar a los psicólogos y psicólogas laborales y organizacionales como perfil competitivo detallado por parte de los empleadores. Al mismo tiempo, descubrir cuáles son las características personales que debe poseer un profesional de la psicología aplicada al trabajo y conocer las problemáticas que éste profesional de la psicología debe enfrentar las mismas que están descritas por los empleadores.

Esto da cuenta finalmente de que la investigación ha demostrado la importancia que tiene el rol del psicólogo laboral y organizacional en nuestra sociedad, especialmente en el Distrito Metropolitano de Quito, su trabajo es único en el entorno laboral, los empleadores consideran en que existe una creciente demanda de su servicio para lograr un buen clima laboral, el de buscar el bienestar e identificar las necesidades del trabajador en todas sus formas tales como; económicas, de seguridad, social, estima y autorrealización. Con el objetivo de lograr satisfacción y calidad de vida del trabajador en las organizaciones, a través de un servicio óptimo y fortalecido de conocimientos.

Adicional a esto los empleadores consideran que el aporte valioso del psicólogo en las organizaciones con respecto al buen vivir, es tener un buen trato, tener sueldos acorde a las funciones, sentirse a gusto en su trabajo, logrando un buen clima laboral. Lo cual demuestra que existe una gran responsabilidad social y de ética en el rol de los psicólogos.

El presente proyecto de investigación está constituido por cinco reportes detallados a continuación:

El primer reporte consta de la construcción del planteamiento del problema, la justificación y relevancia, el objetivo general y objetivos específicos, el marco conceptual, las dimensiones y los supuestos.

El segundo reporte es sobre el diseño metodológico que comprende la perspectiva metodológica, el diseño de la investigación, el tipo de investigación, instrumentos y técnicas para la producción de los datos y el plan de análisis de los mismos, incluyendo población y muestra de los participantes

El tercer reporte se orienta en la presentación de los resultados descriptivos, el mismo que incluye la descripción de los datos producidos trabajados en el programa Atlas Ti, así como también el número de participantes, como el tipo de instrumentos y/o técnica; y la presentación de los resultados descriptivos que se obtuvieron desde el plan de análisis que se presentó en el reporte anterior.

El cuarto reporte contiene el análisis de los datos descriptivos que se presentaron en el reporte anterior, su interpretación según el marco conceptual, y las conclusiones.

Y el quinto reporte es la unificación de todo el proyecto que comprende la presente investigación.

1. Planteamiento del problema

La presente investigación requiere conocer la perspectiva de los empleadores acerca del rol de los psicólogos y psicólogas de la mención laboral y organizacional en el entorno laboral, por lo que éste proyecto de investigación se entrelaza con el Plan Nacional del Buen Vivir (SENPLADES, 2014).

Esta investigación busca analizar la posición que la sociedad le ha dado al psicólogo y psicóloga laboral y organizacional en nuestro entorno actual, del mismo modo conocer las características que debe adquirir como profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito laboral, en el que implique una búsqueda constante de una salud mental colectiva para que en el ejercicio profesional se dé un servicio de excelencia a las organizaciones y por ende a la sociedad.

En el ámbito de la psicología laboral y organizacional, éste profesional, no debe limitarse a la parte administrativa u operativa de una determinada organización, sino que su objetivo primordial debe ser la investigación, el análisis, diagnóstico y evaluación del comportamiento de las personas en las organizaciones, en el que le permita vincularse más a los problemas y necesidades de las personas en las organizaciones y así tener una actitud más estratégica y crítica de la salud mental colectiva de los individuos que forman parte de una determinada organización.

En éste sentido, la formación académica de ésta disciplina psicológica en el ámbito laboral, cumple un papel fundamental para lograr cambios trascendentales en las organizaciones, y continuar con investigaciones científicas, ya que el profesional de psicología laboral y organizacional, debe contar con conocimientos estratégicos necesarios para su desempeño, herramientas psicológicas para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición y evaluación. Además de

fortalecer la formación con competencias que les permita un desarrollo óptimo en su vida profesional, personal y en el ámbito laboral, con el fin de que éstos profesionales de la psicología aplicada al trabajo contribuyan con aportes significativos en las organizaciones, de búsqueda constante por mejorar el ambiente de trabajo y el bienestar de las personas en las organizaciones a través de gestión y desarrollo humano.

Y que en la enseñanza se enfatice la orientación científica, ya que como principio básico, la psicología es una ciencia y por ende su orientación es científica. Por lo que en el proceso de formación del estudiante se debe enfatizar la orientación científica, fomentar el desarrollo e incentivar el interés bajo una visión científica y humanista constante, para que éstos puedan crear e innovar.

Por lo tanto, el problema de investigación apunta a conocer qué intereses, percepciones, necesidades y demandas tiene los empleadores acerca de las funciones que desempeña el psicólogo laboral y organizacional que se desarrollan en el campo laboral, y lograr vincular este ejercicio profesional al marco del proyecto del Plan Nacional del Buen Vivir, y que éste ejercicio profesional este orientado al servicio social de calidad, en beneficio tanto del trabajador como de la organización adaptado a su contexto social y cultural.

El buen vivir plantea que todas las personas tienen derecho a adquirir un equilibrio en su vida, y lo que expresa este buen vivir, es que todas las personas independientemente de su nacionalidad, comunidad y población disfruten natural y positivamente de sus derechos y ejerzan obligaciones en la interacción de culturas, en el que implica la igualdad, integración y convivencia del respeto a la diversidad y la naturaleza.

El reto de los psicólogos laborales y organizacionales debe basarse en garantizar la satisfacción y calidad de vida de las personas en todas sus formas posibles, ya que actualmente nuestro principal referente es el Plan Nacional del Buen Vivir, lo que significa que éste ejercicio profesional debe estar alineado a estos principios y orientaciones actualmente vigentes, y que a través de la búsqueda e investigación constante ayuden a identificar las necesidades que garanticen un trabajo digno como: estabilidad laboral, remuneraciones acorde a las funciones, ambiente de trabajo saludable, desarrollo del talento humano, realización personal, seguridad, igualdad en oportunidades de trabajo, etc.

El trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. El reconocimiento del trabajo como un derecho, al más alto nivel de la legislación nacional, da cuenta de una histórica lucha sobre la cual se han sustentado organizaciones sociales y procesos de transformación política en el país y el mundo. (SENPLADES, 2014, p. 274).

Por otro lado, debido a la progresiva globalización de las organizaciones y a la creciente exhibición a la enérgica competencia mundial, actualmente las palabras de boga son:

Productividad, calidad y competitividad. En este nuevo contexto, las personas ya no son un problema para las organizaciones sino la solución de los problemas. Las personas ya no son un desafío sino una ventaja competitiva para aquellas organizaciones que saben manejarlas. Las personas ya no son el recurso organizacional más

importante, sino el socio principal del negocio, el que le da dinamismo, vigor e inteligencia. (Chiavenato I. , 2007, pág. xv).

Esto significa que las personas que forman parte de una determinada organización, son la clave para que emerja todo su potencial tanto en sus actividades, fuerza y conocimientos y por supuesto también sus conductas. Por tal motivo es objeto de estudio con respecto al comportamiento humano que se aflora dentro de las organizaciones, el mismo que es campo de acción para el psicólogo laboral y organizacional pueda comprender dichos comportamientos de las personas a través de constantes investigaciones que ayuden a identificar sus necesidades con el fin de satisfacerles en todas sus formas posibles.

A lo largo de la historia de la administración de Recursos Humanos, no se consideraba que el ser humano podría ser tan participe como en la actualidad, por tal razón la teoría de las relaciones humanas nace a raíz de la necesidad de rectificar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajador, ya que en un inicio al ser humano se lo veía como un recurso más de la empresa, es decir, que se lo podía explotar, utilizar y desechar cuando éste ya no le valía, donde usaban procedimientos duros, serios y exactos, que el trabajador/a debía someterse.

Según Polanyi el ser humano entra al juego de una oferta y demanda, desvalorizándolo como una simple mercadería.

El trabajo y la tierra tenían mercados propios, en forma análoga a las verdaderas mercancías, que se producían con su contribución. Se puede entender todo el alcance de ese paso si se recuerda que “trabajo” no es más que sinónimo de hombre y “tierra” no es más que sinónimo de naturaleza. La ficción de la mercancía ha sometido el

destino del hombre y de la naturaleza al juego de un autómeta que se mueve por sus propias normas y se rige por sus propias leyes. (Polanyi, 1980, pág. 253).

Referente a la salud mental, desde el punto de vista de la psicología positiva y de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud:

“La salud mental es un estado de bienestar en el que el individuo es capaz de desarrollar sus habilidades, hacer frente a las situaciones cotidianas de estrés, trabajar de forma productiva y de contribuir en su comunidad” (Organización Mundial de la Salud, 2016, pág. 1).

De acuerdo a este principio, la salud mental positiva fortalece la relación social y el capital social, florece la armonía y seguridad en el contexto, de esta manera contribuye al desarrollo económico de la sociedad.

Es necesario profundizar el reconocimiento y el apoyo a esas distintas formas de trabajo, sobre todo a las que corresponden al auto sustento y al cuidado humano, a la reproducción y a la supervivencia familiar y vecinal. Todo esto Amparándose en la Constitución de la República del Ecuador (Arts. 319 y 333).

Por lo tanto, hay que destacar la formación académica de la disciplina psicológica en todas sus especialidades, debiendo ser analizado su modelo clásico de enseñanza, enfatizando su orientación científica que tiene la psicología como principio básico y se ahonde el contexto socio-cultural de nuestro país, logrando una participación diferenciadora que permita mejorar el nivel profesional, donde se expongan nuevas propuestas con respecto al modelo de enseñanza.

Esto adquiere importancia en el marco de los procesos de acreditación que actualmente está llevando a cabo el Estado Ecuatoriano, por medio del Consejo de Educación Superior (CES) y del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Para el caso específico de la psicología, estos procesos de acreditación han visibilizado la necesidad de generar espacios de encuentro, reflexión y análisis colectivo, por parte de la carrera de psicología en la mención laboral y organizacional del país, orientados al fortalecimiento y posicionamiento social de la psicología en Ecuador, considerando las orientaciones del Plan Nacional del Buen Vivir actualmente vigente.

Pregunta de investigación.

Por lo tanto la pregunta de investigación se puede formular del siguiente modo: ¿Cuáles son las demandas institucionales de los empleadores sobre la psicología laboral y organizacional en el marco del Plan Nacional del Buen Vivir en el Distrito Metropolitano de Quito entre mayo-octubre del 2015?

2. Justificación y relevancia

Esta investigación se justifica en la carencia de información directa en relación a las percepciones sociales sobre la psicología laboral y organizacional y las demandas institucionales sobre los campos de aplicación de la psicología laboral y organizacional, por parte de los potenciales empleadores de profesionales de la psicología en la mención de laboral y organizacional.

En éste sentido, el presente proyecto de investigación se propone abordar dichas temáticas específicas con respecto al desarrollo académico y profesional de la carrera de psicología laboral y organizacional, considerando que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) ha empezado su evaluación, resulta oportuno que la carrera de psicología realice sus respectivas actualizaciones con respecto a la formación académica y por la vigencia de un Plan Nacional del Buen Vivir, nos exige reflexionar sobre la psicología que estamos construyendo en Ecuador, sobre sus fines y sobre su pertinencia social.

La relevancia de esta investigación radica en la posibilidad de aportar al proceso de acreditación de carrera de psicología actualmente en curso, y la confección de planes de mejora institucional para la carrera de psicología de la UPS.

3. Objetivos

Objetivo General:

Conocer las opiniones, expectativas y valoraciones de empleadores acerca del rol de los psicólogos y psicólogas de la mención en laboral y organizacional.

Objetivos Específicos.

1. Describir los conocimientos, herramientas y habilidades que deben tener los profesionales de la psicología laboral y organizacional por parte de los empleadores.
2. Identificar las características personales que deben tener los profesionales de la psicología laboral y organizacional por parte de los empleadores.
3. Interpretar las problemáticas que deben enfrentar los profesionales de la psicología laboral y organizacional por parte de los empleadores.

4. Marco conceptual

Al analizar la historia de la psicología aplicada al trabajo es importante mencionar que la psicología 'industrial' fue la primera en incursionar en el mundo laboral, y que muchos de sus estudios son ahora base fundamental para hablar de la psicología laboral y organizacional y Santana (2008) describe su evolución en la siguiente forma:

Definitivamente las disciplinas que más impulsaron la evolución de las organizaciones, fueron sin duda la ingeniería industrial y la administración, a través de las teorías organizacionales que emergieron a finales del siglo XIX, y como parte de un intento racional y metodológico de direccionar el trabajo y sus procesos. La psicología empezará a hacerse notar a través de un grupo de disidentes teóricos con énfasis en el humanismo, que reivindicará el papel de la subjetividad en torno al trabajo mismo y sus procesos, es aquí cuando aparece el humanismo como un paradigma conceptual que dimensiona el trabajo a partir del propio sujeto que lo vive, lo siente y lo percibe. En esencia, en este tiempo se destacara la subjetividad del trabajador como elemento a considerar, más allá de la administración científica.

En esta evolución organizacional, la psicología industrial debe su denominación precisamente a su aplicación en las industrias, que eran a principios del siglo XX, el escenario laboral común. Poco a poco y a lo largo de décadas, el concepto se transformará en *organizacional* al compás del desarrollo social, político, económico, industrial y

tecnológico. Es así como el aludir a organizaciones en el siglo XXI, conlleva todo un entramado histórico y progresivo, pero sobre todo manifiesta una época postmoderna que asume a las organizaciones como un elemento vertebrado de la sociedad actual, junto al trabajo mismo. De este modo, la psicología y otras ciencias sociales redimensionan su objeto de estudio hacia un estudio integral de las organizaciones y se analizan elementos estructurales como dimensiones socio-cognitivas de la conducta en el trabajo. (Santana, 2008, págs. 4-5).

En la actualidad las organizaciones requieren de profesionales especializados en la conducta humana que se aflora en el escenario de las organizaciones, con el objetivo de comprender el comportamiento organizacional de una manera integral.

Por lo que, éste profesional de la psicología aplicada al trabajo debe intervenir para realizar estudios y analizar elementos importantes en la organización que beneficie tanto a los individuos como a las organizaciones el de alcanzar sus metas paralelamente al desarrollo en conjunto.

Por lo tanto, es importante que la formación de este profesional sea orientada a investigaciones científicas y estén en la capacidad de realizar estudios, diagnósticos y evaluaciones del comportamiento de las personas en las organizaciones, en el que le permita vincularse más a las problemáticas, y necesidades de las personas que forman una determinada organización.

Según Edgar H. Schein realiza una diferencia entre el psicólogo industrial tradicional con los problemas que debe confrontar el psicólogo organizacional.

