

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



**TÍTULO:**

**“EL ROL ASIGNADO AL PSICÓLOGO Y LA PRÁCTICA DE LA LABOR PROFESIONAL EN EMPRESAS PRIVADAS DEL SECTOR TERCIARIO DEL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR, DURANTE EL PERIODO DE ABRIL A SEPTIEMBRE DEL 2024”**

**PRESENTADO POR:**

MARCELA EUNICE ALVARENGA FERNÁNDEZ	(AF18013)
JESSICA CAROLINA MENDOZA GUZMÁN	(MG18040)
LUIS EDUARDO MENJÍVAR MENJÍVAR	(MM10261)

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN PSICOLOGÍA**

**DIRECTOR DEL PROCESO DE GRADO:**

**MAESTRO VLADIMIR ERNESTO FLAMENCO CÓRDOVA**

**COORDINADOR DE PROCESO DE GRADO:**

**MAESTRO ISRAEL RIVAS**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR CENTRO,  
EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA. SEPTIEMBRE DEL 2025.**

**AUTORIDADES****UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA  
**RECTOR**

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA  
**VICERRECTOR**

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO  
**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

LICENCIADO PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA  
**SECRETARIO GENERAL**

LICENCIADA ANA RUTH AVELAR VALLADARES  
**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

LICENCIADO CARLOS AMÍLCAR SERRANO RIVERA  
**FISCAL GENERAL**

**AUTORIDADES  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**MAESTRO JULIO CÉSAR GRANDE RIVERA  
DECANO**

**MAESTRA MARÍA BLAS CRUZ JURADO  
VICEDECANA**

**MAESTRA NATIVIDAD DE LA MERCEDES TESHE PADILLA  
SECRETARIA DE FACULTAD**

**INGENIERA EVELYN CAROLINA MAGAÑA DE FUENTES  
ADMINISTRADORA ACADÉMICA**

**AUTORIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

LICENCIADO WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

MAESTRO ISRAEL RIVAS  
**COORDINADOR GENERAL DE PROCESO DE GRADO**

MAESTRO VLADIMIR ERNESTO FLAMENCO CÓRDOVA  
**DOCENTE ASESOR DEL PROCESO DE  
GRADO**

## ÍNDICE

<b>Resumen .....</b>	<b>9</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo I. Planteamiento del problema.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Propósito .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Objetivos.....</b>	<b>11</b>
General .....	11
Específicos.....	11
<b>1.3. Preguntas de investigación.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4. Justificación .....</b>	<b>11</b>
<b>1.5. Viabilidad .....</b>	<b>13</b>
<b>1.6. Alcances y limitaciones .....</b>	<b>14</b>
Alcances .....	14
Limitaciones .....	14
<b>Capítulo II. Marco teórico .....</b>	<b>15</b>
Antecedentes .....	15
2.1. La profesión en Psicología .....	15
2.2. Desarrollo histórico de la Psicología en El Salvador .....	16
2.3. Hitos de la historia de la Psicología salvadoreña .....	16
2.4. Formación profesional en Psicología en El Salvador.....	16
2.5. Perfil profesional requerido en profesionales en Psicología .....	17
2.6. Ámbitos de ocupación de profesionales en Psicología .....	19
2.7. Psicología organizacional .....	20
2.8. Profesionales de la Psicología en el ámbito organizacional .....	21

	6
2.9. Roles y tareas fundamentales de profesionales en Psicología en el ámbito organizacional .....	23
2.10. Perfil del psicólogo organizacional .....	24
2.11. Diferencias entre administrador de empresas y psicólogo organizacional .....	25
2.13. Intrusismo en Psicología .....	27
2.14. Consecuencias del intrusismo profesional en la práctica psicológica laboral .....	28
2.15. Situación de la Psicología en Iberoamérica.....	29
2.16. ¿Capacitación o desarrollo profesional? Confusión significativa .....	30
2.17. Investigaciones previas .....	31
<b>Capítulo III. Metodología .....</b>	<b>33</b>
3.1 Tipo de investigación .....	33
3.2 Población y muestra.....	33
3.3 Métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información .....	34
3.3.1. Entrevista.....	34
3.3.2. Encuesta .....	35
3.4 Estrategias para el tratamiento de la información recopilada .....	35
3.5 Recursos.....	35
3.6 Procedimiento .....	36
<b>Capítulo IV. Resultados de la investigación .....</b>	<b>38</b>
4.1. Presentación de resultados .....	38
4.2. Datos demográficos.....	39
Gráfica 1: Rubros de las empresas .....	39
Gráfica 2: Tiempo desempeñando el cargo (pasantes).....	40
Gráfica 3: Cargo asignado (pasantes).....	41
Gráfica 4: Profesiones de Jefaturas .....	41
Gráfica 5: Tiempo desempeñando el cargo (Jefaturas) .....	42

