

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES FILOSOFÍA Y LETRAS**



Universidad de El Salvador

Libertad por la cultura

TRABAJO DE GRADUACIÓN.

TEMA:

**“EL PERFIL DEL PSICÓLOGO AL INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS, NO
GUBERNAMENTALES Y PRIVADAS DE LOS DEPARTAMENTOS DE SANTA
ANA Y AHUACHAPÁN”.**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTADO POR:

BOYAT RUIZ BRENDA YAMILETH.

GARCÍA ZÚNIGA GLENDA MAYLIN.

LARA BERGANZA MARGARITA JAMILETH.

DOCENTE DIRECTOR:

LIC. EDUARDO ARMANDO RAMÍREZ

SEPTIEMBRE, 2008.

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

**AUTORIDADES DE LA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

RECTOR:

ING. Y MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ.

VICE – RECTOR ACADÉMICO:

ARQ. Y MSC. MIGUEL ANGEL PÉREZ RAMOS

VICE - RECTOR ADMINISTRATIVO:

LIC. Y MSC. OSCAR NOE NAVARRETE.

SECRETARIO GENERAL:

LIC. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ.

FISCAL GENERAL:

DR. RENE MADECADEL PERLA JIMÉNEZ.

**AUTORIDADES DE LA
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.**

DECANO:

LIC. JORGE MAURICIO RIVERA.

VICE – DECANO:

LIC. Y MSC. ELADIO EFRAÍN ZACARÍAS ORTEZ.

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

LIC. VÍCTOR HUGO MERINO QUEZADA.

**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES,
FILOSOFÍA Y LETRAS.**

**COORDINADOR GENERAL
DE LOS PROCESOS DE GRADO:**

LIC. Y MED. FRANCISCO JAVIER ESPAÑA VILLALOBOS

AGRADECIMIENTOS GENERALES

AL DOCENTE DIRECTOR:

Lic. Eduardo Armando Ramírez Hernández, por compartir con paciencia y entrega sus conocimientos, a través de la formación académica, por acompañarnos y compartir su alegría y dinamismo en esta etapa tan importante en de nuestras vidas.

A LA UNIVERSIDAD:

Por ser nuestra casa de estudios durante cinco años y convertirnos en profesionales, por habernos brindado los conocimientos académicos necesarios a través de cada uno de los docentes con quienes compartimos y aprendimos y, por permitirnos alcanzar nuestra meta.

A LAS ORGANIZACIONES:

Por que nos permitieron involucrarnos para conocer y aprender de ellas lo requerido por nuestro trabajo de grado; y así llevar a cabo la culminación de nuestra carrera universitaria.

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS TODOPODEROSO:

Por darme la vida, la fuerza y su amor; por guiar mis pasos y por bendecirme con este triunfo. Por tomarme de la mano y caminar conmigo durante toda mi vida. Amándome de tal manera, y concediéndome la valentía para superar cualquier obstáculo.

A MARIA SANTÍSIMA:

Por ser mi madre, amiga y compañera, por sus intercesiones ante su hijo Jesús para poder lograr tan anhelado éxito. Por su protección y gracia hacia mí.

A MIS PADRES:

Por darme la vida, por su apoyo y su confianza en todo momento. Por los sacrificios hechos para darme lo mejor y poder triunfar.

A MIS HERMANAS:

Por su apoyo y oraciones por acompañarme en este largo proceso, por su cariño y fraternidad.

A MIS AMIGAS Y COMPAÑERAS DE TESIS:

Por brindarme su amistad y por permitirme realizar con ellas este proceso tan significativo en mi vida.

A MIS AMIGOS:

Gracias por apoyarme en este proceso. Por confiar en mí y por estar pendientes en el desarrollo de este trabajo y por sus oraciones, gracias por su comprensión, ánimo, cariño y amistad.

“El secreto del éxito radica en saber
Que debemos mantener cerca de nosotros
Y de que debemos alejarnos.”

Desde lo más profundo de mi corazón les agradezco a todos. Dios les bendiga ahora y siempre.

Brenda Yamileth Boyat Ruiz

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS TODOPODEROSO

Por concederme la vida, la salud, y escuchar siempre mis oraciones y ser la luz en mi camino, por regalarme a mis padres, hermanos y amigos y por permitirme culminar mis estudios Universitarios.

A MARÍA SANTÍSIMA:

Por ser mi amiga y confidente, por estar siempre a mi lado intercediendo y protegerme para poder llegar a este triunfo tan esperado.

A MI PADRE:

Por enseñarme a amar a Dios, por su amor y cariño por estar conmigo en cada momento de mi vida, por sus oraciones y correcciones, por su apoyo y su esfuerzo para hacer de mí una profesional.

A MI MADRE:

Por enseñarme a conducir mi vida de la mano de Dios, por su amor, cariño y consejos, por el apoyo incondicional que me ha brindado y la confianza que deposita en mí día a día y por enseñarme a valorar y disfrutar cada etapa de la vida.

A MIS HERMANOS:

Por todo el cariño que me demuestran, por su ayuda en los momentos mas importantes de mi vida, por sus oraciones y por la comprensión que brindad en los momentos mas dificiles.

A MIS AMIGAS Y COMPAÑERAS DE TESIS:

Por enseñarme el valor de la verdadera amistad, por su cariño, confianza, alegría compañía y apoyo incondicional, por permitirme compartir gratos e inolvidables momento de estudiantes, por animarme en los momentos más dificiles y por formar parte de mi vida y dejarme formar parte de las suyas.

Agradezco a todas y cada una de las personas que han marcado mi vida, y que de una u otra forma han contribuido al logro de este triunfo creyendo en mí.

“El secreto del éxito radica en saber
Que debemos mantener cerca de nosotros
Y de que debemos alejarnos.”

A todos, Dios los bendiga.

Glenda Maylin García Zúniga.

AGRADECIMIENTOS.

A MI PADRE CELESTIAL Y A LA VIRGEN SANTÍSIMA:

Por que me han brindado la luz para iluminar y guiar mis pasos a cada momento de mi formación académica, y por permitirme la bendición de un triunfo más en la historia de mi vida.

A MI PADRE:

Por cada una de las intercesiones que me ha brindado desde el cielo para que mi vida sea orientada al bien, por ser el ángel protector de mi vida y uno de los mejores motivos por quien he cumplido esta meta. “VIVES SIEMPRE EN MIS RECUERDOS Y EN MI AMOR”.

A MI MADRE:

Por ser el pilar más grande de la construcción de mi vida, por ser la mejor madre y amiga que Dios me ha regalado, por amarme incondicionalmente, por caminar junto a mí en mis éxitos y fracasos y, por estar siempre cuando más la necesito.

A MIS HERMANOS:

Por construir la vida junta, por ser parte fundamental de mi vida, por la unión, la comprensión, el auxilio y el apoyo que me han brindado siempre.

A MI NOVIO:

Por ser la persona especial que Dios me ha preparado, por ser mi complemento, por su amor, su paciencia, su comprensión y por el apoyo incondicional que me ha brindado siempre.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS:

Por ser mis amigas, por los agradables momentos que compartimos, por su cariño, comprensión, ayuda y apoyo, por la unión que nos dio la fuerza para culminar nuestra carrera con éxito y satisfacción.

A todos los que estas letras olvidan y me han brindado sus mejores deseos y apoyo, es importante expresar que están presentes en la historia de mi vida y mi corazón nunca los olvidara.

“el secreto del éxito radica en saber
Que debemos mantener cerca de nosotros
Y de que debemos alejarnos”.

A todos, Dios los bendiga
Margarita Jamileth Lara Berganza.

ÍNDICE.

CONTENIDO.	PÁGINAS.
-------------------	-----------------

INTRODUCCIÓN.	i
----------------------	---

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1	Descripción de Situación Problemática.	1
1.2	Delimitación del Problema.	4
1.3	Justificación.	8
1.4	Objetivos.	11

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO.

2.1	Marco Histórico.	13
2.1.	Psicología Organizacional.	17
2.2	Marco Teórico Referencial.	19
2.2.1	Clasificación de las Organizaciones.	20
2.2.2	Administración de Recursos Humanos.	26
2.2.3	Enfoque Teórico de Psicología Organizacional.	31
2.2.3.1	Enfoque Gestaltico y el Comportamiento Organizacional.	31
2.2.3.2	Enfoque Psicoanalítico de las Organizaciones.	34
2.2.3.3	Enfoque Sistémico de las Organizaciones.	36
2.2.4	Perfil del Psicólogo Organizacional.	41
2.2.5	Caracterización de las Organizaciones.	47

CAPÍTULO III.
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y DEFINICIONES OPERATIVAS.

3.1	Preguntas de Investigación.	52
3.2	Operacionalización de Variables.	53

CAPÍTULO IV.
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1	Tipo de Investigación.	56
4.2	Diseño de la Investigación.	56
4.3	Diseño de Instrumentos de la Investigación.	57
4.4	Pasos en la Recolección de Datos.	59
4.5	Plan de acción.	60
4.6	Administración de Entrevistas.	61
4.7	Análisis e Interpretación de datos.	61
4.8	Modelo Empleado en el Análisis de Datos.	62

CAPÍTULO V
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1	Dirección Regional de Salud de Occidente	
5.1.1	Resultados de la Entrevista Dirigida a la Psicóloga de la Organización.	65
5.1.2	Resultados de la Entrevista Dirigida al Jefe del Departamento de Recursos Humanos.	69
5.1.3	Resultados de la Entrevista Dirigida al Personal de Recursos Humanos.	74

5.1.4	Análisis de los Resultados de Listas de Cotejo.	81
5.2	Hospital Francisco Menéndez de Ahuachapán.	
5.2.1	Resultados de la Entrevista dirigida al Psicólogo/a de la Organización.	82
5.2.2	Resultados de la Entrevista dirigida al Jefe del Departamento de Recursos Humanos.	87
5.2.3	Resultados de la Entrevista dirigida al Personal del Departamento de Recursos Humanos.	92
5.2.4	Análisis de los Resultados de Lista de Cotejo.	99
5.3	Asociación Salvadoreña para la Salud Rural ASAPROSAR.	
5.3.1	Resultados de la Entrevista Dirigida a la Psicóloga de la organización.	100
5.3.2	Resultados de la Entrevista Dirigida al Jefe del departamento de Recursos Humanos.	105
5.3.3	Resultados de la Entrevista dirigida al Personal de Recursos Humanos.	109
5.3.4	Análisis de los Resultados de Lista de Cotejo.	117
5.4	Cementos de El Salvador S.A. CESSA.	
5.4.1	Resultados de la Entrevista Dirigida al Psicólogo de la Organización.	118
5.4.1.1	Resultados de la Entrevista dirigida al Jefe del Departamento de Recursos Humanos.	124
5.4.2	Resultados de la Entrevista Dirigida al Personal de Recursos Humanos.	129
5.4.3	Análisis de los Resultados de la Lista de Cotejo.	143
5.5	Resultados obtenidos de Instituciones Educativas.	144
5.5.1	Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente.	145
5.5.1.1	Resultados de las Entrevistas dirigidas a Docentes.	145
5.5.2	Universidad Modular Abierta.	156
5.5.2.1	Resultados de las Entrevistas dirigidas a Docentes.	155

5.6	Análisis General de los Resultados.	165
5.7	Interpretación de los Resultados.	178
	Comparación teórica entre el Perfil Teórico del Psicólogo al interior de las Organizaciones Salvadoreñas y el Perfil Teórico del Psicólogo Organizacional de la Asociación de Psicólogos de España.	183
	Conclusiones.	186
	Recomendaciones.	189
	Profesiograma de Psicólogo Organizacional Acorde a las Exigencias de la Realidad Salvadoreña.	191
	Bibliografía.	193
	Cronograma de Actividades.	194

Anexos.

INTRODUCCIÓN.

A través de la historia el trabajo ha sido visto desde diversas perspectivas. En la antigüedad griega se desvalorizaba el trabajo manual, en la edad media se dió gran importancia al trabajo artesanal. Más tarde dentro de la ética protestante el trabajo es visto como una forma de alcanzar la gracia, incrementar la grandeza de Dios y de ratificar la condición de elegido. Durante la Revolución Industrial; el trabajo humano se consideró casi una prolongación de la máquina, el aporte humano se asumió como una aplicación subordinada de músculos y esfuerzos físicos rutinarios totalmente determinada por los tiempos necesarios para producir. Así la Revolución Industrial necesitó de una administración científica cuyos principios indicaban aumentar la productividad.

Al trabajador se le especializó en un determinado número de tareas muy simples, rutinarias y repetitivas, las cuales podían ser llevadas a cabo por cualquier persona con capacitación previa. De esta forma es como el trabajo a cobrado vital importancia y se ha convertido en una necesidad fundamental para el Ser Humano; pero este a su vez, para tener un puesto de trabajo requiere una serie de exigencias y particularidades en varios niveles y eso se traduce en una serie de características que debe reunir una persona para desarrollar los diferentes cargos que se le encomiendan de forma eficaz. Es por esto que existen los profesionales encargados de evaluar al personal para evaluar sus aptitudes, las que deben estar en función de los requisitos del puesto de trabajo, quienes a su vez realizan otras funciones dentro de cada organización.

El Psicólogo Organizacional está especializado en el desarrollo de la empresa, es capaz de realizar el diagnóstico, planeación, sistematización y la coordinación del Recurso Humano en la empresa; así como explicar los procesos del comportamiento humano de manera individual grupal y organizacional. Además, este permite identificar las oportunidades para manejar las relaciones entre los miembros de la organización para un mejor desempeño.

Es por esto que interesa conocer el trabajo y perfil del profesional de la psicología organizacional que permitirá contrastar la teoría con la práctica y en la presente investigación evaluar el papel que desempeña dichos profesionales en instituciones públicas, no gubernamentales y privadas, y así poder realizar un diagnóstico comparativo.

El presente documento contiene en el primer capítulo el problema de investigación, en el que se desglosan los apartados relacionados a la Situación Problemática, así como también, se justifica el por qué de la investigación, cuenta también con los Objetivos que guiaron la investigación.

Hace reseña de igual forma al capítulo del Marco Teórico, en el que se encuentra toda la información bibliográfica referente al que hacer del Psicólogo Organizacional. Dentro del documento se hallan de igual manera las preguntas que rigieron la investigación contenidas en el tercer capítulo. Así mismo, está plasmado en el cuarto capítulo la

metodología de la investigación encontrándose el tipo de investigación, población, muestra y el modelo empleado en la tabulación. Consta a su vez del quinto capítulo denominado análisis e interpretación de los resultados hallándose en el los resultados del proceso investigativo, en organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas de la zona occidental del país. Finalmente cuenta con las respectivas conclusiones y recomendaciones en base a los hallazgos de la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.
1.1 DESCRIPCIÓN DE SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

El Ser Humano por su naturaleza es un ente social que desde sus inicios se encuentra en constante interacción con el contexto en el que esta inmerso, atravesando a su vez, un proceso de desarrollo individual y familiar que comprende diversas etapas, las que permiten que este se vaya transformando cada vez más; en un ser más complejo, dándole el contenido a los diferentes procesos psíquicos que se expresa en sus conductas e interrelaciones con el medio en el que se desenvuelve.

Por la extensa complejidad que presenta la personalidad del individuo en sus diferentes áreas, surgió la Psicología como ciencia autónoma, desgajada de la Filosofía, de la Medicina y de la Sociología, es de apenas un siglo de existencia. “Es una de las disciplinas científicas más jóvenes. Pensando en la misma Medicina, en la Física, en la Biología, y la Química; la Psicología es una ciencia apenas recién nacida, ha ido ocupando desde que surgieron los principales cuerpos y modelos teóricos, un lugar reducido, pero significativo. A comienzos del siglo XXI, tanto en el ámbito clínico, como en el Ámbito Educativo, en el Asistencial y en el Laboral, la Psicología ocupa un espacio ya reconocido”¹. Tanto desde el punto de vista teórico, como desde el punto de vista práctico.

Ha pasado mucho tiempo hasta que ha sido reconocida la existencia de una ciencia “centrada en el comportamiento humano, a pesar de que en torno a él se han desarrollado disciplinas como la medicina, la filosofía, la religión y otras.”² Sin embargo, no es hasta hace un siglo que el ámbito científico se abre a una disciplina

¹ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.

² Idem.

Dedicada al funcionamiento de la persona como sujeto indivisible, aunque analizable en múltiples aspectos, como la estructura de su personalidad, sus actitudes, aptitudes, intereses, motivaciones, valores, comportamientos, sus procesos, sus expresiones, trastornos; La Psicología es la ciencia que se ocupa del estudio de la actividad humana por lo cual su eje de estudio se centra en un aspecto muy particular, la vida interna del Ser Humano, la dimensión del psiquismo humano.

El individuo a lo largo de su vida se desenvuelve en diferentes áreas, en las que se encuentran el área familiar, social, intelectual, afectiva y laboral. En función de esto la Psicología para abordar más profundamente cada aspecto del Ser Humano posee distintas ramas, para el caso, se divide en Psicología Familiar, la cual se encarga de analizar propiamente las relaciones, comunicación entre los miembros y las etapas por las que atraviesa una familia en el ciclo vital de ésta, y su influencia en los miembros del grupo familiar. Así mismo se encuentra la Psicología Social que se centra en estudiar los diferentes comportamientos de los grupos sociales y del individuo dentro de su contexto social. Otra área en la que se divide la Psicología es la Pedagógica, que se basa en el estudio del proceso cognitivo del Ser Humano en su aprendizaje y en los diferentes niveles de su formación intelectual. De igual manera se encuentra la Psicología Clínica que estudia de manera general las problemáticas internas en el individuo, sus comportamientos, trastornos, aptitudes, actitudes, carácter, temperamento, desequilibrios mentales, etcétera.

Un lugar importante lo ocupa La psicología dentro de las Organizaciones, tal rama ha evolucionado, en sus inicios se conocía como Psicología Industrial. “E.H. Shein (1980) considera a la Psicología Industrial como la precursora que estudiaba tradicionalmente, en las décadas de 1920, 1930 o 1940, con un enfoque más limitado”³ los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

³ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.

También se encuentra la Psicología del Trabajo definida como “Aquella que debe buscar adoptar una posición social crítica, que permita desarrollar la conciencia de los trabajadores como individuos y como grupo, identificando su individualidad en el entorno que les rodea, su pertenencia de grupo, la organización en la que se desarrollan, y desde luego su trascendencia social.”⁴. Es decir, alcanzar una visión integral del trabajador con la apreciación justa desde la perspectiva humana, de su esfuerzo y su conocimiento en su interacción como sujeto productivo.

Otro antecedente de la Psicología de las Organizaciones es la Psicología Laboral entendida como “La rama de la Psicología que estudia los procesos psicológicos y sociales involucrados el proceso del trabajo.”⁵Mientras que en la actualidad la rama específica de la Psicología encargada de velar por el Factor Humano, y que se vincula con el Recurso Humano al interior de las organizaciones se conoce como psicología organizacional la cual se define de la siguiente manera:

“Es la encargada de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como el desarrollo de estrategias para incrementar el espíritu de equipo y la productividad, mejorar la calidad de los servicios de las industrias y cómo desarrollar mejores procedimientos de capacitación y colocación”⁶. Es decir, que la tarea principal del Psicólogo Organizacional es la de desarrollar y potencializar al capital humano con el que cuenta una organización; velando por el bienestar de esta. Lo que implica el poseer una formación amplia y específica del área de la Psicología Organizacional, para poder responder a las exigencias que se presentan día con día en la organización, al interior del Departamento de Recursos Humanos, que es donde desempeña sus funciones el Psicólogo Laboral.

⁴ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>

⁵ Idem.

⁶ Idem.

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Las organizaciones son definidas como un sistema constituido por un grupo de personas que conforman subgrupos, integrados por individuos interactuantes e interdependientes, que constituyen un sistema abierto en constante comunicación con el contexto; para percibir sus variaciones y adaptarse a sus necesidades.

En ese contexto las organizaciones parten de un repertorio de normas, valores, creencias y necesidades, independientemente estas sean de carácter público, no gubernamentales o privado; entendiendo a las Organizaciones Públicas como aquellas que forman organismos que generalmente forman parte de una organización del Estado, prestando sus servicios a todo el público en general. Es decir día con día un gran número de personas tienen contacto con estos organismos buscando sus servicios; mientras que las organizaciones no gubernamentales son entidades de carácter privado, con fines y objetivos definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de los organismos internacionales; por otra parte las organizaciones privadas son, aquellas fundadas y gobernadas por un grupo de ciudadanos privados con un declarado propósito individual; Es decir, que dichas organizaciones no poseen dependencia con el Estado, ya que para la consecución de su producción o servicio invierten su propio capital.

Dentro de las organizaciones tanto públicas, no gubernamentales como privadas existe un factor primordial e indispensable como lo es el Recurso Humano; el cual se debe administrar; esto surge como consecuencia de que las sociedades se industrializan, las organizaciones se hacen más complejas y los individuos dependen cada vez más de las actividades en grupos; si bien las personas conforman las organizaciones, éstas constituyen para aquellas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual, por consiguiente la Administración De Recursos Humanos no existiría si no hubiera organizaciones y personas que actúen en ellas, dentro del equipo profesional para la administración de

dicha unidad se requiere de un especialista altamente capacitado, para dirigir, administrar, organizar, planificar, evaluar y desarrollar las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, del personal que labora en la empresa misma; para llevar a cabo dichas funciones, la dirección de las organizaciones se valen de los conocimientos que en su formación adquiere el profesional de la Psicología ya que la titulación de este profesional se supone que lo capacita para trabajar con las personas de manera adecuada y ayudar a los responsables de Recursos Humanos, cuyo objeto de especialización no es exclusivamente el comportamiento humano, sino también contribuir al conocimiento y logro de los objetivos de la empresa, como de las personas en ella integradas, alcanzando la realización personal y profesional.

Deben existir Psicólogos formados en el Área Organizacional los cuales tienen un rol muy importante en la empresa, son los responsables en gran medida de una convivencia sana en las organizaciones, ya que adquieren habilidades únicas para detectar conflictos entre las personas, habilidades para identificar que cosas son las que motivan y desmotivan a las personas en su lugar de trabajo. Por ello las áreas donde más se desarrolla un Psicólogo son Reclutamiento, Selección e Inducción del personal, Planeación de Recursos Humanos, Capacitaciones y Desarrollo Humano, estudio del Clima Organizacional, entre otras. En función de ello, la Psicología Organizacional toma un papel indispensable en las organizaciones aplicando sus conocimientos teóricos, con la finalidad de favorecer el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral del trabajador.

En nuestro contexto no existe la formación idónea que acredite al Psicólogo con la titulación de Psicólogo Organizacional, para ejercer tales funciones debido a que los conocimientos que posee este profesional son de carácter general y le limitan el cumplimiento en su totalidad de las funciones requeridas al interior de las organizaciones. Sumado a lo anterior es posible que las organizaciones no tengan claro las funciones y tareas que debe contener el Perfil del Psicólogo Organizacional; debido a

que no cuentan con un manual de funciones que correspondan a las exigencias propias de tal profesional al interior de la organización.

Otro factor determinante al interior de las organizaciones es la falta de interés y conocimiento que la misma organización posee en cuanto a los beneficios que puede obtener a través del quehacer del profesional de Psicología, quien puede involucrarse directamente con el Factor Humano y así determinar, cambios en la administración del personal que a la larga redundará en aspectos positivos para el desarrollo de la organización.

Actualmente la mayoría de organizaciones se rigen por un enfoque tradicionalista, en donde se ve al trabajador como un objeto de producción; por lo cual el mayor interés está en función del factor económico limitando el desempeño del trabajador en el “hacer” omitiendo la capacidad intelectual que este recurso posee; así como también aspectos motivacionales y de satisfacción laboral, específicamente en su desempeño; estando estos aspectos ligados con la calidad de vida de sus empleados, que directamente incide en el desarrollo de la organización misma; cada vez se están convirtiendo en organizaciones más compleja debido a los cambios tecnológicos y a las exigencias de las sociedades mismas; por tanto el Psicólogo al interior de estas organizaciones debe poseer una claridad en la misión primordial a cumplir; y a su vez, convertirse en líder y pieza fundamental para potenciar elementos esenciales en el desarrollo del ambiente de trabajo, haciendo de la labor organizacional una forma de vida y compenetrándose íntimamente con la misión, visión y cultura de la empresa, dando como resultado técnicas forjadas de dicha organización que se adapten a esta cultura y su posterior eficiencia en el desarrollo de los Recursos Humanos.

Por tanto queda manifestado que la labor que realiza el Psicólogo Organizacional debe ser sumamente importante, para la organización y su personal; y dependerá en gran medida de los conocimientos tanto teóricos como prácticos que este posea para atender

las necesidades que se presenten; logrando así el desarrollo organizacional, teniendo claro que su desempeño lo realizará en el área administrativa dentro del departamento de Recursos Humanos, que se encarga de planificar y ejecutar las estrategias que favorezcan el desempeño del trabajador y de la organización.

Por todo lo anterior las investigadoras se plantean la siguiente interrogante problema:

¿Existirán diferencias significativas entre el Perfil Teórico del Psicólogo Organizacional y las funciones prácticas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos en organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas?

1.3 JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad se ha creado un sin número de organizaciones debido a que el trabajo y su producto se ha vuelto una de las necesidades primordiales del ser humano. La vida entera de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y dentro de ellas se encuentra una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos conocimientos con el objetivo de producir bienes servicios los cuales cubren necesidades de la sociedad. Sin embargo a pesar de que las organizaciones han cobrado más fuerza día a día en el país no se brinda la importancia debida al Ser Humano que trabaja en su interior, siendo este el motor que mueve las organizaciones. Por tanto a los Psicólogos como científicos al servicio del hombre en las organizaciones se les atribuye la tarea de enfatizar en cada individuo su auto motivación de logro, así como también ayudarlo al establecimiento de sus objetivos personales y a la potencialización de sus habilidades, de ahí la importancia de abordar el quehacer del factor humano desde la perspectiva psicológica y evaluar el desempeño del Psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos.

En el presente las organizaciones de la Sociedad Salvadoreña tanto públicas, no gubernamentales como privadas no realzan la importancia del manejo, coordinación y administración de los Recursos Humanos; por tanto algunas de estas carecen de un profesional altamente capacitado que cuente con los conocimientos, habilidades y destrezas fundamentales para desarrollar tales funciones; contratando a profesionales con poca formación a la actividad de la administración del Recurso Humano o en el mejor de los casos cuentan con un profesional de Psicología, no teniendo claridad del funcionamiento que debe tener este al interior de las organizaciones, de ahí la relevancia de investigar el rol que ejercen los Psicólogos al interior de las organizaciones, para poder establecer alternativas en el mejoramiento de su Práctica Psicológica.

A pesar de la labor realizada por el Psicólogo y los diferentes aportes que este puede brindar en el desarrollo de la organización en su productividad o servicio no se ha dado prioridad a realizar una evaluación minuciosa del papel del Psicólogo al interior de la organización. Por tanto es de suma importancia para las organizaciones como para el Psicólogo, conocer las demandas que exige de él la actual realidad laboral.

Aunque la Psicología Organizacional en la Sociedad Salvadoreña está en proceso de desarrollo y no posee un mayor auge, esta ha contribuido de gran manera al avance las organizaciones, que demanda a profesionales de la Psicología. Se hace necesario tener claridad de cuales son las tareas, funcionamiento y requerimientos que deben ejercer los profesionales, estableciendo un perfil idóneo que responda a la realidad Organizacional Salvadoreña, esto contribuirá no solo al desarrollo específico de la Psicología Organizacional, sino también al desarrollo de la ciencia Psicológica en general.

Los aportes de la presente investigación que delimita el estudio de las diferentes funciones que desempeña un Psicólogo al interior de las Organizaciones, permitirá establecer una comparación entre la teoría y la práctica del quehacer del Psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones. A su vez permitirá proponer alternativas del rol que el Psicólogo debe cumplir lo cual corresponda a la realidad de las Organizaciones Salvadoreñas sean estas públicas no gubernamentales o privadas; tomando en cuenta en todo momento, que cada organización tiene su propia cultura.

Es por esto que es de suma interés realizar un estudio que aborde las funciones que el Psicólogo ejecuta al interior de las organizaciones para conocer si se cumplen con las funciones teóricas descritas en el perfil de estos profesionales; de esta forma se esta contribuyendo a que el Psicólogo desarrolle funciones específicas que respondan a la realidad de las organizaciones en su contexto particular. Al mismo tiempo, la

investigación brinda aportes al ámbito de formación del profesional de la Psicología, particularmente a la rama orientada a las organizaciones; ya que al analizar respecto a un perfil real que debe poseer el Psicólogo al interior de las organizaciones, se podrá sustentar y orientar aquellos contenidos teóricos, y técnicos, al que debe someterse el estudiante de Psicología en su proceso de formación académica; por tal razón los resultados obtenidos en la presente investigación, son de mucha utilidad para la planificación curricular de la carrera de Licenciatura en Psicología en educación superior.

1.4 OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL:

- Establecer un Diagnóstico del desempeño actual del Psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos tanto en organizaciones públicas, no gubernamentales como en organizaciones privadas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar si las funciones reales que desempeña el Psicólogo en el Departamento de Recursos Humanos de las organizaciones corresponden a las funciones del perfil teórico del Psicólogo Organizacional.
- Conocer las tareas y funciones que realiza el Psicólogo al interior del departamento de Recursos Humanos dentro de instituciones públicas no gubernamentales y privadas.
- Identificar la percepción que tienen los trabajadores de las organizaciones respecto a las funciones que realiza el Psicólogo.
- Identificar cuales son los requerimientos y habilidades que debe poseer el psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos de las organizaciones.

- Establecer un Análisis Comparativo del quehacer del Psicólogo al interior de organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas.
- Identificar que conocimientos específicos debe de poseer el Psicólogo para su funcionamiento al interior del Departamento de Recursos humanos de las organizaciones.
- Proporcionar recomendaciones puntuales para un mejor desempeño del psicólogo dentro del Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Proporcionar recomendaciones para la modificación de contenidos en las asignaturas de la carrera de Licenciatura en Psicología con la finalidad de mejorar la formación académica del Psicólogo en el Área Organizacional

II. CAPITULO

MARCO TEÓRICO.