La diferencia entre el psicólogo industrial de las décadas de 1920, 1930 o 1940 y el psicólogo de hoy tiene dos manifestaciones. Primero, los problemas tradicionales relacionados con el reclutamiento, la selección, la capacitación y entrenamiento, la evaluación del desempeño, el análisis de puestos, los ambientes de trabajo, los beneficios e incentivos etc., los maneja el psicólogo organizacional como problemas interrelacionados e íntimamente ligados al sistema social de la organización como un todo. Segundo, los psicólogos organizacionales han empezado a preocuparse por estudiar los problemas que surgen del reconocimiento que se hace de la existencia de las características sistémicas de las organizaciones. Estos problemas tienen más que ver con el comportamiento de grupos, subsistemas, y aún con el de toda la organización en respuesta a estímulos internos y externos, que con la conducta de cada individuo. El psicólogo industrial tradicional no hubiera considerado éste tipo de problemas o no los hubiera confrontado científicamente porque los recursos teóricos e investigativos no estaban a su disposición. (Schein, 1982, pág. 6).

Una organización es un conjunto de personas que están formando parte de una sola institución, con la búsqueda de objetivos en común al mismo tiempo que se convierte en su plaza laboral.

Por lo tanto, aquí hay muchos elementos de la psicología social, pues el psicólogo laboral debe estar atento a todos los cambios a nivel de comportamiento organizacional y como éstos inciden en lo que es la personalidad de la empresa, en lo que es la calidad de trabajo, lo que es el buen vivir, lo que es la forma en que

interactúan, la percepción de cómo se sienten con respecto a diferentes elementos de la organización y por su puesto esto beneficia a la organización, pues ellos se sentirían mucho más conforme, mucho más motivados, empoderados y unirán fuerzas por el objetivo de la empresa, pero al mismo tiempo existe la otra parte que debería ser que estas personas estén alcanzando sus metas personales, su proyección personal, su calidad de vida a nivel de él y de toda su familia.

Es aquí donde interviene el profesional de la psicología aplicada al trabajo para investigar e identificar las necesidades de los trabajadores y apoyarlos para que éstos logren su bienestar dentro de la organización.

El Psicólogo laboral y organizacional estudia el comportamiento del ser humano dentro del entorno social, donde interactúa con los demás y su escenario son las organizaciones con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas que integran una organización (Cuevas, 2010).

Todo profesional de la psicología industrial, laboral y organizacional debe enfatizar la satisfacción de las personas en su entorno laboral, diseñar e implementar nuevos procesos sean éstos de reclutamiento selección, inducción, capacitación, evaluación, desarrollo del talento humano, retención del personal, entre otros, con el objetivo de apoyar los objetivos organizacionales y el bienestar de las personas en su entorno laboral (Cuevas, 2010)

En éste sentido la formación del profesional de la psicología debe tener una orientación científica para lograr cambios trascendentales en las organizaciones, que generen impacto y que sobre todo busque la satisfacción de las personas en todas sus formas posibles.

Martha Alles nombra las principales funciones que compone cada uno de los subsistemas de Recursos Humanos:

- Reclutamiento o atracción de los mejores candidatos.
- Selección; entrevistas y evaluación.
- Contratación e incorporación de candidatos.
- Inducción.
- Análisis y descripción de puestos (*Job Description*).
- Capacitación y Entrenamiento.
- Desarrollo del talento humano (Cuidado del capital Intelectual).
- Evaluación del Desempeño.
- Remuneraciones y Beneficios.
- Comunicación organizacional Interna.
- Gestión del Cambio.
- Fin de la Relación Laboral; Renuncias, Despidos, Jubilación (Alles, 2005, pág. 20).

Según Martha Alles las nuevas tendencias afectan a las personas y que el mundo se dirige “en materia de calidad de vida que afecta las políticas de recursos humanos” (Alles, 2005, pág. 21). Y en contraposición, el mundo se encuentra con altos índices de desempleo, principalmente en países occidentales, personas que no tiene hogar y con niveles mínimos de supervivencia, es contradictorio notar que el trabajo del ser humano por un lado solicite de un excelente ambiente laboral, y que por otro, muchos seres humanos no posean un trabajo y que no tengan un sustento (Alles, 2005, pág. 21).

A continuación, Alles considera algunos factores para una buena calidad de vida en el trabajo:

- Un trabajo digno.
- Condiciones de trabajo seguras e higiénicas.
- Pagos y prestaciones adecuadas.
- Seguridad en su puesto de trabajo.
- Supervisión competente.
- Oportunidades de aprender y crecer en el trabajo. (Plan de carrera, asensos, Mentoring, Plan de sucesión.)
- Clima social positivo.
- Justicia y juego limpio (Alles, 2005, págs. 21-22).

Según Cuevas (2010) destaca algunas funciones del psicólogo organizacional: El psicólogo laboral y organizacional debe ser un profesional que se caracterice por ser un especialista del comportamiento humano que se aflora en las organizaciones, por lo que su primordial función abarca la investigación, el análisis diagnóstico y la mejora del bienestar de las personas en las organizaciones y sin duda su aporte principal es crear valor por medio del servicio que se brinda a las organizaciones, para desarrollar el talento humano, generando satisfacción en las personas que integran una organización.

El principio básico de un profesional de la psicología es el de tener una orientación científica para que logre crear e innovar herramientas y procesos que generen cambios en las organizaciones, de allí el que implique el de ser un especialista del comportamiento humano.

La principal tarea del psicólogo de la mención en laboral y organizacional, es desarrollar el talento humano y empoderar el capital humano dentro de las organizaciones con el fin de brindar un bienestar a las personas y apoyar los objetivos empresariales y la de los trabajadores, para que en conjunto logren sus metas planteadas. (Cuevas, 2010)

Este profesional de la psicología aplicada al trabajo, a través del estudio del comportamiento humano, su objetivo principal es apoyar al personal para que se desarrollen, tanto personal como profesional, y al mismo tiempo deben estar alineados a los objetivos de la organización para que juntos encuentren su bienestar.

A continuación Cuevas (2010) menciona algunas funciones más elementales que ejerce un profesional de la psicología aplicada al trabajo dentro de las organizaciones:

- Conocer y manejar cada uno de los subsistemas de recursos humanos, tales como: reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y entrenamiento, evaluación. Además, dentro de los procesos de selección, es conocer y manejar test psicológicos, interpretación de pruebas técnicas psicológicas, cuestionarios, encuestas, entrevistas, diagnosticar la cultura y el clima laboral.
- Solucionar las dificultades o conflictos que surgen a través de las relaciones interpersonales en las organizaciones asegurando el bienestar de su salud y seguridad ocupacional.
- Efectuar observación, entrevistas y aplicar encuestas y cuestionarios para diagnosticar el clima y la cultura organizacional, y recomendarlas acciones

preventivas o correctivas que sean pertinentes, y siempre socializar al personal.

- Diagnosticar, evaluar, integrar, aplicar y ejecutar habilidades cognitivas y sociales del trabajador con respecto a la utilización de herramientas y máquinas, con el objetivo de aumentar la productividad de la organización, así como también mejorar el ambiente de trabajo evitando el agotamiento. Adicional a esto, es importante prevenir enfermedades y accidentes laborales
- Plantear soluciones para crear y mejorar con respecto a la ergonomía.
- Implementar planes de acción y estrategias para impulsar las remuneraciones al trabajador, asimismo velar por su bienestar, asegurando su seguridad y salud ocupacional dentro de la organización.
- Plantear esquemas para bajar la rotación de personal, proyectos para la retención del recurso humano, realizar la inducción general y técnica para incentivar la cultura corporativa como parte del subsistema gestión de cambio, capacitación y entrenamiento para desarrollar al trabajador en sus actividades y funciones, además incentivar a los trabajadores con el diseño de planes de carrera dependiendo de la empresa, ya que no siempre las organizaciones pueden realizar plan de carrera para su personal, sucesión y ascensos del personal (Cuevas, 2010).

Cabe mencionar, que dentro del proceso de selección se aplican las pruebas técnicas psicológicas, las mismas que tan sólo son el 50% del contexto para poder tomar decisiones, ya que adicionalmente interviene la entrevista por incidentes críticos, es decir que en un proceso de selección no es basarse solamente en las pruebas técnicas para tomar decisiones, pues éstas son un complemento que apoyan el proceso y el otro porcentaje es la entrevista.

La psicología organizacional tiene una trayectoria joven que se vale y utiliza herramientas de la psicología industrial y ésta de la ingeniería industrial y la administración, de la psicología social, de la antropología, y la administración para lograr el objetivo propuesto.

A continuación Cuevas (2010), menciona algunas de las competencias más destacables que debe poseer el perfil del psicólogo organizacional.

Un profesional de la psicología debe desarrollar habilidades y destrezas en su proceso de formación y con la práctica, ya que éstas son las cualidades que hacen competente a un profesional. Y para el caso específico del profesional de la psicología aplicada al trabajo se requiere desarrollar competencias tales como “búsqueda de información, liderazgo, impacto e influencia, desarrollo de habilidades sociales, comunicación asertiva y pensamiento conceptual y analítico, orientación a resultados” (Cuevas, 2010).

Otro factor importante es la redacción, gramática y ortografía así como la argumentación científica que es diferente a la simple opinión cotidiana.

A continuación se mencionaran competencias que un profesional de la psicología requiere para cumplir con el perfil tan competitivo en el mercado actual y de exigencia en las organizaciones. Según Cuevas el psicólogo organizacional comprende el siguiente perfil y competencias:

- Poseer empatía.
- Tener habilidades comunicativas y ejercer influencia positiva.
- Analizar, comprender, controlar e influir sobre el clima laboral
- Manejar y resolver conflictos
- Ejercer liderazgo
- Administrar las pruebas psicológicas
- Efectuar entrevistas
- Efectuar análisis, descripción y evaluación de puestos y desempeño
- Efectuar el diseño y análisis estadístico de encuestas

- Aplicar técnicas de dinámica de grupos
- Desarrollar la ética y discreción de los casos que conoce.
- Manejo de grupos.
- Manejo de las emociones o inteligencia emocional desarrollada (Cuevas, 2010).

Los campos de aplicación del psicólogo laboral y organizacional son muy amplios, y Cuevas (2010) menciona los siguientes: El campo de acción del profesional de la psicología aplicada al trabajo es muy amplio, por lo que estaría en la posibilidad de trabajar en; “una empresa, fábrica, industria, colegio, universidad, comunidad, estado, entidades sin fines de lucro como la ONG, o cualquier grupo humano” (Cuevas, 2010).

Además si su preparación es de vanguardia, éste profesional de la psicología aplicada al trabajo puede trabajar como:

consultor independiente y emprender su propio negocio de consultoría y asesoría en temas especializados, como selección y evaluación de personal, análisis, evaluación y diseño de puestos y de desempeño, además de orientación y consejería para el desarrollo vocacional y personal, investigación del comportamiento del consumidor, desarrollo de productos, creatividad publicitaria y evaluación de efectividad publicitaria, entre otros. (Cuevas, 2010, pág. 6).

Sin duda alguna que su campo de acción es muy amplio y se diversifica de acuerdo a su nivel de conocimientos, es decir que vale recalcar que es importante la formación de éste profesional para que genere oportunidades de empleo.

Dentro de los antecedentes de la Psicología laboral, se reconoce que “desde principios del siglo XX hasta los primeros años de la segunda guerra mundial, la psicología organizacional se le conocía como *administración científica o psicología industrial*” (Santana, 2008, pág. 5).

El común denominador de todos los países de América Latina, es el inicio de la carrera de psicología como profesión, la misma que tuvo una intensa influencia de psiquiatras, filósofos y educadores, obteniendo así una primera generación de profesores. En consecuencia la orientación de la psicología, se asoció fundamentalmente a la psicología clínica en relación estrecha con la medicina y psiquiatría. “Precisamente el psicoanálisis determinó la orientación del psicólogo en países tales como; Argentina, Chile, Brasil y Perú, pero en México su efecto fue menor” (Ardila, 2004, págs. 1-2).

“Paralelamente, los centros de investigación en las universidades, la fundación de revistas especializadas y la promoción de reuniones y congresos de tipo local e internacional, dieron un notable impulso a la psicología en términos científicos” (Santana, 2008, pág. 5).

Resulta oportuno referenciar el antecedente de la formación académica de la Psicología en el ámbito laboral en el Ecuador, cabe mencionar que la orientación de la psicología en sus inicios fue básicamente clínica, y solo más adelante aparecieron otras áreas.

Se podría decir, que a partir del XIX Congreso Interamericano de Psicología, evento más importante llevado a cabo en Quito del 24 al 29 de Julio de 1983, tuvo un gran impacto con respecto a diversos acontecimientos para el país y el desarrollo de la psicología ecuatoriana, para luego tomar en cuenta otras áreas de desempeño de la

ciencia de la psicología. Por lo que, de acuerdo a las necesidades nacionales y demandas estudiantiles de aquella época, se ofrecen cursos de maestrías y doctorales en la Universidad Central del Ecuador, en la Facultad de Ciencias Psicológicas, bajo su dirección está la Escuela de Psicología con las siguientes especialidades: psicología clínica, psicología infantil y psico-rehabilitación y psicología industrial. Y muchas otras universidades del país incluyeron esta carrera (Serrano, 1999).

En el caso específico de la psicología aplicada al trabajo, en el Ecuador se han realizado estudios adaptaciones y uno de ellos a destacar es el COMPERS, creado por el ecuatoriano “el Dr. Jaime Moreno Villegas, Doctor en Psicología Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) y Máster en Ciencias en Educación por la Universidad de Kansas” (Alfredo Paredes y Asociados Cia. Ltda, pág. párr. 7). El mismo que se especializa en la elaboración de modelos de competencia laboral, aplicados a los subsistemas de recursos humanos. Y éste producto está en el mercado ecuatoriano exportado al Perú y Costa Rica.

Sin duda, la formación académica con énfasis en la orientación científica, es la clave para generar, innovar, modificar herramientas y procesos que estén a la vanguardia y no se limite a un solo ejemplo como el ya antes mencionado, sino que se multipliquen las investigaciones científicas a partir de la realidad de nuestro contexto, y lograr trascendencia en las organizaciones.

Con respecto al marco constitucional y plan nacional del buen vivir, en la actualidad la constitución del Ecuador establece que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno y estable.

Por otro lado, el capitalismo como sistema económico comprende al trabajo como elemento de producción que puede ser explotable. El trabajo, definido así, está

sometido al beneficio de los dueños del capital, en función al proceso productivo y consecuentemente, está lejos de la realidad familiar y del desarrollo de las personas.

En contraste con esa concepción, la Constitución de la República del Ecuador artículo 33, y en función de los principios del Buen Vivir instituye que:

El trabajo es un derecho y un deber social. Lo que significa que el trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. El reconocimiento del trabajo como un derecho, al más alto nivel de la legislación nacional, da cuenta de una histórica lucha sobre la cual se han sustentado organizaciones sociales y procesos de transformación política en el país y el mundo. (SENPLADES, 2014, pág. 274).

En este sentido psicólogo organizacional en el ámbito laboral, asume la tarea de asesorar a todo tipo de organización competente para que el derecho al trabajo y empleo en las organizaciones, tenga en cuenta las condiciones psicológicas en que se desarrolla el trabajo humano, permitiendo a los individuos satisfacer distintos tipos de necesidades: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, ergonómicas, etc. Para así, garantizar el trabajo digno en todas sus formas como establece la constitución orientado a los principios del plan del buen vivir.

Los principios orientados al Buen Vivir en el objetivo 9 dice:

Reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un

elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y la económica. (SENPLADES, 2014, pág. 274).