	7
Gráfica 6: Puesto desempeñado (Jefaturas).....	43
4.3. Concepción de responsabilidades en el entorno laboral .....	44
Gráfica 7: Funciones asignadas a jefaturas .....	44
Gráfica 8: Funciones asignadas a pasantes.....	45
Gráfica 9: Funciones asignadas a psicólogos .....	46
Gráfica 10: Funciones asignadas a administradores de empresas .....	47
4.4. Integración de conocimientos académicos y experiencia laboral .....	47
Gráfica 11: Relación de estudio y práctica.....	48
Gráfica 12: Ejercicio de la profesión.....	48
4.5. Implicaciones del ejercicio profesional del psicólogo laboral .....	49
Gráfica 13: Desafíos del profesional en Psicología.....	49
Gráfica 14: Percepción del rol del psicólogo en la empresa .....	50
4.6. Integración en recursos humanos: áreas de trabajo, procesos y mejoras .....	51
Gráfica 15: Área de la empresa en la que se desempeña el pasante.....	51
Gráfica 16: Áreas de la empresa en las que se desempeñan las jefaturas .....	52
Gráfica 17: Procesos de RRHH.....	53
Gráfica 18: Aspectos a mejorar en el área de RRHH.....	53
<b>Capítulo V. Análisis y discusión de resultados.....</b>	<b>54</b>
5.1. Análisis de resultados.....	54
5.1.1. Análisis de bloque: Concepción de Responsabilidades en el entorno laboral .....	54
5.1.2. Análisis de bloque: Integración de conocimientos académicos y experiencia laboral .....	56
5.1.3. Análisis de bloque: El rol que desempeña el psicólogo y su percepción en el entorno empresarial .....	58
5.1.4. Análisis de bloque: Integración en Recursos Humanos: áreas de trabajo, procesos y mejora.....	59
5.2. Discusión de resultados.....	62

5.2.1. Análisis de contradicción entre “Funciones Asignadas a Pasantes” y “Ejercicio de la Profesión” .....	62
5.2.2. Análisis de similitud de los resultados obtenidos entre “Funciones Asignadas a Psicólogos” y “Funciones Asignadas a Administradores” .....	64
Conclusión.....	65
5.2.3. Análisis de Contradicción entre Funciones Asignadas a Psicólogos y Procesos de Recursos Humanos.....	65
5.2.4 Análisis Comparativo entre Desafíos del Psicólogo en el ejercer de sus prácticas en el área empresarial y Aspectos a Mejorar en el Área de Recursos Humanos. ....	67
5.2.5. Análisis de Contradicción entre la Percepción del rol del psicólogo en la empresa y Desafíos del Psicólogo en el ejercer de sus prácticas en el área empresarial.....	68
<b>Capítulo VI. Conclusiones.....</b>	<b>70</b>
<b>Capítulo VII. Recomendaciones .....</b>	<b>71</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>73</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>80</b>
Anexo 1: Transcripción de entrevistas.....	80
Anexo 2: Transcripción de encuestas.....	108

## RESUMEN

La presente investigación examina el rol profesional del psicólogo en el ámbito laboral en El Salvador, y tuvo como objetivo describir y analizar el ejercicio profesional del psicólogo en el ámbito organizacional. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con diseño de teoría fundamentada, aplicando entrevistas semiestructuradas a jefaturas de Recursos Humanos y encuestas a pasantes de psicología en diferentes empresas del sector terciario. La muestra estuvo conformada por participantes distribuidos en rubros como finanzas, telecomunicaciones, salud, educación, logística y outsourcing, obteniendo resultados que revelaron situaciones de interés para la profesión psicológica, siendo la más relevante que, aunque se reconoce la importancia del psicólogo en las áreas de Recursos Humanos, persiste confusión entre sus funciones y las de administradores de empresas, lo que genera superposición de tareas. Asimismo, se identificó un alto grado de delegación de labores administrativas a los psicólogos, relegando sus competencias específicas en evaluación, selección, capacitación y desarrollo del talento humano. También emergieron problemáticas como el intrusismo profesional y la falta de claridad en la integración de los psicólogos dentro de los procesos estratégicos de las organizaciones. Ante dichos hallazgos, se destaca la necesidad de fortalecer el reconocimiento del rol del psicólogo organizacional, delimitar sus funciones frente a otras profesiones, y actualizar los planes formativos de pregrado para responder a las demandas del contexto laboral salvadoreño. Se recomienda promover regulaciones que prevengan el intrusismo y potenciar la visibilidad e impacto de la disciplina en las organizaciones.

**Palabras clave:** psicología organizacional, rol profesional, ámbito laboral, sector terciario, recursos humanos, desempeño, funciones, procesos estratégicos, intrusismo profesional.

## Introducción

Las instituciones de educación superior tienen como misión formar profesionales competentes que sepan desempeñarse y contribuir a la sociedad mediante su inserción a la vida laboral, por lo que debe haber una estrecha vinculación entre la formación profesional y el desempeño profesional. Si bien esta afirmación parece ser axiomática, en la práctica se evidencia que, por diversos factores, es una realidad que probablemente no se cumpla en su totalidad. Esta situación motivó al desarrollo del presente proceso investigativo.

Adicionalmente, el contexto económico y social del país presenta desafíos, como la escasez de recursos, la resistencia al cambio dentro de algunas empresas y el desconocimiento y la desinformación sobre la profesión. A pesar de esto, hay un creciente interés por parte de las organizaciones en mejorar el clima laboral y el bienestar de los empleados, lo que abre un espacio para que los psicólogos laborales apliquen sus conocimientos y habilidades, que se espera estén en sintonía con las demandas de la actualidad.