2.1 MARCO HISTÓRICO.

La Psicología, existe desde que el hombre comenzó a hacer filosofía y ciencia. La Psicología más general, llamada después Psicología filosófica o Psicología metafísica, se desarrolla desde el siglo V a. C. hasta nuestros días; tradicionalmente se le ha definido como el estudio científico del pensamiento y la conducta. En la actualidad es una ciencia porque los Psicólogos utilizan los mismos métodos de investigación y experimentación que existe en otras áreas de investigación científica. Algunas de sus investigaciones son más de naturaleza biológica; otras investigaciones son de naturaleza más social.

En este sentido es difícil tener una idea única de lo que hace el Psicólogo, ya que muchas personas tienen una percepción de él que es un “loquero”, que cuenta con un diván y que quiere averiguar cómo es la gente. Cuando en realidad estas creencias surgen del campo de la Psicología Clínica. “La mayor parte de los Psicólogos no se ocupan de los desórdenes mentales ni practican la psicoterapia. En realidad, los Psicólogos forman un conjunto muy diverso de intereses especializados. Entendiéndose estos intereses como campos de aplicación donde se llevan a cabo los mismos principios psicológicos básicos. (Muchinsky, 2002)”⁷. La Psicología como ciencia no se limita únicamente, al campo clínico su accionar es mucho más amplio en esta se encuentra el área pedagógica, familiar, social, comunitaria, forense, organizacional y otras. Dejando de manifiesto que no importa la rama de esta ciencia que se estudie, su objetivo principal siempre será la conducta y psiquis del Ser Humano en actividad.

En suma, la Psicología como disciplina se compone de muchas áreas especializadas. Una de ellas es la Psicología del trabajo, por lo tanto, la Psicología del Trabajo no es tampoco una disciplina única, es una mezcla de sub-especialidades unidas por

⁷ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.

inquietudes de las personas en el trabajo. Que ocupa la mayor parte del tiempo y representa un espacio de primer orden para la realización completa de las personas. La Psicología aplicada al campo de las Relaciones Humanas en el trabajo, se ocupa de cómo realizar adecuadamente la actividad laboral, de manera que se pueda crear un estilo que sea más eficaz para desarrollar las funciones de la organización.

La Psicología tiene un tiempo significativo más de haberse iniciado como ciencia independiente; sin embargo la Psicología Industrial se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Tres individuos destacan como los padres fundadores de la Psicología del trabajo: Encontrándose primeramente: “Walter Dill Scott, Psicólogo que fue persuadido para que ofreciera una charla a varios dirigentes de negocios de Chicago sobre la necesidad de aplicar la Psicología a la publicidad. Su charla fue bien recibida y llevó a la publicación de dos libros: *The Theory of Advertising* (1903) y *The Psychology of Advertising* (1908). El primero trataba de la sugestión y la argumentación como métodos para influir sobre la gente. El segundo libro apuntaba hacia el incremento de la eficiencia humana con tácticas tales como la imitación, la competencia, la lealtad y la concentración. Scott influyó sustancialmente en el aumento de la consciencia pública hacia la Psicología Industrial y su credibilidad.”⁸ Dichos aportes, en la actualidad aun son de gran relevancia puesto que sustentan los conocimientos de la labor de los Psicólogos al interior de las organizaciones.

Otro autor muy destacado fue “Frederick W. Taylor, ingeniero de profesión, su preparación formal era limitada, pero logró obtener muchas patentes debido a su experiencia y auto capacitación en ingeniería. Mientras laboraba en una empresa, Taylor se dio cuenta del valor de rediseñar la situación laboral para alcanzar tanto una mayor producción de la compañía como salarios más altos para los trabajadores. Su obra más conocida es el libro *The Principles of Scientific Management* (1911).”⁹ “Taylor mostró

⁸ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.

⁹ Idem.

que los obreros que manipulaban lingotes pesados de hierro podían ser más productivos si tenían descansos en el trabajo. Capacitar a los empleados sobre cuánto trabajar y cuándo descansar incrementaba la productividad promedio por trabajador de 12.5 a 47.0.”¹⁰. Sin duda alguna los aportes de Taylor siguen siendo fundamentales para la Psicología Organizacional, ya que con la Investigaciones y la creación de teorías, se innovo la administración del Recurso Humano, dando un mayor valor al mismo y ya no solo a la producción material.

Finalmente se encuentra “Hugo Münsterberg, quien fue un Psicólogo Alemán con una formación académica tradicional. Estudio sistemáticamente todos los aspectos del puesto de trabajo, desarrolló una ingeniosa simulación de laboratorio de un tranvía y llegó a la conclusión de que un buen conductor tendría apreciar al mismo tiempo todo lo que puede influir sobre el avance del vehículo. Algunos autores lo consideran el padre de la Psicología Industrial. Al estallar la Segunda Guerra Mundial y la súbita muerte de Münsterberg creó un vacío científico que solo fue rescatado por los Estados Unidos de América. Los primeros trabajos en la Psicología Industrial se dirigía a las ventajas económicas que se podían lograr aplicando las ideas y métodos de la Psicología, a problemas de los negocios y la industria.”¹¹. La Psicología aplicada surgió de la guerra como una disciplina reconocida, la sociedad comenzaba a darse cuenta de que la Psicología Industrial podía resolver problemas prácticos. Después de la guerra hubo un gran auge en el número de empresas de consultoría y oficinas de investigación psicológica. El nacimiento de estas agencias impulsó la llegada de la nueva era de la Psicología del Trabajo.

El trabajo ocupa la mayor parte del tiempo y representa un espacio de primer orden para la realización completa de las personas. La Psicología aplicada al campo de las organizaciones se ocupa de cómo realizar adecuadamente la actividad laboral, de manera

¹⁰ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>

¹¹ Idem.

que se pueda crear un estilo que sea más eficaz para desarrollar las funciones de organización de la gestión en materias tan variadas como las propias de asesoramiento, de representación, de administración laboral, de mediación o de estudio e investigación.

Como la Psicología en general, la Psicología del Trabajo es una ciencia diversificada, que contiene varias sub-especialidades. Las actividades profesionales de los Psicólogos del trabajo pueden dividirse en seis campos generales:

a) Selección y Colocación: Se desarrollan métodos de evaluación para la selección, colocación y promoción de empleados.”¹² También se ocupan de la colocación de empleados, a fin de identificar aquellos puestos de trabajo más compatibles con los intereses y habilidades individuales.

b) Capacitación y Desarrollo: Identifica las habilidades de los empleados que deben ser mejoradas para aumentar el rendimiento en el puesto de trabajo.”¹³ Los Psicólogos que trabajan en este campo deben diseñar las formas para determinar si los programas de capacitación y desarrollo han sido exitosos.

c) Evaluación del desempeño: Este es el proceso de identificación de criterios o normas para determinar qué tan bien desempeñan los empleados sus puestos de trabajo.”

¹⁴ Incluye mejoras de habilidades técnicas, programas de desarrollo de ejecutivos y entrenamiento de todos los empleados para trabajar en equipo de manera eficaz.

d) “Desarrollo de la Organización: Es el proceso de análisis de la estructura de una organización para maximizar la satisfacción y eficacia de los individuos, grupos de

¹² <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

Trabajo y clientes.”¹⁵ En este campo están sensibilizados con el amplio conjunto de factores que influyen sobre la conducta en las organizaciones.

e) **“Calidad de la vida laboral:** Los Psicólogos que laboran en este campo se ocupan de factores que contribuyen a que la fuerza laboral sea saludable y productiva.”¹⁶ Pueden estar involucrados en el rediseño de puestos de trabajo para darles más contenido y que sean más satisfactorios para las personas que los desempeñan. Una vida laboral de alta calidad contribuye a una productividad mayor de la organización y a la salud emocional del individuo.

f) **Ergonomía:** La Ergonomía es un campo multidisciplinario que abarca a los psicólogos del trabajo. Se dedica a diseñar herramientas, equipo y máquinas que sean compatibles con las capacidades humanas”¹⁷ Los psicólogos del trabajo en este campo, usan conocimientos derivados de la fisiología, la medicina industrial y de la percepción para diseñar sistemas de trabajo que puedan ser operados eficientemente por los seres humanos.

A continuación se profundiza en el campo de acción de la Psicología Organizacional:

2.1.1 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Se percibe como la disciplina que surge de la industria y se expande hacia otras instituciones, hasta lograr su consolidación en la década de 1970. Algunos estudios la consideran como sinónimo de Psicología Industrial, otros como una parte integrante de ella, finalmente, como una ampliación y una evolución de la segunda.

La Psicología Organizacional se desarrolló a partir del movimiento de la relaciones humanas en la organizaciones pone más interés en el empleado que “la Psicología

¹⁵ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.

¹⁶ Ídem.

¹⁷ Ídem.

Industrial; la cual se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Los temas organizacionales incluyen las actitudes de los empleados, el comportamiento, el estrés laboral y las técnicas de supervisión. Sin embargo, los principales temas del área no se pueden categorizar como estrictamente industriales u organizacionales. Por ejemplo, la motivación es importante para los asuntos de la Psicología Industrial en relación con la eficiencia y el desempeño de los empleados, pero también resulta de gran relevancia en la preocupación de la Psicología Organizacional por la felicidad y bienestar de los empleados. Si bien las dos áreas no siempre se pueden diferenciar de manera clara unidas ofrecen una visión de la extensa naturaleza de su campo de acción.

La Psicología Organizacional, lejos de centrarse en los estudios de la organización como tal, se orienta a los individuos como integrantes de la misma. “Es a partir de la década 1980, y gracias al avance de la teoría orientada a la calidad total y a la reingeniería de procesos, que ha quedado claro que es preferible considerar como parte de la empresa o institución no solamente a quienes prestan sus servicios en ella, sino además, a quienes son los beneficiarios de sus productos y servicios”¹⁸. Clientes, consumidores, usuarios, población o beneficiarios y a quienes actúan como sus proveedores de recursos materiales, económicos, humanos o intelectuales.

En esta misma perspectiva, la Psicología Organizacional se ha enriquecido con aportaciones de la mercadotecnia y con técnicas derivadas de la búsqueda de la calidad. En un sentido diferente esta disciplina ha recibido “otra valiosa aportación, proveniente de la investigación, acerca del desarrollo de los grupos y el manejo de los sentimientos y de la autoestima. Desde hace más de cuarenta años. Orientó sus trabajos a la identificación de la persona que hace más productivos a los grupos, y llegó a descubrir sus implicaciones en el comportamiento de los individuos de la organización, los

¹⁸ <http://www.uazuay.edu.ec>

sentimientos y el auto concepto de los integrantes.”¹⁹. Su enfoque, con invaluable aportaciones al estudio del comportamiento de los individuos en las organizaciones, ha sido confirmado por el nuevo campo de la llamada inteligencia emocional, además de que cobró forma científica a principios de la década de 1990. Sus hallazgos han arrojado una luz acerca de los factores que impactan en la formación de equipos de trabajo, la motivación de los empleados, los temores que bloquean o reorientan psicológicamente el comportamiento en las organizaciones y muchos otros temas.

Sin lugar a dudas, la importancia de la Psicología Organizacional consiste en que ha permitido comprender los fenómenos humanos al interior de la organización en sus relaciones con el resto del sistema organizacional. Por ello, los estudios de esta rama científica deben hacerse bajo el marco del enfoque de sistemas. Así con el propósito de integrar a la misma Psicología de las organizaciones en una perspectiva sistémica, el interés se orienta a describir sus relaciones, roles, insumos, productos, beneficiarios y modos de evaluar su eficacia.

2.2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

Las organizaciones son entendidas como un grupo de personas, cuya actividad esta en correspondencia al logro de los objetivos tanto de la organización como los personales, siendo estos regidos por la cultura de la organización a la que pertenecen. Toda organización pública no gubernamental como privada tiene como objetivo fundamental obtener el mayor rendimiento de sus operaciones con un uso adecuado de sus recursos disponibles, por lo cual es indispensable el establecimiento de controles y evaluaciones de sus procedimientos a fin de determinar la situación real de la empresa, en función de plantear una efectiva toma de decisiones.

¹⁹ <http://www.uazuay.edu.ec>

Sin embargo, y debido al dinamismo que rodea el ambiente administrativo y las exigencias de un mundo cambiante, los entes públicos y privados, deben incorporar nuevas herramientas administrativas que le permitan hacer uso efectivo de los recursos propios o asignados.

Todo esto en virtud de hacer más eficaz el proceso administrativo del Recurso Humano; el cual debe realizarse en organizaciones tanto de carácter público como privado. A continuación se detallan las características de cada una de estas organizaciones.

2.2.1 CLASIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.

Las organizaciones pueden ser productoras de bienes o de servicios, y por el sector en el que sirven, pueden ser agrícolas, industriales, de transformación, mineras o de servicios de transporte, bufetes, escuelas, espectáculos, bancarias, comerciales, entre otras.

Por su radio de acción pudieran clasificarse en: locales, regionales, nacionales, multinacionales, transnacionales y hasta mundiales.

Algunos criterios para clasificar las empresas son:

1. Según la actividad productiva a la que estén dedicadas:

- Empresas productoras de bienes y servicios.
- Empresas agrícolas, industriales y comerciales.

2. Según la procedencia de su capital:

- Empresas privadas,
- Empresas estatales.
- Empresas mixtas.
- No gubernamentales.

Organizaciones de Carácter Público:

Son aquellas organizaciones creadas por el gobierno para prestar servicios públicos. Son entidades que pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Se crean mediante un decreto del Ejecutivo, para la realización de actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica.

Características de las Empresas Públicas:

a) Conformación: Se integran por el conjunto de organismos que hacen parte del Estado y que configuran la Ramas del Poder Publico, y podrían estar dirigidas o compuesta por o desde La Presidencia de la Republica, Ministerios, Superintendencias, Institutos Públicos, Gobernaciones, Alcaldías, entes Parroquiales, y cualquier otra dedicada a la prestación de servicios públicos.

b) Régimen Legal: Los actos de las Empresas Publicas se rigen por leyes de función pública.²⁰ Todos sus actos son reglamentados por la Ley y están encaminados a la prestación de servicios de interés general para la sociedad.

c) Medición de Resultados: Los resultados de la Empresas públicas no se miden en términos de utilidades o ganancias que se reparten en beneficio de particulares si no por el grado de eficiencia del servicio que se le lleva a la comunidad: Educación, Salud, Seguridad, Comunicación, Trasporte, Energía, entre otras.

d) Relación entre Inversión y resultados: En las empresas Públicas no existe una exacta relación entre inversión y utilidades. El costo de la inversión debe reportar cierto grado de satisfacción o bienestar de la sociedad o pueblo.

²⁰ <http://www.uazuay.edu.ec>

e) Mercado y precio: En la Empresa Pública no hay mercado con precios económicamente planificados que deban aumentarse o disminuirse según costos de operación. El objetivo es el buen servicio aun con altos costos si fuere necesario.

f) Control: Las Organizaciones Públicas están sometidas al control fiscal y social que, en nombre de la sociedad en general, ejercen ciertos órganos creados para este fin, como Las Contralorías, Las Procuradurías”²¹ El control fiscal verifica que los fondos públicos sean gastados de acuerdo con la Ley y la eficiencia administrativa, las Procuradurías velan por el buen desempeño de los funcionarios públicos.

g) Régimen Laboral Públicos: Los empleados de las Empresas Públicas se rigen por normas de la Ley del Estatuto de la Función Pública”²² Su vinculación se hace por nombramiento y la aceptación de un empleo tiene las características de contrato de adhesión.

h) Duración: Las Empresas Públicas no podrán suspender sus funciones por voluntad de las personas que están a su cargo.”²³ Los órganos de la administración y los servicios que se han establecidos deben continuar mientras la Ley no autorice la suspensión o supresión de ellos.

i) El Fin Buscado: Este criterio es quizás el más antiguo y de mayor simplicidad. Está ya plenamente delineado por Derecho Público”²⁴ es el que mira al bien de la sociedad a la que pertenece.

²¹ <http://www.uazuay.edu.ec>

²² Idem.

²³ Idem.

²⁴ Idem.

j) La Fuente Inmediata: Este último criterio mira al medio jurídico del que emana el acto administrativo²⁵ Cuando este deriva inmediatamente de la ley, sin necesidad ninguna de aceptación o convenio, sino que aquella se impone unilateralmente por la autoridad a sus súbditos, es evidente que se trata de un acto de administración pública.

Organizaciones de carácter no gubernamental.

Una organización no gubernamental (ONG) es cualquier grupo no lucrativo de ciudadanos voluntarios, que está organizada a nivel local, nacional o internacional. Con tareas orientadas y dirigidas por personas con un interés común, las ONG realizan una variedad de servicios y funciones humanitarias.

Características de las organizaciones no gubernamentales:

a) Es aquellas que “por su propia filosofía altruista, no cobra por la prestación de aquel servicio que constituye su finalidad social, de tal manera que quien lo recibe se convierte en beneficiario del mismo”²⁶. Se excluye así a cualquier organización que, aún bajo la forma de entidad no lucrativa y teniendo como actividad la prestación de un servicio social, cobran a quien lo recibe, que se convierte así en usuario del servicio.

b) No generar recursos como contraprestación por su servicio, son los donantes quienes los financian, mediante aportaciones sin pacto de retorno, pero es otro quien lo recibe, es su beneficiario.

²⁵ [Htt://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.ht](http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.ht).

²⁶ Idem.

Organizaciones de carácter privado:

Se define como un conjunto de personas con un objetivo específico, las que pueden ser particulares entre si, que interactúan y desarrollan un conjunto de acciones, para el logro de los objetivos; se rige por el sistema de perdidas y ganancias y su finalidad principal es magnificar sus beneficios.

Características de las empresas privadas.

- a) Libertad de acción del empresario en los métodos productivos, aunque sometido a ciertas limitaciones referentes a la naturaleza del producto, las condiciones laborales, el sistema de precios etc.

- b) Los bienes y servicios que produce están destinados a un mercado, la reacción del cual es un elemento de riesgo de la gestión de la empresa.

- c) Las relaciones de la empresa con las demás se rigen en cierta forma, más o menos amplia, por la competencia.

Diferencias entre organizaciones Públicas no gubernamentales y Privadas:

Las organizaciones públicas pertenecen al sector público (Administración central o local), y las empresas privadas pertenecen a individuos particulares y pueden vender sus acciones. “Las organizaciones públicas a veces venden parte de sus acciones a Individuos particulares, pero se consideran públicas siempre y cuando el 51% de las acciones estén en manos del sector público.”²⁷ A diferencia de la empresa privada, la

²⁷ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>

organización pública no busca la maximización de sus beneficios, las ventas o la cuota de mercado, sino que busca el interés general de la colectividad a la que pertenece.

El proceso de toma de decisiones de la organización pública difiere de aquellas que pertenecen al sector privado en cuanto a que el poder de iniciativa parte del Estado, que lo ejerce estableciendo sus objetivos y controlando su actividad.

“La diferenciación entre organizaciones pública y privada no es absoluta. Por un lado, existen organizaciones mixtas, cuyo capital social es en parte público y en parte privado.”²⁸ Asimismo una organización privada puede convertirse en organización pública si el gobierno decide nacionalizarla de forma similar, una empresa pública puede pasar al sector privado tras un proceso de privatización. Las organizaciones públicas, son entidades institucionales constituidas por el estado en su totalidad, tiene como finalidad la realización de actividades productivas o la prestación de un servicio en régimen de Derecho privado.

No importando el carácter público, no gubernamental o privado, toda organización debe ejercer su autonomía estableciendo sus objetivos y controlando su poder de gestión, tarea que lleva a cabo por medio del Departamento de Recursos Humanos. En toda organización, se a de velar por la adaptación del individuo al puesto de trabajo y su entorno; los profesionales idóneos para llevar a cabo esta labor, sin duda han de ser los Psicólogos laborales que pueden desempeñarse en Organizaciones Públicas y Privadas de cualquier sector, teniendo como finalidad primordial el manejo del Recurso Humano.

²⁸ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>

2.2.2 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

“Se define a la administración de Recursos Humanos como la función por la cual se dá el proceso de Reclutamiento, Capacitación y Desarrollo al personal de una organización, así como se encarga de descubrir su potencial oculto, estimularlo y, sobretodo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina”²⁹.El proceso de la Administración de los Recursos Humanos es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes, cuando éstos se necesitan, para lo cual se realizan nueve actividades fundamentales que son:

1- Planificación de los Recursos Humanos:

“La planificación es un conjunto de operaciones que de un modo sistemático pretende influir en el futuro”³⁰. Lo que se traduce a prever lo que puede ocurrir decidiendo el rumbo que tomara la organización, lo que puede pasar o disponiendo de los medios para evitarlo. Con la planificación se puede saber cuanto personal se necesita, que tengan la calificación necesaria y asignarles los puestos adecuados según sus capacidades y deseos. Todo esto para hacer en el menor tiempo posible las cosas más útiles económicamente.

Esto se lleva a cabo a través del análisis de factores internos como son los empleados disponibles, expansiones o reducciones y en los factores del entorno como son los empleados que se van a contratar o que se buscan.

El proceso del planeamiento de los Recursos Humanos que comprende cuatro fases las que son:

²⁹ <http://www.aiteco.com>.

³⁰ Idem.

- a)** Los objetivos de la organización y los objetivos de los Recursos Humanos: dados en cantidad y calidad de sus empleados se van a derivar de los planes estratégicos de la empresa.”³¹ Estos son los que van a regir la actividad actual y futura de la organización así como dar una orientación a su gente en los resultados esperados, lo que permite que establezcan metas individuales que contribuyan al logro de los objetivos tanto personales como laborales.
- b)** Desarrollo de Planes de Acción: Son necesarios para lograr las metas establecidas por la organización y a nivel personal, por medio del cumplimiento de los objetivos planteados.
- c)** Inventario de Habilidades: Se reúne la información básica de todos los empleados para la toma de decisiones sobre ascensos, traslados y nuevos puestos de trabajo.
- d)** Las demandas de los Recursos Humanos: Hay que determinar la habilidad, capacidad y conocimiento que necesiten para lograr un objetivo y esto se expresa en el nivel académico que posee cada empleado.

A continuación se describen las ventajas en la planificación estratégica de los recursos humanos. Esta planificación se comprende como: “Los planes para saber qué personal necesitará una organización en el futuro y en el que se toman en cuenta factores internos y externos”³². Las organizaciones no podrían aplicar bien la planificación sin un personal debidamente capacitado para hacer uso de la nueva tecnología y saber el funcionamiento de la empresa. Sin una planificación previa se perdería mucho tiempo en alcanzar las metas trazadas, de igual manera es indispensable que se planifique que una organización exista concordancia en cuanto a los puestos de trabajo y el nivel académico

³¹ <http://www.aiteco.com>.

³² Idem.

que posea la persona, así como también planificar la equidad de género e todos los niveles, para evitar posibles roces, lo que en definitiva marca la diferencia entre organizaciones en competencia, haciéndolas mejores.

2- **Búsqueda de estrategias de Recursos Humanos y Rendimiento Empresarial:**

Esto se refiere a: “La estrategia es el plan maestro o el enfoque global que adopta una empresa para garantizar la utilización eficaz de su personal con el fin de cumplir sus objetivos.”³³ La planificación de los Recursos Humanos debe considerarse como uno de sus objetivos más importantes en el que se involucra activamente el personal administrativo en la que se encuentran los procesos de:

a) **Reclutamiento:** Es el conjunto de procedimientos orientados a interesar y atraer a candidatos capaces de ocupar cargos dentro de una organización. Es un sistema mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de trabajo y Recursos Humanos, las oportunidades de empleo que pretende cubrir, este proceso varía según la organización este proceso es útil porque muestra las vacantes actuales y las que se contemplan para un futuro.

b) **La Selección:** Puede definirse como escoger a la persona adecuada para el cargo apropiado o escoger entre los candidatos reclutados a los más convenientes, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. El proceso selectivo debe proporcionar no solo un diagnóstico, sino también un pronóstico respecto a dos variables: la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella.

³³ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>

c) **Inducción y Orientación:** Es el proceso por el cual los nuevos empleados son integrados a la empresa para que puedan trabajar con comodidad y eficiencia conociendo su lugar y puesto en el trabajo.

d) **Reseña de la empresa:** Significa darle al empleado un resumen de historia de la empresa, su fundador, cuando fue organizada, con cuantos empleados y donde estaba ubicada así como el propósito y las metas que se propusieron al iniciar sus operaciones y como se fueron cumpliendo; así como también la ética y valores de la organización son ideas que el empleado debe tener bien claras así como el saber que su trabajo va a contribuir a las necesidades de la Organización.

e) **“Programas de capacitación de empleados:** Los programas de capacitación tienen el propósito de mantener o mejorar el desempeño en el trabajo presente” ³⁴Para que un programa de capacitación tenga éxito debe estar claramente establecido y tener objetivos reales.

3- **Promoción Desafíos de la Organización Interna:**

El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos.”³⁵ La empresa impondrá límites en ocasiones, estos elementos contribuyen a largo plazo a la efectividad de la selección .las metas de la empresa se alcanzarán mejor cuando se impongan pautas claras, propias de la circunstancia específica que contribuirá no solo al éxito financiero sino al bienestar general de la comunidad la mayoría de las empresas han aplicado normas de selección que se han moldeado exclusivamente en el interés inmediato de las organizaciones.

³⁴ <http://www.aiteco.com>.

³⁵Idem,

4 – Ejecución de Programas para el Desarrollo de Gerentes:

Tomando en cuenta que “El desarrollo de la carrera profesional es una actividad organizada, estructurada y en continuo proceso, cuyo objetivo es enriquecer y hacer a los trabajadores más capaces.”³⁶ El perfeccionamiento debe ser una estrategia empresarial clave, si una empresa pretende sobrevivir en el entorno cada vez más competitivo y global de esta década y las próximas.

5- Realización de Técnicas básicas de desarrollo fuera del puesto:

Esto se refiere a que “existen técnicas que se pueden utilizar para desarrollar a los empleados fuera del trabajo, estas técnicas sacan a las personas de las tensiones y las exigencias constantes del centro de trabajo, permitiéndoles concentrarse plenamente en la experiencia del aprendizaje.”³⁷ Los métodos más comunes de desarrollo fuera del trabajo son la instrucción impartidas por la empresa y los programas para el desarrollo del personal, dirigidos por universidades y organizaciones.

6 – Implementación de Ascensos, Transferencias y Medidas Disciplinarias:

Ya que una de las decisiones más difíciles e importantes que debe tomar un gerente es seleccionar en forma adecuada al personal encargado de cada área. Por lo general, el área de Recursos Humanos es la encargada de esbozar el perfil de estudios y en combinación con el apoyo de un Psicólogo determinan la idoneidad del candidato y luego remiten al gerente entre tres o cinco alternativas para que este seleccione la persona que crea conveniente para el puesto”³⁸. En la medida que una persona desarrolla funciones profesionales va marcando un historial en la gerencia. Un buen administrador de Recursos Humanos se involucra en todos los aspectos laborales y debe saber quién produce y quien no lo hace.

³⁶ <http://www.aiteco.com>.

³⁷ Idem.

³⁸ Idem.

7- Promoción de los Objetivos de los Empleados:

Los empleados buscan obtener prestaciones y servicios a través de la organización permanecer dentro de la misma durante el tiempo que les sea permitido.

Para llevar a cabo la ejecución de las diferentes tareas al interior de cada organización, incluyendo el manejo, la coordinación y administración del Recurso Humano; se requiere del desempeño de un profesional capacitado, como se ha mencionado anteriormente, este puesto de trabajo le compete al psicólogo organizacional. Quien Estudia el comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la productividad y la satisfacción laboral.

2.2.3 ENFOQUES TEÓRICOS EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

En función de lo anterior, la Psicología en el campo Organizacional toma un papel muy notable, en cuanto a la administración del Factor Humano en las organizaciones, siendo este su eje fundamental; en la actualidad se encuentran diferentes enfoques que explican el comportamiento del trabajador y el que hacer del Psicólogo Laboral, entre estos se encuentran los enfoques: Gestáltico, Psicoanalítico y Sistémico.

2.2.3.1 ENFOQUE GESTÁLTICO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

“La Gestalt aporta grandes beneficios, ventajas al comportamiento organizacional, especialmente cuando se logra un verdadero equilibrio en las interrelaciones de las personas además como señala Carolina Minnicino que el Comportamiento Organizacional es el estudio de la manera cómo las personas, ya sea en grupo o individualmente, y las estructuras, actúan o impactan a las organizaciones, con el

propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia y eficiencia de las mismas.

Se ocupa por lo tanto de estudiar lo que las personas hacen dentro de la organización y como su conducta afecta a la misma, ya que las organizaciones son sistemas sociales donde se combinan ciencia y personas; tecnología y humanidad.”³⁹. El comportamiento humano, tanto individual como grupal, dentro de las organizaciones es impredecible porque combina necesidades. Sistemas de valores arraigados en las personas.

Lo importante es aumentar nuestro conocimiento y comprensión sobre el comportamiento de la gente en las organizaciones, e incrementar nuestra capacidad para elevar la eficiencia y calidad del trabajo y de las relaciones humanas en la misma, en vista que las organizaciones representan un sistema abierto en constante comunicación, tanto con los individuos y grupos que la integran, como con el ambiente, para así percibir sus variaciones y adaptarse a sus necesidades, todo con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos planeados por ésta.

La Gestalt junto con la Psicología Organizacional pueden ayudar al Psicólogo Organizacional a analizar las relaciones interpersonales dentro de la organización para optimizar su rendimiento y lograr una mayor efectividad, ya que una organización puede ser fuente de enriquecimiento en el desarrollo personal y promotora del bienestar de sus integrantes, en la medida en que cada uno de ellos haga un análisis de su mundo interior, sus deseos, motivaciones, cualidades, defectos, virtudes, miedos y aprenda a manejarlas sin miedo a exteriorizarlas y lo más importante, trabajar en ellas, Para ser cada día una mejor persona, mejor empleado, ir formando mejores relaciones con sus compañeros de trabajo, jefes y superiores en General.

³⁹ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

“Las tensiones, conflictos y fracasos de las empresas necesitan para su comprensión y tratamiento, no sólo de un análisis organizacional y estratégico sino también de un análisis psicosocial que involucra las ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones de todos los seres que la conforman, así como el impacto que causa en ellos el ambiente exterior y en el que se desenvuelven”⁴⁰. Un conflicto siempre se expresa a través de los individuos, éstos tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones. El individuo aspira al éxito, a la motivación, a la satisfacción y a la autoestima; por ello, si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, los individuos tendrán más oportunidad de expresar y desarrollar cada vez más sus potencialidades y habilidades, mantener una buena autoestima, relaciones laborales, satisfacción, motivación, e identificación con el trabajo y tareas que desarrollan y así alcanzar el éxito personal y profesional.