El profesional en psicología organizacional debe identificar la estrategia de la organización, con el objetivo de alinear a lo que establece la actual constitución en función de los principios del Plan del Buen Vivir. Y esto requiere un fuerte compromiso de parte del psicólogo organizacional para lograr convertir las estrategias organizacionales en su prioridad para la gestión del talento humano. La tarea comenzará por la visión y misión de la organización que debe ser fijada por la máxima conducción, a partir de ellas las competencias y los objetivos principales que son los valores y puntos más importantes donde centrar su accionar. A partir de estos la gestión del Talento Humano debe acompañar la estrategia general del negocio a través de la implementación de procesos pertinentes como:

La calidad del producto o servicio, competitividad, formación continua, buen clima laboral, y demás subsistemas de recursos humanos. Por lo tanto partiendo de la estrategia se pueden realizar diagnósticos de necesidades, para mejorar su función y aportar a los servicios a la organización. (Alles, 2005, pág. 26).

De acuerdo al objetivo 9, en el Art. 276 la Constitución de la República del Ecuador establece de manera clara y determinante que el “régimen de desarrollo debe basarse en la generación de empleo digno y estable, el mismo que debe

desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores” (SENPLADES, 2014, pág. 274).

Por lo tanto el Estado debe exigir sus esfuerzos, impulsando las actividades de trabajo saludables, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Con el fin de que esta sociedad busque y encuentre equidad y dignidad como principales principios, y no solamente sean evaluados por la cantidad de trabajo que produzcan, sino que también se evalúe el cumplimiento de garantías que se establezcan, condiciones y cualidades en las que ejecute. Asimismo, garantizar igualdad con respecto a las oportunidades de trabajo, debiendo enfatizar su búsqueda para erradicar cualquier figura que precarice la condición laboral y dignidad humana (SENPLADES, 2014).

Martha Alles menciona la pirámide de Maslow, ésta pirámide de jerarquización de necesidades implica:

En primer lugar satisfacer sus necesidades fisiológicas, como la comida y la vivienda, luego la seguridad, éstas necesidades se cubren a partir de las compensaciones económicas, a partir de cubrir sus mínimas necesidades, las personas requieren más de su trabajo. Luego está el sentido de pertenencia, tanto para la organización como para el grupo es sentirse querido y aceptado. La estima, es sentirse respetado, sentir el desafío de lograr sus objetivos; por último pero no menos importante, es que una persona necesita desarrollar su potencial. Esto implica satisfacer las necesidades de su propia actualización, sentirse realizado poniendo en práctica sus capacidades. (Alles, 2005, págs. 96- 97).

En este sentido, una organización debe pagar salarios de acuerdo a sus funciones para que los trabajadores puedan sustentarse ellos mismos y la de sus familias, además debe suministrar incentivos para desplegar la propia estima y actualización. Y esto se alcanza con políticas y procedimientos que el psicólogo organizacional es el que trabaja en conjunto con la máxima autoridad de la organización para fijar y actualizar permanentemente (Alles, 2005).

Esta es una de las tareas a tratar del profesional en psicología organizacional, porque está en buscar la satisfacción y calidad de vida del trabajador en su entorno laboral. Para aquello entonces debe “realizar estudios sobre motivación, actitudes, satisfacción e insatisfacción, moral de grupo, stress, fatiga, aburrimiento, frustración dentro de las organizaciones” (Alles, 2005, pág. 97).

Porque cuando hablamos de trabajo digno, estabilidad laboral, equidad, remuneraciones acorde a las funciones y negociables, ambiente de trabajo saludable, desarrollo de talento humano, realización personal, etc. Entendemos que el profesional de psicología organizacional debe contar con herramientas estratégicas que tengan una visión más humana para apoyar todos estos procesos de cambio en el ámbito laboral.

Sin embargo, para todo lo antes mencionado, cabe recalcar que el papel de la educación superior en nuestra sociedad es esencial para lograr cambios trascendentales en las organizaciones.

Glosario:

- **Administración.**

“Usamos aquí la palabra administración en el sentido amplio del término. No nos estamos refiriendo a los aspectos administrativos del área, sino a la acción de administrar, y administrar en su primera acepción: gobernar, regir, aplicar” (Alles, 2005, pág. 20).

- **Administración de personas.**

Esto significa tratarlas como agentes activos, y proactivos, dotados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias y no solo de capacidades manuales, físicas o artesanales. Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza, y que producen costos. Al contrario las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. Así, nos parece que es mejor hablar de administración de personas para resaltar la administración con las personas, como socios; y no de las personas, como recursos (Chiavenato I. , 2007, pág. 2).

- **¿Qué es una organización?**

“Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato I. , 2007, pág. 6).

- **¿Qué es un Sistema?**

“Es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que desarrollan una actividad para lograr determinado objetivo o propósito” (Chiavenato I. , 2007, pág. 12).

- **Planeación.**

El planeamiento de recursos humanos acompaña el planeamiento general de la compañía. Por lo tanto cada vez que la empresa realice su plan anual será una ocasión para el planeamiento de recursos humanos, y en los momentos especiales de la compañía que pueden o no coincidir con el plan anual (Alles, 2005, pág. 33).

- **Competencias.**

Todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos, adquiridos o innatos, que definen sus competencias para una cierta actividad. Sin embargo, descubrir las competencias no requiere estudiar exhaustivamente el perfil físico, psicológico o emocional de cada persona. Solamente interesan aquellas características que hagan eficaces a las personas dentro de la empresa (Alles, 2005, pág. 59).

5. Dimensiones

1. El conocimiento se refiere a la opinión que los empleadores tienen sobre, qué debe saber o conocer el profesional de la psicología aplicada al trabajo.
2. Según la opinión de los empleadores, qué atributos, actitudes deben poseer los profesionales de la psicología aplicada al campo laboral en relación a las características personales.
3. Según la opinión de los empleadores, qué herramientas deben saber y aplicar los profesionales de la psicología aplicada al trabajo para obtener un óptimo desempeño en el entorno laboral.
4. Las habilidades se refiere a la opinión que los empleadores tienen a cerca de, qué deben saber y desarrollar los profesionales de la psicología aplicada al trabajo.
5. Según la opinión de los empleadores que problemáticas que deben afrontar los profesionales de la psicología aplicada al trabajo.

6. Supuestos

La presente investigación se sostiene bajo los supuestos de los empleadores quienes mejor saben cuál es el perfil característico que necesitan los profesionales de la psicología aplicada al trabajo, para lograr un óptimo desempeño en el entorno laboral.

7. Marco metodológico

Perspectiva metodológica.

Este problema de investigación busca analizar la perspectiva que la sociedad le ha dado al psicólogo y psicóloga laboral y organizacional en nuestro entorno actual, del mismo modo conocer cuáles son los conocimientos, habilidades, herramientas y las características personales que debe adquirir un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito laboral.

Se investigación cualitativa se define así:

La investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico. El proceso cualitativo inicia con la idea de investigación. (Hernández, Roberto, Collado, y Baptista, 2006, pág. 364).

El presente estudio de investigación es de tipo cualitativo, porque buscó conocer la forma en que los empleadores ven subjetivamente su realidad y así lograr comprender y profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones, necesidades y demandas institucionales de los empleadores sobre la psicología laboral y organizacional, en la ciudad de Quito entre mayo-octubre del 2015, Con el objetivo de rescatar información valiosa que nos permita aportar a las orientaciones para la formación académica de la carrera actualmente en curso.

El Diseño de Investigación:

El diseño de investigación no experimental según Hernández Sampieri es:

Esa investigación que se efectúa sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es aquella investigación en que las variables no hacemos que se modifiquen intencionalmente. En otras palabras, esa investigación no experimental lo que se hace es observar fenómenos tal cual se facilitan naturalmente en su contexto, para más tarde analizarlos (Hernández, Roberto, Collado, y Baptista, 2006).

El diseño de investigación es no-experimental, esto significa que en éste estudio no se manipuló las variables y por ende no alteraremos la realidad que queremos conocer acerca de la forma en que los empleadores perciben subjetivamente su realidad con respecto a los conocimientos, habilidades, herramientas y características personales que deben tener los psicólogos/as laborales y organizacionales en el ejercicio profesional cotidiano en el ámbito laboral. Porque se necesitó entender el estado actual de las percepciones y demandas institucionales de los empleadores sobre la psicología laboral y organizacional, y se analizó ésta información, y por consiguiente podremos aportar a los procesos de acreditación de

la carrera actualmente en curso y orientar la formación académica de la psicología laboral y organizacional.

Tipo de Investigación:

La investigación descriptiva se define de la siguiente manera:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández, Roberto, Collado, y Baptista, 2006, pág. 80).

La presente investigación es de tipo descriptivo, porque los alcances de este estudio de investigación permitieron describir de la manera más precisa posible las dimensiones en estudio.

Instrumentos y Técnicas de Producción:

En la presente investigación se levantaron los datos a través de entrevistas individuales dirigidas a directores, gerentes, consultores y jefes de Recursos Humanos. Y ésta entrevista se realizó organizadamente y con una previa preparación para lograr captar datos importantes que respondieron a nuestras preguntas, a continuación detallaremos los siguientes pasos o procedimientos previos que se dieron en la entrevista estructurada:

- Planear cuidadosamente las entrevistas

- Concretar previamente las citas.
- Asistir puntualmente a las citas establecidas.
- Preparar el equipo para grabar las entrevistas.
- Realizar las entrevistas
- Registrar anotaciones y hechos relevantes de las entrevistas, si son necesarias

En este caso en particular, el estudio de investigación tomó un tipo de entrevista estructurada, ya que como queremos conocer cuáles son las necesidades y demandas laborales de los empleadores de los psicólogos y psicólogas laborales y organizacionales en la ciudad de Quito y al ser muchos entrevistados, con este tipo de entrevista estructurada nos permitió minimizar las variaciones en los entrevistados. Por lo que se elaboró un guión de entrevista estructurada.

“En las entrevistas estructuradas, el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden)” (Hernández, Roberto, Collado, y Baptista, 2006, pág. 418).

Plan de Análisis:

En este caso, el presente estudio de investigación permitió obtener datos importantes que dio paso a conocer cuáles son las necesidades y demandas institucionales de los empleadores sobre la psicología laboral y organizacional en el Distrito Metropolitano de Quito.

En el presente estudio, se utilizó un análisis cualitativo de contenido de tipo semántico y categorial. Por lo que se analizó lo que dice cada uno de los entrevistados y se organizó el contenido en categorías en función de los significados

que aparecieron en las entrevistas, por esa razón fue semántico y categorial. Finalmente, se construyó una estructura de categorías y subcategorías, que reflejaron de una manera ordenada lo que la gente piensa, siente, dice de los significados de las categorías.

Por lo que se pasó de un análisis descriptivo a un interpretativo, donde permitió reordenar el discurso de la gente de acuerdo a sus categorías para luego interpretar el dato.

El objeto fue captar el significado de la opinión de la gente entrevistada, ya que cuando se habló de contratación de gente desde su lugar en su institución, desde su cargo, desde su cultura organizacional, desde ese lugar se profundizaron los motivos subyacentes, es por eso que desde esa postura se comprendió y describió el punto de vista de las necesidades y demandas laborales de los empleadores de los psicólogos y psicólogas laborales y organizacionales y eso sirvió para valorar los resultados.

8. Población y muestra

Población:

La presente investigación se propone comprender el punto de vista de los empleadores de psicología labora y organizacional que se encuentran en el Distrito Metropolitano de Quito. Los que pueden ser: Directores de Recursos Humanos, Gerentes de Recursos Humanos, Consultores de Recursos Humanos, Jefes de Recursos Humanos.

Tipo de Muestra:

“Muestra: En el proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., Sobre el cual se habrá de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia” (Hernández, Roberto, Collado, y Baptista, 2006, pág. 394).

El presente estudio de investigación es un tipo de muestra no probabilística e intencionada.

En las muestras no probabilísticas todos los elementos de la probación tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (Hernández, Roberto, Collado, y Baptista, 2006, pág. 176).

En las muestras de este tipo, la elección de los casos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de personas que recolectan los datos.

El presente estudio de investigación es no probabilística porque fue intencionada, es decir que se orientó a estímulos y criterios del investigador, el cual permitió elegir a las personas que van a participar según los siguientes criterios.

Criterios de la Muestra:

Responde a la delimitación de la muestra que puede incluir categorías como: localización, condición, entre otras, dependiendo de la naturaleza de la investigación.

En este caso en particular se entrevistó individualmente a los empleadores de profesionales de la psicología aplicada al trabajo de las empresas u organizaciones en el Distrito Metropolitano de Quito y se tomaron los siguientes criterios:

1. Ser Director o Gerente de Recursos Humanos de alguna empresa u organización
2. Que se encuentren en el Distrito Metropolitano de Quito.
3. Y que acepte participar voluntariamente.

Fundamentación de la Muestra:

El presente estudio de investigación se sustenta bajo los criterios de los directores de recursos humanos del Distrito Metropolitano de Quito, ya que son aquellos los que efectivamente nos proporcionaron los datos.

Muestra:

En el presente estudio de investigación se trabajó con una muestra de 28 empleadores de profesionales de la psicología aplicada al trabajo.

9. Descripción de los datos producidos

El presente estudio, se realizó a un grupo de 28 empleadores de profesionales de la psicología aplicada al trabajo en instituciones y organizaciones ubicadas en la ciudad de Quito entre abril y julio del 2015. La investigación se obtuvo a través de las entrevistas estructuradas, creadas a base de preguntas específicas, que fueron orientadas a temas relacionados en conocer y revelar los conocimientos, características personales, habilidades, herramientas y problemáticas que deben enfrentar los profesionales de la psicología aplicada al trabajo en el entorno laboral por parte de los empleadores.

Además, la información adquirida por medio de las entrevistas permitió ejecutar un estudio acerca de las perspectivas, valoraciones, experiencias y opiniones sobre el rol de los profesionales de la psicología aplicada al trabajo en el entorno laboral de las instituciones, empresas u organizaciones.