Por lo anterior mencionado, el presente estudio explora, específicamente, el contexto de las empresas públicas y privadas en la zona metropolitana de San Salvador, centrándose en los psicólogos que se dedican al área laboral y organizacional como su actividad principal. Se busca conocer quiénes están ejerciendo y cómo realizan su labor profesional en el campo laboral, así como también a estudiantes de la profesión que se encuentran vivenciando la realidad de la práctica profesional.

A través de un enfoque cualitativo y la aplicación de la teoría fundamentada, se ha buscado explorar el ejercicio de la profesión y visibilizar la realidad de la práctica psicológica en las empresas, evidenciando tanto las oportunidades como las limitaciones que enfrentan los profesionales en este campo.

Como punto de partida, y con estas líneas que, a manera de introducción, pretenden contextualizar al lector acerca de la investigación realizada y sus alcances, este informe contiene en los siguientes capítulos un análisis detallado del problema planteado, así como un marco teórico que sustenta la investigación. Posteriormente, se presenta una metodología cualitativa, que ha permitido una exploración enriquecedora de las perspectivas de psicólogos y pasantes en el ámbito laboral y su trabajo dentro de Recursos Humanos. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y bibliografía que complementan este estudio.

## Capítulo I. Planteamiento del Problema

### 1.1. Propósito

El propósito de este estudio con enfoque de teoría fundamentada es explicar el rol asignado al psicólogo y la práctica de la labor profesional. Para ello se estableció comunicación con empresas privadas y públicas que contratan a psicólogos y pertenezcan al sector terciario del departamento de San Salvador. La investigación fue llevada a cabo durante el periodo de abril del 2024 a marzo del año 2025. Según Talcott Parsons (1951): describe el rol como una unidad funcional dentro de un sistema social más amplio. Según él, los roles cumplen funciones específicas en la sociedad y están vinculados a derechos y obligaciones. Por otro lado, Gary Groth-Marnat, autor de libros sobre evaluación psicológica, define la práctica psicológica como "la aplicación de los principios, métodos y técnicas de la psicología para prevenir y aliviar la angustia y promover el bienestar humano"

Aunque el tema central de esta investigación es el rol asignado al psicólogo en las empresas del sector terciario, el proceso de recolección y análisis de datos condujo de forma natural a una comparación con otras profesiones, particularmente con los administradores de empresas. Esta comparación no fue parte de un objetivo inicial, sino una emergencia teórica derivada de los testimonios, prácticas observadas y relaciones entre actores dentro del contexto laboral estudiado. Tal contraste cobra sentido en función de las variables de investigación: La variable independiente, "rol asignado al psicólogo", permite observar cómo las empresas conceptualizan, distribuyen y limitan las funciones de estos profesionales. La variable dependiente, "práctica de la labor profesional", expone cómo ese rol influye en el ejercicio real de las competencias del psicólogo en el entorno organizacional.

### 1.2. Objetivos

#### General:

- Describir el rol asignado al psicólogo en el contexto empresarial, a través de la exploración del ejercicio de la profesión para visibilizar la realidad de la práctica psicológica en las organizaciones.

#### Específicos:

- Identificar las funciones específicas asignadas al psicólogo dentro de las organizaciones.
- Conocer las diferentes áreas en las que se desempeña el psicólogo en las empresas.

### 1.3. Preguntas de investigación

- ¿Qué desafíos enfrentan los psicólogos laborales en su práctica dentro de empresas del sector

terciario?

- ¿Cómo varía el rol del psicólogo en función del rubro de las empresas dentro del sector terciario?

#### **1.4. Justificación**

En El Salvador, el campo de acción de un profesional de la psicología es amplio y vasto y existen diferentes ámbitos en los cuales dichos profesionales pueden decidir ejercer y poner al

servicio de la sociedad sus conocimientos y competencias; no obstante, cada ámbito requiere cierto nivel de especialización, por lo que las personas que se desempeñan en cada área particular deben cumplir con un perfil específico que sea afín a la consecución de logros y objetivos inherentes a la misma.

En el caso del ámbito de las organizaciones, los/as profesionales de la psicología pueden desempeñarse activamente en diferentes áreas, en su mayoría englobadas en el área de Recursos Humanos. Es importante destacar que, en la actualidad las empresas suelen denominar a esta área “Gestión de Talento Humano”, y este cambio no es algo que ha sucedido sin motivo, ya que las disciplinas involucradas en ello han presentado avances importantes que justifican un cambio de paradigma en materia de la atracción, gestión y retención de talento humano en las empresas e instituciones.

Según Caldentey (2018), estos cambios responden a un nuevo enfoque centrado en estrategias, desarrollo, potencial y flexibilidad, de manera que actualmente se pretende que la experiencia de una persona en una empresa se centre en su desarrollo personal y profesional para poder potenciar su talento y poner en práctica acciones con el propósito del alcance de objetivos y el cumplimiento de metas, mediante una visión integral que permita el reconocimiento de que cada persona suma a la realidad, competencia y alcance de la organización.

Es por ello, que se considera esencial investigar las funciones asignadas a estos profesionales, así como las áreas en las que están desempeñándose, para comprender su impacto en la dinámica organizacional y el bienestar de los colaboradores. Entender cómo se define y se espera que los psicólogos lleven a cabo el ejercicio de la profesión es primordial para su formación, desarrollo y contribución efectiva en la sociedad.