“Por tanto, señala Carolina Minnicino, que aplicando las técnicas de la Gestalt, todos y cada uno de los integrantes de la organización, puede ordenar de una mejor manera su mente, canalizando sus fuerzas hacia la consecución de metas, aprendiendo de sus Miedos y fracasos, pero dejándolos atrás, pensando en el futuro pero viviendo el presente, ya que como sabemos, el pasado ya pasó, el futuro es incierto, pero sin el día de hoy no hay un mañana”⁴¹. Por tanto, cada individuo debe esforzarse al máximo cada día, vivirlo plenamente y dar lo mejor de sí, promoviendo capacidades y destrezas, creciendo cada día como persona, compañero, amigo, profesional; favoreciendo de esta manera un buen ambiente de trabajo y el desarrollo y éxito de la organización donde se desempeñe.

“Se comenta además que la Gestalt representa un apoyo al Psicólogo Organizacional, brindándole las bases para el desarrollo personal. Ayuda a crear mejores relaciones entre los individuos, al promover que se expresen ampliamente, sin manipulaciones ni juicios;

⁴⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

⁴¹ Idem.

Así como también, ayuda a que se valore el presente y se resuelvan las situaciones al instante, es decir, que no queden gestalts inconclusas, que puedan representar problemas futuros. Por ejemplo en situaciones como esta: “en todos los trabajos realizados siempre termino peleándome con el jefe”⁴². Implica que hay un ciclo sin cerrar, que puede ser probablemente de la infancia, y que no permita que esa persona cambie de actitud.

La terapia Gestalt puede ser una herramienta interesante a aplicar en el desarrollo del personal de las empresas, obteniendo que los empleados se comprendan a sí mismos y se orienten a mejorar, a que se relacionen mejor con su ambiente organizacional y manteniendo contactos beneficiosos con sus compañeros de trabajo. Además, de los diferentes aportes que la teoría Gestalt otorgan a la Psicología Organizacional, se encuentra también, la Teoría Psicoanalítica en las organizaciones.

2.2.3.2 ENFOQUE PSICOANALÍTICO DE LAS ORGANIZACIONES.

“El Psicoanálisis es una Teoría de Interpretación que intenta comprender el significado de las acciones y sentimientos humanos. Su aplicación para examinar la vida organizacional nos ofrece una teoría y práctica para la averiguación del significado de las relaciones humanas y las experiencias en el trabajo -significados encontrados en el proceso inconsciente y latente de los sistemas sociales”⁴³. Centrarse en la realidad de la psiquis es el objetivo de las teorías psicoanalíticas, adentrarse en el inconsciente. Su utilidad reside en recordar que la explicación psicoanalítica depende del conocimiento de lo que un acontecimiento, acción ú objeto significan para un sujeto.

Hay una descripción clasificatoria específica en la teoría psicoanalítica (Schafer, 1976) Aquí encontramos la contribución que hace el Psicoanálisis a la teoría de la organización”⁴⁴. Los profesionales de la Psicología en las Organizaciones necesitan

⁴² <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

⁴³ Idem.

⁴⁴ Idem.

saber la importancia de y las razones por las que los temas de la vida privada de los trabajadores influyen en la vida organizacional. Esto incluye fantasías inconscientes, expectativas, atribuciones, suposiciones, miedos y ansiedades sobre sí mismos y los demás con respecto a sus roles dentro de la organización.

Las organizaciones no pueden analizarse como una sola entidad, un organismo con su propia psiquis, sino como el resultado de la interpretación de las interacciones y percepciones de sus miembros en sus respectivos roles y grupos.

Importancia de los hallazgos de Freud para la teoría Psicológica Organizacional.

“El descubrimiento de Freud sobre el inconsciente, coincidió con sus hallazgos acerca de que la gente reprime pensamientos dolorosos, ideas y experiencias. Las personas guardan información que contiene una gran carga emocional, que produce ansiedad, en el inconsciente. Si bien existe una vida inconsciente en las organizaciones, no es que haya una organización inconsciente. Comprender el comportamiento en las organizaciones, se basa descubrir los significados de las relaciones interpersonales y entre los grupos, que conjuntamente constituyen la identidad de una organización”⁴⁵. Se muestra con lo anterior que Freud acertó en la importancia del impacto del fenómeno social e interpersonal en la constitución de la personalidad. Para comprender al individuo se debe comprender el carácter de su relación con los otros y el contexto en el que se dan esas interacciones. Así como también, para distinguir las particularidades de una organización u otra, un profesional, debe evaluar la naturaleza y las actividades grupales e interpersonales en su contexto cultural, histórico y político de cada una de las organizaciones.

“La Psicología Organizacional, toma conceptos de la Teoría Psicoanalítica como el concepto de Transferencia, para explicar situaciones y comportamientos de la vida

⁴⁵ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

organizacional. La transferencia es compartir emociones en forma inconsciente entre dos o más personas gracias a la cual una de ellas proyecta sentimientos y actitudes de relaciones pasadas (con sus padres, hermanos, etcétera.) en otra persona en el presente. Estas reacciones inconscientes son proclives a ocurrir en la vida adulta, particularmente en un contexto como el organizacional, de relaciones de autoridad que tienden a desencadenar expectativas inconscientes de los individuos⁴⁶. Crear ideas a partir de la teoría y práctica Psicoanalítica ayuda a los Psicólogos Organizacionales a comprender la experiencia de los miembros de una organización, experiencias que se pueden encontrar en las ideas propias que estos tienen acerca de la organización. A continuación se detalla el Enfoque Sistémico y su relación con el quehacer organizacional.

2.2.3.3 ENFOQUE SISTÉMICO Y LAS ORGANIZACIONES.

“Para hacer más fácil el estudio de la relación entre personas y organizaciones, así como el de administrar los Recursos Humanos, se establecerá que las organizaciones, los grupos y las personas son clases de sistemas abiertos que intercalan permanentemente con sus respectivos ambientes. Recordemos que el concepto de sistemas abiertos se origina en la biología, al estudiar los seres vivos y su dependencia y su adaptabilidad al ambiente, y se ha extendido a otras áreas científicas como la psicología y la sociología hasta llegar a la administración.”⁴⁷ El sistema abierto muestra las acciones y las interacciones de un organismo vivo dentro del ambiente que lo rodea. Por consiguiente se utiliza el concepto de sistema porque permite, de una manera más amplia y real, la complejidad de las organizaciones y la administración de sus recursos.

“El Enfoque Sistémico en la Administración de Recursos Humanos puede descomponerse en tres niveles de análisis: El Nivel Social (la sociedad como macro sistema), el nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema) y el

⁴⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

⁴⁷ Idem.

Nivel de Comportamiento Individual (el individuo como microsistema). En conclusión un sistema puede definirse como: "Un conjunto de elementos dinámicamente relacionados en interacción que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito operando con datos/energía/materia, unidos al ambiente que lo rodea al sistema, y para suministrar información/energía/materia" (1994, Chiavenato)" ⁴⁸ Este enfoque está muy orientado al interior de las organizaciones, como si fueran unidades absolutas, totales y únicas. Lo fundamental es construir modelos abiertos más o menos definidos que interactúen con el ambiente de manera dinámica, y cuyos subsistemas también marchen en una compleja interacción, tanto interna como externa.

Los subsistemas que conforman una organización están ligados e interrelacionados, así como el Microsistema Ambiental interactúa de manera conjunta con los subsistemas y con la organización como un todo. "Pero ésta idea de considerar la organización como un sistema abierto es antiguo. Spencer (Herbert Spencer, Autobiography, New York, 1904, vol. II, pag. 56) afirmaba: "un organismo social se parece a un organismo individual en los siguientes rasgos fundamentales: crecimiento, el hecho de hacerse más complejo a medida que crece, por ello sus componentes necesitan mayor interdependencia"⁴⁹. En verdad, las organizaciones surgen debido a que los individuos tienen objetivos que sólo pueden lograrse mediante la actividad organizada, y el elemento básico son las personas cuyas interacciones conforman la organización, y dado que la interacción de las personas es la condición necesaria para la existencia de una organización, el éxito o el fracaso de estas está determinado por la calidad de las interacciones de sus miembros como lo son: las interacciones individuales, interacción individuo y organización, organización y otras organizaciones, y la organización y su ambiente total.

⁴⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

⁴⁹ Idem.

La relación Individuo-Organización no es siempre cooperativa y satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva; ya que los objetivos organizacionales y los individuales no siempre concuerdan muy bien. La Organización tiende a crear en los individuos un profundo sentimiento íntimo de frustración, de conflicto, de pérdida, entonces según él, la mayor parte de la responsabilidad en cuanto a la integración entre los objetivos de la organización y de los individuos recae sobre la gerencia. Por lo tanto, la organización debe imponer al individuo responsabilidades, definidas e indefinidas, algunas dentro de su capacidad actual o bajo éstas otras requiriendo un aprendizaje a mediano o a largo plazo, pero siempre con desafío; ya que los resultados obtenidos del desempeño del trabajador lo beneficiará a el mismo como a la organización. Por todo lo anterior se puede argumentar que la interacción entre personas y organizaciones es compleja y dinámica.

A pesar de ello, la Interacción Psicológica entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad, la organización realiza ciertas cosas por él y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus, de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca ante su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y obre con justicia.

“Las dos partes de la interacción (Individuo – Organización) están guiadas por directrices que definen lo que es correcto y equitativo, los Psicólogos denominan esto "Contrato Psicológico". Este se refiere a la expectativa recíproca del individuo y la organización, establece el trabajo a realizar y la recompensa a recibir.”⁵⁰ Pero el contrato psicológico es un acuerdo tácito entre el individuo y la organización además es un elemento importante en cualquier relación laboral e influye en el comportamiento de las dos partes. Sin lugar a dudas una fuente común de dificultades en las relaciones interpersonales es la falta de acuerdos explícitos lo que quieren y lo que necesitan, en

⁵⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

consecuencia, el esclarecimiento de los contratos es importante para una efectiva experiencia interpersonal.

“Cabe recalcar que todo contrato presenta dos aspectos: el contrato formal y el escrito y el "Contrato Psicológico" (que la organización y el individuo espera ganar con la nueva relación). De modo que el primer paso es una elección recíproca, el segundo es un proceso de adaptación mutua, y el tercero, un desarrollo recíproco, lo que corresponde a la Administración de Recursos Humanos asegurarse de esto”⁵¹. La administración de Recursos Humanos fundamentalmente constituye la manera de lograr que las cosas se hagan de la mejor manera posible; a través de la Administración y Coordinación de los diferentes recursos organizacionales; ya que sin recursos no pueden lograrse los objetivos; debido a que estos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus metas; así como también, son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. Todo los recursos son necesarios, pero cuando se habla de estos simplemente son limitados a dinero, equipo, materiales y personal; sin embargo, estos recursos son mucho más complejos, como: recursos físicos o materiales, recursos financieros, Recursos Humanos, Recursos Mercado lógicos y Recursos Administrativos; los cuales favorecen a que el desarrollo de la organización en general sea más eficaz y eficientemente posible. De todos los Recursos Organizacionales se destaca mayormente al Recurso Humano; ya que es el único Recurso vivo y dinámico que se mueve al interior de las organizaciones; por tanto que decide y maneja a los demás recursos que son físicos y materiales.

“La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño del personal, que colabora para alcanzar los objetivos preestablecidos de la empresa”⁵²

⁵¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

⁵² Idem.

Esto significa conquistar y mantener personas en la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con una actitud positiva y favorable.

De allí la importancia de una buena administración y potencialización de los Recursos Humanos de la empresa, desarrollando en cada uno de los miembros una cultura de servicio y de productividad, enfatizando la calidad total de los trabajadores y también estimulando su espíritu emprendedor de tal forma que repercuta en el beneficio de la organización y de la sociedad.

“Esta es la misión del Psicólogo que laborará en organizaciones cada vez más complejas para este milenio, ser líderes y piezas fundamentales para potencializar dichos elementos, haciendo de la labor organizacional una forma de vida y compenetrándose íntegramente con la misión, visión y cultura de la empresa, dando como resultado, técnicas forjadas de dicha organización que se adapten a ésta cultura y su posterior eficiencia y eficacia en el desarrollo de los Recursos Humanos”⁵³ En la realidad actual, muchas organizaciones sobreviven porque se anticipan y responden con inteligencia a los cambios externos que puedan experimentar y, para ello, desarrollan sus Recursos Humanos, para que se adapten a su contexto, a su situación; por ende a parte de desarrollar y potencializar las habilidades de cada uno de los trabajadores hacen hincapié en mejorar las relaciones interpersonales, comunicación y por supuesto en su adaptabilidad a las condiciones del medio o de la sociedad que los rodea; por todo lo anterior, el Enfoque Sistémico es el mas se apega a las organizaciones de la sociedad actual y permite tener una visión integral de la Organización y del papel que cada subsistema debe de jugar; constituyendo básicamente el requerimiento teórico, metodológico y practico del Psicólogo Organizacional.

⁵³ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

2.2.4 PERFIL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.

Hay una serie de aptitudes o capacidades y una serie de habilidades o destrezas, que el Psicólogo Laboral debe cumplir en la Administración de Recursos Humanos, debe tener además conocimientos específicos de base, habilidades de dirección de grupos, de coordinación, de planificación, entre otras.

A continuación se enmarcan las actividades que el Psicólogo Organizacional puede cumplir:

1. Investigación comercial y marketing (mercadeo):

El Psicólogo Organizacional debe intervenir no solamente en el funcionamiento de las organizaciones por dentro sino en su vinculación con el exterior; Es decir velar por la publicidad de los bienes o servicios que ofrece la organización a la que pertenece.

2. Dirección y gestión:

Es decir, que comprende asesoramiento a la dirección, en temas de gestión, dirección de recursos humanos, gerencias, entre otros. Lo que se conoce como asesoramiento de grupos.

3. Organización y desarrollo de Recursos Humanos

Se refiere a aspectos de organización como: “organigramas, análisis del flujo de comunicación, de carga de trabajo, plantillas, valoración de puestos. Como también el desarrollo de Recursos Humanos en cuanto a la mejora cualitativa de los recursos humanos formación, adiestramiento, selección, incorporación. Quizá sea el campo que más se conoce. Dentro de ese proceso de incorporación de la persona al puesto hay una

labor de selección/orientación dependiendo de a que parte se esté asesorando”⁵⁴ Si se asesora a candidatos que van a incorporarse a un puesto de trabajo hacemos una labor de orientación. Para ello se debe de conocer aspectos de selección, de evaluación, aspectos de puestos de trabajo y de la empresa, cultura organizativa.

4. Condiciones de Trabajo y Salud:

Este comprende dos aspectos fundamentalmente: “la prevención y la atención. La atención corresponde más a un aspecto de acción más directa de tratamiento al individuo, pero la prevención es un aspecto estructural que actualmente la desarrollan también los ingenieros y los médicos del trabajo”⁵⁵ Se tiende a modificar la estructura organizativa para que los procesos de trabajo comporten menor riesgo.

El campo de la Psicología de las Organizaciones es muy amplio y diverso, y al interior de estas, específicamente en el Departamento de Recursos Humanos, existen varias tareas que se deben desempeñar. Para el caso se presenta diferentes funciones que complementan las cuatro grandes actividades antes mencionadas.

FUNCIONES DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.

Dentro de las funciones que desempeña el Psicólogo Organizacional se encuentran:

1- SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ORIENTACIÓN DE PERSONAL:

Esta función es entendida como: “Selección y evaluación de personal, análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo, diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación, realización de

⁵⁴ <http://es.wikipedia.org/wiki/enfoques.sis>.

⁵⁵ I dem

entrevistas de evaluación y selección, observación del trabajo y entrevista con supervisores y trabajadores para la determinación de requisitos físicos, mentales, de formación y otros; escalas de valoración, y tests psicológicos para valorar habilidades y aptitudes; realización de dinámicas de grupo y de pruebas de actitudes, de personal, de motivación, y educación del puesto de trabajo; estrés; análisis de necesidades en el trabajo; búsqueda de empleo, orientación profesional, planificación y desarrollo de carreras”⁵⁶ Todas estas acciones son requeridas para lograr una mejora palpable y significativa en los Recursos Humanos; llevándose a cabo al interior de las empresas u organizaciones tanto de índole público como privado; así como también, dirigido específicamente al individuo, con el propósito de manejar y orientar su idoneidad.

2- FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL:

Se refiere a “Evaluación de acciones normativas, medición de resultados y del impacto en el grupo y en la organización, evaluación y medición de la eficacia de los métodos de formación, medición y análisis estadísticos de producción y reducción de accidentes, absentismo, impacto en facturación, organización de los programas de formación; dirección e implementación de programas de mejora cualitativa de los Recursos Humanos”⁵⁷. Es necesario el planteamiento, dirección y ejecución de planes específicos, que ayuden a mejorar cualitativamente a los Recursos Humanos; a través de la sistematización de diferentes acciones normadas por la organización, como también diversos programas implementados al interior de esta.

3- MERCADEO Y COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR:

Cuando se habla de esta función es entendida como “investigación cualitativa y cuantitativa de mercados, sondeos, encuestas, dinámicas de grupos, comunicación

⁵⁶ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>.

⁵⁷ Idem.

externa, publicidad, políticas comerciales, estudios sobre imagen y consumo, motivaciones y actitudes de compra, marketing de producto, diseño, medición de la efectividad de los programas de publicidad estudios de reacciones hacia productos y diseños”⁵⁸. Estos son una diversidad de aspectos esenciales, referidos a la manera en que se puede analizar un mercado; y con esto, se ayuda en el diseño y materialización de la idea; y ya realizado se comunica de una forma sistemática.

4- CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:

Esta función se refiere a “Salud, higiene y prevención de riesgos laborales (psicología de la salud laboral). Ergonomía, mejora de las condiciones de trabajo; seguridad e higiene en el trabajo, desarrollo de programas preventivos y estudios para la prevención de riesgos; reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos, detección e intervención en psicopatologías con inadaptación laboral”⁵⁹. Los diversos aspectos antes mencionados se refieren a las condiciones de estructura del trabajo y a la forma de intervenir para su prevención, tratamiento y mejora de las condiciones.

5- ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.

En cuanto a esta función se puede observar que comprende “Organización, estructuras y procesos de trabajo; comunicación interpersonal formal e informal; programas de motivación, cambio de conducta organizativa; análisis de necesidades en el trabajo; desarrollo de carreras; establecimiento de líneas promocionales ; clima y satisfacción laboral; dimensionamiento, reestructuraciones de plantilla y departa mentalizaciones, cultura organizativa; introducción de nuevas tecnologías, análisis y clasificación de puestos; análisis y descripción de puestos de trabajo, valoración de puestos de trabajo; sistemas retributivos; sistemas de organización del trabajo, intervención en el desarrollo

⁵⁸ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>.

⁵⁹ Idem.

e implantación de programas de gestión de la calidad; formación, participación e implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua y el aseguramiento de la calidad; resolución de problemáticas individuales con incidencia laboral, reincorporación de disminuidos, evaluación del desempeño, conflicto y negociación, auditorías sociolaborales y de Recursos Humanos.” Estas son temáticas relacionadas con la adquisición, mantenimiento y desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones y en el mercado laboral.

6- DIRECCIÓN Y MANAGEMENT (GERENCIA):

La Dirección y Management es comprendida por “Asesoramiento a la dirección sobre políticas sociales, de personal, de marketing, de condiciones de trabajo y salud laboral, de organización; desarrollo organizacional: responsabilidad gerencial directa, dirección y gestión de unidades organizativas en empresas y organismos públicos y privados”⁶⁰. Se refiere a funciones tanto de asesoramiento a la dirección y mejora de las responsabilidades y actividades gerenciales y de mando, como la dirección de unidades organizativas, equipos de trabajo o departamentos.

Esta diversidad de tareas, actividades y funciones enriquecen el desempeño del psicólogo al interior de las organizaciones; lo cual favorece el proceso productivo de esta; haciendo que el resultado de trabajo sea más eficaz, tomando en cuenta los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor del profesional.

HABILIDADES REQUERIDAS EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Teniendo como base el documento respecto a los perfiles de los Psicólogos Organizacionales de España, las habilidades que un Psicólogo debe poseer son: “Habilidades de entrevista, establecimiento de clima adecuado y obtención de

⁶⁰ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>.

colaboración e información, Capacidad de escucha, Habilidades sociales, Habilidades de comunicación, Habilidades de negociación, Habilidades pedagógicas, Comprensión de la dinámica de grupo, Capacidad de trabajar en equipo y coordinar grupos de trabajo, Capacidad de organización, Capacidad de análisis, Facilidad para planificar o programar, Capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales, Sensibilidad para los temas sociales., Habilidades para el trabajo en equipo y su fomento, Capacidades de afrontamiento, Capacidad de adaptación y hábil interacción con el entorno específico en el que se desenvuelve el trabajo a realizar, Capacidad para la toma de decisiones, Capacidad de observación y aplicación de técnicas diagnosticas”⁶¹. Queda de manifiesto que la labor del psicólogo organizacional, requiere una especialización a profundidad, que le permita adquirir dichas habilidades, que le serán de beneficio no solo a la organización, si no al trabajador mismo.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.

Dichos conocimientos facilitaran el desempeño del profesional, entre estos se encuentran: “Gestión de Recursos Humanos, Selección de Personal, Pruebas de Evaluación, aptitudinal, motivacional y de personalidad, Derecho Laboral, Contratación, Conocimientos de Organización, .Informática., Gestión empresarial, Ergonomía, Seguridad Laboral y Salud, Técnicas de Higiene y Prevención de Riesgos Laborales. Técnicas de Dirección, Liderazgo y Coordinación de equipos de trabajo Psicología Clínica de empresa Psicología Económica (Marketing y Comunicación) Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo, Diagnóstico de Personal, Manejo de instrumentos y técnicas de diagnóstico psicológico”⁶². Los conocimientos y habilidades con los que debe contar el Psicólogo Organizacional son muy amplios, ya que la función de Administrar el Factor Humano, no es tarea fácil, puesto el trabajador también posee conocimientos y habilidades, convirtiéndolo en factor difícil de abordar.

⁶¹ <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>.

⁶² Idem

CARACTERIZACIÓN DE INSTITUCIONES ABORDADAS.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE OCCIDENTE.

Con la finalidad de llevar a cabo un desempeño de calidad la unidad de Recursos Humanos se planteo lo siguiente:

OBJETIVITO GENERAL:

Conducir acciones orientadas a promover, mantener, evaluar y desarrollar en forma eficaz y eficiente los Recursos Humanos en un ambiente laboral saludable que promueva el compromiso entre el empleado y la institución.

MISIÓN.

Somos un departamento responsable de garantizar la capacitación, el desarrollo, la estabilidad y permanencia de empleados idóneos para la región occidental, así como fomentar cambios de actitudes en los empleados que permitan facilitar las acciones de salud a través de la excelencia en el desempeño para contribuir a proporcionar servicios de salud con calidad y calidez.

VISIÓN.

Ser un departamento líder en la promoción, conducción y desarrollo de la gestión de Recursos Humanos de la región occidental.

HOSPITAL FRANCISCO MENÉNDEZ DE AHUACHAPÁN.

Esta unidad de Recursos Humanos para brindar un mejor servicio se ha planteado:

OBJETIVO GENERAL:

Es la responsable de proveer y mantener Recurso Humano calificado y competente que produzca acciones en coordinación de edificios que produzca acciones en condiciones de eficiencia, eficacia y transparencia a través del desarrollo de procesos de dotación reorganización, formación capacitación y actualización del personal que contribuya a garantizar los servicios de salud con la calidad y calidez a la población de responsabilidad, de acuerdo al perfil epidemiológico y sus factores determinantes en un ambiente laboral saludable, que promueva el compromiso entre el empleado y la institución.

MISIÓN.

Es una unidad responsable de proveer personal idóneo para los sistemas básicos de salud, que comprende el primer y segundo nivel de atención, así como también fomentar valores y cambios de actitudes en los empleado, que permitan facilitar las acciones de salud a través de la excelencia en el desempeño para contribuir a propiciar servicios de salud con calidad y calidez.

VISIÓN.

Ser una unidad líder en la provisión, condiciones y desarrollo de la gestión de los Recursos Humanos.

ASOCIACIÓN SALVADOREÑA PARA LA SALUD RURAL (ASAPROSAR).

Para brindar una asistencia que cumpla con las expectativas de la población solicitante, la institución se ha trazado lo siguiente.

MISIÓN.

Contribuir al desarrollo sostenible con equidad de género y calidad, propiciando el empoderamiento de las familias pobres de El Salvador.

VISIÓN.

Líder en el acompañamiento del Desarrollo Humano Sostenible de las familias pobres de El Salvador.

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES:

TRANSPARENCIA: en su gestión y funcionamiento.

RESPONSABILIDAD: por la capacidad de adquirir y cumplir compromisos con la gente y con los lineamientos y normas institucionales.

SOLIDARIDAD: por la capacidad de identificarse, compartir y comprometerse con la problemática.

SOSTENIBILIDAD: por un desarrollo basado en el equilibrio de la dimensión social, económica, cultural, ambiental y política.

EQUIDAD: pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidad y al desarrollo de la capacidad básica, de tal manera que hombres y mujeres puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse de ellas. Implica la participación de todos y todas

en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas las actividades.

RESPECTO: mediante el establecimiento de las relaciones interpersonales y con el entorno, de manera armonioso.

CESSA, CEMENTOS DE EL SALVADOR

VISIÓN:

Ser líderes en costos, rentabilidad y eficiencia a nivel centroamericano en la producción y comercialización de cemento, concreto y agregados de excelente calidad, para ser la opción preferida de los clientes, permitiendo optimizar la inversión de los accionistas, desarrollar integralmente al personal par constituirmos en el mejor lugar de trabajo y contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad, sobre la base de la ética, la creatividad y el compromiso.

MISIÓN:

"Producir y comercializar cemento, productos y servicios relacionados de excelente calidad, eficientemente, con alta tecnología y personal calificado y motivado, para satisfacer y superar las necesidades y expectativas de nuestros clientes, contribuyendo al desarrollo económico social a nivel nacional y regional".

VALORES:

FORTALEZA: la integridad y fortaleza de nuestra gente. Una organización fuerte que respalda nuestra gente, con liderazgo global y competente.

DESEMPEÑO: cumplir con nuestras promesas entre nosotros y a nuestros accionistas. Las mejores soluciones para nuestros clientes. Exigir, Excelencia, Abiertos y siempre buscando nuevas y mejores alternativas Mejores resultados a través del trabajo en conjunto.

PASIÓN: dedicación y compromiso nos importa cada cosa que hacemos Nos importa nuestra gente, su seguridad y su desarrollo. Nos importan nuestros clientes y su éxito. Nos importa nuestro mundo, en particular las comunidades en donde vivimos y trabajamos. Somos orgullosos del buen desempeño, lo reconocemos y celebramos el éxito.

CAPITULO III

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y DEFINICIONES OPERATIVAS.

3.1 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

1. ¿Cuentan las Organizaciones Públicas, No Gubernamentales y Privadas en estudio con un Perfil Teórico del desempeño del Psicólogo Organizacional?
2. ¿Existirá correspondencia entre las funciones que desempeña el Psicólogo al interior de las organizaciones con el Perfil Teórico del Psicólogo Organizacional?
3. ¿Qué tareas y funciones específicas desempeña el psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas, No Gubernamentales y Privadas?
4. ¿Tendrán claridad las organizaciones de los requerimientos que el Psicólogo debe poseer para desempeñarse al interior del Departamento de Recursos Humanos?
5. ¿Qué conocimientos específicos debe adquirir en su formación académica el profesional de la psicología para desempeñarse efectivamente en sus funciones al interior del Departamento de Recursos Humanos en las Organizaciones Públicas, No Gubernamentales y Privadas?
6. ¿Qué percepción tienen los trabajadores respecto a las funciones que realiza el Psicólogo al interior de las Organizaciones?
7. ¿Existirán diferencias significativas en cuanto al desempeño del Psicólogo en Organizaciones Públicas, No Gubernamentales y Privadas?

8- ¿Que características posee la formación académica del Psicólogo en el área de la Psicología Organizacional?

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

- **Organizaciones Públicas:** Son aquellas organizaciones creadas por el gobierno para prestar servicios públicos. Son entidades que pertenecen al Estado, tienen personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Se crean mediante un decreto del ejecutivo, para las realizaciones de actividades mercantiles, industriales y cualquier otra actividad conforme a su denominación.
- **Organizaciones Privadas:** Entendemos por organizaciones privadas todas aquellas empresas, fundaciones, obras sociales u otras organizaciones que pueden destinar fondos a la financiación de organizaciones de voluntariado.
- **Organizaciones No Gubernamentales. ONG:** Es cualquier grupo no lucrativo de ciudadanos voluntarios que esta organizada a nivel local, nacional o internacional.
- **Características de la estructura y del funcionamiento del departamento de Recursos Humanos:** La estructuración de las organizaciones responde a la necesidad de agrupar distintas unidades que se encarguen de llevar a cabo el trabajo y desempeñen campos específicos. Es así como la estructura departamental permite delegar funciones en áreas.
- **Psicólogo Organizacional:** Es un profesional especializado en el desarrollo de las organizaciones, capaz de realizar el diagnóstico, la planeación, sistematización o coordinación del Recurso Humano en las empresas así como los procesos de comportamiento humano en estas, de manera individual, grupal y organizacional

- **Perfil del Psicólogo Organizacional:** es aquel que describe que el profesional de Psicología al interior de las organizaciones debe poseer una serie de conocimientos específicos y concretos; así como conocimientos de descripción de puestos de trabajo, análisis de cultura de empresa, de requerimientos de los puestos, entre otras. A demás, cuenta con una serie de aptitudes o capacidades y una serie de habilidades y destrezas.
- **Funciones:** Desempeño u obligaciones impuestas por un cargo.
- **Desempeño del Psicólogo:** Es el funcionamiento y mejoramiento organizacional en cuanto a sus procesos como a sus empleados, de manera de lograr beneficios y ganancias para ambos.
- **Percepción de los trabajadores:** Es el proceso por el cual los individuos dentro de sus organizaciones perciben su ambiente laboral.
- **Diferencias significativas:** Se utilizan para mostrar la discrepancia que existe entre dos cosas o para compararlas entre si.
- **Análisis comparativo:** Es la acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre estas y obtener conclusiones objetivas del todo.
- **Conocimientos específicos:** son una serie de elementos teóricos, ocupacionales y procedimentales necesarios y elementales que caracterizan el saber de los individuos.
- **Formación académica:** Es la instrucción recibida por las personas a través de formarse profesional y formalmente dentro de una institución educativa.