10. Presentación de resultados descriptivos

Tabla 1.
Información de los empleadores

INSTITUCIÓN	CARGO	ÁREA DE TRABAJO
	Recepcionista de Talento Humano	Recursos Humanos
Banco de Pichincha	Consultor SÉnior de RR-HH	Recursos Humanos
	Analista de Desarrollo Organizacional	Recursos Humanos
		Recursos Humanos
Banco Internacional	Analista de Recursos Humanos	Recursos Humanos
Registro de la propiedad	Coordinadora del área del Talento Humano	Recursos Humanos
Novacero	Jefe de Recursos Humanos	Recursos Humanos
Conecel S.A Claro	Jefe de Recursos humanos Región 1	Recursos Humanos
Fábrica Molino Pultier	Analista de Talento Humanos	Talento Humano
	Jefe de Recursos Humanos	Recursos Humanos
Ministerio de Agricultura Ganadería y pesca	Área de Comunicación	Área de Comunicación del Ministerio de Agricultura Ganadería y pesca
Ecuasanitas	Analista de Selección y capacitación de Talento Humano	Recursos Humanos
	Jefe de Gestión Humana y Seguridad Industrial	Recursos Humanos
DepsuSoftware	Asistente Administrativa	Recursos Humanos
	Analista de Talento Humano	Recursos Humanos
Empresa ECORESA	Gerente General	
Superintendencia de Economía Popular y Solidaria	Director de Selección y Capacitación	Talento Humano
Fábrica	Analista de Desarrollo	Recursos Humanos
Aseguradora	Jefe de Talento Humano	Talento Humano
	Jefe de Recursos Humanos	Recursos Humanos
IBERIA	Analista de Marketing y análisis de Mercado	Aviación
	Jefe de Planta	
IESS	Responsable del Talento Humano de la Unidad Médica	Unidad Médica en Machachi
Banco Bolivariano	Jefe Operativo	Cajas
Casa de la Cultura Ecuatoriana	Asistente Administrativa del Dpto. de Recursos Humanos	Dpto. Recursos Humanos
	Experto en el Servicio de Talento Humano	Talento Humano
Universidad Politécnica Salesiana	Director de Gestión de Talento Humano	Talento Humano
Función Provincial de la	Ayudante Judicial	Área Judicial

Provincia de Pichincha		
------------------------	--	--

Nota: (Información sobre los empleadores de profesionales en psicología laboral, 2015) Elaborado por G. Yáñez.

Tabla 2.
Información sobre categorías y subcategorías

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Conocimientos	1.1.Conocimientos de formación académica
	1.2.Conocimientos administrativos
	1.3.Conocimientos y experiencia laboral
	1.4.Conocimientos de valores y ética profesional
Herramientas	2.1.Herramientas técnicas psicológicas
	2.2.Herramientas de formación académica
	2.3.Herramientas para evaluar el trabajo del psicólogo
	2.4.Herramientas interactivas
	2.5.Herramientas para la formación académica
Habilidades	3.1.Habilidades cognitivas
	3.2.Habilidades sociales
	3.3.Habilidades de gestión y ejecución
	3.4.Habilidades y/o competencias del psicólogo
	3.5.Habilidades y experiencia
Características	4.1.Características personales del psicólogo vinculadas a la formación académica
	4.2.Características personales del psicólogo
	4.3.Características del psicólogo por competencias
Problemáticas	5.1.Problemáticas con respecto a resolver la selección de personal
	5.2.Problemáticas con respecto a necesidades de bienestar y desarrollo del personal en las organizaciones
	5.3.Problemáticas con respecto a la ética profesional
	5.4.Problemáticas de riesgos psicosociales que debe afrontar el psicólogo/a en las organizaciones
	5.5.Problemáticas con respecto a la comunicación
Emergentes	6.1.Emergente sobre el aporte del psicólogo laboral y organizacional al Buen Vivir
	6.2.Emergente en relación a identificar las necesidades del personal en las organizaciones

Nota: (Información sobre los datos descriptivos de las categorías y subcategorías, 2015) Elaborado por G. Yáñez.

A continuación se detallan los datos recopilados de las entrevistas aplicadas y un resumen de las categorías y subcategorías.

10.1. Conocimientos.

Básicamente, en ésta categoría se trata de los conocimientos que debe poseer un profesional de la psicología aplicada al trabajo, y éstos se los aprende en la formación académica de la carrera de psicología, permitiéndole a éste profesional ejercer sus conocimientos aprendidos para un desempeño óptimo en el ámbito laboral.

10.1.1. Conocimientos de formación académica

Esta subcategoría, se refiere al conocimiento adquirido en la formación académica que debe conocer el psicólogo laboral y organizacional, en la que los empleadores resaltan en sus entrevistas y coinciden en que el psicólogo laboral y organizacional debe conocer muy bien los fundamentos de psicología clínica; es decir, saber identificar trastornos psicológicos y patologías en general, comportamiento humano, saber muy bien las teorías de la personalidad, ya que esto es lo que realmente hace una diferencia respecto a otros profesionales de las ramas de administración, ingeniería comercial y/o carreras afines.

Adicional a esto, los empleadores resaltan que el psicólogo laboral y organizacional debe conocer temas administrativos, financieros y base legal como complemento para manejar todos los subsistemas de recursos humano, siendo éste el responsable principal del inicio y el final de una relación de carácter laboral, en el que implica reclutar y seleccionar el personal, mantener una relación legal como es la contratación, salarios, capacitar y entrenar a los trabajadores, desarrollar sus carreras/ evaluar su desempeño, fijarse en pagos correctos, es decir que debe tener conocimientos de nómina y beneficios, controlar la higiene y seguridad del trabajador, entre otros.

“En la rama de las empresas como es la psicología industrial, obviamente debe conocer los subsistemas que te dan en la carrera temas de selección, capacitación, desarrollo organizacional, clima laboral, evaluación del desempeño eh... temas de beneficios e incentivos, como motivar a la gente, como crear un buen ambiente de trabajo adecuado, temas de nómina [...] que es algo operativo que los subsistemas lo dan, debe conocer la parte legal para poder saber llevar acabo” (P10.E.B.10.83).

“Tener una base clínica, [...] eso es lo que nos diferencia de los demás. Si tú no tienes una buena formación clínica eres un mero trabajador social” (P16.J.S.16.131).

“Yo considero que los psicólogos debemos saber los trastornos psicológicos que causan las dificultades a las personas al relacionarse y la convivencia en el entorno, los comportamientos humanos tanto a nivel individual, social y patológicos y también identificar los problemas que las personas y los individuos tienen para poder comportarse dentro del entorno” (P19.L.S.19.5).

“Un organizacional, un laboral tiene que ser la mitad psicólogo y la mitad administrativo o administrador ¿no?... tiene que conocer mucho de muchas cosas, de contrataciones, de despidos, del tema de leyes. Entonces toda esa parte que no entra en la psicología ya debe ser muy bien evidenciada, muy bien estructurado, muy bien diseñado” (P27.V.M.27.71).

“También que sepamos la parte clínica un poco también nosotros porque ¡claro! no hacer terapias pero necesitamos conocer eso para decir mire esa persona por ejemplo me parece que está en una situación depresiva profunda ¿no?” (P27.V.M.27.71).

10.1.2. Conocimientos administrativos.

En ésta subcategoría los empleadores manifiestan el ejercicio mismo de administrar todos los subsistemas de recursos humanos, en el que indican que un profesional de la psicología laboral y organizacional debe conocer éste arte de gobernar integralmente los subsistemas de recursos humanos y de que actualmente el rol del psicólogo en las organizaciones es el de ser un asesor directo de gerencia general. Además señalan que es importante el profundizar más el tema de la psicología, ya que la parte administrativa es una combinación y un complemento para mejorar el desempeño del psicólogo laboral y organizacional en el campo laboral.

“Tenemos conocimientos administrativos, financieros, también legales que es una combinación para hacer un buen trabajo profesional” (P6.D.D.6.23).

“Podemos también dirigir, orientar y crear un buen clima laboral y también motivar la participación de todos los trabajadores, y mediante todo esto que se alineen a los objetivos empresariales” (P7.D.T.7.114).

“De hecho el rol del psicólogo industrial actualmente es de ser el asesor directo del representante legal o del gerente general, puesto que las políticas actuales de gobierno, tanto de la legislación laboral como del IESS son cada vez más exigentes, sancionadoras y eso hace que los psicólogos industriales que estamos a cargo de recursos humanos eh... tengamos la información veraz, oportuna y al día de estas leyes, para que el representante legal no incumpla ninguna de ellas y eso hace que seamos aliados estratégicos de gerencia” (P10.E.B.10.46).

“Yo tengo 14 años de experiencia en recursos humanos y eh... en base a esa experiencia podría decir que el psicólogo organizacional en ciertas ocasiones es un profesional que administra muy bien temas de recursos humanos, [...] conoce... está muy empapado de los procedimientos, de los subsistemas de recursos humanos” (P13.J.C.13.5).

“eh... tratar en lo posible de abarcar eh... temas administrativos como es la contratación de personal” (P15.J.C.15.47).

“Que se profesionalicen más en el tema de psicología y eh... complementariamente en temas administrativos es importantísimo que sepamos eh... cómo hacer un reglamento, cómo hacer un manual, cómo hacer un procedimiento y paralelamente a esto manejar el tema de psicología no solamente para hacer entrevistas sino para manejar conflictos y sobre todo para administrar mejor a las personas ¿no?... que es lo que todo mundo quiere” (P27.V.M.27.72).

10.1.3. Conocimientos y experiencia laboral.

En ésta subcategoría los empleadores sostienen en que éstos conocimientos adquiridos en la formación académica son importantes pero que deben ser llevados a la práctica y que con el tiempo se convierten en experiencia, en el que consideran es importante para aprender más y lograr aportes como psicólogos al entorno laboral.

“Es muy fundamental que ellos que se fortalezcan con las experiencias que han adquirido. Es importante que un [...] psicólogo debe tener mucha experiencia, adquirir muchas experiencias a lo largo de su carrera, eso es lo que debe tener, debe saber un profesional de la psicología” (P18.K.G.44.4).

“Hay muchas herramientas que debe conocer el psicólogo pero que se van adquiriendo lejos de la universidad en la práctica, es súper importante la práctica eh... porque a veces lo que te dan en las universidades puede ser súper vago, o sea súper superficial o tal vez no puede ser tan teórico no puede profundizar tanto los temas” (P5.D.Q.5.61).

“Yo creo que los conocimientos son importantes, pero aparte de eso creo que es importante el venir trabajando, es decir tener la experiencia de haber trabajado con gente ¡sí! esa experiencia lo vamos adquiriendo con el tiempo eso, entonces nos ayuda a que nosotros aportemos” (P12.I.S.12.6).

“Es muy importante que obviamente un psicólogo tenga muchas experiencias es por eso que la práctica es fundamental ¿no cierto?, en un centro psicológico, en un departamento de talento humano eh... porque uno va aprendiendo y viendo que cómo uno reacciona ¿no?” (P27.V.M.27.63).

10.1.4. Conocimientos de valores y ética profesional.

En ésta subcategoría lo que cada uno de los entrevistados indica es que un profesional de psicología debe conocer y tener muy claro cuáles son los valores personales que debe manejar el psicólogo en su entorno laboral porque tiene que recordar que es un profesional de la psicología que trata con seres humanos y que todos merecen respeto, al mismo tiempo ser imparciales, y equilibrados en relación a la ética profesional.

“Eh... considero que es importante que tenga claridad en cuales son los valores personales con los que debe manejarse, hablemos temas de respeto, de

lealtad, de solidaridad, de lo que es honradez, porque obviamente el rol del psicólogo es tratar con seres humanos” (P2.A.P.2.148).

“Debe ser muy ético, ser imparcial, ser equilibrado, no puedes hacerte ni al trabajador ni al empleador, es como el punto medio” (P6.D.D.6.512).

“Tener mucho respeto por el saber del otro, eso creo que es fundamental. Porque las tensiones sobrevienen cuando se trata de conciliar lo inconciliable” (P16.J.S.122).

10.2. Herramientas.

Esta categoría se refiere a las herramientas que contribuyen al trabajo de los psicólogos laborales y organizacionales en el ámbito laboral, las que son entendidas como; todo tipo de test psicológicos, sean éstos proyectivos, psicotécnicos, de inteligencia, así como también herramientas técnicas como las entrevistas, sean éstas estructuradas, semi-estructuradas, cuestionarios, inventarios, checklist. Adicional a esto, todo elemento que facilite el trabajo del psicólogo como, talleres, charlas, capacitaciones, entrenamientos, metodologías de investigación, etc.

10.2.1. Herramientas técnicas psicológicas.

En ésta subcategoría las herramientas técnicas psicológicas implican una serie de procedimientos o protocolos que tienen como objetivo alcanzar un resultado evidente y real de cierta información que el profesional de psicología desea obtener.

Muchos profesionales de la psicología generalmente optan por utilizar herramientas como las técnicas objetivas, técnicas de auto informe o las entrevistas. Herramientas básicas muy propias de la carrera de psicología, las mismas que

aprendemos en los primeros años cuando iniciamos la carrera de psicología independientemente de la especialización que decidamos más adelante escoger.

Los entrevistados señalan que el psicólogo debe conocer las herramientas técnicas objetivas que pueden ser; test, inventarios, encuestas, cuestionarios o los famosos checklist que son muy utilizados por los psicólogos laborales en las empresas, con el fin de obtener información objetiva y necesaria ya sea para diagnosticar, evaluar, y/o tal vez dar un seguimiento a un colaborador o trabajador de una organización.

“Al hablarte de técnicas objetivas nos referimos acá al hablarte de realizar test, cuestionarios eh... que o sea cualquier tipo de prueba que nos de datos objetivos necesarios para una buena evaluación y diagnóstico o seguimiento del servidor acá de la persona a la cual tú te estas... con la que tú te estas relacionando ¿no?” (P20 .L.N.20.10).

Otra herramienta que los empleadores indican son las técnicas de auto informe en la que implica ir registrando los comportamientos de dicho trabajador que ha venido presentando una mala conducta en la empresa con el fin de obtener información valiosa que permita saber el porqué de dicho comportamiento.

“Las técnicas de auto informe acá para nosotros pues son para los registros, registrar los comportamientos que ha tenido cierta persona ¿no?, porque de repente acá tenemos empleadores que tienen problemas y lo que se requiere es hacer un chequeo No , un seguimiento y para esto se necesita esta técnica y pues para ir registrando sin hacer notoriamente, sin hacerlo notorio pero lo vas registrando para que después de eso tener un... al final saber las conductas de esa persona ¿no? cómo reaccionaría ante algo y porque lo hace” (P20.L.N.20.44).

Entre los entrevistados también se menciona la técnica de entrevista estructurada la misma que consiste en realizar preguntas específicas de un tema determinado que se desea saber. Éste tipo de entrevista es muy utilizada en los procesos de selección de personal basado en un perfil de puesto lo cual el candidato debe cumplir.

“Cuando hablamos de herramientas son las facilidades que tenemos ¿no cierto?, los implementos, los elementos que tenemos para hacer un trabajo si ya pasamos al tema de herramientas creo que deberíamos tener una entrevista estructurada para todas las ocasiones ¿no? es una herramienta ¡sí!” (P27.V.M.27.76).

10.2.2. Herramientas de formación académica

En ésta subcategoría se refiere a esas herramientas que están en la formación académica de la psicología del ámbito laboral, herramientas que más tarde ayudarán al estudiante a gestionar los subsistemas de recursos humanos para alcanzar un óptimo desempeño en el campo laboral.

Los entrevistados resaltan herramientas como las pruebas psicotécnicas, herramienta que el psicólogo debe conocer y utilizar en los procesos de selección de personal, además saber elegir cual es adecuada dependiendo la posición que se esté buscando cubrir en la empresa. Mencionan también herramientas que el psicólogo debe saber cómo técnicas de entrevistas, técnicas de negociación, técnicas de comunicación, herramientas para capacitar al personal entre otras.

“Tener técnicas de entrevista efectivas, saber cómo preguntar y que preguntar, indagar un poquito más, no es solo preguntar o hacer preguntas abiertas y

cerradas si no tratar de llegar a ese punto que te responda algo que la persona te puede esquivar” (P5.D.Q.5.8).