Al tener un conocimiento profundo de estas áreas, los psicólogos pueden desempeñar un papel fundamental en el bienestar y el desarrollo de los empleados, así como en la optimización de los procesos organizacionales. Reconocer y respetar las competencias y el alcance de la práctica del psicólogo garantiza una utilización adecuada de sus habilidades y contribuye a maximizar los beneficios que pueden aportar a la empresa y a sus colaboradores.

Es necesario recalcar que, al indagar sobre cómo el psicólogo está ejerciendo su profesión en el rubro laboral y cuáles son las responsabilidades que le son asignadas, se amplía el panorama y permite corroborar la realidad en la que se encuentra la profesión de psicología. Al analizar y examinar las funciones reales que se les asignan, se pueden identificar brechas entre las

expectativas y las competencias profesionales; y al obtener datos basados en el contacto directo con el campo de estudio sobre las funciones asignadas al psicólogo, se pueden generar sugerencias o una nueva perspectiva que respalden la optimización de los servicios psicológicos y promuevan un enfoque basado en evidencia en la práctica profesional.

También, con esta investigación se busca señalar el intrusismo en la profesión de psicología, un problema que impacta negativamente a las empresas. Este fenómeno no solo afecta la integridad de la práctica profesional, sino que también puede comprometer la calidad de los servicios de asesoramiento y apoyo psicológico que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores. Se espera que esta inquietud motive a otros a investigar con mayor énfasis esta problemática.

Así mismo, la comprensión del rol del psicólogo y su práctica puede influir para el desarrollo de nuevos currículos de formación en pregrado y posgrado que se alineen con las tendencias del contexto local. Al conocer las funciones y perfiles requeridos, se puede asegurar que la formación académica satisfaga las necesidades de las empresas en el ámbito de la gestión del talento humano.

Al abordar esta temática, la investigación pretende no solo visibilizar la realidad del psicólogo en el sector terciario salvadoreño, sino también contribuir a la reflexión sobre la necesidad de una regulación más clara y un mayor reconocimiento de su rol. Esto permitirá optimizar el ejercicio de la psicología laboral.

Además, resulta crucial entender cómo el posicionamiento del psicólogo en las organizaciones afecta su rol en la gestión y desarrollo del talento. Para cumplir con los objetivos del estudio, es necesario considerar las diversas dimensiones del posicionamiento del psicólogo laboral. Esto incluye la identificación de datos preliminares sobre la vinculación laboral de estos profesionales, lo que proporcionará información valiosa para las instituciones educativas y contribuirá a la creación de estrategias formativas más efectivas. De esta manera, se busca que la formación en psicología se adapte a las exigencias del entorno empresarial contemporáneo, promoviendo un enfoque de calidad en la gestión del talento humano y fortaleciendo la relevancia de la psicología en el contexto organizacional salvadoreño.

## **1.5. Viabilidad**

La presente investigación está relacionada con costos y recursos disponibles para su ejecución. Se obtendrá el permiso y la colaboración de las empresas; dicho proceso puede requerir

una estrategia de negociación y un enfoque persuasivo. Es posible que se deba establecer acuerdos de confidencialidad y cumplir con los requisitos éticos y legales para obtener acceso a datos que la investigación requiera. La indagación puede llevar tiempo, por lo que se tomará en cuenta cada etapa de la investigación, desde la revisión bibliográfica hasta el análisis de los resultados. Esto garantizará la viabilidad en términos de costos y recursos, y permitirá llevar a cabo un estudio sólido y de alta calidad.

## **1.6. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

- El presente estudio exploró las funciones que le son asignadas a profesionales en psicología dentro de las empresas.
- La investigación abarcó empresas privadas y públicas del sector terciario de la zona metropolitana de San Salvador.

### **Limitaciones**

- La investigación no se centró en las funciones asignadas a administradores de empresa dentro de las organizaciones; sin embargo, se recolectaron para la comparación con actividades a cargo de profesionales en psicología.
- No se tuvo como objetivo la intervención directa en los procesos administrativos de las empresas.
- El período de tiempo de recolección de datos comprendió tres meses de duración a partir de agosto del 2024.

## Capítulo II. Marco Teórico

### Antecedentes

#### 2.1. La Profesión en Psicología

La psicología es una ciencia que engloba diversidad de aspectos de los seres humanos, que son fundamentales para comprender su comportamiento y funcionamiento a nivel individual y grupal, en diferentes entornos, sectores y áreas de desempeño social.

Se comprende la psicología como la “ciencia que estudia la conducta humana, entendiendo dentro de este concepto cuestiones relacionadas con el aprendizaje, procesos de pensamiento, emociones, comportamientos, tanto en su desarrollo normal como en los diferentes trastornos o problemas del pensamiento, de las emociones y del comportamiento” (Centro de Psicología Aaron Beck, s.f.)

De acuerdo a este Centro de Psicología, el/la profesional de la psicología es un profesional cualificado que ha recibido formación en cuanto a esta ciencia, señalando que es una persona que dispondrá de modelos explicativos de la conducta normal y anormal, técnicas y criterios de evaluación, diagnóstico e intervención ante diferentes problemáticas, mediante el planteamiento de objetivos de intervención y el entrenamiento en habilidades adaptativas y de afrontamiento.