- **Tareas:** Permiten organizar y crear una lista de tareas; las cuales consisten en trabajos asignados.
- **Requerimientos:** Son los realizados por una institución para comprobar la existencia de una infracción a la normativa de la organización.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

DIAGNOSTICA - COMPARATIVA.

Es de tipo Diagnóstica porque se rige por la revisión detallada de los elementos y requisitos del Perfil del Psicólogo Organizacional; lo cual, permitió realizar un Diagnóstico para conocer el desempeño actual del Psicólogo en el Departamento de Recursos Humanos en Organizaciones Salvadoreñas.

Se denomina de tipo comparativa, por que se pretende contrastar la teoría con la realidad actual, en cuanto a las funciones que ejecutan los Psicólogos en las Organizaciones. Así como también, se llevo a cabo la comparación del trabajo del Psicólogo /a entre organizaciones publicas y privadas.

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Grupo único de investigación: personal que labora dentro del Departamento de Recursos Humanos en las Organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas. Que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que sean organizaciones Públicas, No Gubernamentales y Privadas.
- Que estas organizaciones posean un Departamento de Recursos Humanos.
- Que al interior del Departamento de Recursos Humanos laboren profesionales de la Psicología.
- Que el Departamento de Recursos Humanos cuente por lo menos con cuatro miembros.

4.3. DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para la realización de la investigación y la recopilación de la información se hizo uso de diferentes instrumentos, los cuales se presentan a continuación:

1) Entrevista dirigida al Psicólogo de la Organización.

Objetivo: Conocer las tareas y funciones que desempeña el Psicólogo(a) al interior del Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones.

Descripción: La entrevista consta de diez ítems que evaluaron el desempeño integral del Psicólogo(a), siendo esta de carácter semi- estructurado (ANEXO 1)

2) Entrevista dirigida al Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

Objetivo: Conocer la función que realiza el Jefe(a) del Departamento de Recursos Humanos en la organización.

Descripción: Dicho instrumento es de carácter semi- estructurado, el cual consta de diez ítems (ANEXO 2).

3) Entrevista dirigida al Personal que labora dentro del Departamento de Recursos Humanos.

Objetivo: Recabar información de parte del personal que labora dentro de la unidad de recursos humanos; con el propósito de conocer el desempeño que ejerce el psicólogo dentro de dicha unidad.

Descripción: Este instrumento evaluó la percepción que posee el personal respecto al papel que desempeña el Psicólogo(a) en la Organización, el cual constó de diez ítems siendo de carácter semi- estructurado (ANEXO 3).

4) Lista de Cotejo dirigida al Psicólogo de la Organización.

Objetivo: Identificar las actividades que ejecuta el Psicólogo/a, a fin de contrastarlas con las tareas y responsabilidades exigidas en el Perfil del Psicólogo de la organización en la que labora.

Descripción: La Lista de Cotejo consta de veinte aspectos que evalúan tareas y responsabilidades que debe realizar el Psicólogo en una Organización.

Dicha lista de cotejo fue la misma para la Dirección Regional de Salud de Occidente y el Hospital Francisco Menéndez de Ahuachapán, debido a que ambas organizaciones cuentan con el mismo perfil exigido por el profesional de la psicología, mientras que para la Asociación Salvadoreña para la Salud Rural (ASAPROSAR) y Cementos de El salvador (CESSA) fueron diferentes (ANEXO 4).

5) Entrevista Dirigida a Docentes de Instituciones Educativas.

Objetivo: Conocer aspectos que abordan los docentes que imparten la carrera de Licenciatura en Psicología, para desempeñarse en el Área Organizacional.

Descripción: Este instrumento evaluó aspectos que son impartidos por los docentes de instituciones educativas que forman a profesionales de la psicología (ANEXO 5).

6) Lista de Cotejo Dirigida a docentes.

Objetivo: Verificar los contenidos que son abordados por los docentes que imparten la carrera de Licenciatura en Psicología.

Descripción: Dicho instrumento comprende de quince indicadores que deben impartir los docentes, al final debe marcarse la frecuencia con que se desarrollan esos contenidos. (ANEXO 6).

4.4. PASOS EN LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por las investigadoras para desarrollar los sistemas de información. Este apartado trata con detalle los pasos que se siguieron en el proceso de recolección de datos, con las técnicas ya antes nombradas y el procedimiento requerido de cada uno de los pasos.

CONTACTO CON ORGANIZACIONES.

Primeramente, para llevar a cabo esta recolección de datos se realizó el establecimiento de contacto con las instituciones elegidas para la ejecución de la investigación; lo que consistió en que: primero las investigadoras realizaron un sondeo de las posibles organizaciones que poseen los requisitos básicos para la implementación de la investigación, se abocaron a cada una de estas para establecer el primer contacto, llevando la propuesta por escrito.

EXPLICACIÓN DEL OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN.

La finalidad de la presente investigación fue de llevar a cabo el establecimiento de un diagnóstico lo que permitió describir detalladamente e íntegramente el desempeño actual

del psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos, en las organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas. Se trató a través de la investigación recalcar la importancia que tiene el Psicólogo al interior de las organizaciones, en el País; así como también de destacar la necesidad de la presencia de este profesional al interior del Departamento de Recursos Humanos, para la buena administración y coordinación del Recurso Humano, quien es elemento fundamental de toda organización.

4.5 PLAN DE ACCIÓN:

Para el inicio de la ejecución de la obtención de datos se determino con la institución el día y la hora en la que se abordó al personal seleccionado para la administración de instrumentos. Para esto se requirió de:

1. Preparar las preguntas e indicadores que se plantearon, y los documentos necesarios.
2. Fijar un límite de tiempo y preparar la agenda para la aplicación de instrumentos
3. Elegir un lugar para aplicar la entrevista con la mayor comodidad
4. Hacer la cita con la organización con la debida anticipación.

Conducción de la Entrevista, esto se llevó a cabo a través de:

1. La explicación con toda amplitud del propósito y alcance del estudio.
2. Explicación de la función prioritaria como investigador y la función que se espera otorgar al entrevistado.
3. Realizando preguntas específicas para obtener respuestas consistentes.
4. Evitando las preguntas que exijan opiniones interesadas, subjetividad y actitudes similares.
5. Evitando las frases carentes de sentido

6. Siendo cortés y comedido, absteniéndose de emitir juicios de valores.
7. Conservando el control de la entrevista, evitando las divagaciones y los comentarios al margen de la cuestión.
8. Escuchando atentamente lo que dicen las personas, guardándose de anticiparse a las respuestas.

4.6 ADMINISTRACIÓN DE ENTREVISTAS Y LISTAS DE COTEJO.

Para la realización de la administración de entrevistas semi estructuradas dirigidas al Psicólogo, al Jefe del Departamento de Recursos Humanos y al personal de la organización se acordó con el o la Jefa del Departamento de Recursos Humanos de cada una de las organizaciones el día y hora; así como también, la forma de administración, la cual fue individual; es decir cada investigadora entrevistó a una persona asignada, para el caso de las organizaciones que carecían de tiempo disponible para lo antes descrito, se proporcionó dichos instrumentos para la auto administración. Para enriquecer la información se aplicaron listas de cotejo dirigidas al Psicólogo/a de la Organización, así como también se entrevistó a docentes que imparten la carrera de Licenciatura en Psicología y para enriquecer y reforzar la información se les administró una lista de cotejo.

4.7 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

Para la obtención de dicha fase, se llevó a cabo un análisis de cada uno de los resultados que se alcanzaron; dicho análisis se realizó de forma cualitativa; lo cual permitió presentar los resultados en tablas para una explicación clara y detallada de las respuestas de los ítem, así como también, se realizó un análisis cualitativo, para dar explicación teórica de los elementos esenciales encontrados en los resultados.

Para la tabulación y procesamiento de datos se utilizaron tablas en donde se presentan los datos recabados por medio de las entrevistas dirigidas a los Psicólogos, a los Jefes del Departamento de Recursos Humanos y al personal que labora en dicho departamento, se utilizaron tablas para dar a conocer los resultados; transcribiendo en detalle las respuestas vertidas por los entrevistados agrupando los datos para realizar el respectivo análisis interpretativo, para dar a conocer los datos cualitativos obtenidos por medio de cada instrumento utilizado con su análisis general.

4.8 MODELO EMPLEADO EN EL ANÁLISIS DE DATOS.

El modelo empleado para el análisis de los resultados fue de tipo Comparativo Descriptivo, porque se realizó primeramente la comparación entre los conocimientos teóricos del Psicólogo Organizacional con la actividad práctica que realiza al interior de las organizaciones. Así mismo; se llevó a cabo la comparación de las funciones que un Psicólogo realiza al interior del Departamento de Recursos Humanos tanto en organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas.

A su vez es Descriptivo porque se describen diferentes funciones, habilidades y conocimientos específicos que los Psicólogos poseen en el campo de la Psicología Organizacional; dentro de organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas al interior del departamento de Recursos Humanos. Por tanto se realizó una discusión previa para la interpretación de los datos, siendo estos cualitativos; que fueron hallados por medio de la investigación que se realizó en el departamento antes mencionado.

A) PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

CANTIDAD	ARTICULO	PRECIO
5	Resmas de papel bond tamaño carta	\$ 22.50
2	Tinta para impresora	\$ 50.00
2	Discos flexibles en blanco	\$ 1.20
6	Lápices y lapiceros	\$ 2.00
25	Fólderes tamaño carta	\$ 3.00
25	Fastener	\$ 3..00
66	fotocopias	\$20.00
—	Viáticos.	\$ 150.00
1	Defensa de proceso de grado.	\$ 110.00
3	Empastado de tesis	\$ 30.00
TOTAL		\$ 394.7

CAPÍTULO V.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

En el presente capítulo denominado Análisis e Interpretación de los Resultados, se presentan los datos obtenidos a través de la aplicación de instrumentos, con la finalidad de conocer las diferentes funciones que realiza el /la Psicólogo/a, el Jefe y el personal que laboran en el Departamento de Recursos Humanos en 2 organizaciones Públicas, 1 no Gubernamental y 1 Privada.

Los resultados se presentan en su orden de la siguiente manera:

a) Organizaciones de carácter Público:

- Dirección Regional de Salud de Occidente.
- Hospital Francisco Menéndez de Ahuachapán

b) Organización No Gubernamental:

- ASAPROSAR (Asociación Salvadoreña para la Salud Rural).

c) Organización de carácter Privado:

- CESSA, Cementos de El Salvador, s.a de c.v.

5.1. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE OCCIDENTE

5.1.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su punto de vista se le dará importancia necesaria el papel del Psicólogo al interior de las Organizaciones?	X		Lo integran de acuerdo a la necesidad.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera usted que las funciones que le son asignadas al psicólogo al interior de las organizaciones están acorde al Perfil de la Psicología Organizacional?	X		Se realizan procedimientos propios de la organización.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera necesario que al interior del Departamento de Recursos Humanos se cuente con un Profesional de la Psicología?	X		Apoya integralmente los procesos

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cree que su formación de Psicólogo le ha permitido adquirir los conocimientos para desempeñarse en el área de la Psicología Organizacional?	X		Recibí en la universidad Psicología del Aprendizaje e hice práctica.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Realiza usted actividades propias de la Psicología Organizacional?	X		Selección y reclutamiento, programas de capacitación, climas laborales.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que su trabajo dentro de la organización incide de alguna manera en el personal?	X		Evaluando el clima laboral se hace mejoras participando en la selección de un candidato a la plaza.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cree que el personal de la organización considera al Psicólogo como parte fundamental de la misma?	X		Toma en cuenta el resultado para continuar con la selección del candidato

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su opinión la organización posee claridad en cuanto a las tareas y funciones que debe desempeñar el Psicólogo en la Organización?	X		Están determinadas en procesos.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que existen diferencias en cuanto a las funciones que le son otorgadas al Psicólogo en las organizaciones Públicas a las otorgadas en Organizaciones Privadas?	X		Son las mismas

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
¿Cuales son las funciones que usted mas frecuentemente realiza al interior de las organizaciones?	Prestación a los empleados, selección y reclutamiento, capacitación, recepción de candidatos a plaza, evaluación de climas laborales, aplicación de pruebas psicológicas, referencia de salud mental.

ANÁLISIS GENERAL

Durante la entrevista la Psicóloga de la Dirección Regional de Salud de Occidente, considera que en la actualidad se le brinda la importancia necesaria al papel del Psicólogo en las organizaciones, el cual cumple con un Perfil del Profesional, dicho perfil se rige por las necesidades de la organización a la que pertenece.

Así como también considera importante la presencia de un profesional dentro del Departamento de Recursos Humanos, pues apoya integralmente todos los procesos de la organización; entre las actividades propias que el psicólogo en las organizaciones realiza destacó el reclutamiento y la selección, programas de capacitación y estudio de climas laborales. Considerando que esta ultima actividad incide grandemente en el personal, por lo que sus procedimientos benefician a los trabajadores del lugar. Manifestó que desde

su punto de vista, el personal mira al psicólogo como parte fundamental de la organización, sobre todo para los procesos de selección que realizan; por lo que a su vez considera que la Dirección Regional de Salud de Occidente si posee claridad en cuanto a las tareas y funciones que debe cumplir el Psicólogo en las Organizaciones.

Destacó también que desde su punto de vista las tareas que le son asignadas al psicólogo en organizaciones públicas y privadas son las mismas.

5.1.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando desempeña el cargo que posee en la institución?		X	Más de un año

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Las tareas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos están acordes con el cargo que posee?	X		No respondió.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cuenta la organización con un perfil teórico que debe cumplir el jefe del Departamento de Recursos Humanos?	X		No respondió.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿El cargo que desempeña como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional?	X		No respondió.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Posee funciones específicas a desarrollar en el Departamento de Recursos Humanos?	X		No respondió.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Conocen los miembros de la organización las funciones que desempeña dentro del departamento de Recursos Humanos?	X		No respondió

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿En su formación académica, obtuvo conocimientos específicos para desempeñar las funciones que le han sido otorgadas?		X	Las leyes o normativas legales Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social no las conocía.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que las funciones que le han sido otorgadas como jefe/a del departamento de Recursos Humanos difieren en las Organizaciones Públicas de las Privadas?	X		No respondió.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
Según su opinión los miembros de la organización consideran importante el trabajo del Psicólogo/a dentro de la misma.	X		No respondió.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
Según sus conocimientos que funciones y tareas debe desempeñar el psicólogo/a en las organizaciones.	Primero debe incluirse en todos los programas de educación y salud mental al mismo tiempo participar en la selección del personal y los climas laborales dentro de la organización.

ANÁLISIS GENERAL

La persona jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Occidente entrevistada, respondió que en la organización se cuenta con un perfil del profesional, tanto de su puesto de trabajo como el del psicólogo, y que las funciones que ella realiza, esta en correspondencia al cargo que desempeña, las cuales el personal del departamento mencionado conoce. Mencionó también, que los conocimientos que adquirió en su estudio universitario no fueron suficientes ya que desconocía de temas como las leyes o normativas legales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Dijo también poseer tareas específicas a su puesto de trabajo, las que conocen sus compañeros. Por otra parte manifestó que no considera que exista deferencia alguna en los perfiles de jefe, de psicólogo ni en el del personal en general, del Departamento de Recursos humanos en las organizaciones Públicas de las Privadas.

Con respecto al papel que debe desempeñar el Psicólogo en las organizaciones considera que dicho profesional debe involucrarse en todos los programas de educación y salud mental al mismo tiempo participar en la selección del personal y el estudio de climas laborales dentro de la Organización.

**5.1.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.**

NUMERO DE PERSONAS ENTREVISTADAS: 6

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando labora en la institución?		X	P.1.- Más de un año
		X	P.2.- Más de un año
		X	P.3.- Más de un año
		X	P.4.- Más de un año
		X	P.5.- Más de un año
	X		P.6.- Menos de un año

Se presenta que 5 personas que corresponden al personal colaborador del Departamento de Recursos Humanos, llevan más de un año de trabajo al interior de la organización.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Siempre ha existido un psicólogo laborando dentro de la institución?	X		P.1.- Selección del personal
	X		P.2.- Es quien realiza las pruebas psicológicas
	X		P.3.- Porque es necesario para el reclutamiento de nuestro personal
	X		P.4.- No respondió.
	X		P.5.- No respondió.
	X		P.6.- No respondió.

Todos los miembros del departamento manifiestan que siempre ha existido un psicólogo, y que es quien realiza las pruebas psicológicas y es necesario para el reclutamiento de nuestro personal

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera importante la labor de un psicólogo al interior de las organizaciones?	X		P.1.- Porque ayuda a que haya un clima laboral agradable y una selección acertada.
	X		P.2.- Por su apoyo
	X		P.3.- Ayuda mucho a las personas
	X		P.4.- Para la selección exitosa
	X		P.5.- Colabora en el análisis del personal
	X		P.6.- No respondió.

Todo el personal cree importante la labor del psicólogo/a en la organización porque ayuda a que haya un clima laboral agradable y una selección acertada por su apoyo, ayuda mucho a las personas y colabora en el análisis del personal.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cree usted que el psicólogo debe de pertenecer al Departamento de Recursos Humanos?	X		P.1.- Porque es el departamento encargado de contratación y selección del personal
	X		P.2.- Porque tiene mas aplicación del área técnica

	X		P.3.- Para la selección de nuevos recursos
	X		P.4.- Para el desarrollo del perfil del puesto asignado
	X		P.5.-
		X	P.6.- Tendría que ser mas en el área técnica de consulta

La mayoría considera que el psicólogo/a pertenece al Departamento de Recursos Humanos Porque es el departamento encargado de contratación y selección del personal, porque tiene más aplicación del área técnica y para el desarrollo del perfil del puesto asignado

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Se encuentra de acuerdo con las funciones que el Psicólogo ejecuta dentro de la Organización?	X		P.1.- Me parecen muy necesarias y esenciales
	X		P.2.- Por su profesionalidad
	X		P.3.- No respondió.
	X		P.4.- No respondió.
	X		P.5.- No respondió.
			X

La mayoría de los entrevistados se encuentran satisfechos con las funciones que el psicólogo/a ejecuta dentro de la organización porque parecen muy necesarias y esenciales; sin embargo una persona respondió que se encuentra saturada de trabajo.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que el desempeño del Psicólogo ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización?	X		P.1.- Porque puede aplicar su conocimiento
	X		P.2.- Analiza a la persona que desea laborar dentro de la institución
	X		P.3.- Cumple todas las expectativas
	X		P.4.- Tiene el conocimiento bien orientado a lo que se le solicita
	X		P.5.- No respondió.
	X		P.6.- No respondió.

Todos consideran que el desempeño del Psicólogo/a ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización, porque puede aplicar su conocimiento, analiza a la persona que desea laborar dentro de la institución cumpliendo con todas las expectativas.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su opinión, El psicólogo cumple con las funciones y tareas exigidas por la organización?	X		P.1.- Porque completa su labor
	X		P.2.- La experiencia cumple con el conocimiento
	X		P.3.- No respondió.
	X		P.4.- No respondió.
	X		P.5.- No respondió.
	X		P.6.- No respondió.

Todos los entrevistados opinan que el Psicólogo/a cumple con todas las tareas y funciones exigidas.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿El Psicólogo dentro de la organización ha contribuido a la satisfacción laboral del trabajador?	X		P.1.- La selección del personal es exitosa.
	X		P.2.- Por su productividad.
	X		P.3.- No respondió.
	X		P.4.- No respondió.
	X		P.5.- No respondió.
	X		P.6.- No respondió.

Durante la entrevista manifestaron que la contribución del psicólogo/a otorgada es de beneficio a la satisfacción laboral y para.- la selección del personal es exitosa.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que el Psicólogo de su institución carece de conocimientos específicos para realizar su papel de manera satisfactoria?		X	P.1.- Porque es un excelente profesional
		X	P.2.- Es un profesional con capacidad excelente
		X	P.3.- No respondió.
		X	P.4.- No respondió.
		X	P.5.- No respondió.
	X		P.6.- No respondió.

La mayoría de los entrevistados opinan que el Psicólogo/a cuenta con los conocimientos específicos para su desempeño y es un excelente profesional

PREGUNTA 10.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿En general considera usted que el psicólogo cumple con un perfil de profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización?	X		P.1.- La preparación adquirida permite tener todos los conocimientos
	X		P.2.- En el área técnica
	X		P.3.- No respondió.
	X		P.4.- No respondió.
	X		P.5.- No respondió.
	X		P.6.- No respondió.

Opinan que el psicólogo/a cumple con el perfil del profesional capaz de administrar, manejar, controlar y orientar el recurso humano.

PREGUNTA 11.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
¿Qué recomendaciones daría para que el Psicólogo fortalezca su desempeño al interior de la organización?	P.1.- Que sean utilizados sus conocimientos en el área técnica y clínica que considere la más importante y siempre ayudar a Recursos Humanos en las pruebas que se realizan dentro del proceso de selección.

ANÁLISIS GENERAL.

Por medio de las entrevistas aplicadas al personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Occidente, se obtuvo información que siempre ha existido un psicólogo laborando en la organización, y es que importante su presencia debido a que es quien realiza las pruebas psicológicas y es ineludible para el reclutamiento del personal.

Considerando su presencia importante pues es quien les ayuda a que haya un clima laboral agradable y una selección acertada y exitosa y es quien les brinda apoyo. La mayoría considera que la psicóloga debe de pertenecer al Departamento de Recursos Humanos ya que este departamento es el encargado de la contratación y selección del personal y porque su desempeño tiene más aplicación en el área técnica, así puede el desarrollar el perfil del puesto asignado.

Manifestaron también que se encuentran satisfechos con las funciones que la psicóloga ejecuta dentro de la organización porque son muy necesarias y esenciales. Creen también que el desempeño de la psicóloga ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización, porque aplica su conocimiento, analiza a la persona que desea laborar dentro de la institución, ayudando a que el seleccionado sea el indicado y pueda cumplir con todas las expectativas del puesto de trabajo. Según manifiestan, la preparación adquirida por el psicólogo le permite tener todos los

conocimientos y estar capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización.

Por último recomiendan a la psicóloga que sean utilizados sus conocimientos en el área clínica y técnica así como también que siempre este presente en los procesos de selección.

5.1.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE OCCIDENTE

Mediante la lista de cotejo dirigida a la psicóloga de la institución se obtuvo información respecto a las tareas y responsabilidades que posee dentro de la misma.

Se advirtió que solo en alguna veces atiende y evalúa pacientes debido a que su labor esta mas encaminada a la supervisión de los diferentes Departamentos de Recursos Humanos de las Instituciones de salud de la zona Occidental, por esta misma razón en pocas ocasiones brinda tratamiento a casos individuales de salud mental, pero se observó que cuando lo hace elabora el historial clínico. Así mismo se indagó que las actividades que ella realiza siempre son planificadas entre las que lleva a cabo están la coordinación de capacitaciones al personal y desarrollo de charlas de las que elabora informes una vez finalizadas.

También se indagó que la Psicóloga es quien entrega y recibe solicitudes de empleo, así como también, realiza entrevistas y pruebas psicológicas de selección, encargándose de todo el proceso de selección en la organización.

Otra de las actividades que realiza es la organización y actualización del banco de datos del personal de la institución, así como también en algunas ocasiones participa en programas de docencia. Se observó también que posee buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.

5.2. HOSPITAL FRANCISCO MENÉNDEZ AHUACHAPÁN

5.2.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Según su punto de vista se le dará importancia necesaria al papel del psicólogo al interior de las organizaciones?	X		Se pretende que participe en varias actividades.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera usted que las funciones que le son asignadas al Psicólogo al interior de las organizaciones están acorde al perfil de la psicología organizacional?		X	Por que se desconoce ese perfil.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera necesario que al interior del Departamento de Recursos Humanos se cuente con un profesional de la psicología?	X		Para atender problemas de salud mental de los trabajadores.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Cree que su formación de psicólogo le ha permitido adquirir los conocimientos para desempeñarse en el área de la Psicología Organizacional?	X		A pesar de ser psicóloga general se les brinda las técnicas y conocimientos adquiridos.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Realiza usted actividades propias de la psicología organizacional?	X		Selección de Recursos Humanos, atención del personal, elaboración de programas, etc.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera que su trabajo dentro de la organización incide de alguna manera en el personal?	X		Se siente apoyo de alguna manera.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Cree que el personal de la organización considera al Psicólogo como parte fundamental de la misma?	X		Pueden acudir a él cuando lo necesitan.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Según su opinión la organización posee claridad en cuanto a las tareas y funciones que debe desempeñar el Psicólogo en la organización?		X	Se asignan funciones de un administrador de empresas

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera que existen diferencias en cuanto a las funciones que le son otorgadas al psicólogo en las organizaciones Públicas a las otorgadas en organizaciones Privadas?	----	-----	Desconozco las funciones del psicólogo en las organizaciones Privadas.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Cuales son las funciones que usted mas frecuentemente realiza al interior de las organizaciones?	Tratándose de una institución de salud, las funciones están encerradas en: atención del personal, capacitación de salud mental, elaboración del plan de capacitación para todo el personal, aplicación de pruebas para el personal de nuevo ingreso y entrevistas de selección.

ANÁLISIS GENERAL.

Según los resultados puros de la administración de la entrevista a la Psicóloga de la institución Hospital Francisco Menéndez, ella considera desde su punto de vista que, es importante el papel del profesional de psicología para que participe en varias actividades.

Considera también, que las funciones que le son asignadas en la institución no están acordes por que se desconoce el perfil; Sin embargo, en cuanto a la importancia del psicólogo dentro de las organizaciones ella respondió afirmativamente, porque considera importante y necesaria la atención de salud mental en los trabajadores. Ella cree que sus formaciones de psicóloga le han permitido desempeñarse en el área de psicología organizacional y afirma que dentro de la institución realiza actividades propias de la psicología organizacional y describe a través de sus respuestas unas de ellas como lo son: selección de Recursos Humanos, atención del personal, elaboración de programas, entre otras. Ella considera que su trabajo dentro de la organización si incide en el personal; por que afirma que se siente el apoyo de alguna manera; por lo tanto, considera que el psicólogo para el personal es parte fundamental para lo que se necesite, por que pueden acudir a ella en cualquier momento.

La Psicóloga considera que dentro de la organización no se posee claridad en las funciones, porque se asignan funciones de otro profesional como por ejemplo de un

administrador de empresas. Ella expreso una variedad de funciones que son las más frecuentes de su desempeño como psicóloga al interior del departamento de Recursos Humanos dentro de su organización y tratándose de una institución de salud, las funciones están encerradas en: atención del personal, capacitación de salud mental, elaboración del plan de capacitación para todo el personal, aplicación de pruebas para el personal de nuevo ingreso, entrevistas de selección de personal y elaboración de programas para el personal.

5.2.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A LA JEFA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando desempeña el cargo que posee en la institución?		X	- 25 años

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Las tareas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos están acordes con el cargo que posee?	X		-Importante dentro de la institución

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Cuenta la organización con un perfil teórico que debe cumplir el jefe del departamento de Recursos Humanos?	X		- No justifico

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿El cargo que desempeña como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional?	X		- No justifico

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Posee funciones específicas a desarrollar en el Departamento de Recursos Humanos?	X		- No justifico

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Conocen los miembros de la organización las funciones que desempeña dentro del Departamento de Recursos Humanos?	X		- No justifico

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿En su formación académica, obtuvo conocimientos específicos para desempeñar las funciones que le han sido otorgadas?		X	- No justifico

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera que las funciones que le han sido otorgadas como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos difieren en las organizaciones Públicas de las Privadas?	X		- No justifico

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
Según su opinión los miembros de la organización consideran importante el trabajo del Psicólogo/a dentro de la misma	X		- No justifico

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
Según sus conocimientos que funciones y tareas debe desempeñar el Psicólogo/a en las organizaciones.	.- Realizar todas las funciones que van de acuerdo a capacitación y desarrollo y participar en el proceso de reclutamiento y selección de personal

ANÁLISIS GENERAL.

Por los resultados arrojados de la administración de la entrevista dirigida a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos se puede observar, que a través de la respuesta manifestada por la jefa ella posee 25 años de desempeñar su cargo dentro de la institución; por lo tanto, posee varios años de experiencia dentro de la institución.

La Jefa expresa que las tareas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos, sí están acordes con el cargo que posee. Ella afirmó que la organización cuenta con un perfil teórico que debe cumplir como jefa de la organización. Afirma

también, que su desempeño esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional que se posee dentro del Departamento de Recursos Humanos de su organización y afirma que si posee funciones específicas dentro del Departamento de Recursos Humanos. Esta persona expresa que los miembros trabajadores de la organización conocen las funciones que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos. Ella afirma también que las funciones que le han sido otorgadas como jefa del departamento de una organización Publica, sí difieren en organizaciones Privadas.

La jefa considera con respecto a la presencia de un psicólogo dentro de la organización, que los miembros trabajadores consideran importante el trabajo que el profesional de psicología realiza; así como también para ella es importante la presencia de este; por lo tanto, describió según sus conocimientos, las diferentes funciones y tareas que debe desempeñar el psicólogo entre las que menciona: realizar todas las funciones que van de acuerdo a capacitación y desarrollo y participar en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

5.2.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

NUMERO DE PERSONAS ENTREVISTADAS: 4

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando labora en la institución?		X	P.1.- 5 años
		X	P.2.- 11 años
		X	P.3.- 15 años
		X	P.4.- 14 años

A través de la respuesta emitida por el personal que labora como auxiliar administrativo dentro del Departamento de Recursos Humanos de la organización se puede observar que todas poseen más de un año de experiencia en el puesto en donde se desenvuelven.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Siempre ha existido un psicólogo laborando dentro de la institución?	X		P.1.- No Justifico
	X		P.2.- No justifico
	X		P.3.- No Justifico
	X		P.4.- Importante dentro de la institución

Las cuatro personas que laboran como auxiliar administrativa del departamento manifiestan que siempre ha existido un Psicólogo; porque considera una de ellas que es importante dentro de la institución.

PREGUNTA 3.	RESPUESTA		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera importante la labor de un Psicólogo al interior de las organizaciones?	X		P.1.- No Justifico
	X		P.2 .- No Justifico
	X		P.3.- es de mucha ayuda para el personal
	X		P.4.- Es importante para casos que suceden en los pacientes y también motiva al personal

Todo el personal considera importante la labor de la Psicóloga en la organización; ya que se manifiesta a través de sus respuestas; justificando por que es de mucha ayuda para el personal y es importante para casos que suceden con pacientes, así como también motiva al personal.