“Hay pruebas psicotécnicas que es lo que manejo yo como psicólogo, entonces es importante estas herramientas saberlas manejar y también saber qué test es adecuado para qué posición” (P5.D.Q.5.65).

Los empleadores sostienen que el psicólogo laboral y organizacional debe saber técnicas de negociación, en el que implica que debe saber persuadir siempre buscando el beneficio y un ganar entre las dos partes.

“Técnicas de negociación eh... todo lo que tiene que ver con que tenga, este, esté equipado el psicólogo para poder ejercer a plenitud ¿no?” (P13.J.C.13.59).

“En especial la comunicación, técnicas de comunicación que se adapten a los diferentes niveles laborales ¿no?, y niveles digamos socio demográficos. Entonces el tratar de comunicarse con todos los niveles de la empresa” (P21.M.G.21.5).

“Eh... desarrollar varias herramientas nuevas ¿no cierto?, metodologías de valoración de cargos, descripción de cargos” (P27.V.M.27.85). Los empleadores mencionan metodologías de valoración y descripción de cargos. En esta herramienta es preciso que el psicólogo responsable sepa analizar y extraer información del puesto de trabajo para luego describir, información que valdrá como base para varias actividades vinculadas con el servicio que brinda el departamento de recursos humanos a los trabajadores de la organización.

“El trabajo del psicólogo organizacional, industrial, laboral como quieran llamarle [...]después de que la persona ingresa hacemos un seguimiento,

establecemos brechas de perfiles y vamos llenando nuestros Access con capacitación ¿no?, eh... hacemos un plan de carrera” (P27.V.M.27.86).

10.2.3. Herramienta para evaluar el trabajo del psicólogo.

Ésta subcategoría, se considera básicamente a la herramienta que se emplea para evaluar el trabajo del psicólogo en el entorno laboral, a través del sistema de evaluación del desempeño en el que implica el analizar la gestión en éste caso del psicólogo en el campo laboral, instrumento que sirve para gerenciar, dirigir y supervisar al personal.

Los empleadores sostienen que el psicólogo laboral y organizacional debe conocer e implementar la herramienta técnica de evaluación 360° o feedback, que sirve para valorar el desempeño a través de un cuestionario de carácter anónimo donde debe definir los factores o ítems y éstos son comportamientos observables en el progreso cotidiano de su práctica, esquema que consiste en que una persona sea evaluado por todo su entorno: jefes, compañeros y subalternos. Sin embargo aseguran también que no hay otra forma más que la evaluación del desempeño y resultados para evaluar el trabajo de los psicólogos.

“El implementar un sistema de evaluación del desempeño de 360 grados hace que sea más objetivo en donde eh... se elabora formatos, donde evalúa el jefe inmediato, donde evalúa el supervisor, donde evalúa el compañero que es muy importante donde hay una autoevaluación, entonces ya se ven parámetros más claros de desempeño, calidad, cantidad de trabajo, dedicación eh... puntualidad, temas de disciplina, temas de innovación, iniciativa” (P10.E.B.10.85).

“Cómo se eh... evalúan bajo la evaluación del desempeño no hay otra forma más y resultados. Pues eh... la evaluación del desempeño ¿qué te permite a ti? Visualizar cómo están las competencias eh... de nosotros cómo psicólogos, eh... visualizar eh... como es la relación con nuestros pares, con nuestros subordinados, con nuestros colaboradores o con nuestro clientes finales, nos permite eh... verificar eh... cómo está nuestra relación con nuestros líderes, con nuestros jefes dentro de la organización. Entonces esto hace que nosotros eh... al momento de que todo está dentro de los estándares de calidad eh... dentro de la organización y dentro del mercado laboral nosotros podamos ser evaluados” (P19.L.S.19.58).

10.2.4. Herramientas interactivas

En ésta subcategoría básicamente los empleadores sostienen que esta herramienta participativa, el psicólogo debe manejar independientemente de su especialización y poner en práctica en todo momento; el lenguaje, la comunicación, el diálogo.

“Eh... hay que ser interactivos, nosotros tenemos la mejor herramienta interactiva que se llama lenguaje” (P16.J.S16.132).

“Las herramientas que se necesita, yo creo que debería ser el diálogo y la comunicación vendrían a ser un dueto exacto y perfecto que den para que funcione lo que es el desempeño profesional en un ámbito laboral” (P28.Y.M.28.3).

10.2.5. Herramientas para la formación académica.

En ésta subcategoría se refiere a esas herramientas que deben intervenir en la formación académica de la psicología laboral y organizacional, herramientas que más

adelante contribuirán al estudiante a gestionar los subsistemas de recursos humanos para obtener un óptimo desempeño en el campo laboral.

Los empleadores nombran herramientas como coaching, mentoring, programación neurolingüística e inteligencia emocional que el psicólogo debe conocer y practicar en el campo laboral, ya que éstas ayudarán a mejorar el desempeño laboral en las organizaciones actualmente.

“El tema de herramientas como son coaching eh... como son mentoring como son procesos que permitan al personal más talentoso pues eh... ayudarlos a desarrollar sus destrezas para que sean los futuros gerentes o los futuros vicepresidentes” (P2.A.P.2.157).

“Una herramienta fundamental que yo creo que todos los psicólogos necesitamos conocer es la programación de la neurolingüística ¿no?... para ver con quien estoy conversando, saber con quién estoy hablando, si me está mintiendo, si no me está mintiendo y cómo programarle a esa persona tan rápido que no se dé cuenta para así tranquilizarle ¿no?” (P27.V.M.27.24).

“Al hablarte yo de inteligencia emocional te estoy hablando de que es importante ya que esto nos ayuda a controlar y comprender emociones ¿no?, sin duda” (P20.L.N.20.45).

10.3. Habilidades

Esta categoría se refiere al talento, destreza, la capacidad que debe desarrollar un psicólogo en el campo laboral y que normalmente se aprende por entrenamiento y experiencia.

10.3.1. Habilidades cognitivas.

Esta subcategoría se refiere a la capacidad que el psicólogo debe desarrollar para analizar comprender, test psicológicos, solucionar problemas basados en deducciones lógicas, básicamente desarrollar un pensamiento analítico y conceptual.

“El análisis de todas las pruebas o baterías psicométricas, psicotécnicas que vamos nosotros a emplear” (P7.D.T.7.124).

“Habilidades eh... en realidad yo creo que las habilidades se van adquiriendo con la experiencia, la habilidad analítica acerca del clima laboral. Es importante también que sepa analizar las pruebas psicológicas que se toman a los candidatos” (P17.K.T.17.31).

“También tener habilidades para solucionar problemas basados en deducciones lógicas y vislumbrar un plan de desarrollo para que las personas sigan este plan para que mejoren su nivel de vida” (P19.L.S.19.63).

“Debemos tener un pensamiento analítico muy desarrollado, un pensamiento conceptual igual para determinar cuáles serían las posibles soluciones” (P27.V.M.27.87).

10.3.2. Habilidades sociales.

Ésta subcategoría se refiere a la capacidad que debe desarrollar el psicólogo en cuanto a relacionarse con los demás, capacidad de comunicación efectiva como saber escuchar activamente y transmitir mensajes claros y convincentes, así como tener la capacidad de liderar.

“Primero el mantener unas buenas relaciones interpersonales es lo que yo creo a lo largo de casi 18 años de experiencia que tengo es eso saber manejar las relaciones interpersonales, tener empatía y esa facilidad de feeling para poder comunicarse con la gente, eh... en una empresa obviamente hay jerarquías y no es lo mismo comunicarte con un gerente que comunicarte con un operativo. Entonces esa habilidad es saber llegar y manejar una comunicación efectiva con lenguaje adecuado, es el que permite tener éxito en las relaciones y conseguir lo mejor de esa persona dentro de su puesto de trabajo” (P10.E.B.10.86).

“Ya el psicólogo debe por ejemplo manejar las habilidades sociales, capacidad para relacionarse con los demás, presentar una personalidad abierta y receptiva, ponerse en el lugar de otros y saber escuchar [...], tener una buena autoestima tener capacidad de liderar y motivar a grupos” (P7.D.T.7.109).

10.3.3. Habilidades de gestión y ejecución.

En ésta subcategoría se refiere a la capacidad de iniciativa, autonomía, orientación al cliente, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo que el psicólogo debe desarrollar al gestionar sus tareas asignadas.

“¿Habilidades? Dentro de las habilidades sería la iniciativa, el trabajo en equipo, liderazgo dependiendo el caso” (P1.A.O.1.39).

“Tener una flexibilidad para poder adaptarse a los diferentes niveles de la organización, [...], tener el empoderamiento, el impacto, influencia, para que sus conceptos, sus criterios, sus aportes sean escuchados en la alta gerencia. Eh... también es importante el nivel de observación que tiene, el psicólogo, [...]. Tener un nivel de empatía que le permita ponerse en la posición del otro, [...]. ser muy

objetivo le va a permitir pues tener eh... plantear o sugerir acciones de fondo y no de forma” (P2.A.P.2.195).

“Las principales habilidades serían la capacidad de comunicación [.....] El trabajo en equipo, la motivación, la resolución de conflictos” (P14.J.E.14.3).

“Trabajo en equipo, liderazgo, participación, eh... estabilidad, compromiso de la gente, lealtad [...]” (P26.S.L.26.63).

10.3.4. Habilidades y/o competencias del psicólogo laboral y organizacional.

En ésta subcategoría se refiere a las habilidades que el psicólogo debe reunir en su perfil para desempeñar sus tareas en el campo laboral.

Los empleadores coinciden en estas mismas habilidades ya mencionadas y que son muy significativas para cumplir con la exigencia y carga de trabajo en las organizaciones como habilidades cognitivas, habilidades sociales, habilidades de gestión entre otras señalan como; el carisma, la capacidad de negociación, capacidad para relacionarnos con los demás, desarrollar habilidades comunicativas entre éstas el saber escuchar, capacidad para el desarrollo de personas, empatía, entre otras.

“A ver, las competencias profesionales para un psicólogo tiene que ser dirigidas al logro y para ello tenemos que tener la capacidad de negociación para tener una buena relación con nuestros colaboradores, la capacidad de relacionarnos con ellos, brindarles seguridad, apertura para que ellos puedan comunicarse con nosotros y por eso tenemos que mantener una personalidad abierta, accesible, [...] así poder hacer planes de solución” (P19.L.S.19.47).

“Yo hablaría más bien a nivel de competencias ¿no cierto?, porque estamos hablando de habilidades, entonces para mí una competencia es fundamental en el psicólogo, es el desarrollo de personas” (P27.V.M.27.88).

“El carisma puede desarrollarse como otra habilidad ¡ya!” (P27.V.M.27.89).

“Es muy, muy importante que los psicólogos tengan estas habilidades, estas destrezas comunicacionales de comprensión, de flexibilidad, de mente abierta” (P27.V.M.27.90).

“Efectivamente es el tema comunicacional, un psicólogo debe saber comunicar completamente todo y saber escuchar también es importante ¿no? [...] otra competencia que puedo mencionar es la lucha por el logro ¿no?, o sea me fijo un objetivo y el psicólogo debe estar constantemente sobre eso para no solo marcar ese objetivo sino dar ejemplo a los demás y obviamente en base a eso está todo.... el trabajar” (P27V.M.27.74).

“Eh... debe saber soportar el trabajo bajo presión definitivamente” (P27.V.M.27.79).

10.3.5. Habilidades y experiencia.

Al tratar ésta subcategoría, los empleadores destacan la importancia que es para ellos que las habilidades se las aprende poniéndose en práctica, y que con el tiempo se logra una experiencia, en la que consideran que es muy importante para desarrollar habilidades como: el análisis, la empatía, la comunicación, el desarrollar una escucha efectiva, entre otras, para obtener un óptimo desempeño.

“Que se ponga en práctica eh... la empatía, saberles escuchar, definir el problema que mantiene, evaluación y dar soluciones a los problemas de cada

trabajador.” P9. Aquí los empleadores señalan que es importante poner en práctica la empatía, el saber escuchar efectivamente, definir el problema y dar soluciones a los problemas que los trabajadores tienen en su momento.

“Bueno eso lo vas aprendiendo con la experiencia ¿no? [...] El saber llegar a esa gente con el lenguaje de su nivel [...] saber identificarse con las personas, crear ese feeling eh... para poder obtener de ellos lo mejor sin que se sientan que se les está ofendiendo, que se les está faltando” (P10.E.B.10.70).

10.4. Características

Esta categoría se refiere a las características que el psicólogo laboral y organizacional debe poseer tanto a nivel personal como profesional, y más aun tratándose de un profesional que su trabajo es tratar la salud mental de los seres humanos que en su esencia es compleja.

10.4.1. Características personales del psicólogo vinculadas a la formación académica

En ésta subcategoría un aspecto muy relevante que resaltan los empleadores es que en la misma formación universitaria se debe fortalecer y mejorar los valores y principios en relación a la ética profesional para lograr una formación más humanizada, es decir de carácter más humano, donde lideren y se desarrollen los valores al servicio, apoyo, preocupación por los demás, respeto, solidaridad, confianza, paciencia, tolerancia, amabilidad, empatía, etc.

“Debe mejorar dentro de la formación el factor común del psicólogo, [...] hay un punto medio, un punto medio es... ser un poquito humano, eso sí creo que eso debe mejorar, ser humano, preocuparse por las personas eh...” (P5.D.Q.5.91).

“...Nos olvidamos dentro de toda la capacidad profesional que el mundo necesita gente más humana, gente que aparte de entregar su profesionalismo sienta también el corazón, o se ponga un momento en los zapatos de la otra persona y pueda sensibilizarse con el sentir. Entonces yo me atrevería a pedir a los catedráticos eh... que están proyectando el trabajo a futuro que toquen ese talento humano, [...] yo pienso que creando buenos seres humanos a parte de ello crearemos excelentes profesionales ¿no?” (P11.F.M.11.39).

“Yo creo que las universidades deberíamos preocuparnos más en el tema de formación de la persona como tal, paralelamente a la formación eh... profesional, [...], en que la característica de la persona sean bien comprendida, cuando soy buena persona, cuando soy un buen trabajador, cuando soy un buen ciudadano eso para mí es muy importante” (P27.V.M.27.69).

10.4.2. Características personales del psicólogo.

En ésta subcategoría hace referencia básicamente a esas cualidades características muy propias y diferenciadoras de un psicólogo o psicóloga en los que vincula también aspectos éticos y profesionales para ejercer su desempeño con responsabilidad.

Los empleadores valoran mucho estas características como la sencillez, la honestidad, el ser leal, respetuoso, actitud de colaboración, cálido, mucha paciencia, tolerancia y sobre todo la vocación, entre otras que son para ellos muy importantes para que el psicólogo se desempeñe en su entorno laboral.

“¿Características personales? Creo que debe ser sencillo sea el cargo que ocupe, o sea que el poder no se le suba a la cabeza” (P1.A.O.1.8).

“Dentro de las eh...características pienso que debe ser una persona muy imparcial, muy leal, muy honesta con su trabajo, pienso que el psicólogo es un ente regulador, eh... de apoyo, eh... para el desarrollo de las personas ¿no?” (P15.J.C.15.18).

“Además que tiene que tener una vocación” (P18.K.G.18.48).