Con lo anterior, es posible pensar en un primer momento que se está proporcionando la definición de un profesional de la psicología en su ámbito clínico, siendo este uno de los más populares en cuanto a la noción de la profesión; no obstante, existen diferentes campos de acción profesional en los cuales la persona profesional de la psicología pone en práctica sus competencias para evaluar, diagnosticar, intervenir, fortalecer y potenciar habilidades para la mejora del comportamiento y desempeño de las personas bajo las características y necesidades particulares de cada ámbito.

Ahora bien, antes de profundizar en el desarrollo de la psicología en el área organizacional que es en dicha área donde se centra la investigación, se contextualizará en términos generales el desarrollo histórico de la psicología en El Salvador a fin de obtener una amplia visión sobre el tema; para luego profundizar de manera descriptiva en cómo se encuentra actualmente la labor del psicólogo en el entorno laboral.

## 2.2. Desarrollo Histórico de la Psicología en El Salvador

La Organización Interamericana; sostiene que en la primera mitad del siglo XX la psicología que predominaba en Latinoamérica era de influencia europea y anglosajona. Según Rubén Ardila (1998), la psicología en Latinoamérica surgió de tres fuentes principales: la filosofía, la educación y la medicina.

Los primeros indicios en El Salvador se remontan a la década de 1930, cuando se administraron en las escuelas los primeros test de inteligencia y madurez, posteriormente en 1934-1935 con la creación del primer “gabinete psicopedagógico” se abrió la puerta a la aplicación de la psicología en la educación. Finalmente, en 1956, se apertura el primer departamento de psicología en la universidad de El Salvador.

## 2.3. Hitos de la Historia de la Psicología Salvadoreña

- ✓ Apertura del primer Departamento de Psicología en la Universidad de El Salvador en 1956, marcando un avance significativo en la consolidación de la psicología como carrera universitaria en el país.
- ✓ Fundación de la Sociedad Salvadoreña de Psicología en 1964, que permitió establecer instrumentos legales para la superación y protección en el campo psicológico.
- ✓ La inscripción de psicólogos salvadoreños en la Sociedad Interamericana de Psicología en 1965 y 1966.
- ✓ La creación de empleos para licenciados en psicología en instituciones públicas y privadas.
- ✓ Establecimiento de la Junta de Vigilancia Psicológica en 1987, que jugó un papel crucial en la regulación y supervisión de la práctica psicológica en el país.
- ✓ Estos hitos marcaron momentos claves en el desarrollo y la evolución de la psicología en El Salvador, contribuyendo a su reconocimiento y crecimiento como disciplina académica y profesional en la nación.

## 2.4. Formación Profesional en Psicología en El Salvador

La oferta nacional en cuanto a la formación profesional en psicología es amplia, y deberá encontrarse acorde a las necesidades y exigencias inmediatas de la realidad del país. Entre las universidades que presentan la formación profesional en psicología dentro de su oferta académica se encuentran:

- Universidad de El Salvador (UES)
- Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)
- Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC)
- Universidad Dr. Andrés Bello (UNAB)
- Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio” (UPED)
- Universidad Evangélica de El Salvador (UEES)
- Universidad Luterana Salvadoreña (ULS)

Al revisar sus planes de estudio y ofertas académicas actuales en cuanto a la formación en psicología, se identifican bastantes similitudes en cuanto a su duración y cantidad de asignaturas, presentando UES y UCA 40 asignaturas, UPED 43 asignaturas, UTEC 44 asignaturas, UNAB 45 asignaturas y ULS y UEES 46 asignaturas.

La diferencia radica en el contenido de la malla curricular y sus estrategias, ya que algunas universidades ofrecen formación semipresencial y otras estrictamente presencial, hay diferencias en cuanto a la cantidad de tiempo y la organización de las prácticas profesionales, así como también cada plan de estudios cuenta con sus fortalezas particulares, incluyendo más o menos materias correspondientes a ámbitos de ocupación específicos, encontrando que hay mallas curriculares con mayores fortalezas en cuanto al ámbito forense, organizacional, educativo, de rehabilitación y promoción de la salud, por citar algunos.

## **2.5. Perfil Profesional Requerido en Profesionales en Psicología**

Para que un profesional en psicología pueda desempeñarse adecuadamente en los diferentes ámbitos de ocupación, es importante que cuente con un perfil profesional idóneo para ello. Un perfil profesional es “la descripción clara del conjunto de competencias y resultados de aprendizaje que posee una persona, que le permitirá asumir las actividades y responsabilidades propias de una determinada profesión, en un entorno o campo profesional definido” (Greciet y Villaroel, 2020, pp.12)

De acuerdo al concepto, lo fundamental en un perfil profesional son las competencias, las cuales la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), citado por Greciet y Villaroel (2020), define como un conjunto de conocimientos, atributos y capacidades que, una vez aprendidas, facultan a las personas que las poseen para poder desempeñarse efectivamente en una actividad determinada.

Entonces, es mediante las competencias que una persona posee a nivel profesional que se determina su capacidad de desempeñarse en un área o ámbito en particular, y es con base en un determinado perfil profesional que se puede identificar si una persona es competente o no para desempeñarse profesionalmente.