PREGUNTA 4.	RESPUESTA		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Cree usted que el Psicólogo debe de pertenecer al Departamento de Recursos Humanos?	X		P.1 NO JUSTIFICO
	X		P.2.- No Justifico
	X		P.3.- este es el departamento que debe velar por la salud mental del personal
	X		P.4 .- No Justifico

Todas las personas consideran que la psicóloga pertenece al Departamento de Recursos Humanos; porque afirman que es el departamento que debe velar por la salud mental del personal.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Se encuentra de acuerdo con las funciones que el Psicólogo ejecuta dentro de la organización?	X		P.1.- No Justifico
	X		P.2.- No Justifico
	X		P.3 .- No Justifico
	X		P.4 .- No Justifico

Según la respuesta de cada uno de los administrativos, se afirma que todos están de acuerdo con las funciones que la psicóloga ejecuta dentro de la organización

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera que el desempeño del psicólogo ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización?	X		P.1. -No Justifico
	X		P.2.- No Justifico
	X		P.3.- No Justifico
	X		P.4 .- No Justifico

Todos los que corresponden al personal administrativo que labora en el Departamento consideran que el desempeño de la psicóloga ha sido el adecuado en cuanto a la orientación del Recurso Humano de la Organización.

PREGUNTA 7.	RESPUESTA		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Según su opinión, El Psicólogo cumple con las funciones y tareas exigidas por la organización?	X		P.1.- No Justifico
	X		P.2.- No Justifico
	X		P.3 .- No Justifico
	X		P.4 .- No Justifico

Según la respuesta positiva de los trabajadores se puede observar que todas están de acuerdo con el cumplimiento de las tareas y funciones exigidas en el cargo de la psicóloga dentro de la organización.

PREGUNTA 8.	RESPUESTA		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿El Psicólogo dentro de la organización ha contribuido a la satisfacción laboral del trabajador?	X		P.1.- No Justifico
	X		P.2 .- No Justifico
	X		P.3 .- No Justifico
	X		P.4 .- No Justifico

De acuerdo a lo manifestado por las mismas trabajadoras, todas opinan que la labor desempeñada por la psicóloga dentro de la institución contribuye al buen desempeño laboral y a una satisfacción del trabajador al realizar su labor.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿Considera que el Psicólogo de su institución carece de conocimientos específicos para realizar su papel de manera satisfactoria?		X	P.1.- Recibe capacitaciones continuas y las pone en practica
		X	P.2.- Permanece en constante capacitación y pone en practica los conocimientos.
		X	P.3 es una persona muy bien preparada
		X	P.4 .- No Justifico

Todas las entrevistadas se encuentran de acuerdo de que la psicóloga de su organización no carece de conocimientos para realizar su papel; ya que recibe capacitaciones continuas y las pone en práctica; por lo tanto afirman que es una persona preparada.

PREGUNTA 10.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
	SI	NO	
¿En general considera usted que el Psicólogo cumple con un perfil de profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización?	X		P.1.- No Justifico
	X		P.2 .- No Justifico
	X		P.3 .- No Justifico
	X		P.4 .- No Justifico

A través de sus respuestas todas afirmaron que la psicóloga si cumple con el perfil profesional capacitado; lo que le permite administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar de una manera factible el recurso humano de su organización.

PREGUNTA 11.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué recomendaciones daría para que el Psicólogo fortalezca su desempeño al interior de la organización?	P.1.- Poner en práctica sus conocimientos P.2.- Que el psicólogo permanezca en constante capacitación, desarrollo y ejerza para poder poner en práctica los conocimientos. P.3.- Que este en constante capacitación P.4.- No respondió

Las tres entrevistadas que respondieron recomendaron que la psicóloga permanezca en constante capacitación para que así pueda poner en práctica todos los conocimientos alcanzados; lo que le permite obtener fortaleza en su desempeño al interior de la organización.

ANÁLISIS GENERAL

A través de la respuesta emitida por el personal que laboral como auxiliar administrativo dentro del Departamento de Recursos Humanos de la organización se puede observar que todas poseen más de un año de experiencia en el puesto en donde se desenvuelven.

Las cuatro personas que laboran como auxiliar administrativa del departamento manifiestan que siempre ha existido un psicólogo dentro de su institución; porque considera una de ellas que es importante y todo el personal valora la labor de la psicóloga; ya que se manifiesta a través de sus respuestas que es de mucha ayuda para el personal y es importante para casos que suceden con pacientes, así como también motiva al personal. Todas las personas consideran que la Psicóloga pertenece al Departamento de Recursos Humanos; porque afirman que es el departamento que debe velar por la salud mental del personal.

Según la respuesta de cada una de estas trabajadoras administrativas, se afirma que todas están de acuerdo con las funciones que la Psicóloga ejecuta dentro de la organización; ya que, consideran que el desempeño de la psicóloga ha sido el adecuado en cuanto a la orientación del Recurso Humano de la Organización. Según la respuesta positiva de las trabajadoras se puede observar que todas están de acuerdo con el cumplimiento de las tareas y funciones exigidas en el cargo de la psicóloga dentro de la organización. Por lo tanto, de acuerdo a lo manifestado por las mismas trabajadoras, ellas opinan que la labor desempeñada por la Psicóloga dentro de la institución contribuye al buen desempeño laboral y a una satisfacción del trabajador al realizar su trabajo. También, todas las entrevistadas se encuentran de acuerdo de que la psicóloga de su organización no carece de conocimientos para realizar su papel; ya que recibe capacitaciones continuas y las pone en práctica; por lo tanto afirman que es una persona preparada. Es por esto, que a través de sus respuestas todas afirmaron que la psicóloga si cumple con el perfil

profesional capacitado; lo que le permite administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar de una manera factible el recurso humano de su organización.

Para potenciar la labor realizada por la Psicóloga las entrevistadas recomendaron que ella permanezca en constante capacitación para que así pueda poner en práctica todos los conocimientos alcanzados; lo que le permite obtener fortaleza en su desempeño al interior de la organización.

5.2.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO

Con la aplicación de la lista de cotejo se obtuvo la siguiente información:

Dado que las personas recurren a solicitar ayuda psicológica al hospital, la Psicóloga siempre atiende pacientes con problemas psicológicas, llevando a cabo una evaluación con su respectivo tratamiento para cada persona que lo requiere. Además elabora un historial clínico para cada caso.

Otra tarea que desempeña la psicóloga es que algunas veces desarrolla actividades de atención comunitaria .Planeando con anterioridad cada una de las actividades a realizar.

Dentro del Departamento de Recursos Humanos la profesional de psicología se encarga de entregar y recibir solicitudes de empleo. Así como también realizar entrevistas, administrar, calificar e interpretar pruebas psicológicas para la selección del personal.

También, dentro de su labor se encuentra el desarrollo de charlas con el personal de trabajo y coordinar capacitaciones que se llevan a cabo dentro de la organización.

La organización del banco de datos no es responsabilidad de la Psicóloga si no que esta función es realizada por otra persona. Como tampoco participa en programas de docencia. Existen personas que se rigen bajo las órdenes de la Psicóloga por lo que posee subalternos. Con los que posee buenas relaciones y con todo el personal en general para lograr un agradable ambiente de trabajo.

5.3 ASAPROSAR, ASOCIACIÓN SALVADOREÑA PARA LA SALUD RURAL.

5.3.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Según su punto de vista se le dará importancia necesaria el papel del Psicólogo al interior de las organizaciones?	X		En mi organización si, ya que es tomada muy en cuenta mi labor.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Considera usted que las funciones que le son asignadas al Psicólogo al interior de las organizaciones están acorde al perfil de la Psicología Organizacional?		X	Se ven muchos aspectos como los emocionales que no deben dejarse a un lado.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Considera necesario que al interior del Departamento de Recursos Humanos se cuente con un profesional de la Psicología?	X		Por supuesto ya que el papel que este desempeña es muy importante para la organización.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Cree que su formación de psicólogo le ha permitido adquirir los conocimientos para desempeñarse en el área de la Psicología Organizacional?	X		Aparte de eso, aprender de todo. He ganado experiencia y mucho más.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Realiza usted actividades propias de la Psicología Organizacional?	X		Capacitaciones, selección de personal entre otras.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Considera que su trabajo dentro de la organización incide de alguna manera en el personal?	X		Personalmente aun que por el tiempo es muy difícil.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Cree que el personal de la organización considera al Psicólogo como parte fundamental de la misma?	X		Aunque para algunos no, la mayoría lo ve necesario.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Según su opinión la organización posee claridad en cuanto a las tareas y funciones que debe desempeñar el Psicólogo en la Organización?	X		Quizás no la conocen detalladamente, pero si tienen conocimiento de ello.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
	SI	NO	
¿Considera que existen diferencias en cuanto a las funciones que le son otorgadas al Psicólogo en las organizaciones Públicas a las otorgadas en organizaciones Privadas?		X	El detalle esta en el psicólogo y como realiza su trabajo.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA PREGUNTA
¿Cuales son las funciones que usted mas frecuentemente realiza al interior de las organizaciones?	Asesorar al persona, Capacitaciones, Selección de personal, Supervisar agencias de sonsonete y san miguel Prestaciones personales.

ANÁLISIS GENERAL

Se obtuvo información que en la actualidad se le da importancia al trabajo que desempeña el profesional de psicología ya que es tomada muy en cuenta su labor, de manera particular en esta institución.

La profesional manifestó que las funciones que le son asignadas al Psicólogo dentro de la organización no están acorde a un perfil del Psicólogo Organizacional ya que no

deben dejarse de lado aspectos como los emocionales ya que son parte también de las funciones que en su desempeño le permiten incidir de manera personal cuando se considere necesario, por lo tanto es en el Departamento de Recursos Humanos debe existir la presencia de un profesional de la psicología pues es quien trabaja directamente con el personal, siendo este recurso humano imprescindible en una organización. Se destaca también que en la formación académica como Psicólogo se brindan conocimientos para desenvolverse en el área organizacional, pero es mediante la práctica que se adquiere experiencia. Esto se evidencia al realizar actividades propias de la psicología laboral como: capacitaciones, selección de personal, aplicación de test entre otras actividades más.

Manifiesta que de menor manera se trabaja en casos personales, esto debido al trabajo dentro de la organización, alucienlo que por el tiempo es muy difícil atender casos completos, pero lo que se busca es ayudar al trabajador no solo en lo laboral sino también en lo personal; por lo que la mayoría de personas consideran al Psicólogo parte fundamental de la organización.

Dentro de las funciones que realiza la psicóloga en la organización se encuentran asesoramientos, supervisar, capacitar, seleccionar personal, cumplir con el manual de selección en fin mejorar al personal y con este la organización; cuyas actividades no deben variar en las instituciones de carácter privado o público pero esto dependerá en gran medida de la organización y en parte de la psicóloga.

**5.3.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.**

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		CUANTO
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando desempeña el cargo que posee en la institución?		X	7 años

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Las tareas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos están acordes con el cargo que posee?	X		Es lo que hago, es mi trabajo cumplir con esas tareas aunque también abarco otras áreas.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Cuenta la organización con un perfil teórico que debe cumplir el jefe del Departamento de Recursos Humanos?	X		El asignado por la institución.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿El cargo que desempeña como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional?	X		Se realiza lo que el perfil establece. Con eso se cumple.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Posee funciones específicas a desarrollar en el Departamento de Recursos Humanos?	X		<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar al personal • Velar por el cumplimiento del reglamento interno • Prestación de personal etcétera.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Conocen los miembros de la organización las funciones que desempeña dentro del Departamento de Recursos Humanos?	X		Todas las personas le prestan atención a las actividades que uno realiza.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿En su formación académica, obtuvo conocimientos específicos para desempeñar las funciones que le han sido otorgadas?		X	Porque es en la práctica donde se adquiere experiencia; lo que lleva a formarse más como profesional.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Considera que las funciones que le han sido otorgadas como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos difieren en las organizaciones Públicas de las Privadas?		X	Considero que no, pero si son políticas o ideologías diferentes entonces si.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
Según su opinión los miembros de la organización consideran importante el trabajo del Psicólogo/a dentro de la misma	X		Es notorio el interés que muestran al ser asesorados por la Psicóloga.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
Según sus conocimientos que funciones y tareas debe desempeñar el Psicólogo/a en las organizaciones.	Capacitar y mejorar mas al personal, selección del personal, como también identificar a lideres dentro de la organización.

ANÁLISIS GENERAL.

A partir de la aplicación de la entrevista se obtuvo que, el cargo que la persona desempeña en la institución lo desarrolle desde hace siete años. Es importante recalcar que su trabajo no solo esta relacionado con respecto al puesto que desempeña sino que también otra de sus funciones es velar por el servicio de mantenimiento, pero su prioridad es cumplir con las tareas que le son asignadas a través de un perfil teórico que debe ejecutar como jefe del Departamento de Recursos Humanos.

De tal manera que se desarrollan funciones específicas como mejoramiento y prestaciones al personal, supervisiones, capacitaciones y otra; las actividades son de conocimiento de los miembros que laboran en la organización puesto que le prestan mucha atención a las funciones que se realizan; según manifestó que para el desempeño de las actividades mencionadas anteriormente es necesario obtener conocimientos

específicos que en la formación académica no se obtienen pero que con la práctica llevan a formar aun más al profesional de manera mas integra.

Por otra parte las funciones que se le otorgan a la entrevistada como jefe del Departamento de Recursos Humanos, considera que no difieren de organizaciones Públicas y Privadas, pero pueden variar dependiendo de las políticas o ideologías de la organización. Es importante mencionar también que los miembros de la organización consideran necesaria la labor de la Psicóloga dentro de la organización pues es evidente el interés que muestran al ser asesorados por ella. Pero también es importante que la Psicóloga siga capacitando y mejorando al personal pues le permitirá identificar nuevos lideres dentro de la misma, que conlleva pues a beneficiar a la institución.

5.3.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

NUMERO DE PERSONAS ENTREVISTADAS: 4

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		CU ANTO
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando labora en la institución?		X	9 años
		X	5 años
		X	6 años.
	X		

La mayoría de personas laboran en la institución desde hace más de un año. Como puede observarse en la grafica, es la minoría que hace poco tiempo trabaja en la organización.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Siempre ha existido un Psicólogo laborando dentro de la institución?		X	P.1.- Porque toda empresa se fortalece poco a poco.
		X	P.2.- Anteriormente no se contaba con un Psicólogo.
	X		P.3.- Desde que yo trabajo aquí si, antes creo que no había.
		X	P.4.- No posee conocimiento de ello.

Las personas entrevistadas manifiestan que anteriormente no existía un psicólogo en la institución, ya que toda empresa se fortalece poco a poco; sin embargo una persona manifestó que desde que labora en la organización si existe un psicólogo en la misma.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Considera importante la labor de un Psicólogo al interior de las organizaciones?	X		P.1.- Porque dirige a las demás personas en su trabajo.
	X		P.2.- Porque posee conocimientos para dirigir una organización.
	X		P.3.- Por supuesto ya que su trabajo rige otras áreas.

	X		P.4.- Es allí donde el psicólogo dirige al personal de la organización.
--	---	--	---

Las personas coinciden en la importancia de la labor de un Psicólogo(a) dentro de la organización ya que este puede dirigir al personal que trabaja dentro de la institución.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Cree usted que el Psicólogo debe de pertenecer al Departamento de Recursos Humanos?	X		P.1.- Es allí donde se rigen los otros departamentos.
	X		P.2.- Porque es el departamento en donde se maneja a casi todo el personal de la organización.
	X		P.3.- Porque es un recurso primordial y debe permanecer allí.
	X		P.4.- Es el departamento que rige a todo el personal.

Las personas consideran que el Psicólogo(a) debe pertenecer al departamento de recursos humanos, ya que es en este Departamento en donde se rige al personal que labora en la organización.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Se encuentra de acuerdo con las funciones que el Psicólogo ejecuta dentro de la organización?	X		P.1.- Porque trabajamos bien.
	X		P.2.- Trabajamos bien y funciona el trabajo.
	X		P.3.- Trabajamos en buenas condiciones y es calidad de trabajo la que se realiza.
	X		P.4.- Hasta el momento todo ha funcionado de forma correcta.

Las personas están de acuerdo con las funciones que lleva a cabo la psicóloga de la institución porque el trabajo que desempeñan lo hacen de manera correcta.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Considera que el desempeño del Psicólogo ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización?	X		P.1.-Porque ha cumplido con su desempeño satisfactoriamente.
	X		P.2.- Porque recibimos buena orientación para las actividades que desempeñamos. Y en parte es a la labor que ella desempeña.
	X		P.3.-No respondió
	X		P.4.- Porque considero que cumple con las funciones que se le asignan.

Las personas coinciden en que la psicóloga realiza un buen desempeño en la organización ya que cumple con sus funciones satisfactoriamente, además les orienta para las actividades que desempeñan.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Según su opinión, El psicólogo cumple con las funciones y tareas exigidas por la organización?	X		P.1.- Su desempeño es correcto
	X		P.2.- Trata la manera de cumplirlas
	X		P.3.- Todos en la organización tratamos de cumplir con nuestras funciones.
	X		P.4.- Se demuestra en el trabajo que realiza.

Las personas opinan que la psicóloga cumple con las funciones y tareas que se le asignan ya que su desempeño es correcto; y además todos en la organización tratan de cumplir lo que se les asigna; esto se ve reflejado en el trabajo que realizan.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿El psicólogo dentro de la organización ha contribuido a la satisfacción laboral del trabajador?	X		P.1.- Porque las capacitaciones incluyen la motivación.
	X		P.2.- En las capacitaciones esta la motivación personal y grupal
	X		P.3.- También en ocasiones nos aborda personalmente.
	X		P.4.- existe motivación de parte de ella hacia nosotros.

Las personas coinciden que la psicóloga si contribuye a la satisfacción laboral. Esto mediante as capacitaciones en donde se incluye la motivación que conlleva a la satisfacción personal, grupal y laboral.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿Considera que el psicólogo de su institución carece de conocimientos específicos para realizar su papel de manera satisfactoria?		X	P.1.- Porque su papel en la organización es satisfactorio.
		X	P.2.- Porque realiza su trabajo exitosamente.
	X		P.3.- En algún momento a todos nos hace falta algo. Pero nos reforzamos donde hay vacíos.
		X	P.4.- Porque su desempeño es satisfactorio.

La mayoría de personas consideran que la psicóloga realiza su papel de manera satisfactoria. Solo la minoría se considera que en algún momento a todos les hace falta algo por aprender. Pero se refuerzan esos vacíos.

PREGUNTA 10.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
	SI	NO	
¿En general considera usted que el Psicólogo cumple con un perfil de profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización?	X		P.1 Porque trata de cumplir cada una de esas funciones.
	X		P.2.- De hecho el perfil que se maneja dentro de la institución si lo cumple.
	X		P.3.- Si además la experiencia hace que si no conocemos alguna área aprendamos de ella.
	X		P.4.- Trata de cumplir cada una de esas funciones.

Si se cumple con el perfil de un profesional, según las respuestas obtenidas. Ya que la psicóloga desempeña cada una de las funciones que se establecen en el perfil de la organización.

PREGUNTA 11.	JUSTIFICACIÓN DEL PORQUE
¿Qué recomendaciones daría para que el Psicólogo fortalezca su desempeño al interior de la organización	P.1 Fortalecer las funciones P.2 No respondió P.3 Aumentar los conocimientos en áreas deficientes. P.4 Trabajar de igual manera

Dentro de las recomendaciones están fortalecer las funciones, o algún área e donde se advierta necesidad. También que se brinde seguimiento a la motivación al personal que labora en la organización.

ANÁLISIS GENERAL

Según las entrevistas realizadas al personal que labora al interior del Departamento de Recursos Humanos, se obtiene que en la organización no siempre ha existido un Psicólogo/a, pero consideran necesaria la labor de este profesional en la organización ya que este interviene en gran manera en las actividades que se llevan a cabo. ASAPROSAR en la actualidad cuenta con una psicóloga que pertenece directamente al departamento de recursos humanos, ya que es allí donde se rige al personal que trabaja en la organización.

Con respecto a las funciones que la psicóloga ejecuta dentro de la institución, existe una satisfacción de parte del personal, ya que el desempeño de su trabajo es de manera correcta; lo que les permite brindar calidad en su trabajo; esto se debe, a que existe una buena orientación del recurso humano, lo que también permite cumplir con las funciones que le son exigidas por la organización.

También manifestaron que las tareas y funciones que le son exigidas al psicólogo son realizadas de tal manera que se ven reflejadas en el trabajo que se realiza. Un aspecto muy importante es que de las labores que ejecuta la Psicóloga, contribuyen a la

satisfacción laboral del trabajador, esto mediante capacitaciones que son impartida en donde se incluye la motivación que permite la satisfacción personal y grupal. Pese a que en ocasiones existen vacíos pero se trata de reforzar aquellas áreas en donde existen debilidades y así ser capaz de dirigir, administrar, manejar, orientar y potenciar al recurso humano; tales funciones corresponden al perfil del trabajador que se desempeña en el campo de la Psicología.

Los entrevistados concluyeron con algunas recomendaciones para fortalecer el desempeño de la psicóloga y del personal en general por lo que sugirieron que se realice un seguimiento en el trabajo que se realiza para un mejor desarrollo personal, profesional e institucional.

5.3.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO.

Con respecto a la información arrojada por la Psicóloga de la organización ASAPROSAR, Asociación Salvadoreña Para La Salud Rural, se puede mencionar que, esta persona realiza cierta supervisión en las actividades de atención comunitaria implementadas por la misma organización; así mismo, visitar las otras agencias de servicio que están a su cargo; ya que tiene que velar por el área administrativa, lo cual realiza correctamente casi siempre. Para esto, tiene que planificar sus actividades para organizar de una mejor manera las tareas que implica su labor; lo que se refleja que se cumple siempre.

Todas las actividades antes mencionadas implican una buena organización; debido, a que están en función del bienestar laboral; ya que esta profesional se interesa por brindar coordinación y ejecución de capacitaciones, programas y charlas que desarrollan las habilidades de los trabajadores, lo cual favorece su ambiente de trabajo en general.

Además, dentro de esta organización, se realizan las actividades propias del área de psicología organizacional, tales como: entrega y recepción de solicitudes de empleo, selección de personal, administración de pruebas, entre otras; con el fin de desempeñar exitosamente su papel de psicóloga al interior del departamento de Recursos Humanos.

5.4. CESSA, CEMENTOS DE EL SALVADOR, S.A, DE C.V

5.4.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A PSICÓLOGO DE LA ORGANIZACIÓN.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su punto de vista se le dará importancia necesaria el papel del Psicólogo al interior de las organizaciones?	X		En la actualidad si, hay mas importancia en la parte de reclutamiento y capacitación.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera usted que las funciones que le son asignadas al Psicólogo al interior de las organizaciones están acorde al perfil de la Psicología Organizacional?	X		Si, hay más comprensión de los objetivos de cada área de las organizaciones más que todo en las empresas grandes.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera necesario que al interior del Departamento de Recursos Humanos se cuente con un profesional de la Psicología?	X		Fundamental, porque se trabaja con personas con su comportamiento dentro de la organización.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cree que su formación de Psicólogo le ha permitido adquirir los conocimientos para desempeñarse en el área de la Psicología Organizacional?	X		Si, conozco por ejemplo de los procesos de vida de las personas y se aplican dentro de la organización.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Realiza usted actividades propias de la Psicología Organizacional?	X		Si, selección, capacitación, desarrollo de programas de liderazgo, trabajo en equipo y muchos más.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que su trabajo dentro de la organización incide de alguna manera en el personal?	X		En las relaciones laborales, contribuye en los aspectos de la necesidades, desarrollo, valoración, diseño de esquema básico de programa de capacitación individual, procesos de desarrollo individual, reclutamiento, definir carga de trabajo y tareas.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cree que el personal de la organización considera al Psicólogo como parte fundamental de la misma?	X		Me ven como quien les ayuda a crecer en sus conocimientos, y les ayudo a saber como tratarse con los compañeros de trabajo.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su opinión la organización posee claridad en cuanto a las tareas y funciones que debe desempeñar el Psicólogo en la organización?	X		En la actualidad ya se conocen las funciones del psicólogo organizacional, a costado pero ya hay aceptación.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que existen diferencias en cuanto a las funciones que le son otorgadas al Psicólogo en las organizaciones Públicas a las otorgadas en organizaciones Privadas?		X	Dependen las organizaciones aunque la mayoría de empresas saben al menos lo más grueso como el reclutamiento y capacitaciones. Sin embargo las más grandes definen mejor las funciones que cumple el psicólogo.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
¿Cuales son las funciones que usted mas frecuentemente realiza al interior de las organizaciones?	Gerente de plantación de dirección de recursos humanos, el sistema informático de recursos humanos, la estructura organizativa y la del personal capacitación y programas de desarrollo y la parte estratégica de la empresa.

ANÁLISIS GENERAL

El Psicólogo entrevistado del Departamento de Desarrollo Humano tal como lo conocen en la organización CESSA, considera que en la actualidad se le brinda mayor importancia al papel del psicólogo al interior de las organizaciones, sobretodo en el área de reclutamiento y capacitación; manifestó que ha costado y aun es difícil ganar espacio en las organizaciones pero poco a poco se ha logrado, en la actualidad ya existe mayor credibilidad de la importancia del Psicólogo en las organizaciones. Considera que actualmente se conocen las funciones que el Psicólogo debe llevar a cabo en las organizaciones.

Opina que las funciones que le son otorgadas al Psicólogo dentro de las organizaciones está en concordancia con el perfil del Psicólogo Organizacional, esto se debe a que

existe una mayor comprensión en cuanto a los objetivos de cada área de las organizaciones haciendo énfasis a que estos conocimientos y avances se dan en las empresas grandes; las cuales buscan el beneficio de la organización en todas sus áreas; recalca también la importancia que en el Departamento de Recursos Humanos se cuente con el apoyo de un psicólogo sobretodo porque se trabaja con el comportamiento de las personas dentro de la organización; papel que es el mas indicado a cumplir por el Psicólogo.

Cree que los conocimientos que recibió en su formación le han permitido desempeñarse en el área organizacional tomando en cuenta que conoció sobre los procesos de vida por los que pasan las personas los cuales se aplican en las organizaciones; y en todos los ámbitos de la vida de una persona. Las actividades que realiza dentro de la organización son propias del área de la psicología laboral entre las que se encuentran la selección de personal, capacitación, desarrollo de programas de liderazgo, trabajo en equipo entre otras actividades. Considera a su vez que su trabajo si incide en el personal debido a que las actividades que realiza contribuye en los aspectos de las necesidades, relaciones laborales desarrollo de programas en los que brinda capacitaciones, y la definición de tareas laborales.

Desde su punto de vista el entrevistado considera que el personal de la organización si lo ven como parte fundamental de la organización, ya que lo ven como la persona que les enseña como tratarse con los compañeros de trabajo y les brinda conocimientos. Según

su opinión las funciones que le son otorgadas al psicólogo en las organizaciones públicas a las otorgadas en organizaciones privadas no son las mismas, y depende de las organizaciones las mas grandes tienen mayor claridad del papel del psicólogo sin embargo todas conocen las funciones de reclutamiento y capacitación.

Con respecto a las funciones que el psicólogo entrevistado realiza dentro de la organización se encuentran: Gerente de plantación de dirección de recursos humanos, el sistema informático de recursos humanos, la estructura organizativa y la de el personal capacitación y programas de desarrollo y la parte estratégica de la empresa.

5.4.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando desempeña el cargo que posee en la institución?		X	18 años.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Las tareas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos están acordes con el cargo que posee?	X		Mi función es dirigir, coordinar el departamento de Recursos Humanos.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cuenta la organización con un perfil teórico que debe cumplir el jefe del departamento de Recursos Humanos?	X		Si, se describen las funciones de cada puesto de trabajo.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿El cargo que desempeña como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional?	X		Se cumple con lo exigido en el perfil.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Posee funciones específicas a desarrollar en el Departamento de Recursos Humanos?	X		Coordinar el área de capacitación y los programas de desarrollo, el área de contratación y otras.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Conocen los miembros de la organización las funciones que desempeña dentro del departamento de Recursos Humanos?	X		Me ven como el jefe del departamento, encargado de verificar las capacitaciones, hacer contratos.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿En su formación académica, obtuvo conocimientos específicos para desempeñar las funciones que le han sido otorgadas?	X		Conocí los procesos de una empresa en sus aras.

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que las funciones que le han sido otorgadas como jefe/a del departamento de Recursos Humanos difieren en las organizaciones públicas de las privadas?	X		Dependerá de las organizaciones, en las privadas existe mayor orden de cada puesto.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su opinión los miembros de la organización consideran importante el trabajo del psicólogo/a dentro de la misma?	X		Si, ya que con las programas de desarrollo individual y las capacitaciones, les ayuda a mantener buenas relaciones, les enseña sobre trabajo en equipo, como comunicarse entre otras cosas.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
¿Según sus conocimientos que funciones y tareas debe desempeñar el psicólogo/a en las organizaciones?	Programas de trabajo en equipo, liderazgo comunicación Procesos de selección, desarrollo de capacitaciones, el sistema informático del departamento, la parte estratégica de la empresa.

ANÁLISIS GENERAL

Durante la entrevista realizada al jefe del Departamento de Desarrollo Humano de la organización CESSA, manifestó que las tareas que desempeña si están acordes con el cargo que posee y su función es dirigir y coordinar dicho departamento y que si cuenta la organización con un perfil del jefe del departamento; en el que se describen las funciones que se deben cumplir de acuerdo al puesto de trabajo; las funciones que desempeña están en correspondencia con dicho perfil, en el que se encuentran tareas específicas al cargo que posee entre las que se encuentran la coordinación de capacitaciones y los programas de desarrollo y el área de contratación. Mediante la entrevista se obtuvo que los conocimientos que recibió en su formación académica le permitan desempeñarse en el cargo que actualmente posee, ya que conoció los procesos de las empresas.

Según su opinión, las funciones otorgadas al jefe del departamento de Recursos Humanos son las mismas en organizaciones Públicas y Privadas; sin embargo considera que en las privadas existe un mayor orden de las funciones de cada puesto de trabajo.

Desde su punto de vista, tanto el como los demás miembros de la organización, le dan importancia al trabajo del psicólogo ya que los programas de desarrollo individual y las capacitaciones contribuyen a mantener buenas relaciones con sus compañeros además que amplían sus conocimientos.