“Tiene que tener la... actitud de colabórale a todos ¿no? Es decir para que la gente trabaje bien todos deberían sentirse bien” (P24.S.CH.24.39).

“Tiene que ser cálido, tiene que ser eh... respetuoso, eh... tiene que manejarse súper bien eh... ser comunicativo y obviamente tener mucha paciencia, mucha paciencia” (P25.S.N.25.6).

“Eh... acá las actitudes que se espera que tenga cien por ciento un psicólogo es que sea sincero lo principal y tolerante ¿no?” (P20.L.N.20.20).

“Lo primero yo creo que antes de cualquier cosa tendrían que ser primero eh... los valores ¿no? Los valores humanos que deben estar apegados mucho a la ética profesional” (P23.R.S.23.24).

10.4.3. Características del psicólogo por competencias.

En ésta subcategoría se refiere a esas características profesionales muy competentes que debe desarrollar y cumplir el psicólogo al gestionar su trabajo en un entorno laboral. Y los empleadores valoran mucho éstas características, entre ellas tenemos; el poseer empatía, tener habilidades comunicativas, ejercer influencia positiva, analizar, comprender, controlar e influir sobre el clima laboral, manejar y resolver conflictos, ejercer liderazgo, ser muy instruido, orientada al logro, innovador, desarrollar la ética, entre otros.

“Yo considero que deben tener un nivel de empatía muy amplio es decir, eh... debe ser una persona que se ponga en la posición del otro, debe ser una persona que sea muy observadora, debe ser alguien con criterio para poder decir y saber cómo decir las cosas, debe ser alguien que debe estudiar mucho el talento humano, debe profundizar en los comportamiento de las personas, eh... tiene también que ser una persona que generalmente sea muy, muy, muy orientada al logro de resultados, debe ser alguien que esté siempre moviendo espacios en ese sentido es decir, buscando cosas diferentes que hacer [...] eh... ser más innovador en cómo hacer para que la persona vaya captando de mejor manera lo que necesita para ella y para la organización” (P2.V.M.2.196).

“Características más que características diría competencias que es lo que se está utilizando ahora, primero ser un líder y un líder se consigue eh... sacando lo mejor de cada persona ¿sí? tener liderazgo, tener autoridad, [...] tener ese poder de decisión y de autoridad es también una competencia que un psicólogo industrial debe tener eh... tener la información adecuada para poder eh... direccionar al gerente general en las decisiones que se tenga que hacer” (P10.E.B.10.87).

“Tenemos que tener también una educación continua, nosotros auto educarnos, seguirmos preparando para poder estar preparados a los retos laborales del mercado laboral y sobre todo ser éticos porque la ética nos lleva a que nos formemos como profesionales y con la ética somos justos para no afectar a nadie ni que nadie se sienta amenazada con nuestras decisiones y sobre todo con nuestra gestión” (P19.L.S.19.48).

“También otra característica que debe tener sería eh... tener facilidad para relacionarse con las demás ¿no?, y pues que tenga una personalidad eh... abierta y

receptiva a la vez ¿no? Eh... con esto me quiero referir a que se ponga en el lugar de la otra persona y para esto debe saber escuchar como ya te lo mencione anteriormente ¿no?” (P20.L.S.20.58).

“Debe tener una predisposición para trabajar en varios ambientes de trabajo [...] el psicólogo tiene que estar con una mente completamente abierta, tener una capacidad de ser flexivo y adaptarse muy rápidamente a las circunstancias, pero sobre todo manejar su inteligencia emocional esa es la actitud que hoy en día las empresas modernas estamos buscando en todas las personas” (P27.V.M.27.91).

10.5. Problemáticas.

En esta categoría se refiere a las dificultades que el psicólogo debe afrontar relacionado al entorno laboral donde se desempeña.

Los empleadores resaltan en que el psicólogo debe identificar los riesgos psicosociales que se presentan actualmente en las organizaciones. Adicional mencionan en que hay que trabajar en el reconocimiento y satisfacción del personal, además de resolver el tema de la selección de personal y problemas con respecto a la comunicación

10.5.1. Problemáticas con respecto a resolver la selección de personal.

En esta subcategoría varios de los empleadores señalan en que es importante hacer un buen proceso de selección bien hecho para evitar futuros inconvenientes con aquel personal que no se ubicó en el puesto correcto.

“El proceso de selección eh... tiene que ser minucioso, porque de lo contrario vamos a meter una persona que en el corto tiempo se va a ir y son recursos y tiempo que se pierde” (P10.E.B.10.84).

“Eh... a ver, el primer problema que debe resolver es la selección, eh... vincular un personal eh... un poco más acorde entre las expectativas de las empresas y las expectativas del sujeto” (P16.J.S.16.108).

“Yo creo en cada aspecto puede intervenir el psicólogo, pero los que [...] más, más, más con más intervención sería en la selección” (P26.S.L.26.64).

10.5.2. Problemáticas con respecto a necesidades de bienestar y desarrollo del personal en las organizaciones

Esta subcategoría se refiere a cómo se siente socialmente el trabajador en su entorno laboral, ya que para los empleadores es importante el bienestar de su trabajador con respecto a las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, actividades y tareas cotidianas del mismo.

Sin embargo es reflejada en una problemática en la que coinciden en que el psicólogo laboral y organizacional trabajar específicamente en facilitar un buen ambiente de trabajo a su personal tanto social, física y psicológica, para obtener buenos resultados en su rendimiento y buena conducta en su ambiente laboral “...el principal problema es el clima laboral, en ocasiones hay roces entre los mismos compañeros y eso hay que tratar primero de solucionar” (P6.D.D.6.61).

“Eh... la medición del comportamiento organizacional, del nivel de satisfacción de las personas que forman parte de la organización, respecto a su ambiente de trabajo ¿no? Entonces... todas las percepciones que tienen a cerca de eso, entonces eh... siempre van a ver puntos débiles ¿no? a igual pueden ser determinadas áreas, de determinadas unidades que no tienen un buen ambiente de trabajo, tiene problemas de liderazgo, tienen problemas de trabajo en equipo.

Entonces yo creo que el psicólogo está mucho más preparado para, para, para intervenir ahí ¿no?” (P26.S.L.26.66).

Además los empleadores hacen hincapié en que el personal de la empresa u organización debe ser capacitado y entrenado con el objetivo de que el personal pueda satisfacer su necesidad de autorrealización, es decir que bien pueda crecer profesionalmente. Por lo tanto el psicólogo laboral y organizacional debe trabajar en desarrollar el talento humano dentro de la organización, logrando motivación y satisfacción de su trabajador “...que la persona dentro de la empresa se sienta importante y bien pueda crecer dentro de esa empresa, [...] líneas de carrera para que la gente se sienta motivada” (P5.D,Q.5.73).

“Yo creo que siempre estimular a que la persona vaya alcanzando más, es decir motivando a las personas para que alcancen sus metas, ayudando a que las personas no solo vengan y trabajen sino que también se desarrollen en un ambiente en donde ellos puedan satisfacer sus necesidades de crecimiento profesional, personal” (P12.I.S.17).

10.5.3. Problemáticas con respecto a la ética profesional

Esta subcategoría se refiere a las responsabilidades que debe conocer el psicólogo en cuanto a procesos de selección de personal, ya que los empleadores resaltan y hacen un observación con respecto al manejo y aplicación de las pruebas psicológicas y de la implicación que tiene un proceso de selección de personal y de sus consecuencias futuras sino se ha tomado una buena decisión.

“¿Cuál es el error que yo he visto muy común en los psicólogos organizacionales? Es gente que eh bueno se pegan de la prueba psicológica, y es la

prueba psicológica... la panacea para descubrir las características de personalidad y para predecir el comportamiento [...] eh... y ¿Todo se lo delegas a la prueba psicológica? Pregunto o sea ¿qué tan responsable es hacer eso?, y es más ¿qué tan excluyente es hacer eso?” (P16.J.S.16.133).

“Yo veo por unos compañeros y experiencias nos convertimos en tomadores de test, el test IPS, California o el que sea y nos dice que tal tipo de personalidad es para ventas y todo eso, pero no vamos más allá, no vamos a un análisis del entorno de la persona, que va el análisis de sus relaciones familiares y todo eso, pero yo pienso que eso es la clave para que una persona se desempeñe bien en su puesto” (P21.M.G.21.31).

“Una decisión mal tomada recae en su responsabilidad, o sea usted sabe que eh... el profesional en éste caso es responsable de valores, puede ser responsable de datos, de documentos o de procesos” (P15.J.CH.15.71).

10.5.4. Problemáticas psicosociales que debe afrontar el psicólogo laboral y organizacional en las organizaciones.

En ésta subcategoría se refiere a los factores psicosociales que perjudican la salud del trabajador/a causando estrés, acoso y el malestar físico y psíquico que sufren éstos, siendo el resultado de una mala organización del trabajo.

Los empleadores señalan que son temas que no lo tratan en las organizaciones actualmente, porque según dicen no quieren saber que por ejemplo que en sus empresas u organizaciones existe acoso sexual, bullying, moving entre otros. Aquí es donde el psicólogo laboral y organizacional debe trabajar, e identificar los riesgos

psicosociales para abordar de raíz el problema, realizar planes de acción que eviten estos riesgos que perjudican a la salud física y psicológica de los trabajadores.

“Tenemos que trabajar con eh... con riesgos psicosociales, es un tema que no se lo trata actualmente en las organizaciones, porque ningún medio, ninguna compañía, en ninguna organización quiere saber que en su empresa hay acoso sexual o el tema que está también de moda que le bulean a alguien o sea, le hacen bullying. Entonces, ninguna empresa quieren que le pongan el dedo en la llaga [...] y no lo ven” (P5.D.Q.5.92).

“Ahora se habla mucho de los riesgos psicosociales, que es la carga de trabajo, que es el maltrato, que es el tema de moving, que es a nivel empresarial, eh... ahora se ve, se hace mucho hincapié en esto ¿no?” (P10.E.B.10.91).

10.5.5. Problemáticas con respecto a la comunicación

En ésta subcategoría los empleadores resaltan en que el tema de la comunicación tecnológica está siendo un problema en las organizaciones actualmente, ya que señalan que los jóvenes a través del internet están todo el tiempo conectados a las famosas redes sociales comunicándose por medio del chat y esto hablando en términos de calidad de trabajo es un problema que causa; desconcentración, mal uso de su tiempo, mal uso del internet y por ende baja de rendimiento, además de esto genera ansiedad, depresión, frustración, entre otros provocando problemas en su entorno laboral.

Los empleadores consideran que éste y otros temas son los grandes desafíos que el psicólogo laboral y organizacional debe abordar actualmente en las organizaciones, por lo que esto exige y demanda al psicólogo laboral y

organizacional de un conocimiento más amplio y mejor preparación para enfrentar éstos temas actuales que vive el mundo laboral.

“Los principales problemas yo creo que por el mundo que estamos ahora tan digitalizados que el internet, que el face, que las redes sociales, que el facebook, que el twitter, que el whatsapp, la comunicación es algo que falla muchísimo [...] la tecnología acerca los que están lejos, pero distancia a los que están cerca, eso básicamente creo que sería un reto de los psicólogos, a más de que todo eso genera ansiedad, depresión, frustración, y un vacío ¿no? en la gente en general” (P3.C.M.3.59).

“Al tema de comunicación es decir, al tema del chat, al tema de internet ¿no cierto? y obviamente pues eso complica mucho el tema del trabajo, porque eso nos produce baja de rendimiento, produce que las personas se dispersen su atención, que debe hacer en el trabajo en otras situaciones donde estas más con el tema de conectividad, con el tema de comunicaciones ¿no? [...] eso es nuestro principal problema” (P27.V.M.27.92).

10.6. Tipo Emergentes

Ésta categoría tiene como foco dos elementos que resaltan los empleadores; el primero es sobre el aporte del psicólogo laboral y organizacional al buen vivir en nuestra sociedad ecuatoriana, y el segundo es acerca de las necesidades del personal que requieren las organizaciones ser tratadas.

Básicamente estos dos elementos constituyen valiosa información que complementa al resto de categorías en el que implica un reto para el psicólogo laboral y organizacional en el ámbito laboral.

10.6.1. Emergente aporte del psicólogo laboral y organizacional a la consecución del buen vivir.

Los empleadores dan cuenta de sus experiencias y expresan su concepción del buen vivir, resaltando el aporte del psicólogo laboral y organizacional a nuestra sociedad a través de un bienestar tanto personal, profesional, social, familiar, económico, espiritual, físico y al mismo tiempo que el psicólogo debe generar oportunidades, hacer un trabajo digno y muy ético en el ámbito laboral.

“El psicólogo profesional aporta al buen vivir para que la persona se sienta bien en su puesto de trabajo, se sienta tranquilo, sepa que tienen o que va a tener usualmente su plata” (P5.D.Q.5.90).

“Este buen vivir es tener un buen trato, este buen vivir es tener nuestros sueldos justos, tener todo equitativo, sentirnos a gusto en nuestro trabajo [...] si en nuestro trabajo nos tratan como personas, nos tratan como seres humanos que somos, pues no hay problemas” (P18.K.G.18.49).

“Yo creo que es un tema central en cada institución o empresa se necesita un buen ambiente laboral por lo tanto las personas que trabajan o tienen la responsabilidad de lograr este ambiente laboral son los psicólogos, los departamentos de talento humano. Muchas veces las personas se sienten con falta de motivación y cosas así ¿no? [...] el buen vivir es una nueva forma de hacer las cosas que busca el gobierno aquí en el Ecuador” (P17.K.T.17.36).

10.6.2. Emergente en relación a identificar las necesidades del personal en las organizaciones

Al tratar ésta subcategoría los empleadores coinciden en que la necesidad se ve reflejada en la falta de identificación de necesidades motivacionales en la que implica la satisfacción de los trabajadores, por lo tanto el psicólogo laboral y organizacional debe trabajar estrictamente por la búsqueda e identificación de las necesidades que motiven al trabajador dentro de la organización para lograr el bienestar de la persona en su entorno laboral, crear un ambiente de trabajo en el que la persona sienta que sus necesidades de satisfacción están cubiertas, significa que la persona se sienta a gusto, sea reconocido y valorado por su trabajo y se sienta satisfecho con el servicio que le brinda la gestión del psicólogo en las organizaciones.

“Todas las personas necesitamos ser parte de un grupo, pero también así necesitamos ser reconocidos eh... y ser tenido en cuenta y para esto pues está eh... ser motivado por el reconocimiento social y por pertenecer a un grupo” (P20.P.L.20.59).

“Las necesidades de la institución. A ver la... primero el análisis de la motivación, o sea [...] en las empresas está faltando eso, las necesidades... identificar necesidades de motivación del empleado” (P21. M.G.21.35).

“Si hay alguna persona en la empresa que se preocupa de que cómo estoy yo, como está mi entorno, siempre nosotros necesitamos hablar, siempre. Entonces y si vamos a preocuparnos de cómo está el entorno, como está el... vamos a motivar mejor a la gente, la gente va a trabajar mucho mejor y se va a sentir más identificada, pero para eso hay que tener herramientas ¿no?” (P21.M.G.21.13).

11. Análisis de los resultados

11.1. Tendencias más importantes.

Conocimientos Académicos.