Existen diversas clasificaciones de competencias, y éstas si bien se evidencian en el ámbito profesional, se desarrollan desde el ámbito académico formativo, por lo que existen algunos proyectos orientados a mantener estándares de competencia que sean aplicables a todo proceso formativo profesional. Uno de estos proyectos es conocido como Proyecto Alfa Tuning.

González, Wagenaar y Beneitone (2004) describen este proyecto como una iniciativa que pretende establecer puntos de referencia en cuanto a la realidad profesional de la región y llegar a un consenso sobre las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones, procurando que estas puedan ser comparadas y reconocidas regionalmente. Originalmente surgió en Europa, pero se ha establecido esta metodología en América Latina, estableciendo cuatro líneas importantes: competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas), enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación, créditos académicos y calidad de los programas. En cuanto a las competencias, proponen un listado de 27 competencias que deben formar parte de un profesional de la región latinoamericana.

Retomando estas competencias propuestas, Campos y Jaimes (2014) desarrollaron una investigación encaminada a valorar las competencias profesionales genéricas requeridas en profesionales en psicología, con la cual se identificaron competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales con las que debe contar el/la profesional en psicología. De acuerdo a los resultados obtenidos, las siguientes son las competencias profesionales básicas con las que debe contar cualquier profesional en psicología:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad de inteligencia emocional
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad de aprendizaje autónomo y actualizarse permanentemente
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Moral autónoma
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad de trabajo en equipo

- Habilidades interpersonales
- Comprender interrelaciones complejas (pensamiento sistémico, holístico)
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad creativa e innovadora
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Capacidad de pensamiento lógico y analógico
- Capacidad de manejo de conflictos y negociación

Entonces, un perfil profesional de un profesional de la psicología deberá contener primordialmente estas competencias, en conjunto con conocimientos y herramientas específicos del ámbito de ocupación, para considerar su idoneidad para el desempeño profesional en un área particular.

## 2.6. Ámbitos de Ocupación de Profesionales en Psicología

A medida el tiempo transcurre los espacios en los que de personas profesionales en psicología pueden aportar aumentan significativamente, debido a que habrá campo en los distintos contextos en que se desenvuelven las personas y en los que cobra relevancia el comportamiento humano.

Según Valadés (2024), en la actualidad los principales ámbitos de ocupación de profesionales en psicología son:

**Ámbito Clínico:** en este ámbito, el/la profesional en psicología se ocupa del abordaje integral de los trastornos mentales y la conducta desadaptativa, usualmente con el trabajo conjunto con profesionales de otras especialidades del área de la salud.

**Ámbito Organizacional:** en este ámbito, el/la profesional en psicología analiza grupos de trabajo, individuos, entorno y condiciones laborales, empleando diferentes técnicas, protocolos y procedimientos para garantizar que la institución cuente con el personal que requiere y se mantenga una conducta orientada al incremento del desempeño y productividad.

**Ámbito Educativo:** en este ámbito, el/la profesional en psicología se ocupa de analizar el comportamiento y condiciones favorables para el proceso de enseñanza- aprendizaje, considerando los procesos cognitivos involucrados y los aspectos emocionales, actitudinales y conductuales, llevando a cabo intervenciones mediante técnicas y herramientas específicas para hacer el proceso

de enseñanza aprendizaje más eficiente, o bien, apoyar en el proceso educativo a personas con necesidades educativas especiales.

**Ámbito Deportivo:** en este ámbito, el/la profesional en psicología apoya a los deportistas y a los equipos para gestionar el manejo del estrés y emociones, y tener la capacidad de mantener un rendimiento óptimo ante los elevados niveles de competencia y de exigencia física que se requiere en las distintas disciplinas deportivas.

**Ámbito Forense:** en este ámbito, el/la profesional en psicología se ocupa de brindar acompañamiento psicológico a los procesos y personas involucradas, recabar evidencias y llevar a cabo actividades periciales para garantizar que los jueces cuenten con la información necesaria para administrar adecuadamente la justicia.

En abono a lo anterior, hay que hacer mención que la Universidad de Palermo (s.f.) aporta una ampliación a esta información, mencionando que dentro de un ámbito es posible que se presenten distintas áreas de ocupación, y resaltando que en el ámbito clínico es importante identificar que existe la psicoterapia individual, la psicología infantil, y la psicoterapia familiar y de pareja. Además, enlista otras especialidades y ámbitos de la psicología, entre los cuales pueden mencionarse: psicología de la salud, psicogerontología, neuropsicología, psicología social y psicología comunitaria.

En todos los ámbitos existen diversos campos de ocupación, los cuales requieren de niveles de especialización por parte de profesionales en psicología para contar con los conocimientos, competencias, herramientas y técnicas específicas para desempeñarse adecuadamente en dicho ámbito.

## **2.7. Psicología Organizacional**

En la década de 1920, la psicología comenzó a generar impacto en el ámbito laboral, y fue entonces cuando la psicología ocupacional entró en escena. En ese periodo hubo una gran migración de profesionales en psicología hacia países como Sudamérica y Estados Unidos, lo que tuvo un gran impacto en el funcionamiento de la psicología en el entorno laboral.

Para 1951, se creó la Sociedad Interamericana de Psicología (SIP) para ayudar a los psicólogos de las Américas a hablar entre sí y trabajar juntos en ciencias y trabajos relacionados, teniendo como resultado dos años después, en 1953, el primer Congreso Interamericano de

Psicología en República Dominicana, que fue de gran importancia para la psicología en las Américas.