Recalca que las tareas que según sus conocimientos deben desempeñar el psicólogo en las organizaciones están los programas de trabajo en equipo, liderazgo comunicación Procesos de selección, desarrollo de capacitaciones, sistema informático del departamento, la parte estratégica de la empresa, destacando esta tareas como principales.

5.4.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

NUMERO DE PERSONAS ENTREVISTADAS: 9

PREGUNTA 1.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	Menos de 1 año	Más de 1 año	
¿Desde cuando labora en la institución?		X	P.1.- 7 años
		X	P.2.- 16 años
		X	P.3.- 8 años
		X	P.4.- 3 años
		X	P.5.- 5 años
		X	P.6.- 10 años
		X	P.7.- 2 años
		X	P.8.- 7 años
		X	P.9.- 3 años.

Los 9 miembros del Departamento de Recursos Humanos de la Organización, poseen más de un año de experiencia laborando dentro de la misma.

PREGUNTA 2.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Siempre ha existido un psicólogo laborando dentro de la institución?		X	P.1.- Desde hace doce años.
		X	P.2.- Antes no se veía la necesidad, desde hace doce años hay un psicólogo en la empresa.
		X	P.3.- No para que una empresa crezca y se fortalezca debe empezar de cero; igual con el personal.
	X		P.4.- Desde que yo estoy laborando en la organización si.
		X	P.5.- N o se veía necesario.
		X	P.6.- La organización cuenta con un psicólogo desde hace 12 años.
	X		P.7.- No respondió.
	X		P.8.- Me imagino que es i importante que haya un psicólogo.
	X		P.9.- Por que es importante contar con alguien que se interese en capacitar a los trabajadores.

De todas las personas entrevistadas miembros del departamento en estudio, cuatro de ellas manifestaron que siempre ha existido un psicólogo en la organización o desde que

ellos laboran ahí, alúcielo que es importante contar con alguien que se interese en capacitar a los trabajadores; mientras que cinco de los entrevistados, respondieron que no siempre ha laborado un Psicólogo en la empresa, que es solo desde hace doce años que la empresa cuenta con un Psicólogo y que antes no se veía la necesidad en la organización.

PREGUNTA 3.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera importante la labor de un psicólogo al interior de las organizaciones?	X		P.1.- Contribuye al desarrollo del personal, lo que favorece a la empresa.
	X		P.2.-. Aunque muchos consideran que no, el psicólogo conoce como tratar a la gente.
	X		P.3.- Es una pieza fundamental en la organización por el trabajo que este realiza.
	X		P.4.- Por su puesto ya que está capacitado para tratar con el Recurso Humano propiamente.
	X		P.5.- Si porque ve lo que es el aspecto humano es decir el recurso humano de la organización.
	X		P.6.- Es un recurso indispensable por su trabajo en toda empresa.

	X		P.7.- Es necesario e importante para el personal.
	X		P.8.-Es necesario que el vele por los problemas de los trabajadores para una mejor satisfacción.
	X		P.9.- Es el responsable de muchas funciones dentro de esta institución.

Todas las personas entrevistadas, consideran que la labor que realiza el psicólogo al interior de la organización si es importante, ya que contribuye al desarrollo personal, pues es quien vela por la satisfacción de los trabajadores y consideran que el psicólogo sabe como tratar al recurso humano por lo que su labor es fundamental para la organización.

PREGUNTA 4.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Cree usted que el psicólogo debe de pertenecer al Departamento de Recursos Humanos?	X		P.1.- Es el área en la que puede influir en el personal por medio de las capacitaciones.
	X		P.2.- Desempeña aspectos administrativos que son propios del departamento.
	X		P.3.- Es un departamento clave en la organización como lo es también el trabajo del psicólogo.

	X		P.4.- Ya que este departamento vela por que se cumplan todas las funciones del personal en la organización.
	X		P.5.- Como su nombre lo indica es un recurso sumamente importante en el que hacer de la organización.
	X		P.6.- Por que este departamento rige casi a todo el personal de la empresa.
	X		P.7.- Yo digo que si por que este departamento es el encargado de todo el personal de la institución.
	X		P.8.- Por que están especializados para los trabajadores, los seres humanos.
	X		P.9.- Por que debe de valar por cada uno de los trabajadores.

Los entrevistados, consideran que el psicólogo si debe pertenecer ha dicho departamento puesto que puede influir en el personal debido a que esta especializado para tratar con las personas y el departamento mencionado es el que se encarga del personal de la empresa realizando aspectos administrativos, siendo un departamento clave para el manejo del Recurso humano.

PREGUNTA 5.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Se encuentra de acuerdo con las funciones que el Psicólogo ejecuta dentro de la organización?	X		P.1.- Benefician a todo el personal y a la empresa.
	X		P.2.- Es soporte para el desarrollo humano
	X		P.3.- Si, ya que esas funciones contribuyen al desarrollo de la institución.
	X		P.4.- Ya que este Departamento vela por que se cumplan todas las funciones.
	X		P.5.- El trabajo que se realiza, satisface y esto se debe al cumplimiento de las funciones ejecutadas.
	X		P.6.- Estas funciones permiten un mejor trabajo en el personal y por ende en la organización.
	X		P.7.- Es muy humano se acerca al personal y nos brinda capacitaciones.
	X		P.8.- Si, por que si cumple con su trabajo.
	X		P.9.- Por que se ve que hace un buen trabajo.

Todos los miembros del Departamento de Desarrollo Humano entrevistados, manifestaron estar de acuerdo con las funciones que realiza el Psicólogo al interior de la organización, pues benefician a todo el personal brindando un soporte para el desarrollo del personal.

PREGUNTA 6.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que el desempeño del psicólogo ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización?	X		P.1.- Se observa en el desempeño de los empleados.
	X		P.2.- Ha contribuido en la asesoría junto con el jefe.
	X		P.3.- Esto puede advertirse en el trabajo que es notorio y es calidad de trabajo.
	X		P.4.- Pues ha existido un mejor desempeño en las actividades que realiza cada trabajador.
	X		P.5.- Ha contribuido en gran medida a mejorar el Departamento.
	X		P.6.- pues de lo contrario no se verían cambios para mejorar.
	X		P.7.- Nos ayuda a mejorar en nuestro trabajo.
	X		P.8.- Aunque siempre hay cosas que se pueden mejorar.
	X		P.9.-Pero como todo, le faltan unas cositas más que por su tiempo no puede cubrir.

Todas las persona entrevistadas respondieron que si consideran adecuado el desempeño del psicólogo en la organización, y lo ven en el ejercicio de sus labores y en las actividades de calidad que realizan, les ayuda a mejorar las relaciones laborales y ha contribuido en la mejora del departamento; sin embargo dos personas alucen que hay cosas en las que puede mejora.

PREGUNTA 7.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Según su opinión, El psicólogo cumple con las funciones y tareas exigidas por la organización?	X		P.1.- considero que las realiza todas aunque a veces por cuestiones de tiempo no realiza todas la que quiere.
	X		P.2.- En el lado humano cumple con un buen papel.
	X		P.3.- Pues es una obligación por decirlo así, es parte de su trabajo.
	X		P.4.- Es lo que debemos realizar, cumplir con esas funciones y de manera particular el psicólogo.
	X		P.5.- Es necesario que todo el personal cumplan con las funciones que se le exigen pues benefician a la empresa.
	X		P.6.- Si, y no solo el sino que todos los trabajadores.
	X		P.7.- Pero no un cien por ciento, por que las funciones que tiene que realizar son muchas.
	X		P.8.- Si por que solo ocupado pasa tiene muchas funciones.
	X		P.9.- Se ve que se esfuerza.

Según las respuestas brindadas mediante la entrevista, todos los empleados del departamento de desarrollo humano, consideran que el psicólogo cumple las tareas y funciones exigidas; debido a que es su obligación, cumpliendo con un buen papel en el lado humano esforzándose por cumplirlas; por otro lado una persona considera que lo hace pero no en u

PREGUNTA 8.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿El psicólogo dentro de la organización ha contribuido a la satisfacción laboral del trabajador?	X		P.1.- En cada capacitación aprendemos algo nuevo para ponerlo en práctica.
	X		P.2.- Si, y lo podemos justificar por que lo buscan de manera voluntaria.
	X		P.3.- De cierta manera incide en lo personal.
	X		P.4.- Puesto que también motiva al trabajador.
	X		P.5.- La intervención a través de su trabajo y de orientarnos nos permite sentirnos satisfechos con nuestro trabajo.
	X		P.6.- A través de las capacitaciones y motivaciones contribuye a la satisfacción personal y laboral.
	X		P.7.- De alguna manera en algunos.
	X		P.8.- En algunos pero en otros no.
	X		P.9.- Por que muestra él un interés por los trabajadores.

Todas las personas entrevistadas, consideran que el psicólogo si contribuye a la satisfacción laboral puesto que en las capacitaciones aprenden cosas nuevas, los motiva, los orienta y les permite sentirse satisfechos con su trabajo, demostrando un interés por los trabajadores.

PREGUNTA 9.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿Considera que el psicólogo de su institución carece de conocimientos específicos para realizar su papel de manera satisfactoria		X	P.1.- Todo me parece bien como trata al personal excelente.
	X		P.2.- En su carrera no, pero debería conocer mas de administración de empresas.
		X	P.3.- pues su trabajo es satisfactorio
	X		P.4.- No respondió
	X		P.5.- Algunas cuestiones de informática pero ha aprendido ha adquirir esos conocimientos.
	X		P.6.- A todas las personas en algún momento se nos dificulta realizar determinadas actividades.
		X	P.7.- No, tal vez conocimientos de otras áreas.
	X		P.8.-Por que uno nunca deja de aprender, hay conocimientos que le hacen falta.
	X		P.9.- No respondió.

La mayoría de las personas entrevistadas, consideran que el psicólogo no carece de conocimientos de su área de trabajo, pero si en otras como lo es la informática; mientras que otros respondieron que todo esta bien les parece excelente.

PREGUNTA 10.	RESPUESTAS		JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
	SI	NO	
¿En general considera usted que el psicólogo cumple con un perfil de profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización?	X		P.1.- Si, claro se esfuerza por dar lo mejor de si
	X		P.2.- Es importante para administrar y no hay quejas de la gente.
	X		P.3.- Cada una de las funciones son desarrolladas por lo tanto son parte de u perfil profesional.
	X		P.4.- No respondió.
	X		P.5.- Es el trabajo que desempeña a diario, es el trabajo que debe cumplir.
	X		P.6.-.Se cumple con un perfil y con cada una de las actividades.
	X		P.7.- En la mayoría si por que trata de hacer lo mejor que puede con los trabajadores.
	X		P.8.-.Si, trata de capacitarse para hacer mejor su trabajo.
	X		P.9.- Es preparado

Todas las personas entrevistadas consideran al psicólogo como un profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización; que se esfuerza por dar lo mejor de si y cumple con un perfil y con cada una de sus actividades y trata de capacitarse para hacer mejor su trabajo.

PREGUNTA 11.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA.
¿Qué recomendaciones daría para que el psicólogo fortalezca su desempeño al interior de la organización?	P.1.-Ninguna todo me parece bien.
	P.2.-Que profundice en los conocimientos de administración de empresas, conocimientos de ingeniería e informática.
	P.3.-Seguimiento de capacitaciones, supervisión de personal.
	P.4.-Ninguna todo se desarrolla de buena manera.
	P.5.-Reforzar constantemente el trabajo que realiza para no perder de vista el objetivo o la misión de la institución.
	P.6.-Trabajar de igual manera; pues el trabajo que se realiza ha permitido en gran manera avance y desarrollo de la organización.
	P.7.-Que no se sature tanto de trabajo, para que lo que hace sea todavía mejor y así cumpla al cien por ciento todas las funciones que realiza.
	P.8.- Que siga capacitándose para que así, este más preparado y se desempeñe mejor de lo que lo hace y así maneje mejor al personal.
	P.9.-Todo esta bien.

Las recomendaciones que los empleado brindaron al psicólogo fueron están encaminadas a la supervisión y seguimiento de las capacitaciones que se brindan, destacando también que debe ampliar mas su conocimientos en las áreas de administración de empresas, conocimientos de ingeniería e informática.

ANÁLISIS GENERAL

Durante la entrevista realizada al personal que labora en el Departamento de Desarrollo Humano de la organización CESSA; los nueve miembros consideran que es importante contar con alguien que se interese en capacitar a los trabajadores. Discurren que la labor que realiza el Psicólogo al interior de la organización si es importante, ya que contribuye al desarrollo personal, pues es quien vela por la satisfacción de los trabajadores y consideran que el psicólogo sabe como tratar al recurso humano por lo que su labor es fundamental para la organización; puesto que contribuye al desarrollo personal.

Así como también el personal opina que Psicólogo si debe pertenecer ha dicho Departamento puesto que puede influir en el personal debido a que esta especializado para tratar con las personas y el departamento mencionado es el que se encarga del personal de la empresa realizando aspectos administrativos, siendo un departamento clave para el manejo del Recurso humano. Por lo que están de acuerdo con las funciones que realiza el psicólogo al interior de al organización, pues benefician a todo el personal brindando un soporte para el desarrollo del personal, consideran al Psicólogo muy humano en su trato al personal, lo que manifiesta en el cumplimiento de sus funciones

mediante las capacitaciones y talleres. Si consideran adecuado el desempeño del psicólogo en la organización, y lo ven en el ejercicio de sus labores y en las actividades de calidad que realizan, les ayuda a mejorar las relaciones laborales y ha contribuido en la mejora del departamento; sin embargo dos personas aducen que hay cosas en las que puede mejorar. Sin embargo manifiestan que cumple con las tareas y funciones exigidas; lo que contribuye a la satisfacción laboral puesto que en las capacitaciones aprenden cosas nuevas, los motiva, los orienta y les permite sentirse satisfechos con su trabajo, demostrando un interés por los trabajadores.

Todas las personas entrevistadas consideran al Psicólogo como un profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización; que se esfuerza por dar lo mejor de si y cumple con un perfil y con cada una de sus actividades y trata de capacitarse para hacer mejor su trabajo.

Las recomendaciones que los empleados brindan al psicólogo están encaminadas a la supervisión y seguimiento de las capacitaciones que se brindan, destacando también que debe ampliar mas su conocimientos en las áreas de administración de empresas, conocimientos de ingeniería e informática; dichas recomendaciones no son en cuanto a su área de la psicología, sino mas bien a los conocimientos que exige las características del lugar de trabajo.

5.4.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO.

Mediante la lista de cotejo dirigida al psicólogo de Cementos de El Salvador CESSA se obtuvo información respecto a las tareas y responsabilidades que posee dicho profesional dentro de la organización, se observó que planea cada una de las actividades que realiza, así como también elabora informes de todas las actividades ejecutadas.

De la misma manera, el psicólogo de la institución se encarga del proceso de selección del personal también es el responsable de realizar entrevistas y el proceso de selección de los empleados.

Entre las actividades que también realiza el Psicólogo se encuentran las capacitaciones al personal tanto de forma individual como grupal según se pudo observar; así mismo realiza evaluaciones de las capacitaciones impartidas y desarrolla actividades de bienestar laboral lo que contribuye al buen ambiente de trabajo. Otras de las actividades que también se observó que realiza el psicólogo es la supervisión del área organizativa y la organización el sistema de datos del personal; así como también planea estrategias para la organización.

5. 5. RESULTADOS OBTENIDOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Para sustentar el análisis de las organizaciones respectivas, se muestran los resultados obtenidos de la investigación de la formación académica del profesional de psicología en el área organizacional; dichos resultados se adquirieron de dos Universidades de la ciudad de Santa Ana.

Con el propósito de enriquecer los resultados de la investigación fue necesario realizar un estudio a las instituciones que forman al profesional de la psicología, concretamente en el área de la Psicología Organizacional; esto, con el objetivo de conocer cuales son las principales áreas en que se forma al estudiante de psicología y futuro Psicólogo; explorando particularmente contenidos programáticos y curriculares en el área de la psicología antes mencionada.

Dicha evaluación se realizó a través de la aplicación de una entrevista semi estructurada dirigida a cada uno de los docentes, con el fin de conocer la opinión que ellos poseen de la carrera de Licenciatura en Psicología y específicamente a las funciones, habilidades y conocimientos que requiere el área organizacional de la psicología.

Para el mismo fin se elaboró una lista de cotejo para cada institución, la cual permitió abordar aspectos relacionados a conocimientos que posee el docente y la metodología empleada en la enseñanza.

Las instituciones educativas que fueron abordadas para el presente estudio fueron exclusivamente Universidades de la Ciudad de Santa Ana, en las que se imparte la carrera de licenciatura en psicología, siendo estas la Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente y la Universidad Modular Abierta.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos se detallan a continuación según el orden respectivo de las Instituciones.

**5. 5.1 UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD
MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

5.5.1.1 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DIRIGIDAS A DOCENTES.

NUMERO DE DOCENTES ENTREVISTADOS: 4

PREGUNTA 1.	RESPUESTA
¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la docencia?	P.1.- 20 años
	P.2.-21 años
	P.3.- 15 años
	P.4.- 16 años

Se puede observar a través de las respuestas que los docentes de esta institución educativa tienen todos mas de un diez de laborar dentro de esta; por lo tanto llevan larga experiencia ejerciendo la docencia.

PREGUNTA 2.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Cuáles son las materias que imparte en su docencia?	P.1.- Practica del área laboral, psicología organizacional y psicología de la educación
	P.2.-Psicopedagogía, psicología social y psicología organizacional
	P.3.- Desarrollo de recursos humanos, diagnóstico y psicoterapia del escolar
	P.4.-Sicopatología de los grupos sociales e individuales y psicología organizacional a administración de empresas.

Los cuatro docentes mencionaron cuales eran las materias que imparten en este momento de su docencia, lo que permite observar que imparten materias relacionadas a las organizaciones.

PREGUNTA 3.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué área de la psicología prefiere usted?	P.1.- Laboral y clínica
	P.2.-Psicología comunitaria, social y política
	P.3.- Laboral y escolar
	P.4.-Psicología criminológica, penitenciarismo como ámbito social

Se puede observar a través de las respuestas que dos docentes coinciden en preferir la materia relacionada a la organización, como es la psicología laboral. Mientras que los otros se inclinan por psicología comunitaria, psicología social y psicología criminológica.

PREGUNTA 4.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué áreas de la psicología considera más importantes?	P.1 Laboral
	P.2.-Todas son importantes
	P.3.-Laboral y escolar
	P.4.-En el nivel 1 todas tratan al ser humano dependiendo circunstancias, debido a prioridad ahora aspectos con criminología, psicología social y clínica.

De la misma manera dos de los docentes consideran mas importante el área laboral, uno de ellos considera que todas son importantes y otro docente piensa que es la psicología social y clínica.

PREGUNTA 5.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Según el plan de estudio de la carrera cuales son las materias que están relacionadas con el área de la psicología organizacional?	P.1.- Psicología de la educación, psicología de los grupos sociales y metodología de la investigación.
	P.2.- Unas están relacionadas directamente y unas que no. Las que están vinculadas a la psicología organizacional indirectamente son la psicología social y psicología de la personalidad.
	P.3 .- Desarrollo de recurso humano
	P.4.- Optativas higiene laboral, diagnostico y psicoterapia, psicología de salud mental comunitaria; en cuanto a aspectos sociales e individuales y la psicología general.

Según las respuestas obtenidas por los docentes las materias que ellos consideran que están relacionadas directamente son el área de psicología organizacional, higiene laboral, son psicología social, de los grupos sociales y desarrollo de recurso humanos.

PREGUNTA 6.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Se ha desempeñado usted en el área de la psicología organizacional?	P.1. Si de alguna manera: impartiendo capacitaciones
	P.2.-Únicamente en la materia
	P.3.- Específicamente, no pero en el desempeño de psicóloga escolar, también me corresponde velar en esta institución por la armonía laboral
	P.4 .-Si en el Consejo Criminológico Occidental

Todos los docentes manifiestan haberse desempeñado en el área de psicología organizacional; ya sea, impartiendo capacitaciones, impartiendo la materia, velando por la armonía laboral de alguna institución y en el Consejo Criminológico Occidental.

PREGUNTA 7.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Según sus conocimientos cuales son las funciones que desempeña un psicólogo organizacional?	P.1.- Diagnostico, evaluación, capacitación, asesoramiento y selección de personal
	P.2.-Hay diferencias en cuestión práctico y teórico, selección, pasando por capacitación y las empresas de primer mundo no se reduce a la capacitación de personas va mas allá.

	P.3.-Puede desempeñarse en muchas áreas en cuanto a manejo de personal, selección de personal, supervisión, capacitación de personal y velar por las relaciones humanas.
	P.4.- Conocimientos de clima organizacional, relaciones de comunicación formal e informal. Tienen que ver con administración de recursos humanos, aspectos de selección, contratación, adiestramiento, inducción, proceso de trabajar para el desarrollo del recurso humano, conocimientos sobre el manual de puestos y perfil

Según las respuestas de cada uno de los docentes se puede observar que según sus conocimientos las funciones que desempeña un psicólogo organizacional son diagnóstico, evaluación, capacitación, selección de personal, entre otras.

PREGUNTA 8.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Considera que se les brinda los conocimientos suficientes a los estudiantes para desempeñarse en el área de la psicología organizacional?	P.1.- no, existen limitaciones
	P.2 .-no, no se les brinda en ninguna
	P.3.- el término suficiente es muy ambiguo, pero la cátedra se dirige por un programa en donde se trata de integrar teoría y practica.
	P.4.-en ninguna quizás por que la UES es formativa tiene que seguir desarrollando el mismo. Se dan conocimientos y lineamientos básicos.

Los docentes a través de sus afirmaciones la mayoría considera que si existen limitaciones en cuanto a los conocimientos que se imparten, se dan los conocimientos y lineamientos básicos.

PREGUNTA 9.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué conocimientos debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse al interior de una organización?	P.1 –Evaluación, diagnóstico, asesoría en el área laboral; salud mental al interior de las organizaciones.
	P.2.- Desconoce los procesos que requieren las funciones. Abarca un compendio de conocimientos, la materia como tal no se entiende por si sola, hay experiencias empíricas nada más; por lo tanto hay que fundamentar teorías de la personalidad y luego ajustarlas a la psicología organizacional que no sean concepciones funcionales.
	P.3 Conocer sobre Relaciones Humanas, tener buena comunicación, saber realizar entrevistas, manejo de selección y evaluación de personal, etc.
	P.4 .-Manejo algunos instrumentos de aspecto metodológico y aspecto de administración de recursos humanos

Se manifiesta con el aporte de los docentes que los conocimientos que debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse al interior de una organización son evaluación, asesoría en el área laboral, hay que fundamentar teorías de la personalidad y luego ajustarlas a la psicología organizacional, conocer sobre relaciones humanas,

manejo de selección y manejo de instrumentos para la administración de recursos humanos.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué habilidades específicas debe desarrollar un estudiante de psicología para desempeñarse en el área organizacional?	P.1.- Escucha activa, manejo de grupos, resolución de conflictos planificación y ejecución de proyectos.
	P.2 Específicamente selección de personal, conocer en que consiste y que herramientas se utilizan, capacitación de diagnostico, características de personalidad de los aspirantes del empleo, características de puestos, etcétera
	P.3 .-Igual que los anteriores
	P.4.- Habilidades generales, capacitación de desarrollar la escucha, relaciones interpersonales, manejo de recursos humanos, sensibilización ante los recursos humanos, la organización y el individuo.

Los docentes exponen que las habilidades específicas pueden ser escucha activa, manejo de grupos, resolución de conflictos, ejecución de proyectos, selección de personal, conocer las diferentes herramientas que se utilizan, características de personalidad del empleado, características de los puestos, relaciones interpersonales y sensibilización ante los recursos humanos.

PREGUNTA 11.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Según su opinión en una organización es importante el desempeño del psicólogo?	<p>P.1.- Así, es determinante para atender el factor humano.</p> <p>P.2.-Si, siempre y cuando se conozca el desempeño que debe ejercer y que vaya en correspondencia a los intereses del trabajador.</p> <p>P.3.- Es de vital importancia, por que debe ser quien armonice la relación trabajadora: Jefes y la condición de trabajo, beneficios, prestaciones, etcétera</p> <p>P.4.- Sumamente importante y necesario para la realización de la administración del recurso humano.</p>

Todos los docentes comparten la opinión de que en una organización es muy importante el desempeño del psicólogo, para atender al factor humano en sus intereses y en sus relaciones de armonía con los demás trabajadores.

PREGUNTA 12	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Desde su punto de vista que beneficios aporta el psicólogo organizacional a la sociedad?	P.1 –Desde la perspectiva laboral ayuda al desarrollo de la sociedad, en organizaciones públicas y privadas
	P.2.- El problema es si los aporta, desde la materia por que en lo “poquito” va orientado en la lógica de las empresas.
	P.3.- Buenos beneficios, pues si trata de velar por la armonía laboral.

	<p>P.4.-Probablemente es de beneficio. En cuanto a la recepción de la organización, aporte a nivel de docencia y no se le da mas realce a las funciones del psicólogo en las organizaciones por falta de promoción.</p>
--	---

Los beneficios que aporta el psicólogo organizacional a la sociedad según el punto de vista de los docentes es que desde la perspectiva laboral ayuda al desarrollo de la sociedad, en organizaciones publicas y privadas, pero también según un docente lo poquito que se realiza va orientado en la lógica de las empresas; sin embargo, para los demás si es de beneficio ya que trata de velar por la armonía laboral.

ANÁLISIS GENERAL.

A través de las entrevistas dirigidas a los docentes seleccionados de la Universidad, de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidentes puede observar por medio de las respuestas de los docentes de esta institución educativa que, tienen todo más de un año de laborar dentro de esta; por lo tanto llevan larga experiencia ejerciendo la docencia.

Los cuatro docentes mencionaron cuales eran las materias que imparten en este momento de su docencia, lo que permite observar que imparten materias relacionadas a las organizaciones; entre estas se encuentran: practica del área laboral, psicología organizacional, psicología de la educación, psicopedagogía, psicología social, desarrollo

de recursos humanos, diagnóstico y psicoterapia del escolar y psicopatología de los grupos sociales e individuales. Sin embargo, dentro de estas materias hay preferencias y se puede observar a través de las respuestas que dos docentes coinciden en preferir la materia relacionada a la organización, como es la psicología laboral; mientras que los otros se inclinan por psicología comunitaria, psicología social y psicología criminológica. De la misma manera dos de los docentes consideran más importante el área laboral, uno de ellos considera que todas son importantes y otro docente piensa que la más importante es la psicología social y clínica.

Según las respuestas obtenidas por los docentes las materias que ellos consideran que están relacionadas directamente con el área organizacional son: psicología organizacional, higiene laboral, psicología social, de los grupos sociales y desarrollo de Recursos Humanos. Todos los docentes manifiestan haberse desempeñado en el área de psicología organizacional; ya sea, impartiendo capacitaciones, impartiendo la materia, velando por la armonía laboral de alguna institución y en el Consejo Criminológico Occidental.

Según las respuestas de cada uno de los docentes se puede observar que según sus conocimientos las funciones que desempeña un psicólogo organizacional son diagnóstico, evaluación, capacitación, selección de personal, entre otras. A pesar de esto, ellos a través de sus afirmaciones la mayoría considera que sí existen limitaciones en cuanto a los conocimientos que se imparten, únicamente se dan los conocimientos y

lineamientos básicos. Sin embargo, según su aporte los conocimientos que debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse al interior de una organización son evaluación, asesoría en el área laboral, hay que fundamentar teorías de la personalidad y luego ajustarlas a la psicología organizacional, conocer sobre relaciones humanas, manejo de selección y manejo de instrumentos para la administración de recursos humanos. Así como también, los docentes exponen que las habilidades específicas que se deben adquirir pueden ser escucha activa, manejo de grupos, resolución de conflictos, ejecución de proyectos, selección de personal, conocer las diferentes herramientas que se utilizan, características de personalidad del aspirante, características de los puestos, relaciones interpersonales y sensibilización ante los recursos humanos.

Todos los docentes comparten la opinión de que en una organización es muy importante el desempeño del psicólogo, para atender al factor humano en sus intereses y en sus relaciones de armonía con los demás trabajadores. Los beneficios que aporta el psicólogo organizacional a la sociedad según el punto de vista de ellos es, que desde la perspectiva laboral se ayuda al desarrollo de la sociedad, en organizaciones públicas y privadas, pero también según un docente manifiesta que lo escasamente que se realiza esta orientado en la lógica de las empresas; sin embargo, para los demás docentes sí es de beneficio ya que trata de velar por la armonía laboral.

5.5.2 UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA

5.5.2.1 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DIRIGIDAS A DOCENTES

NUMERO DE DOCENTES ENTREVISTADOS: 3

PREGUNTA 1.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la docencia?	P.1.- Desde 1993 que me gradué hasta la fecha, pero antes ya trabajaba en la universidad, aproximadamente son como 13 años
	P.2.- 5 años
	P.3.- 10 años

Según los años que cada una de las docentes presenta de experiencia de trabajo dentro de su institución se puede observar que todas poseen una experiencia significativa.

PREGUNTA 2.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Cuáles son las materias que imparte en su docencia?	P.1.- Fueron diferentes materias menos la psicología experimental, ni estadística por lo que significa trabajar en esas materias. Psicopatológicas, terapias, psicología escolar y de las empresas
	P.2.- Psicología general, psicología del desarrollo, psicología del aprendizaje, estimulación temprana, teoría y práctica de interacción grupal y ética profesional.

	P.3 – Psicología del desarrollo, psicología general, estimulación temprana, practica clínica I y II, ergonomía, psicología social.
--	--

Las tres docentes comparten su respuesta al manifestar que las materias que imparten en su docencia son materias de diferentes áreas de la psicología. Y de las que están relacionadas con el área organizacional solo imparten en el momento psicología de las empresas, teoría y práctica de interacción grupal, ética profesional y ergonomía.

PREGUNTA 3.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué área de la psicología prefiere usted?	P.1.- Todas
	P.2 .-Área clínica
	P.3.- Área clínica

Las respuestas de las docentes coincidieron en dos de ellas que muestran en su opinión que el área clínica es de su preferencia y una de ellas considera que todas son importantes.

PREGUNTA 4.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué áreas de la psicología considera más importantes?	P.1 Todas
	P.2.-Todas tienen importancia, ejemplo en las empresas la psicología organizacional
	P.3. Área clínica

Las docentes manifiestan que todas son importantes en las diferentes áreas que se estudie y una de ellas menciona que es el área clínica.