En éste parámetro los empleadores hacen énfasis en que el psicólogo laboral y organizacional requiere en su formación académica fortalecer los fundamentos psicológicos y especializarse en la conducta humana, es decir que deben profundizar temas estrictamente psicológicos, y dominar temas tales como; las teorías de la personalidad, el identificar trastornos psicológicos y patologías, análisis del comportamiento humano.

Adicional a esto coinciden en que la parte administrativa, financiera y base legal son un complemento relevante para manejar todos los subsistemas de recursos humanos, para lograr un desempeño óptimo y competitivo en el mercado laboral.

Conocimientos y experiencia laboral

Los empleadores coinciden en que dentro de la formación académica debe existir mucha práctica con el objetivo de reforzar los conocimientos y desarrollar habilidades que son muy propias de la carrera de psicología como la observación, la comunicación entre otras, y al mismo tiempo la aplicación de la teoría aprendida en la universidad es la que enriquecerá al estudiante para adquirir experiencias, las mismas que se requiere y exige actualmente el mercado laboral.

Habilidades y/o competencias del psicólogo.

Al tratar las habilidades los empleadores la resaltan con el término de competencias, el mismo que es muy utilizado en el mundo laboral.

Según los empleadores las competencias más destacables que debe poseer el psicólogo laboral y organizacional son las esenciales para cumplir con su perfil profesional, competencias orientadas al logro de resultados, tener la capacidad de negociación, la capacidad de relacionarnos con los demás, comunicación efectiva, saber escuchar, mantener una personalidad abierta y receptiva, desarrollar la empatía, el trabajo en equipo, tener una flexibilidad para poder adaptarse a los diferentes niveles de la organización, iniciativa, liderazgo, actualización constante, habilidad analítica cognitiva y conceptual, resolución de problemas, las mismas que son muy importantes para obtener un desempeño óptimo y competitivo en el actual mercado laboral.

Características personales del psicólogo vinculadas a la formación académica

Dentro de la formación académica los empleadores consideran de suma importancia que se logre reforzar, desarrollar y mejorar en los estudiantes los valores humanos en relación a la ética profesional, es decir en el que se logre una formación más humanizada, enfocada al servicio, apoyo, preocupación por los demás, respeto, solidaridad, confianza, paciencia, tolerancia, amabilidad, empatía, vocación, etc.

Los empleadores consideran que el psicólogo laboral y organizacional además de ser un excelente profesional, debe caracterizarse por ser una buena persona, buen trabajador y por ende excelentes ciudadanos.

Herramientas de formación académica.

Al referirse al tema de herramientas los empleadores consideran de suma importancia que el psicólogo laboral y organizacional conozca, las diferentes técnicas de entrevista, ya que ésta ayuda a obtener valiosa información en los procesos de selección y éste es el primer filtro que se requiere para ubicar a una

persona en el puesto correcto. Además señalan que en el mercado laboral existen diferentes pruebas psicológicas pero que es tarea fundamental saberlas escoger para que éstas apoyen al desempeño del profesional en psicología laboral y organizacional.

También, consideran importante las técnicas de negociación con el objetivo de que el psicólogo laboral y organizacional logre mediar cualquier tipo de conflicto que se pueda generar en las organizaciones, ya sea entre los mismos trabajadores o mediar asuntos de alta gerencias y trabajadores de una organización, en donde busque un ganar entre las dos partes, es decir que ninguna de las dos partes se sienta perjudicada, sino que por lo contrario sea un ganar y ganar. Adicional a esto, consideran de mucha importancia también el tema de la comunicación, es decir que el psicólogo laboral y organizacional debe conocer técnicas de comunicación en el que implica adaptar esa comunicación a los diferentes niveles laborales y demográficos para así obtener una comunicación efectiva en todo sentido a nivel organizacional.

Así como también los empleadores señalan importante desarrollar nuevas metodologías de valoración de cargos, descripción de cargos, perfiles en el que implica levantamiento de información de cada puesto de trabajo, que más adelante servirá como base para hacer un seguimiento de cada trabajador en el que permitirá establecer brechas de perfiles e ir llenando Access con capacitaciones, realizar planes de carrera.

Problemáticas con respecto a necesidades de desarrollo del personal en las organizaciones.

En este parámetro los empleadores demandan del psicólogo laboral y organizacional para afrontar problemáticas con respecto al desarrollo del talento humano, en el que implica satisfacer las necesidades de autorrealización del individuo dentro de la organización, y ofrecer la posibilidad de desarrollo como, ascensos, promociones, capacitaciones, entrenamientos, planes de carrera, basados en desarrollo profesional; quizá esto puede resultar complejo de ejecutar para el psicólogo laboral y organizacional que no tiene suficiente preparación académica ni práctica.

Unido a esto, los empleadores señalan que hay una problemática que intervenir para que el ambiente de trabajo sea más agradable, saludable, en donde la gente se sienta a gusto con sus tareas, que le guste trabajar con sus compañeros y existan buenas relaciones en el trabajo, en el que implique un buen clima laboral en las organizaciones.

11.2. Las comparaciones más pertinentes.

Conocimientos y experiencia laboral- Habilidades y experiencia.

En estas dos subcategorías existe un punto de conexión y es la experiencia, básicamente los empleadores consideran que es de suma importancia el poner en práctica el conocimiento aprendido, con el objetivo de desarrollar habilidades y destrezas que sólo se las aprende en la práctica, que con el tiempo se convertirán en una experiencia, la misma que es tan solicitada por los mismos empleadores para

desempeñarse en cualquier tipo de organización y que además es una ventaja competitiva en el mercado laboral tan exigente hoy en día.

Habilidades y/o competencias del psicólogo laboral y organizacional- Características del psicólogo por competencias.

En estas dos subcategorías existe un factor que las relaciona entre sí y es las competencias, el mismo que los empleadores en repetidas veces señalan las competencias que debe poseer el psicólogo laboral y organizacional, tales como; tener empatía, ser observador, ser orientado a logro de resultados, ser innovador, tener liderazgo, tener poder de decisión y autoridad, búsqueda de información, educación continua, ser éticos, tener habilidades sociales, habilidades cognitivas, habilidades de gestión, etc. para desempeñarse en el actual ámbito laboral tan competitivo en el que nos desenvolvemos. Además de que servirán como eje para cumplir con el perfil que exige el actual mercado laboral.

Conocimientos de valores personales y ética profesional -Problemáticas con respecto a la ética profesional

Entre estas dos subcategorías su relación es sobre la ética profesional, en la que los empleadores señalan la importancia desde dos perspectivas muy particulares y cuestionables.

El primero que resaltan los empleadores es que los psicólogos laborales y organizacionales tengan claridad en cuáles son los valores personales y éticos para manejarse en su trabajo, entre ellos nombran temas de respeto, lealtad, solidaridad, imparcialidad y el equilibrio personal.

La segunda perspectiva en cuestión por parte de los empleadores, es que señalan el error muy común de los psicólogos laborales y organizacionales con respecto al uso de las pruebas psicológicas y hacen énfasis en dos preguntas; “¿qué tan responsable es en delegar todo nuestro saber a una prueba psicológica? Y ¿qué tan excluyente es hacer eso?” Son preguntas que permite hacer una reflexión relacionada a la ética profesional del psicólogo laboral y organizacional, con el objetivo de concientizar el uso y aplicación de las pruebas psicológicas.

Problemáticas con respecto a necesidades de desarrollo del personal en las organizaciones- Emergente en relación a identificar las necesidades del personal en las organizaciones

Otra comparación pertinente es que en estas dos subcategorías lo que resaltan los empleadores es la satisfacción de las necesidades del personal en las organizaciones, en las que señalan tres aspectos muy importantes que el psicólogo laboral y organizacional debe trabajar para lograr esa satisfacción del personal en las organizaciones.

El primer punto que resaltan los empleadores es el clima laboral o ambiente de trabajo, donde el trabajador requiere de la atención del psicólogo laboral y organizacional, en el que implica satisfacer ésta necesidad, es decir que el trabajador sienta que es agradable su lugar de trabajo, en donde no existan roces entre compañeros o entre áreas, donde se sientan a gusto con sus compañeros de trabajo. Aquí señalan que el psicólogo laboral y organizacional debe intervenir y realizar un diagnóstico para medir el nivel de satisfacción de las personas con respecto al clima laboral y sea cubierta ésta necesidad social del trabajador para lograr un buen desempeño.

El segundo punto que destacan los empleadores es la satisfacción de autorrealización del personal, que implica que estas personas tengan la posibilidad de desarrollo dentro de la organización para que se sientan motivados, es en éste punto donde se requiere que el psicólogo laboral y organizacional trabaje en dar estas posibilidades de crecimiento a la gente dentro de la organización.

El tercer punto que destacan los empleadores es el de satisfacer el estima de los trabajadores en las organizaciones, y señalan que todas las personas necesitan ser parte de un grupo, ser reconocidos y ser tomados en cuenta y que para esto está el ser motivado por el reconocimiento social. Entonces una vez más indican que es importante que el psicólogo laboral y organizacional trabaje en éstos puntos que solicitan los empleadores.

11.3. Las relaciones más significativas.

En este punto se requiere realizar una lectura de los datos obtenidos y hacer un contraste imparcial sobre las percepciones y demandas laborales de los psicólogos y psicólogas de la mención laboral y organizacional por parte de los empleadores.

El trabajo del psicólogo laboral y organizacional requiere de conocimientos académicos que demanda de una combinación de conocimientos administrativos y base legal, en el que los empleadores hacen énfasis en que se debe fortalecer los conocimientos académicos en relación a los fundamentos de la psicología y especializarse en el comportamiento humano, que en combinación de los conocimientos administrativos, conocimientos de base legal, conocimientos de valores humanos en relación a la ética profesional y conocimientos en el que implique ponerlos en práctica, para adquirir experiencia laboral, obtendrá un óptimo desempeño en el actual entorno laboral.

A lo largo de la investigación el rol del psicólogo/a laboral y organizacional se puede establecer en que existen aspectos esenciales relacionados con las funciones tales como; conocimientos de los fundamentos psicológicos, habilidades y/o competencias del psicólogo, herramientas de formación académica y características personales.

Es así, que estos puntos permiten realizar un repaso de los aspectos más importantes que consideran los empleadores, en relación al trabajo de un psicólogo laboral y organizacional. Siendo las subcategorías de diferentes familias, las que se vinculan en relación al trabajo del psicólogo laboral y organizacional. Asimismo responde a las dimensiones de esta investigación, al definir los conocimientos, características personales, herramientas habilidades, y problemáticas que los profesionales de la psicología aplicada al trabajo, les corresponde saber para poder afrontar en las organizaciones, las mismas que exigen un perfil muy competitivo.

En el que se puede observar que la opinión de los empleadores se enfoca básicamente entre éstas dimensiones y la pregunta de investigación, lo que significa que las percepciones laborales de los empleadores tiene como eje principal los conocimientos académicos, y enfatizan su importancia en reforzar los conocimientos en relación a los fundamentos psicológicos, en el que consideran que se requiere de una especialización en el comportamiento humano, que en combinación de los conocimientos administrativos y de base legal son un complemento que apoyan el desempeño en el campo laboral, que es lo que hace una diferencia significativa de los administradores, ingenieros comerciales, trabajadores sociales y/o carreras afines. Además que señalan que es muy importante que pongan en práctica para desarrollar las habilidades y/o competencias de los psicólogos laborales y organizacionales, para que les permita ser competitivos en el mercado laboral y así mismo utilicen las

herramientas de formación académica para que éstas les faciliten su desempeño en el ámbito laboral.

Otro aspecto que los empleadores resaltan son las características personales del psicólogo vinculadas a la formación académica, en donde una vez más consideran que en su formación se debe fortalecer, desarrollar y mejorar en los estudiantes los valores humanos en relación a la ética profesional, en donde hacen énfasis en que el psicólogo laboral y organizacional debe ser más humano, el desarrollar y ser más empático, la preocupación por el otro, tener una formación enfocada al servicio, de ayuda, apoyo, respeto, honestidad, paciencia, tolerancia, amabilidad, vocación, etc. Para lograr un buen desempeño y que le permita caracterizarse no solo por ser un excelente profesional sino que también se caracterice por ser un excelente ser humano.

Esquema de: Tendencias más importantes, Comparaciones más pertinentes y Relaciones más significativas

Tendencias más importantes

Comparaciones más pertinentes = 

Relaciones más significativas  

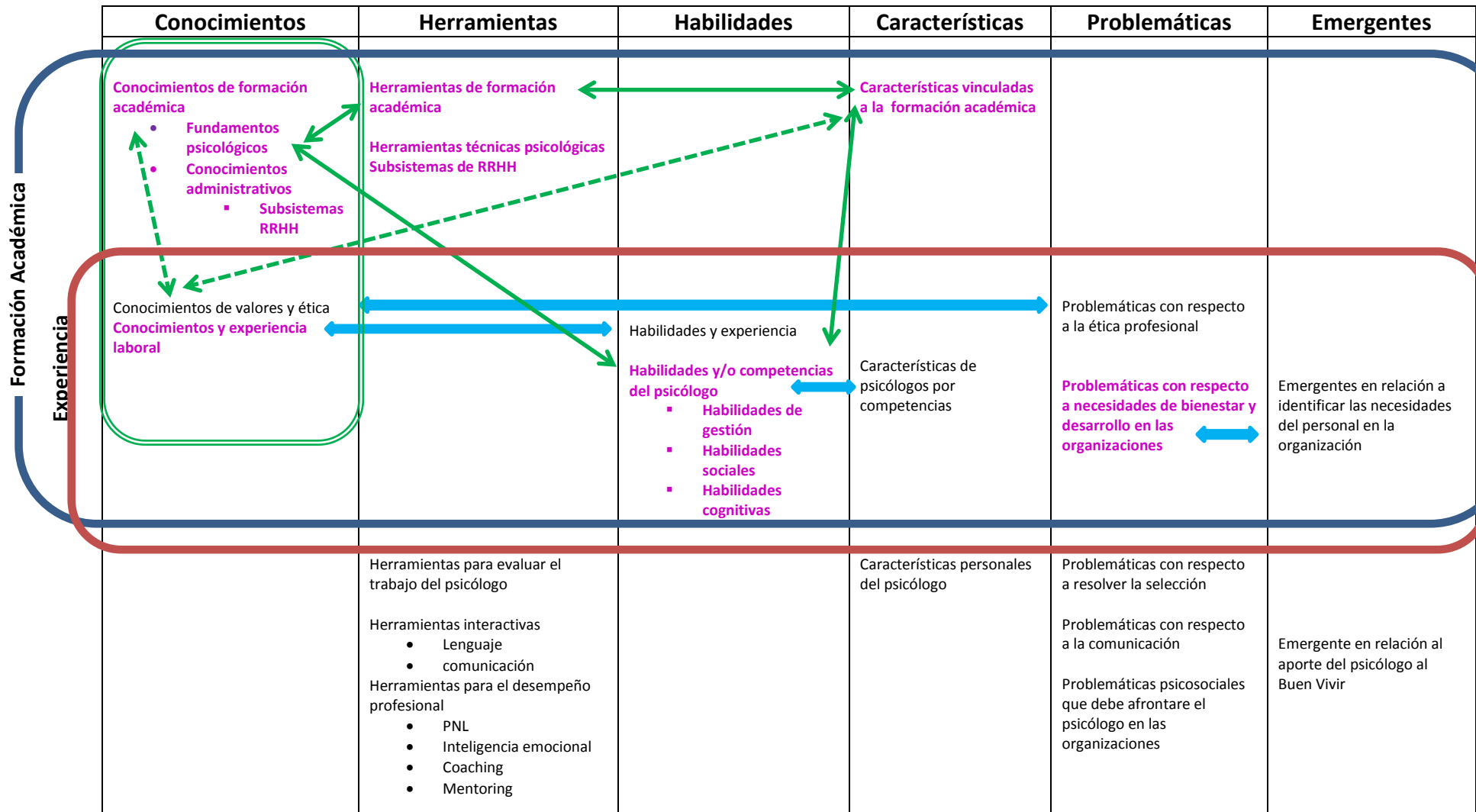


Figura 1 (Esquema de: Tendencias más importantes, Comparaciones más pertinentes y Relaciones más significativas, 2015) Elaborado por G. Yáñez.