Davis y Newstrom explican que la psicología propiamente dicha como organizacional se enfoca en la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos sobre como las personas actúan en las organizaciones formal e informal. (Vélez Candelario, Rosario, Méndez, & Vargas, 2016)

## 2.8. Profesionales de la Psicología en el Ámbito Organizacional

Cada ámbito de ocupación cuenta con sus particularidades y elementos específicos que requieren de profesionales con competencias adecuadas para dicho fin. En el caso del ámbito organizacional, existen diferentes procesos que son propios de la actividad de una organización, en los cuales se requiere la intervención de un/a profesional en psicología.

La psicología organizacional o empresarial podría definirse como *“Una disciplina que estudia y analiza el comportamiento de los individuos que trabajan en una empresa o institución, de manera grupal e individual.”* (Prieto, 2023). Este ámbito de la psicología es fundamental para una organización, ya que permite comprender el funcionamiento de la dinámica empresarial, identificando que cada persona que forma parte de una organización interviene en ella de una manera específica.

Prieto (2023) también hace mención de cuáles son las funciones de un profesional de la psicología en el área empresarial, destacando las siguientes:

**Salud Laboral:** desarrollo de estudios y programas sobre gestión de riesgos laborales, empleo de técnicas para el aumento de la productividad, prevención del estrés, autocontrol emocional, gestión de conflictos y mejora del clima organizacional.

**Marketing Empresarial:** diseño de estrategias enfocadas en trabajadores y clientes, análisis de comportamiento de consumidores, apoyo en valoración de efectividad de los programas encaminados a incrementar el consumo de un producto o el mejoramiento de un servicio.

**Diagnóstico De Flujo De Trabajo:** diagnóstico y asesoramiento sobre asignación de roles, estructura de tareas y canales de comunicación efectivos, automatización de métodos y fortalecer procesos de toma de decisiones.

**Recursos Humanos:** análisis de necesidades empresariales y puestos de trabajo, planes de desarrollo de personal, atracción y selección de talento humano. Estas funciones principales

determinan el campo de acción que un profesional de la psicología tiene al desempeñarse en una organización, y de ellas se deben derivar los roles específicos que deben asumir en dicho ámbito.

Las funciones y roles que debe desempeñar un profesional de la psicología en el área de talento humano se ven determinados por las características de la actividad productiva y el sector económico al que pertenece la empresa.

En El Salvador el sector económico terciario tiene una amplia gama de categorías. Este sector, también conocido como sector de servicios, es una parte crucial de la economía de El Salvador, al igual que en muchos otros países. Este sector abarca todas las actividades económicas que no producen bienes materiales directamente, sino que ofrecen servicios a consumidores y empresas. Incluye una amplia gama de actividades como:

1. **Comercio:** Comprende la venta y distribución de productos al por mayor y al por menor.
2. **Transporte y Logística:** Incluye servicios de transporte de mercancías y personas, así como servicios de almacenamiento y distribución.
3. **Turismo:** Servicios relacionados con la hospitalidad, como hoteles, restaurantes, agencias de viaje y otros servicios para turistas.
4. **Servicios Financieros:** Bancos, seguros, bolsas de valores, y otros servicios financieros.
5. **Educación y Salud:** Servicios de enseñanza, formación, hospitales, clínicas y otros servicios de salud.
6. **Comunicación y Tecnología:** Servicios de telecomunicaciones, internet, tecnología de la información y medios de comunicación.
7. **Servicios Profesionales:** Incluye servicios legales, contables, de consultoría, de diseño y otros servicios profesionales.

El sector terciario es el principal sector económico por su aportación al PIB (64% del PIB). Los subsectores de comercio, transportes y comunicaciones, servicios financieros y turismo son los sectores con mayor relevancia. Fuente: ICEX, 2018.

En El Salvador, el sector terciario ha crecido considerablemente en las últimas décadas y juega un papel vital en la economía del país. Esto se debe en parte a la globalización y al aumento de la demanda de servicios tanto a nivel local como internacional. La inversión en infraestructura, el desarrollo del turismo y la expansión de los servicios financieros son ejemplos de cómo este sector ha evolucionado y contribuido al crecimiento económico del país.

## **2.9. Roles y Tareas Fundamentales de Profesionales en Psicología en el Ámbito Organizacional**

En una organización en la que se desempeñan profesionales en psicología, la cantidad de roles y tareas asignadas a su labor pueden ser variadas, y dependerán específicamente del cargo en la organización. En el blog Info Capital Humano (2018) se presenta una amplia descripción de los roles, tareas y funciones que pueden asignarse a profesionales en psicología dentro de una organización, destacando que éstas deben estar encaminadas a seleccionar, conocer, desarrollar y retener el talento humano de la organización, empleando estrategias para incrementar la cohesión grupal, el sentido de pertenencia y la productividad, en un entorno que provea reconocimiento y satisfacción a las personas que conforman la organización.