PREGUNTA 5.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Según el plan de estudio de la carrera cuales son las materias que están relacionadas con el área de la psicología organizacional?	P.1- Psicología del trabajo, psicología de la empresa y psicología laboral
	P.2.- En este momento no recuerdo
	P.3 .- Psicología del trabajo, ergonomía y psicología aplicada a la empresa

Según el plan de estudio de la carrera de psicología de esta institución las que se relacionan con el área organizacional son psicología del trabajo, psicología de las empresas, psicología laboral, ergonomía y psicología aplicada a la empresa.

PREGUNTA 6.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Se ha desempeñado usted en el área de la psicología organizacional?	P.1. –Si trabaje con la Asociación Demográfica de El Salvador
	P.2.-Como docente si
	P.3.- Solo en evaluación de personal

Dos de las docentes si se han desempeñado en el área organizacional realizando funciones de esta área y una docente únicamente impartiendo la cátedra.

PREGUNTA 7.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Según sus conocimientos cuales son las funciones que desempeña un psicólogo organizacional?	P.1.- Es importante tener la psicología del trabajo en las industrias, en la actualidad no se cuenta con un psicólogo en todas las organizaciones.

	P.2.-Selección de personal, análisis de puestos, perfiles psicológicos, capacitaciones en áreas de motivación, aplicación de test psicométricos, entrevistas personales y talleres de capacitación al personal en diferentes áreas. En una organización debe haber una buena selección de personal para que la empresa funcione bien y, para eso es básico las funciones del psicólogo
	P.3.-Selección, evaluación del personal, evaluación del puesto, gerencia del personal.

Las docentes manifestaron que según sus conocimientos las funciones que desempeña el psicólogo organizacional son selección de personal, análisis de puestos, perfiles psicológicos, evaluación de puestos gerencia del personal, entre otras funciones.

PREGUNTA 8.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Considera que se les brinda los conocimientos suficientes a los estudiantes para desempeñarse en el área de la psicología organizacional?	P.1.- Se trata de dar todos los conocimientos, teoría y practica
	P.2 .-No, los temas son muy generales
	P.3 - Si

Dos de las docentes consideran que si, que se les trata de dar todos los conocimientos teoría y practica; mientras que otra docente considera que no, por que los temas son muy generales.

PREGUNTA 9.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué conocimientos debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse al interior de una organización?	P.1 –Los programas de MINED se quedan cortos, es importante que el docente tenga práctica.
	P.2.- Buena fundamentación en test psicométricos, capacidad para crear perfiles, poseer habilidades para dar capacitaciones y tener capacidad para ser líder.
	P.3 – Toda la información que va encaminada al desarrollo humano; al ambiente de trabajo y manejo de estrés

Según la opinión de las docentes los conocimientos que debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse en las organizaciones es buena fundamentación en test psicométricos, capacidad para crear perfiles, poseen habilidades para dar capacitaciones y tener buena capacidad para ser líder, ambiente de trabajo y manejo de estrés.

PREGUNTA 10.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Qué habilidades específicas debe desarrollar un estudiante de psicología para desempeñarse en el área organizacional?	P.1.- Crítico analítico, estar consciente de la realidad, es la habilidad del estudiante.
	P.2.-Capacidad de análisis, objetividad, buena memoria, buena autoestima.
	P.3.- Observación, empatía, extrovertido, valores.

Las habilidades específicas que se debe desarrollar como estudiante de psicología para el área organizacional según las docentes son crítico analítico, estar consciente de la realidad, capacidad de análisis, objetividad, buena memoria, buen nivel de autoestima, observación, empatía, extraversión y valores.

PREGUNTA 11.	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Según su opinión en una organización es importante el desempeño del psicólogo?	P.1.- Si, Recursos Humanos debe estar dirigido por un psicólogo, por que va a trabajar con personas.
	P.2.- Si, apoyo para facilitar la satisfacción del trabajador en el trabajo en cuanto al manejo de sus emociones
	P.3.- Si

Según la opinión que las docentes han manifestado, piensan que si es importante el desempeño del psicólogo en las organizaciones; por que Recursos Humanos debe estar dirigido por psicólogos, por que se trabaja con personas y se da apoyo para facilitar la satisfacción del trabajador en el trabajo en cuanto al manejo de emociones.

PREGUNTA 12	JUSTIFICACIÓN DE LA RESPUESTA
¿Desde su punto de vista que beneficios aporta el psicólogo organizacional a la sociedad?	P.1 –Oportunidades que el trabajo este bien, según el personal, el puesto de trabajo.
	P.2.- Es de gran beneficio por que con su desempeño ayuda a cada uno de los trabajadores a lograr satisfacción dentro de su trabajo; por lo tanto, las personas se sienten menos estresadas y brindan mejor servicio a la empresa y a la población, como por ejemplo instituciones de servicio como hospitales o clínicas, etc. Y si todas las personas logaran la estabilidad emocional en sus trabajos, no llegaran estresados a sus hogares con sus familias.
	P.3.- En alguna medida le ayuda a que rinda en su trabajo y que maneje adecuados niveles de estrés.

Desde el punto de vista de las docentes, ellas consideran que el psicólogo organizacional si brinda beneficios a la sociedad; ya que es una oportunidad que el trabajo este bien, que con su desempeño ayuda a lograr satisfacción a los trabajadores dentro de su trabajo, estabilidad emocional dentro de este y dentro de las familias indirectamente y con esto se esta logrando que la gente se encuentre menos estresada.

ANÁLISIS GENERAL.

Según los años que cada una de las docentes presenta de experiencia de trabajo dentro de su institución se puede observar que tiene un tiempo significativo de ejercer esa labor, teniendo una buena experiencia en el ámbito docente.

Las tres docentes comparten su respuesta al manifestar que las materias que imparten en su docencia son materias de diferentes áreas de la psicología. Y de las que están relacionadas con el área organizacional solo imparten en el momento psicología de las empresas, teoría y práctica de interacción grupal, ética profesional y ergonomía; considerando según la opinión de dos de ellas que todas son importantes en las diferentes áreas que se estudie; mientras que una expone que es mas importante el área clínica; ya que es de su preferencia.

Según el plan de estudio de la carrera de psicología de esta institución las que las docentes consideran que se relacionan con el área organizacional son psicología del trabajo, psicología de las empresas, psicología laboral, ergonomía y psicología aplicada a la empresa. Dos de las docentes si se han desempeñado en el área organizacional realizando funciones de esta área y una docente únicamente impartiendo la cátedra. Por lo tanto, manifestaron que según sus conocimientos las funciones que desempeña el psicólogo organizacional son selección de personal, análisis de puestos, perfiles psicológicos, evaluación de puestos gerencia del personal, entre otras funciones.

En cuanto, a los conocimientos que se imparten en la institución dos de las docentes consideran que si son suficientes los conocimientos y se les trata de dar todos los conocimientos teoría y practica; mientras que otra docente considera que no, por que los temas son muy generales. Para profundizar, según la opinión de las docentes los conocimientos que debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse en las organizaciones son: buena fundamentación en test psicométricos, capacidad para crear perfiles, poseen habilidades para dar capacitaciones y tener buena capacidad para ser líder, ambiente de trabajo y manejo de estrés. Así como también, las habilidades específicas que se debe desarrollar como estudiante de psicología para el área organizacional según las docentes son crítico analítico, estar consciente de la realidad, capacidad de análisis, objetividad, buena memoria, buen nivel de autoestima, observación, empatía, extraversión y valores. Por esta razón, las docentes, piensan que si es importante el desempeño del psicólogo en las organizaciones; por que Recursos Humanos debe estar dirigido por psicólogos, por que se trabaja con personas y se da apoyo para facilitar la satisfacción del trabajador en el trabajo en cuanto al manejo de emociones. De esta manera, ellas consideran que el psicólogo organizacional si brinda beneficios a la sociedad; ya que es una oportunidad que el trabajo este bien, que con su desempeño ayuda a lograr satisfacción a los trabajadores dentro de su trabajo, estabilidad emocional dentro de este y dentro de las familias indirectamente y con esto se esta logrando que la gente se encuentre menos estresada.

5.6 ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS

A través de la recolección de datos por medio de la administración de diferentes instrumentos dirigidos al Psicólogo del Departamento de Recursos Humanos, al Jefe y al personal que labora en dicho departamento de las organizaciones como la Regional de Salud de Occidente, Hospital Francisco Menéndez Ahuachapán; las que corresponden a las organizaciones publicas, ASAPROSAR Asociación Salvadoreña Para La Salud Rural y CESSA Cementos de El Salvador; las que comprenden las organizaciones de carácter privado, se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:

En la organización Dirección Regional de Salud de Occidente, durante la entrevista dirigida a la psicóloga se obtuvo información respecto a que ella considera que en la actualidad se le brinda la importancia necesaria al papel del psicólogo en las organizaciones, cumpliendo con el perfil de dicho profesional. Asimismo considera importante la presencia de un profesional dentro del Departamento de Recursos Humanos, ya que apoya integralmente todos los procesos de la organización. Mencionó también que las actividades que realiza son el Reclutamiento, Selección, Programas de Capacitación y Estudio de Climas Laborales. Destacó además que desde su punto de vista las tareas que le son asignadas al Psicólogo en organizaciones públicas y privadas son las mismas.

Mediante la lista de cotejo dirigida a la Psicóloga de la institución se obtuvo información respecto a las tareas y responsabilidades que posee dentro de la misma. Se advirtió que solo en algunas veces atiende y evalúa pacientes debido a que su labor está más encaminada a la supervisión de los diferentes Departamentos de Recursos Humanos de las Instituciones de Salud de la Zona Occidental, por esta misma razón en pocas ocasiones brinda tratamiento a casos individuales de salud mental, pero se observó que cuando lo hace elabora el Historial Clínico. Así mismo se indagó que las actividades que ella realiza siempre son planificadas, entre las que lleva a cabo están la coordinación de capacitaciones al personal y desarrollo de charlas de las que elabora informes una vez finalizadas. Del mismo modo se investigó que la psicóloga es quien entrega y recibe solicitudes de empleo, así como también, realiza entrevistas y pruebas psicológicas de selección, encargándose de todo el proceso de selección en la organización. Otra de las actividades que realiza es la organización y actualización del banco de datos del personal de la institución, así como también en algunas ocasiones participa en programas relacionados con la docencia. Se observó también que posee buen manejo de Relaciones Interpersonales.

A través de la administración de la entrevista a la Psicóloga del Hospital Francisco Menéndez de Ahuachapán se obtuvo información que para ella, es importante el papel del Profesional de Psicología ya que participa en varias actividades. Dijo también que las funciones que le son asignadas en la institución no están acordes al Perfil del Psicólogo porque se asignan funciones de otro profesional como por ejemplo de un

Administrador de Empresas; como de administrar archivos, planillas, permisos laborales entre otros. Indicó que es importante y necesaria la atención de salud mental en los trabajadores y afirmó que dentro de la institución realiza actividades propias de la Psicología Organizacional, entre ellas destacó la selección de Recursos Humanos, atención del personal, elaboración de programas, entre otras. Por lo tanto, considera que el Psicólogo es parte fundamental en la organización.

Con la aplicación de la lista de cotejo se obtuvo la siguiente información:

Dado que las personas recurren a solicitar ayuda psicológica al hospital, la psicóloga siempre atiende pacientes con problemas psicológicos, llevando a cabo una evaluación con su respectivo tratamiento para cada persona que lo requiere. Además elabora actividades típicas del área clínica. Otra tarea que desempeña la psicóloga es que algunas veces desarrolla actividades de atención comunitaria .Planeando con anterioridad cada una de las actividades a realizar. Dentro del Departamento de Recursos Humanos la profesional de psicología se encarga de entregar y recibir solicitudes de empleo. Así como también realizar entrevistas, administrar, calificar e interpretar pruebas psicológicas para la selección del personal. También dentro de su labor se encuentra el desarrollo de charlas con el personal de trabajo y coordinación de capacitaciones que se llevan a cabo dentro de la organización. La organización del banco de datos no es responsabilidad de la psicóloga si no que esta función es realizada por otra persona. Como tampoco participa en programas de docencia.

Existen personas que se rigen bajo las órdenes de la psicóloga por lo que realiza funciones de jefatura; Con los que posee buenas relaciones y con todo el personal en general para lograr un agradable ambiente de trabajo.

En la Asociación Salvadoreña para la Salud Rural ASAPROSAR, se obtuvo información sobre la importancia que se le brinda al trabajo que desempeña el profesional de psicología ya que es tomada muy en cuenta su labor. Sin embargo, las funciones que le son asignadas dentro de la organización no están acordes en su totalidad a un Perfil del Psicólogo Organizacional; a pesar de ello realiza asesoramientos, supervisiones, capacitaciones y selección de personal, con la finalidad de mejorar el bienestar del personal y con esta la organización.

Según su opinión las actividades realizadas al interior de la organización no deben variar en las instituciones de carácter privado o publico; sin embargo, considera que esto dependerá en gran manera de la organización y en parte del psicólogo/a que en esta se encuentre. Considera también, que en el Departamento de Recursos Humanos es importante la presencia de un profesional de la psicología pues es quien trabaja directamente con el personal. También sostiene que, en la formación académica como profesional de la psicología se brindan conocimientos para desenvolverse en el área organizacional, pero es mediante la práctica que se adquiere experiencia. Esto se evidencia al realizar actividades propias de la Psicología Laboral como: capacitaciones, selección de personal, aplicación de test entre otras actividades mas. Manifestó que de

menor manera se trabaja en casos personales, esto debido al trabajo dentro de la organización, aduciendo que por el tiempo es muy difícil atender casos completos, pero lo que se busca es ayudar al trabajador no solo en lo laboral sino también en lo personal.

En cuanto a la entrevista administrada al Psicólogo del Departamento de Desarrollo Humano como se e denomina en la organización en la organización CESSA, el considera que en la actualidad se le brinda mayor importancia y credibilidad al papel del Psicólogo al interior de las organizaciones; aunque aún es difícil ganar espacio dentro de ellas. Opina que las funciones que le son otorgadas al Psicólogo dentro de las organizaciones está en concordancia con el Perfil del Psicólogo Organizacional; esto se debe a que existe una mayor comprensión en cuanto a los objetivos de cada área de las organizaciones, haciendo énfasis a que estos conocimientos y avances se dan en las empresas grandes; las cuales buscan el beneficio de la organización en todas sus áreas. Recalca también, la importancia que en el Departamento de Desarrollo Humano se cuenta con el apoyo de un Psicólogo sobretodo porque se trabaja con el comportamiento de las personas dentro de la organización; papel que es el mas indicado a cumplir por el Psicólogo; ya que los conocimientos que recibió en su formación le han permitido desempeñarse en el área organizacional tomando en cuenta que conoce sobre los procesos de vida por los que pasan las personas los cuales se aplican en las organizaciones y en todos los ámbitos de la vida de una persona.

Las actividades que realiza dentro de la organización son propias del área de la Psicología Organizacional, entre las que se encuentran la selección de personal, capacitación, desarrollo de programas de liderazgo, trabajo en equipo entre otras actividades. Considera a su vez que su trabajo incide en el personal debido a que las actividades que realiza contribuye en los aspectos de las necesidades, relaciones laborales desarrollo de programas en los que brinda capacitaciones, y la definición de tareas laborales. Desde su punto de vista el entrevistado considera que el personal de la organización lo perciben como parte fundamental de la organización, ya que les enseña como tratarse con los compañeros de trabajo y les brinda conocimientos.

Según su opinión las funciones que le son otorgadas al Psicólogo en las organizaciones públicas a las otorgadas en organizaciones privadas no son las mismas, y depende de las organizaciones, las más grandes tienen mayor claridad del papel del psicólogo; sin embargo, todas conocen las funciones de reclutamiento y capacitación; como una actividad principal del psicólogo dentro de las organizaciones.

Mediante la Lista de Cotejo dirigida al Psicólogo de Cementos de El Salvador CESSA se obtuvo información respecto a las tareas y responsabilidades que posee dicho profesional dentro de la organización, se observó que planea cada una de las actividades que realiza, así como también elabora informes de todas las actividades ejecutadas y se encarga del proceso de selección.

Entre las actividades que también realiza el psicólogo se encuentran: capacitaciones al personal tanto de forma individual como grupal; así mismo realiza evaluaciones de las capacitaciones impartidas y desarrolla actividades de bienestar laboral lo que contribuye al buen ambiente de trabajo. Otras de las actividades que también se observó que realiza el psicólogo es la supervisión del área organizativa y la organización el sistema de datos del personal; así como también planea estrategias para la organización.

En cuanto a los datos obtenidos de los respectivos jefes de los diferentes Departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones en estudio se describe lo siguiente:

La persona jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Occidente, respondió que en la organización se cuenta con un Perfil del Profesional, tanto de su puesto de trabajo como el del psicólogo, y que las funciones que ella realiza, están en correspondencia al cargo que desempeña, de las cuales el personal del departamento mencionado conoce. Mencionó también que los conocimientos que adquirió en su estudio universitario no fueron suficientes ya que desconocía de temas como las leyes o normativas legales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Señaló también, poseer tareas específicas a su puesto de trabajo, las que conocen sus compañeros. Por otra parte manifestó que no considera que exista deferencia alguna en los perfiles de jefe, de psicólogo ni en el del personal en general del Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones públicas de las privadas.

Con respecto al papel que debe desempeñar el psicólogo en las organizaciones considera que dicho profesional debe involucrarse en todos los programas de educación y salud mental al mismo tiempo participar en la selección del personal y el estudio de climas laborales dentro de la organización.

En lo que respecta a los resultados arrojados de la administración de la entrevista dirigida a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Francisco Menéndez de Ahuachapán, argumentó que las tareas que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos, están acordes con el cargo que posee. Ella afirmó que la organización cuenta con un perfil teórico que debe cumplir como jefa de la organización; el que esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional. Esta persona expresó que los miembros trabajadores de la organización conocen las funciones que desempeña al interior del Departamento de Recursos Humanos. Ella afirmó también, que las funciones que le han sido otorgadas como Jefa del departamento de una organización publica, difieren en relación a las organizaciones privadas.

Considera, que los miembros de la organización ven importante el trabajo que el profesional de psicología realiza; así como también, para ella es importante la presencia de este; por lo tanto, describió según sus conocimientos, las diferentes funciones y tareas que debe desempeñar el psicólogo entre las que menciona: Realizar todas las funciones que van de acuerdo a capacitación y desarrollo y participar en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

En lo concierne a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos de ASAPROSAR Asociación Salvadoreña para la Salud Rural, expuso que su trabajo no solo esta relacionado al puesto que desempeña sino que también, otra de sus funciones es velar por el servicio de mantenimiento, pero su prioridad es cumplir con las tareas que le son asignadas a través de un perfil teórico que debe ejecutar como jefe del Departamento de Recursos Humanos. De tal manera, desarrolla funciones específicas como: mejoramiento y prestaciones al personal, supervisiones, capacitaciones y otras; dichas actividades son de conocimiento de los miembros que laboran en la organización, puesto que le prestan mucha atención a las funciones que se realiza.

Manifestó, que para el desempeño de las actividades mencionadas anteriormente es necesario obtener conocimientos específicos que en la formación académica no se obtienen, pero que con la práctica llevan a formar aun más al profesional de manera más integral. Por otra parte las funciones que se le otorgan como Jefa del Departamento de Recursos Humanos, consideró que no difieren de organizaciones públicas y privadas, pero pueden variar dependiendo de las políticas o ideologías de la organización.

Durante la entrevista realizada al Jefe del Departamento de Desarrollo Humano de la organización CESSA, manifestó que las tareas que desempeña están acordes con el cargo que posee y su función es dirigir y coordinar dicho departamento; ya que cuenta la organización con un perfil del jefe del departamento; en el que se describen las

funciones que se deben cumplir de acuerdo al puesto de trabajo; entre las que se encuentran tareas específicas al cargo que posee como coordinación de capacitaciones, programas de desarrollo y el área de contratación.

Mediante la entrevista se obtuvo que los conocimientos que recibió en su formación académica le permitan desempeñarse en el cargo que actualmente posee, ya que conoció los procesos de las empresas. Según su opinión, las funciones otorgadas al Jefe del Departamento de Recursos Humanos son las mismas en organizaciones públicas y privadas; sin embargo, considera que en las privadas existe un mayor orden de las funciones de cada puesto de trabajo.

Desde su punto de vista, tanto él como los demás miembros de la organización, le dan importancia al trabajo del psicólogo; ya que los programas de desarrollo individual y las capacitaciones contribuyen a mantener buenas relaciones con sus compañeros, además que amplían sus conocimientos. Recalcó que las tareas que según sus conocimientos debe desempeñar el psicólogo en las organizaciones están: las áreas de capacitación, los programas de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación procesos de selección, desarrollo de capacitaciones, sistema informático del departamento y la parte estratégica de la empresa; destacando esta tareas como principales.

En cuanto a la información recabada por la aplicación de instrumentos dirigidos al personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección Regional

de Salud de Occidente, se obtuvo que siempre ha existido un psicólogo laborando en la organización, ya que es importante su presencia debido a que es quien realiza las pruebas psicológicas y es ineludible para el reclutamiento del personal; así como también ayuda a que haya un clima laboral agradable y una selección acertada y exitosa.

El personal consideró que la psicóloga debe de pertenecer al Departamento de Recursos Humanos; ya que este departamento es el encargado de la contratación y selección del personal y porque su desempeño tiene más aplicación en el área técnica, así puede el desarrollar el perfil del puesto asignado.

Manifestaron también que se encuentran satisfechos con las funciones que la psicóloga ejecuta dentro de la organización porque son muy necesarias y esenciales. Creen también que el desempeño de la psicóloga ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización, porque aplica su conocimiento, analiza a la persona que desea laborar dentro de la institución, ayudando a que el seleccionado sea el indicado y pueda cumplir con todas las expectativas del puesto de trabajo. Según manifestaron, la preparación adquirida por la psicóloga le permite tener todos los conocimientos y estar capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización.

A través de la respuesta emitida por el personal que labora como auxiliar administrativo dentro del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Francisco Menéndez de Ahuachapán, manifestaron que siempre ha existido un psicólogo dentro de su

institución; porque considera una de ellas que es importante y todo el personal valora la labor de la psicóloga; ya que se manifiesta a través de sus respuestas que es de mucha ayuda para el personal y es importante para casos que suceden con pacientes, así como también, motiva al personal. Todas las personas consideran que la psicóloga pertenece al Departamento de Recursos Humanos; porque afirman que es el departamento que debe velar por la salud mental del personal.

Según la respuesta de cada una de estas trabajadoras administrativas, se afirma que todas están de acuerdo con las funciones que la psicóloga ejecuta dentro de la organización; ya que, consideran que el desempeño de la psicóloga ha sido el adecuado en cuanto a la orientación del Recurso Humano de la Organización; lo que contribuye al buen desempeño laboral y a una satisfacción del trabajador. También, todas las entrevistadas se encuentran de acuerdo de que la psicóloga de su organización no posee conocimientos para realizar su papel; ya que recibe capacitaciones continuas y las pone en práctica; por lo tanto, afirman que es una persona preparada. Es por esto, afirmaron que la psicóloga cumple con el perfil profesional capacitado; lo que le permite administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar de una manera factible el Recurso Humano de su organización.

En lo que corresponde a los resultados de la administración de las entrevistas al personal que labora al interior del Departamento de Recursos Humanos de ASAPROSAR

Asociación para la Salud Rural, se obtuvo que en la organización no siempre ha existido una psicóloga, pero sin embargo consideran necesaria la labor de este profesional.

Con respecto a las funciones que la psicóloga ejecuta dentro de la institución, existe una satisfacción de parte del personal, ya que el desempeño de su trabajo es de manera correcta; lo que les permite brindar calidad en su trabajo; esto se debe, a que existe una buena orientación del recurso humano, lo que también permite cumplir con las funciones que le son exigidas por la organización. Un aspecto muy importante es que las labores que ejecuta la psicóloga, contribuyen a la satisfacción del trabajador, las que son realizadas mediante capacitaciones en donde se incluye la motivación que permite la satisfacción personal y grupal.

Por medio de la entrevista realizada al personal que labora en el Departamento de Desarrollo Humano de la Organización CESSA Cementos de El Salvador consideran que es importante contar con alguien que se interese en capacitar a los trabajadores. Discurren que la labor que realiza el psicólogo al interior de la organización es importante, ya que contribuye al desarrollo personal, pues es quien vela por la satisfacción de los trabajadores y consideran que el psicólogo sabe como tratar al recurso humano por lo que su labor es fundamental.

Así como también el personal opina que el psicólogo debe pertenecer al departamento de Recursos Humanos puesto que influye en el personal debido a que está especializado

para tratar con las personas. Consideran al psicólogo como un profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización; que se esfuerza por dar lo mejor de si y cumple con un perfil y con cada una de sus actividades y trata de capacitarse para hacer mejor su trabajo.

5.7 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Las organizaciones son sistemas que están formadas por un grupo de personas entendidas como microsistemas.

En toda organización se ha de velar por la adaptación del individuo al puesto de trabajo y a la organización. Los profesionales idóneos para llevar a cabo esta labor sin duda han de ser los psicólogos en el área organizacional que puede desempeñarse en organizaciones, públicas no gubernamentales y privadas de cualquier sector, teniendo como finalidad primordial el manejo del recurso humano, dicha función consiste en el proceso de reclutamiento, capacitación y desarrollo de una organización; así como también se encarga de descubrir su potencial, estimularlo y sobre todo mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina.

Para efectos de este estudio denominado el Perfil del Psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos en organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas se destaca que en la actualidad, a pesar de la indispensabilidad del psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos, los altos mandos de estas

organizaciones llámense propietarios, presidentes, gerentes o jefes, no toman en cuenta la importancia de dicho profesional a quien se le otorga la responsabilidad de manejar al motor de la organización, es decir al Recurso Humano. Lo que permite un desarrollo integral de los trabajadores como de la organización misma.

Esto se refleja a través de que las organizaciones no cuentan con un desempeño adecuado del Psicólogo al interior del Departamento de Recursos Humanos específicamente, y en su mayoría las organizaciones de carácter público. Sin embargo, aunque no se le brinde un total reconocimiento al papel que desempeña el Psicólogo en este Departamento, algunas organizaciones de carácter público, no gubernamentales y privadas han roto los esquemas tradicionales de que el Departamento de Recursos Humanos, sea administrado exclusivamente por profesionales que en su formación no tienen como objeto de estudio al Ser Humano; encontrándose entre estas: la Regional de Salud de Occidente, Hospital Francisco Menéndez Ahuachapán, Asociación Salvadoreña para la Salud Rural (ASAPROSAR) y Cementos del El Salvador (CESSA). Es por eso que en dicho departamento han introducido al Psicólogo para enriquecer el desarrollo personal como de la organización; permitiéndole a este profesional no desempeñarse únicamente en el área clínica de la psicología como tradicionalmente ha sido su función. Los profesionales de la psicología inmersos en las organizaciones, para la realización de las diferentes funciones se rigen por medio de un perfil teórico establecido en el manual de funciones que posee cada organización.

En base al perfil teórico del Psicólogo Organizacional de la Asociación de Psicólogos de España; se argumenta que existe una correspondencia mínima en cuanto a algunas funciones, actividades y habilidades requeridas por el psicólogo al interior de las organizaciones públicas no gubernamentales y privadas; limitando a dicho profesional a desarrollar aquellas funciones y habilidades fundamentales según la realidad de las organizaciones como lo son: selección y capacitación de personal, análisis del puesto de trabajo, planeamiento, dirección y ejecución de capacitaciones, programas de motivación, estudio de clima laboral y satisfacción laboral.

En la sociedad actual, las organizaciones están presentando una visión más amplia de los requerimientos que el Psicólogo debe poseer para desempeñarse al interior del Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, los miembros de las organizaciones carecen de los conocimientos con respecto al desempeño real que debe cumplir un Psicólogo en el área Organizacional; esto se manifiesta en la ausencia de elementos propios de la psicología organizacional como las respectivas funciones, habilidades, actividades y conocimientos. Para el desarrollo óptimo del manejo, administración y coordinación del Recurso Humano. Sumado a esto en algunos casos la falta de iniciativa o interés, por los elementos que se encuentran inmersos en el perfil de dicho profesional, permite que estos sean cumplidos parcialmente.

En lo que se refiere a la percepción que tienen los trabajadores respecto a las funciones que realiza el Psicólogo al interior de las organizaciones, se establece que sus funciones

Económica (Marketing y Comunicación) Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo, Diagnóstico de Personal, Manejo de instrumentos y técnicas de diagnóstico psicológico”. A pesar de su importancia en las organizaciones educativas que forman a este profesional como lo son la Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente y la Universidad Modular Abierta, se refleja la carencia de contenidos específicos establecidos en los planes de estudio, lo cual se presenta en instituciones educativas públicas como privadas, correspondientes al área de la Psicología Organizacional; por lo tanto los docentes no abordan completamente los conocimientos específicos, culminando la carrera como psicólogos generales; lo que limita en cierta medida el desempeño efectivo del psicólogo en sus funciones al interior del Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones.

En las universidades abordadas se evidencia cierta diferencia en cuanto al número de materias establecidas en el pensum de la carrera, presentando un mayor número la Universidad Modular Abierta, en contraposición la Universidad de El Salvador, brinda mayor conocimiento práctico y presenta mayor demanda estudiantil. Mediante la práctica el psicólogo va adquiriendo diferentes conocimientos que permiten un mejor desempeño en dicha área.

**COMPARACIÓN TEÓRICA ENTRE EL PERFIL TEÓRICO DEL
PSICÓLOGO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES SALVADOREÑAS
Y EL PERFIL TEÓRICO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DE LA
ASOCIACIÓN DE PSICÓLOGOS DE ESPAÑA**

**PERFIL TEÓRICO DEL PSICÓLOGO AL INTERIOR DE LAS
ORGANIZACIONES SALVADOREÑAS.**

- Atiende pacientes con problemas psicológicos.

- Desarrolla actividades de atención comunitaria.

- Planifica actividades.

- Entrega y recibe solicitudes de empleo.

- Realiza entrevistas de selección.

- Realiza pasos de inducción.

- Administra pruebas psicológicas.

- Coordina y desarrolla capacitaciones.

- Maneja información administrativa.

- Lleva a cabo planes de desarrollo individual y grupal.

- Desarrolla estrategias para la organización.