En este esquema se puede visualizar tres componentes importantes que se relacionan entre sí. El color violeta representa a las tendencias más importantes que los empleadores destacan en sus entrevistas, las mismas que se visualizan en las cinco categorías tales como; conocimientos, herramientas, habilidades, características y problemáticas. Lo que significa que según lo empleadores se debe fortalecer los conocimientos de los fundamentos psicológicos al igual que las características vinculadas a la formación académica para lograr profesionales muy éticos, con respecto a las herramientas los empleadores consideran que debe conocer y dominar el estudiante en formación, las mismas que debe poner en práctica para desarrollar habilidades competitivas, para intervenir en las problemáticas que tanto se refleja en las organizaciones, en especial la necesidad creciente de lograr un bienestar a través del desarrollo de los trabajadores y así alcanzar un óptimo desempeño en los trabajadores.

Las comparaciones más pertinentes sus conexiones están representadas con una flecha de color celeste, la cual se puede visualizar la categoría de conocimientos con la categoría de habilidades y su conexión en sus subcategorías es la experiencia, lo cual es muy significativo para los empleadores el poner en práctica los conocimientos para desarrollar habilidades que, con el tiempo, se convertirán en experiencia tan solicitada por los empleadores.

Luego tenemos la categoría de habilidades con la categoría características y su conexión son las competencias, las mismas que los empleadores consideran importante desarrollar habilidades que caractericen al psicólogo entre ellas nombran; empatía, comunicación efectiva, el saber escuchar, el trabajo en equipo, análisis, la observación entre otras.

Se puede visualizar la categoría conocimientos con la categoría problemáticas y su conexión es la ética profesional, lo que significa que para los empleadores es muy importante desempeñarse con responsabilidad, ya que consideran que el psicólogo maneja datos y documentos que deben manejarse con mucha confidencialidad, procesos en cualquier subsistema de recursos humanos que deben llevarse con responsabilidad y confidencialidad.

Luego se evidencia la categoría de problemáticas y la categoría emergentes ya que su conexión es las necesidades de desarrollo e identificación de necesidades del personal, lo cual los empleadores solicitan la intervención de un profesional de la psicología aplicada al trabajo para que logre la satisfacción de las necesidades del personal para lograr un óptimo desempeño en los trabajadores de las organizaciones.

Las relaciones más significativas están representadas con una flecha de color verde que relaciona básicamente a cuatro categorías tales como; conocimientos, herramientas, habilidades y características personales. Lo que significa que para los empleadores la combinación de conocimientos de los fundamentos psicológicos, en combinación de conocimientos administrativos, relacionados con las herramientas de formación académica, habilidades y/o competencias del psicólogo y las características vinculadas a la formación académica, son importantes para lograr un óptimo desempeño en el actual entorno laboral.

12. Interpretación de los resultados

De acuerdo al orden establecido de las familias, se presenta en primer lugar la categoría conocimientos, y a continuación está la subcategoría conocimientos académicos, siendo este el tema principal y de gran importancia para los empleadores porque consideran que los conocimientos del psicólogo laboral y organizacional deben enfocarse en fortalecer los fundamentos psicológicos y especializarse en el comportamiento de las personas para que en combinación de los conocimientos administrativos y base legal puedan lograr un óptimo desempeño en las organizaciones.

Por lo tanto, la expectativa generada por los empleadores es el de fortalecer los fundamentos psicológicos y especializarse en el comportamiento humano con el fin de velar por la salud mental para que el personal de cualquier tipo de organización tenga una mejor calidad de vida.

Es decir que, el psicólogo laboral y organizacional no debe limitarse a la parte administrativa u operativa de una determinada organización, sino que su objetivo primordial es el análisis, diagnóstico y evaluación del comportamiento de las personas en las organizaciones, donde señalan los empleadores en que el psicólogo laboral y organizacional es el profesional capacitado para medir niveles de satisfacción de las personas y saber cuáles son sus motivaciones para ayudarlos a desarrollarse profesionalmente y puedan crecer dentro de la organización, o por el contrario saber si existen descontentos con sus tareas, personal mal ubicado en un determinado puesto, conflictos entre compañeros o entre áreas etc. Es aquí donde el psicólogo laboral y organizacional debe intervenir para mediar conflictos, mejorar puestos de trabajo, seleccionar al personal con las competencias y el perfil adecuado

para el puesto, entre otros. Básicamente basados en una búsqueda constante por el bienestar y calidad de vida de las personas que trabajan dentro de las organizaciones.

Además esta falta de especialización del psicólogo laboral y organizacional es muy cuestionada por los empleadores y se ve reflejada en una de las problemáticas con respecto a necesidades de desarrollo del personal en las organizaciones y en una de las emergentes en relación a identificar las necesidades del personal en las organizaciones.

Esto da cuenta, una vez más, de que su demanda por especialistas en el comportamiento de las personas en las organizaciones es evidentemente y que implica una mejor preparación académica para afrontar estos y otros problemas en las organizaciones.

Existe una relación muy cercana entre el actual proyecto del Plan Nacional del Buen Vivir y la disciplina psicológica con respecto al bienestar, calidad de vida, satisfacción del ser humano. En donde por un lado el psicólogo busca satisfacer necesidades de seguridad, sociales, estima y autorrealización, en el que implique responder a éstas necesidades cubriéndolas con estabilidad laboral, buen clima laboral, reconocimientos y valoración al trabajador y posibilidades de desarrollo profesional y personal, para lograr el bienestar, satisfacción y calidad de vida de las personas dentro de las organizaciones.

Por otro lado el Buen Vivir en su objetivo N.9 dice:

Busca reconocer que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de

los talentos de las personas. En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y la económica (SENPLADES, 2014, pág. 274).

Significa que este proyecto puntea al desarrollo de los talentos de las personas satisfaciendo la necesidad de autorrealización, logrando que el trabajo sea concebido como un elemento mismo del Buen Vivir produciendo un bienestar, y mejorando la calidad de vida de las personas en las organizaciones.

La investigación visualiza una demanda muy grande en fortalecer los conocimientos con respecto a los fundamentos psicológicos y especializarse en el comportamiento humano para mejorar esta carencia que no le permite al psicólogo laboral y organizacional trabajar con eficiencia, en donde se requiere de su intervención y logre en todos los aspectos la calidad de vida y el bienestar de las personas que pertenecen a una determinada organización.

El Buen Vivir, es la base para desplegar los talentos humanos, en el que tiene como foco principal la realización personal y el bienestar de la persona que integra una determinada organización.

Esta es una de las tareas a tratar por parte del psicólogo laboral y organizacional, porque su misión está en buscar la satisfacción y calidad de vida del trabajador en su entorno laboral. Para aquello “debe realizar estudios sobre motivación, actitudes, satisfacción e insatisfacción, moral de grupo, stress, fatiga, aburrimiento, frustración dentro de las organizaciones” (Alles, 2005, pág. 97).

Aquí se visualiza claramente una de las tareas del psicólogo laboral y organizacional, en el que implica una búsqueda constante de satisfacción del trabajador para mejorar la calidad de vida en su entorno laboral.

Además de trabajar para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal, los empleadores resaltan una vez más en una de las emergentes que complementa la investigación es sobre el aporte del psicólogo laboral y organizacional a la consecución del buen vivir, en donde señalan la importancia de un buen trato, del tener sueldos adecuados al puesto y perfil requeridos, ser equitativo, sentirse a gusto en sus puestos de trabajo y en el que dicen que el Buen Vivir es una nueva forma de hacer las cosas.

De ahí la importancia del rol de psicólogo laboral y organizacional de ampliar sus conocimientos para intervenir en la tarea de satisfacer las necesidades de los trabajadores en las organizaciones y en una búsqueda constante por el bienestar del mismo.

Conclusiones

El rol del psicólogo laboral y organizacional en el Distrito Metropolitano de Quito, tiene una incidencia bastante social dentro de las organizaciones, por tal motivo debe involucrarse más al estudio e investigación del comportamiento de las personas que se aflora en el escenario de las organizaciones.

En ese sentido, esta investigación ha permitido dar a conocer la importancia que tiene la formación académica y que es necesario reforzar y mejorar los conocimientos de los fundamentos psicológicos y especializarse más en el comportamiento humano que surge en las organizaciones.

Por lo tanto, en el proceso de formación del estudiante se debe enfatizar la orientación científica, para que el estudiante pueda crear, innovar y proponer, con el objetivo de generar cambios sustanciales en las organizaciones.

Otro punto a resaltar que da a conocer esta investigación, es que el psicólogo laboral y organizacional debe trabajar interdisciplinariamente en equipo, es decir, que éste profesional debe apoyarse y trabajar en conjunto con áreas que ayuden e impulsen el bienestar de todas las personas en la organización, área tales como; talento humano, el mismo que está a cargo del trabajador social, área de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), depto. Médico, quienes apoyan el trabajo del psicólogo laboral y organizacional o industrial para así lograr un servicio de excelencia.

Adicional a esto, en la investigación se refleja un malestar colectivo en las organizaciones, el mismo que se evidencia a través de una de las problemáticas con respecto a necesidades de bienestar y desarrollo del personal en las organizaciones y en una de las emergentes, que es el de identificar las necesidades del personal en las

organizaciones, en donde existe una demanda creciente con respecto a la intervención del psicólogo laboral y organizacional para tratar éstos y otros asuntos de suma importancia en las organizaciones.

Por lo tanto, una vez más, esto nos da cuenta de que hay que reforzar y mejorar los conocimientos de la formación académica en la mención de la psicología laboral y organizacional, y en su proceso de formación enfatizar la orientación científica.

Es importante que la enseñanza promueva un aprendizaje con orientación científica y fomentar la investigación en el estudiante, con el objetivo de tratar problemáticas que se dan dentro de nuestra realidad social y que se desarrollan en el entorno laboral. Por lo que se requiere de una especialización en el comportamiento humano, con el objetivo de identificar necesidades y así como también conflictos, malas relaciones interpersonales, stress, y síndrome de burnout etc.

Es importante resaltar otro punto que se manifiesta en ésta investigación y es que la teoría y la práctica siempre deben de ir juntas, por lo tanto se debe fomentar más horas de prácticas en la formación académica, con el objetivo de fortalecer y desarrollar las habilidades y/o competencias de los alumnos, para que su conocimiento sea enriquecido a través de la práctica y al mismo tiempo adquiera experiencia, la misma que es tan solicitada en el ámbito laboral.

Por otro lado, se destaca en ésta investigación, la importancia de conocer otras herramientas que serían de mucha utilidad para facilitar el desempeño de los psicólogos en el ámbito laboral. Y que además deberían de formar parte de nuestra formación académica; herramientas como programación neurolingüística, e inteligencia emocional.

Otro aspecto importante que hay que resaltar como resultado de esta investigación, es que además de tener una formación en la rama de la psicología, muchos de los entrevistados hacen énfasis en que el psicólogo debe caracterizarse por ser más humano, es decir, que dentro de la formación académica, se debe fortalecer los valores humanos relacionados a la ética profesional, en donde se traten temas de respeto, solidaridad, lealtad, compromiso, vocación, servicio entre otros, con el objetivo de lograr una formación más humanizada e integral y que no solo se logre excelentes profesionales, sino que también sean excelentes personas que contribuyan con el bienestar en las organizaciones a través de un servicio de excelencia.

Sin duda alguna el rol del psicólogo laboral y organizacional es fundamental en las organizaciones y que su misión radica en una búsqueda constante por el bienestar, motivación y satisfacción, así como el de ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional, estabilidad laboral, equidad, ambiente de trabajo saludable, salarios acorde a las funciones y negociables, etc.

Sin embargo, a todo lo antes mencionado, es importante resaltar el papel de la educación superior ecuatoriana, para obtener cambios significativos en las organizaciones.

Referencias

- (s.f. de Mayo-Octubre de 2015). Esquema de: Tendencias más importantes, Comparaciones más pertinentes y Relaciones más significativas.
- (s.f. de Mayo-Octubre de 2015). Información del guión de entrevista estructurada.
- (s.f. de Mayo-Octubre de 2015). Información sobre los datos descriptivos de las categorías y subcategorías.
- (s.f. de Mayo-Octubre de 2015). Información sobre los empleadores de profesionales en psicología laboral. (G. Yáñez, Entrevistador)
- Alfredo Paredes y Asociados Cia. Ltda. (s.f.). *Red Humana Learning.com RHL*. Recuperado el 2 de agosto de 2016, de <https://redhumanalearning.com>
- Alles, M. A. (2005). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ardila, R. (2004). *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2004, Vol. 38, Num. 2 pp. 317-322*. Recuperado el 09 de julio de 2015
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mexicana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mexicana.
- Cuevas, J. C. (15 de noviembre de 2010). *Psicología y Empresa: Renovando Empresas con Talento Humano*. Obtenido de <http://www.psicologiayempresa.com>

- Cuevas, J. C. (15 de noviembre de 2010). *Psicología y Empresa: Renovando Empresas con Talento Humano*. Recuperado el 09 de julio de 2015, de <http://www.psicologiayempresa.com>
- (s.f.). Guion de Entrevista Estructurada.
- Hernández, S., Roberto, F., Collado, C., & Baptista, L. P. (2006). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México: McGraw-Hill_ INTERAMERICANA.
- Organización Mundial de la Salud. (abril de 2016). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Recuperado el 2016 de junio de 01, de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/>
- Polanyi, K. (1980). *Nuestra obsoleta mentalidad de mercado*. Turín: Giulio Einaudi.
- Santana, C. S. (2008). Recuperado el 15 de junio de 2016, de http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Psicologiadeltrabajo.pdf
- Schein, E. H. (1982). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall.
- SENPLADES. (2014). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito: SENPLADES.
- SENPLADES. (2014). *SENPLADES*. Recuperado el 17 de junio de 2015, de Plan Nacional del Buen Vivir 2013: Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural. Quito, Ecuador: www.buenvivir.gob.ec/
- Serrano, J. N. (1999). *Sociedad Interamericana de Psicología*. Recuperado el 25 de julio de 2015, de <http://www.coedu.usf.edu/zalaquett/PsicAmericas.htm>