**PERFIL TEÓRICO DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DE LA
ASOCIACIÓN DE PSICÓLOGOS DE ESPAÑA.**

ACTIVIDADES:

Investigación comercial y Marketing.

Dirección y Gestión.

Organización y Desarrollo del Recurso Humano.

FUNCIONES:

Selección, Evaluación y Orientación del Personal.

Formación y Desarrollo del Personal.

Mercadeo y Comportamiento del Consumidor.

Condiciones de Trabajo y Salud.

Dirección y Gestión de Marketing.

HABILIDADES:

Habilidades de entrevista, Capacidad de escucha, Habilidades sociales, Habilidades de comunicación, Habilidades de negociación, Habilidades pedagógicas, Comprensión de la dinámica de grupo, Capacidad de trabajar en equipo y coordinar grupos de trabajo, Capacidad de organización, Capacidad de análisis, Facilidad para planificar o programar, Capacidad para el manejo de técnicas de presentación y utilización de medios audiovisuales, Sensibilidad para los temas sociales, Habilidades para el trabajo en equipo y su fomento, Capacidades de afrontamiento, Capacidad para la toma de decisiones, Capacidad de observación y aplicación de técnicas diagnósticas, Establecimiento de clima adecuado y obtención de colaboración e información, Capacidad de adaptación y hábil interacción con el entorno específico en el que se desenvuelve el trabajo a realizar.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Dichos conocimientos facilitarían el desempeño del profesional, entre estos se encuentran: "Gestión de Recursos Humanos, Selección de Personal, Pruebas de evaluación aptitudinal, motivacional y de personalidad, Derecho Laboral, Contratación, Conocimientos de Organización, .Informática., Gestión empresarial, Ergonomía, Seguridad Laboral y Salud, Técnicas de Higiene y Prevención de Riesgos Laborales. Técnicas de Dirección, Liderazgo y Coordinación de equipos de trabajo Psicología Clínica de empresa Psicología Económica (Marketing y Comunicación) Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo, Diagnóstico de Personal, Manejo de instrumentos y técnicas de diagnóstico psicológico." Los conocimientos y habilidades con los que debe contar el Psicólogo Organizacional son muy amplios, ya que la función de Administrar el Factor Humano, no es tarea fácil, puesto el trabajador también posee conocimientos y habilidades, convirtiéndolo en factor difícil de abordar.

CONCLUSIONES.

Mediante el desarrollo de la investigación denominada “El Perfil del Psicólogo al Interior del Departamento de Recursos Humanos en organizaciones públicas, no gubernamental y privadas” se concluye que:

➤ En el Contexto Actual Salvadoreño no se ha logrado destacar el papel del Psicólogo Organizacional, debido a que se desconoce la verdadera importancia y necesidad de un profesional de esta área, ya que en nuestros días se dejan de lado los elementos que favorecen y contribuyen al desarrollo intelectual y emocional del trabajador al interior de la organización misma. Lo que se logra a través de los aportes teóricos y prácticos que otorga el psicólogo en las organizaciones.

➤ Al interior de las organizaciones Públicas , No Gubernamentales y Privadas no existe propiamente un psicólogo organizacional, ya que el título que se otorga al profesional que labora dentro de estas organizaciones es de Licenciado(a) en Psicología; lo que le permite tener únicamente un conocimiento general de las diferentes áreas de la psicología; estableciendo de esta manera una diferencia significativa con respecto a la formación académica de las universidades de países extranjeros; las cuales poseen dentro de estas la Licenciatura en Psicología Organizacional , Psicología Industrial, Psicología del Trabajo y la Psicología aplicada a la empresa.

- Dentro de las organizaciones públicas, no gubernamentales y privadas para el desempeño del Psicólogo cuentan con un Perfil Teórico establecido por la misma organización. Sin embargo ese perfil no se encuentra en total correspondencia con el del psicólogo organizacional utilizado en la investigación.

- Con respecto al desempeño del Psicólogo dentro de las organizaciones, se argumenta que las actividades, funciones, habilidades y conocimientos se reducen en su mayoría a la selección, reclutamiento y capacitación del personal; ya que son las más comunes y básicas manejadas por toda organización. A pesar de ello la percepción que posee el personal respecto a la labor del psicólogo es que este cumple un papel importante dentro de las organizaciones puesto que propicia la potencialización de dimensiones que van en correspondencia a un mejor ambiente de trabajo; otorgando satisfacción del individuo como de la organización en general.

- Otro punto a destacar es la diferencia encontrada en las organizaciones de carácter público, no gubernamentales y privadas, en cuanto al que hacer del psicólogo al interior de cada una de estas. Dichas diferencias radican en una visión más amplia por parte de las organizaciones privadas; debido a que existe mayor claridad en cuanto a los objetivos establecidos por el Departamento de Recursos Humanos, por la facilidad de Recursos Materiales y Financieros y por las características mismas de este tipo de organizaciones.

➤ A través del estudio que se realizó en las instituciones educativa, siendo una de carácter público y una de carácter privado pertenecientes a la ciudad de Santa Ana, se establece que estas instituciones difieren con respecto a los planes de estudio de la carrera de Licenciatura en Psicología debido a que la institución privada posee mayor número de cátedras en el pensum curricular tanto para la carrera en general como para el área organizacional.

RECOMENDACIONES.

A partir de los resultados obtenidos a lo largo del proceso de investigación se sugiere lo siguiente:

- A la Sociedad Salvadoreña en general que realce la importancia del papel del psicólogo dentro de las organizaciones ya que este con su preparación brinda conocimientos al factor humano aspectos positivos que contribuyen al desarrollo de las organizaciones.
- A las Instituciones de Educación Superior del País que vayan en correspondencia a las exigencias del contexto actual, que exige del Ser Humano en el área de trabajo, más capacidad, más entrega, más esfuerzo de producción, responsabilidad, profesionalismo y capacidad intelectual; por tal razón es necesario que se enfatice la Psicología Organizacional dentro de las instituciones educativas brindando mayor apertura a los conocimientos requeridos en esta rama; para que los profesionales especializados en dicha área posean herramientas necesarias para desenvolverse favorablemente dentro del Departamento de Recursos Humanos de las organizaciones.
- A las organizaciones Públicas, No Gubernamentales y Privadas de El Salvador que no cuentan con un profesional de al psicología se les sugiere que se preocupen por incluir a un profesional de dicha área, ya que con sus aportes se logra un mayor

beneficio para el recursos humanos a si mismo en la producción o prestación de servicios según las características de las mismas. Por otra parte se exhorta a aquellas organizaciones que conocen el valor del psicólogo e incluyen a dicho profesional al interior del Departamento de Recursos Humanos que continúen apoyando la labor ejecutada por él mismo.

- A los profesionales de Psicología que no se limiten única y exclusivamente a los conocimientos impartidos en la formación como Psicólogos. Sino que se interesen por ampliar sus conocimientos en todas las áreas y específicamente en el área de trabajo que se desenvuelvan lo que permitirá una mejor calidad en el desempeño de su trabajo.

- A los Psicólogos que laboran dentro de las organizaciones y se rigen por un perfil teórico establecido por la organización, que enriquezcan dicho perfil con la ejecución de funciones, habilidades y requerimientos establecidos en el perfil teórico propiamente del Psicólogo Organizacional para complementar las actividades propias del Psicólogo en las organizaciones.

PROFESIOGRAMA DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL ACORDE A LAS EXIGENCIAS DE LA REALIDAD SALVADOREÑA:

Nombre del cargo u ocupación:

Psicólogo Organizacional.

Nivel de Escolaridad Requeridos:

Licenciado/a en Psicología.

Objetivos:

Ampliar el desempeño del profesional de Psicología a través de la implementación de actividades, funciones, habilidades y conocimientos; que proporcionan un adecuado desarrollo de la organización y de sus miembros.

Actividades

- Investigación comercial y marketing (Mercadeo)
- Dirección y Gestión
- Organización y desarrollo de Recursos Humanos
- Condiciones de Trabajo y Salud

Funciones

- Selección, evaluación y orientación de personal.
- Formación y desarrollo del personal.
- Mercadeo y comportamiento del consumidor.
- Dirección y Management (Gerencia).

Habilidades

- Habilidades de entrevista.
- Establecimiento de un clima adecuado.

- Obtención de colaboración e información.
- Capacidad de escucha.
- Habilidades Sociales.
- Habilidades de comunicación.
- Capacidad de Trabajar en equipo y Coordinar grupos de trabajo.
- Capacidad de análisis.
- Facilidad para Planificar o Programar.
- Capacidad de adaptación y hábil interacción con el entorno.

Conocimientos

- Gestión de Recursos Humanos.
- Selección de personal.
- Pruebas de evaluación aptitudinal, motivacional y de personalidad.
- Derecho laboral.
- Contratación.
- Conocimiento de organización.
- Conocimiento de informática.
- Gestión empresarial.
- Ergonomía.
- Seguridad laboral y salud.
- Técnicas de dirección y liderazgo.
- Coordinación de equipos de trabajo.
- Técnicas de análisis de descripción de puestos.

BIBLIOGRAFÍA.

1. http://es.wikipedia.org/wiki/Historia_de_la_psicolog%C3%ADa.
2. <http://html.rincondelvago.com/evolucion-de-la-psicologia-industrial.html>.
3. <http://www.uazuay.edu.ec>.
4. <http://es.wikipedia.org/wiki/Historia>.
5. Ramírez Cardona, Carlos "Fundamentos de la Administración" Ecoe Ediciones, Santa Fe de bogota D.C. 1.999.
6. <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.html>.
7. <http://www.aiteco.com>

	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.										
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Selección del tema de investigación.	■										
Consulta bibliográfica	■										
Elaboración de capítulo I Planteamiento del Problema.		■	■								
Elaboración de capítulo II Marco Teórico.			■								
Elaboración de capítulo III Diseño Metodológico.			■	■							

ANEXOS

ANEXO N° 1.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIO DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CC. SOCIALES FILOSOFÍA Y LETRAS
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA.**

ENTREVISTA SEMI – ESTRUCTURADA

DIRIGIDA A PSICÓLOGO(A) DE LA ORGANIZACIÓN.

DATOS GENERALES.

Cargo que desempeña: _____

Estado civil: _____ Género: _____

Nombre de la organización: _____

OBJETIVO: Conocer las tareas y funciones que desempeña el psicólogo(a) al interior del

Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones.

INDICACIÓN: se le solicita por favor conteste a lo que se le indique con una X en el espacio correspondiente, luego justifíquelo en el espacio de por que.

1) ¿Según su punto de vista se le da la importancia necesaria al papel del psicólogo al interior de las organizaciones?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

2) ¿Considera usted que las funciones que le son asignadas al psicólogo al interior de las organizaciones están acorde al perfil de la psicología organizacional?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

3) ¿Considera necesario que al interior del Departamento de Recursos Humanos se cuente con un profesional de la psicología?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

4) ¿Cree que su formación de psicólogo le ha permitido adquirir los conocimientos para desempeñarse en el área de la psicología organizacional?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

5) ¿Realiza usted actividades propias de la psicología organizacional?

Si _____ No _____ ¿Cuales? _____

6) ¿Considera que su trabajo dentro de la organización incide de alguna manera en el personal?

Si _____ No _____ ¿De que manera? _____

7) ¿Cree que el personal de la organización considera al psicólogo como parte fundamental de la misma?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

8) ¿Según su opinión la organización posee claridad en cuanto a las tareas y funciones que debe desempeñar el psicólogo en la organización?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

9) ¿Considera que existen diferencias en cuanto a las funciones que le son otorgadas al psicólogo en las organizaciones Publicas a las otorgadas en organizaciones Privadas?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

10) ¿Cuales son las funciones que usted mas frecuentemente realiza al interior de las organizaciones?

5) ¿Posee funciones específicas a desarrollar en el Departamento de Recursos Humanos?

Si _____ No _____ ¿Cuales? _____

6) ¿Cuenta la organización con un perfil teórico que debe cumplir el jefe del departamento de Recursos Humanos?

Si _____ No _____ ¿Cual? _____

7) ¿El cargo que desempeña como jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, esta en correspondencia con el perfil teórico del profesional?

Si _____ No _____ ¿Porque? _____

8) ¿En su formación académica, obtuvo conocimientos específicos para desempeñar sus funciones?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

9) ¿Cuenta con algunos requerimientos que guíen sus funciones en el departamento de recursos humanos?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

10) ¿Posee elementos teóricos para su desempeño en este departamento?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

5) ¿Se encuentra de acuerdo con las funciones que el psicólogo ejecuta dentro de la organización?

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

6) ¿Considera que el desempeño del psicólogo ha sido el adecuado en la orientación del Recurso Humano de la Organización?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

7) ¿Según su opinión, El psicólogo cumple con las funciones y tareas exigidas por la organización?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

8) ¿El psicólogo dentro de la organización ha contribuido a la satisfacción laboral del trabajador?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

9) ¿Considera que el psicólogo de su institución carece de conocimientos específicos para realizar su papel de manera satisfactoria?

Si _____ No _____ ¿Por que? _____

10) ¿En general considera usted que el psicólogo cumple con un perfil de profesional que esta capacitado para administrar, manejar, controlar, orientar y potenciar el recurso humano de la organización?

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

11) ¿Qué recomendaciones daría para que el psicólogo fortalezca su desempeño al interior de la organización?

ANEXO N° 4.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.
DEPTO. CC.SS. FILOSOFÍA Y LETRAS.
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA.**

LISTA DE COTEJO

**DIRIGIDA A LA PSICÓLOGA
REGIONAL DE SALUD DE OCCIDENTE**

GENERALIDADES:

Cargo que desempeña: _____

Estado civil: _____ **Género:** _____

Nombre de la organización: _____

OBJETIVO: Identificar las actividades que ejecuta el psicólogo/a, a fin de contrastarlas con las tareas y responsabilidades exigidas en el perfil del psicólogo de la organización en la que labora.

INDICACIÓN: se le solicita por favor indique con una X en el espacio que crea conveniente.

TAREAS Y RESPONSABILIDADES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Atiende pacientes con problemas psicológicos.				
Evalúa pacientes.				
Brinda tratamiento a casos individuales.				
Atiende casos de salud mental.				
Elabora historial clínico.				
Desarrolla actividades de atención comunitaria.				
Planifica sus actividades.				
Entrega solicitudes de empleo.				

Recibe solicitudes de empleo.				
Realiza entrevistas de selección.				
Efectúa pruebas psicológicas.				
Califica pruebas psicológicas.				
Coordina capacitaciones al personal.				
Desarrolla charlas con el personal.				
Organiza el banco de datos de la organización.				
Actualiza periódicamente el banco de datos.				
Participa en programas de docencia.				
Elabora informes sobre las actividades que realiza.				
Tiene subalternos.				
Se relaciona con los compañeros /as de trabajo.				

**CATEGORIZACIÓN DE INDICADORES DE LA LISTA DE COTEJO
DIRIGIDA A PSICÓLOGO/A DE LA ORGANIZACIÓN.**

CATEGORÍA	INDICADOR.
Atención clínica	<ul style="list-style-type: none"> • Atiende pacientes con problemas psicológicos. • Evalúa pacientes. • Brinda tratamiento a casos individuales. • Atiende casos de salud mental.

	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora historial clínico. • Desarrolla actividades de atención comunitaria.
<p>Actividades del área organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica sus actividades. • Entrega solicitudes de empleo. • Recibe solicitudes de empleo. • Realiza entrevistas de selección. • Efectúa pruebas psicológicas. • Califica pruebas psicológicas. • Coordina capacitaciones al personal. • Desarrolla charlas con el personal. • Organiza el banco de datos de la organización. • Actualiza periódicamente el banco de datos. • Participa en programas de docencia. • Elabora informes sobre las actividades que realiza.
<p>Relaciones interpersonales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene subalternos. • Se relaciona con los compañeros /as de trabajo.

**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE OCCIDENTE.
LISTA DE COTEJO**

DIRIGIDA A LA PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN.

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1) Atiende pacientes con problemas psicológicos.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
2) Evalúa pacientes.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
3) Brinda tratamiento a casos individuales.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
4) Atiende casos de salud mental.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
5) Elaborar historial clínico.		X		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6) Desarrolla actividades de atención comunitaria.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
7) Planifica sus actividades.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
8) Planifica sus actividades.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
9) Recibe solicitudes de empleo.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
10) Realiza entrevistas de selección.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
11) Efectúa pruebas psicológicas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
12) Califica pruebas psicológicas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
13) Coordina capacitaciones al personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
14) Desarrolla charlas con el personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
15) Organiza el banco de datos de la organización.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
16) Actualiza periódicamente el banco de datos.		X		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
17) Participa en programas de docencia.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
18) Elabora informes sobre las actividades que realiza.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
19) Tiene subalternos.				X

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
20) Se relaciona con los compañeros /as de trabajo.	X			

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.
DEPTO. CC.SS. FILOSOFÍA Y LETRAS.
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA.

LISTA DE COTEJO

DIRIGIDA A LA PSICÓLOGA
HOSPITAL FRANCISCO MENÉNDEZ AHUACHAPÁN

GENERALIDADES:

Cargo que desempeña: _____

Estado civil: _____ **Género:** _____

Nombre de la organización: _____

OBJETIVO: Identificar las actividades que ejecuta el psicólogo/a, a fin de contrastarlas con las tareas y responsabilidades exigidas en el perfil del psicólogo de la organización en la que labora.

INDICACIÓN: se le solicita por favor indique con una X en el espacio que crea conveniente.

TAREAS Y RESPONSABILIDADES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Atiende pacientes con problemas psicológicos.				
Evalúa pacientes.				
Brinda tratamiento a casos individuales.				

Atiende casos de salud mental.				
Elabora historial clínico.				
Desarrolla actividades de atención comunitaria.				
Planifica sus actividades.				
Entrega solicitudes de empleo.				
Recibe solicitudes de empleo.				
Realiza entrevistas de selección.				
Efectúa pruebas psicológicas.				
Califica pruebas psicológicas.				
Coordina capacitaciones al personal.				
Desarrolla charlas con el personal.				
Organiza el banco de datos de la organización.				
Actualiza periódicamente el banco de datos.				
Participa en programas de docencia.				
Elabora informes sobre las actividades que realiza.				
Tiene subalternos.				
Se relaciona con los compañeros /as de trabajo.				

CATEGORIZACIÓN DE INDICADORES DE LISTA DE COTEJO
DIRIGIDA A PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN.

CATEGORÍA	INDICADOR.
Atención clínica	<ul style="list-style-type: none">• Atiende pacientes con problemas psicológicos.• Evalúa pacientes.• Brinda tratamiento a casos individuales.• Atiende casos de salud mental.• Elabora historial clínico.• Desarrolla actividades de atención comunitaria.
Actividades del área organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Planifica sus actividades.• Entrega solicitudes de empleo.• Recibe solicitudes de empleo.• Realiza entrevistas de selección.• Efectúa pruebas psicológicas.• Califica pruebas psicológicas.• Coordina capacitaciones al personal.• Desarrolla charlas con el personal.• Organiza el banco de datos de la organización.• Actualiza periódicamente el banco de datos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en programas de docencia. • Elabora informes sobre las actividades que realiza.
Relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene subalternos. • Se relaciona con los compañeros /as de trabajo.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
HOSPITAL FRANCISCO MENÉNDEZ AHUACHAPÁN.
LISTA DE COTEJO

DIRIGIDA A LA PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN.

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1) Atiende pacientes con problemas psicológicos.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
2) Evalúa pacientes.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
3) Brinda tratamiento a casos individuales.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
4) Atiende casos de salud mental.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
5) Elabora historial clínico.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
.6) Desarrolla actividades de atención comunitaria.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
7) Planifica sus actividades.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
8) Planifica sus actividades.		X		

FRECUENCIAS ÍTEMES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
9) Recibe solicitudes de empleo.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
10) Realiza entrevistas de selección.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
11) Efectúa pruebas psicológicas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
12) Califica pruebas psicológicas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
13) Coordina capacitaciones al personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
14) Desarrolla charlas con el personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
15) Organiza el banco de datos de la organización.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
16) Actualiza periódicamente el banco de datos.				X

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
17) Participa en programas de docencia.				X

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
18) Elabora informes sobre las actividades que realiza.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
19) Tiene subalternos.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
20) Se relaciona con los compañeros /as de trabajo.	X			

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.
DEPTO. CC.SS. FILOSOFÍA Y LETRAS.
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA.**

LISTA DE COTEJO

**DIRIGIDA A LA PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN ASAPROSAR,
Asociación Salvadoreña Para La Salud Rural.**

GENERALIDADES:

Cargo que desempeña: _____

Estado civil: _____ **Género:** _____

Nombre de la organización: _____

OBJETIVO: Identificar las actividades que ejecuta el psicólogo/a, a fin de contrastarlas con las tareas y responsabilidades exigidas en el perfil del psicólogo de la organización en la que labora.

INDICACIÓN: se le solicita por favor indique con una X en el espacio que crea conveniente.

TAREAS Y RESPONSABILIDADES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Supervisa actividades de atención comunitaria.				
Planifica actividades.				
Entrega solicitudes de empleo.				
Recibe solicitudes de empleo.				
Realiza entrevistas de selección.				
Efectúa pruebas psicológicas.				
Califica pruebas psicológicas.				
Coordina capacitaciones al personal.				
Imparte capacitaciones al personal.				
Desarrolla charlas para el personal.				
Maneja favorablemente el área				

administrativa.				
Elabora informes de actividades que realiza.				
Se relaciona favorablemente con compañeros de trabajo				
Comparte tiempo libre con el personal.				
Supervisa correctamente las agencias a su cargo				
Realiza de manera constante programas para el personal				
Realiza asesoramiento constante al personal.				

**CATEGORIZACIÓN DE INDICADORES DE LISTA DE COTEJO
DIRIGIDA A PSICOLOGA DE LA ORGANIZACIÓN ASAPROSAR.**

CATEGORÍA	INDICADOR.
SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisa actividades de atención comunitaria. • Maneja favorablemente el área administrativa. • Supervisa correctamente las agencias a su cargo.
ACTIVIDADES DEL ÁREA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega solicitudes de empleo. • Recibe solicitudes de empleo. • Realiza entrevistas de selección

ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Planifica actividades.• Elabora informes de actividades que realiza.
ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• Realiza de manera constante programas para el personal.• Imparte capacitaciones al personal.• Desarrolla charlas para el personal.• Realiza de manera constante programas para el personal• Realiza asesoramiento constante al personal.
RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none">• Se relaciona favorablemente con compañeros de trabajo• Comparte tiempo libre con el personal.

RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO

DIRIGIDA A LA PSICÓLOGA DE LA ORGANIZACIÓN ASAPROSAR,

Asociación Salvadoreña Para La Salud Rural.

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1) Supervisa actividades de atención comunitaria.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
2) Planifica actividades.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
3) Entrega solicitudes de empleo.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
4) Recibe solicitudes de empleo.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
5) Realiza entrevistas de selección.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6) Efectúa pruebas psicológicas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
7) Califica pruebas psicológicas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
8) coordina capacitación para el personal	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
9) imparte capacitación al personal	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
10) desarrolla charlas para el personal	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
11) maneja favorablemente el área administrativa		X		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
12) elabora informes de actividades que realiza	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
13) Se relaciona favorablemente con los compañeros de trabajo.		X		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
14) comparte tiempo libre con el personal.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
15) supervisa correctamente las agencias a su cargo.		X		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
16) realiza de manera constante programas para el personal			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
17) realiza asesoramiento constante al personal.			X	

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.
DEPTO. CC.SS. FILOSOFÍA Y LETRAS.
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA.
LISTA DE COTEJO
DIRIGIDA AL PSICÓLOGO DE LA ORGANIZACIÓN CESSA.

GENERALIDADES:

Cargo que desempeña: _____

Estado civil: _____ Género: _____

Nombre de la organización: _____

OBJETIVO: Identificar las actividades que ejecuta el psicólogo/a, a fin de contrastarlas con las tareas y responsabilidades exigidas en el perfil del psicólogo de la organización en la que labora.

INDICACIÓN: se le solicita por favor indique con una X en el espacio que crea conveniente.

TAREAS Y RESPONSABILIDADES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
Planea las actividades a realizar				
Realiza entrevistas al personal.				
Selecciona personal.				
Realiza procesos de inducción.				
Realiza capacitaciones.				
Lleva a cabo planes de desarrollo individual.				

Lleva a cabo planes de desarrollo grupal				
Organiza el sistema de datos del personal.				
Realiza evaluaciones de las capacitaciones impartidas.				
Desarrolla actividades de bienestar laboral.				
Planea estrategias para la organización.				
Contribuye al buen ambiente de trabajo.				
Posee buenas relaciones laborales.				

**CATEGORIZACION DE INDICADORES DE LISTA DE COTEJO
DIRIGIDA A PSICOLOGO DE LA ORGANIZACIÓN CESSA.**

CATEGORIA	INDICADOR
<p align="center">ACTIVIDADES BÁSICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planea las actividades a realizar. • Realiza entrevistas al personal. • Selecciona personal. • Realiza procesos de inducción.
<p align="center">ACTIVIDADES DE DESARROLLO PERSONAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza capacitaciones. • Lleva a cabo planes de desarrollo Individual. • Lleva a cabo planes de desarrollo grupal. • Realiza evaluaciones de las capacitaciones impartidas. • Desarrolla actividades de bienestar laboral. • Contribuye al buen ambiente de trabajo. • Posee buenas relaciones laborales.
<p align="center">ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planea estrategias para la organización. • Contribuye al buen ambiente de trabajo. • Supervisa el área organizativa. • Organiza el sistema de datos del personal.

RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO

DIRIGIDA A LA PSICÓLOGO DE LA ORGANIZACIÓN CESSA.

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1) Planea las actividades a realizar.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
2) Realiza entrevistas al personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
3) Selecciona personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
4) Realiza procesos de inducción.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
5) Realiza capacitaciones.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6) Lleva a cabo planes de desarrollo individual.			X	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
7) Lleva a cabo planes de desarrollo grupal.		X		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
8) Supervisa el área organizativa.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
9) Organiza el sistema de datos del personal.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
10) Realiza evaluaciones de las capacitaciones impartidas.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
11) Desarrolla actividades de bienestar laboral.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
12) Planea estrategias para la organización.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
13) Contribuye al buen ambiente de trabajo.	X			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
14) Posee buenas relaciones laborales.	X			

ANEXO N° 5

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE.
DEPTO. CC.SS. FILOSOFÍA Y LETRAS.
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA ABIERTA

DIRIGIDA A LOS DOCENTES QUE IMPARTEN LA CARRERA DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA.

GENERALIDADES:

Cargo que desempeña: _____

Estado civil: _____ Género: _____

Nombre de la Institución Educativa: _____

OBJETIVO: Explorar los conocimientos que poseen los docentes que imparten la carrera de Licenciatura en Psicología en el Área Organizacional; así como también, los diferentes aspectos que abordan para desempeñarse en un futuro al interior de las organizaciones.

INDICACIÓN: Se le solicita por favor conteste a las interrogantes que se le presentan a continuación.

1. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la docencia?
2. ¿Cuáles son las materias que imparte en su docencia?
3. ¿Qué área de la psicología prefiere usted?
4. ¿Qué áreas de la psicología considera más importantes?
5. ¿Según el plan de estudio de la carrera cuales son las materias que están relacionadas con el área de la psicología organizacional?

6. ¿Se ha desempeñado usted en el área de la psicología organizacional?

7. ¿Según sus conocimientos cuales son las funciones que desempeña un psicólogo organizacional?

8. ¿Considera que se les brinda los conocimientos suficientes a los estudiantes para desempeñarse en el área de la psicología organizacional?

9. ¿Qué conocimientos debe adquirir el estudiante de psicología para desempeñarse en un futuro en las organizaciones?

10. ¿Qué habilidades específicas debe desarrollar un estudiante de psicología para desempeñarse en el área organizacional al interior de una organización?

11. ¿Según su opinión en una organización es importante el desempeño del psicólogo?

12. ¿Desde su punto de vista que beneficios aporta el psicólogo organizacional a la sociedad?

Imparte conocimientos sobre las teorías en desarrollo gerencial.																	
Desarrolla conocimientos en sobre los riesgos en el ámbito del trabajo.																	
Brinda conocimientos sobre comunicación organizacional.																	
Proporciona conocimientos básicos para la mejoría del clima organizacional.																	
Desarrolla temas sobre los problemas en la conducta humana en el ámbito laboral.																	
Aborda contenidos sobre ausentismo y tardísimo labora.																	
Desarrolla contenidos sobre drogadicción y su efecto en el ámbito organizacional.																	
Desarrolla contenidos sobre identidad e integraron del recurso humano.																	

**RESULTADOS DE LISTA DE COTEJO
DIRIGIDA A LOS DOCENTES QUE IMPARTEN LA CARRERA DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE
OCCIDENTE**

FRECUENCIA ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1) Profundiza en el conocimiento del desarrollo humano	4 docentes			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
2) Profundiza en el desarrollo del ser	4 docentes			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
3) Brinda conocimientos de cómo el hombre se desarrolla mediante el trabajo.	4 docentes			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
4) Desarrolla contenidos respecto al éxito personal, mediante el trabajo.	4 docentes			

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
5) Desarrolla contenidos sobre la incidencia psicológica del trabajo en el ser humano.	3 docentes	1 docente		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6) Brinda conocimientos sobre el aspecto gerencial de recursos humanos	4 docentes			

FRECUENCIAS ÍTEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
7) Imparte conocimientos sobre las teorías en desarrollo gerencial.	3 docentes	1 docente		

FRECUENCIAS ÍTEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
8) Desarrolla conocimientos sobre riesgos en el ámbito de su trabajo.		4 docentes		

FRECUENCIAS ÍTEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
9) Brinda conocimientos sobre comunicación organizacional.		1 docente	1 docente	2 docentes

FRECUENCIAS ÍTEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
10) Proporcionar conocimientos básicos para la mejoría del clima organizacional.	4 docentes			

FRECUENCIAS ÍTEM	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
-----------------------------	----------------	-------------------------	--------------------------	--------------

11) Desarrolla temas sobre los problemas en la conducta humana en el ámbito laboral.	1 docente	3 docentes		
--	-----------	------------	--	--

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
12) aborda contenidos sobre ausentismo y tardísimo laboral.		2 docentes	2 docentes	

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
13) Desarrolla contenidos sobre drogadicción y su efecto en el ámbito organizacional.	1 docente	3 docentes		

FRECUENCIAS ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
14) Desarrolla contenidos sobre identidad e integración del recurso humano.		4 docentes		