Para ello, algunos roles y tareas específicas del profesional en psicología en el ámbito organizacional son:

- Planeación, organización y dirección de actividades humanas y relaciones laborales (admisión, evaluación, retención, compensación y desarrollo de talento humano)
- Observar, describir, analizar, diagnosticar y resolver conflictos, aplicando habilidades cognitivas y conductuales que aseguren un clima laboral y desarrollo organizacional adecuado.
- Aplicar técnicas e instrumentos de diagnóstico y evaluación de procesos para recomendar acciones preventivas y correctivas pertinentes con base en los resultados obtenidos.
- Investigar, identificar y modificar factores físicos y psicosociales que influyen en el comportamiento humano en el trabajo y que impactan en la eficiencia organizacional.
- Brindar asesoría gerencial en lo referente a manejo de imagen empresarial, resolución de conflictos, entre otras situaciones en las que se pueda brindar apoyo de acuerdo a la experticia del profesional.
- Diagnosticar, evaluar, integrar y aplicar las habilidades cognitivas, conductuales y técnicas del talento humano para incrementar la productividad y mejorar el clima organizacional.
- Generar y proponer soluciones que incorporen la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización.
- Efectuar estudios para proponer mejoras en el diseño de productos y la prestación de servicios.
- Brindar asesoría en cuanto a los estilos de liderazgo, ejercicio de autoridad y técnicas de negociación para el logro de objetivos organizacionales.

- Recomendación de políticas y acciones para incentivo, compensación, remuneración y aseguramiento de bienestar, la seguridad y la salud ocupacional del personal.
- Diseño y ejecución de programas de rotación, reclutamiento y selección, inducción, entrenamiento, capacitación, planes de carrera y ascensos para el desarrollo del personal.
- Conocimiento y aplicación de fundamentos teóricos conceptuales, administración, evaluación e interpretación de pruebas psicológicas, así como también de cuestionarios para procesos de selección, diagnóstico de clima laboral, entre otros.
- Presentar una visión sistémica y holística del comportamiento humano en la organización, dentro de un entorno social, legal y cultural

Además de los roles mencionados, pueden existir otros roles y tareas en las que profesionales en psicología organizacional pueden aportar a la institución, de acuerdo y con base en las necesidades específicas y las características particulares del rubro empresarial de la misma.

## **2.10. Perfil del Psicólogo Organizacional**

Para poder llevar a cabo las funciones y roles inherentes a la práctica profesional en el ámbito organizacional, es importante que el/la profesional en psicología que se dedica a esta área cuente con un conjunto de competencias, habilidades, herramientas y técnicas afines con la naturaleza de la actividad organizacional, por lo que según Terapify (2024), un profesional en psicología organizacional debe contar con un conjunto de habilidades y conocimientos especializados que le permitan tener una comprensión profunda de la dinámica laboral para llevar a cabo un abordaje eficaz de los desafíos empresariales, para lo que reconoce que existen tres competencias clave que deben ser parte del perfil de este profesional:

- Excelente comunicación (verbal y escrita)
- Habilidades analíticas para la interpretación de datos y tendencias de comportamiento humano.
- Sólida ética profesional y capacidad para el diseño e implementación de programas de bienestar organizacional.

Estas competencias se evidenciarán en habilidades que permitan la resolución de problemas internos y la contribución significativa al crecimiento y éxito organizacional, y si bien son parte de un conjunto de habilidades que pueden poseerse a nivel personal, estas suelen desarrollarse y/o

potenciarse mediante la formación en psicología organizacional y especializaciones a nivel de gestión de talento humano y comportamiento organizacional, por lo que es necesario que se cuente con conocimientos y formación específica para desempeñarse adecuadamente en este ámbito.

### **2.11. Diferencias entre Administrador de Empresas y Psicólogo Organizacional**

Para Becerra, M., & Revelo, R. (2020) las diferencias precisas entre la profesión de administración de empresas y psicología laboral son las siguientes:

Enfoque: el administrador de empresas se enfoca en la gestión y organización general de la empresa, incluyendo aspectos como finanzas, marketing, operaciones, etc.; el psicólogo laboral se centra en el comportamiento, motivación y bienestar de los empleados dentro de la organización.

Áreas de Especialización: el administrador de empresas tiene una visión más amplia de la organización y sus procesos, mientras que el psicólogo laboral se especializa en temas como selección de personal, desarrollo organizacional, resolución de conflictos, etc.

Perspectiva: el administrador de empresas tiene una perspectiva más gerencial y orientada a resultados, pero el psicólogo laboral tiene una perspectiva más enfocada en las personas y en el factor humano dentro de la organización.

Formación académica: el administrador de empresas tiene una formación en administración, economía, finanzas, etc.

El psicólogo laboral tiene una formación en psicología con especialización en el ámbito organizacional, también es instruido en el comportamiento humano dentro de las organizaciones y su interrelación con el medio. El administrador de empresas se encarga de la planificación, organización, dirección y control de la empresa; el psicólogo laboral se encarga de temas como selección, capacitación, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados.

Es decir que, mientras el administrador de empresas tiene una visión más general de la organización, el psicólogo laboral se enfoca específicamente en el trabajador y el comportamiento de estos dentro de la empresa.

### **2.12. La Ética de la Práctica Psicológica en el Área Laboral**

Para Sánchez Vázquez (1969: 25) la ética es “la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad.

Según Leopoldo Saeza y Aceves: “La ética es la disciplina filosófica, y más propiamente axiológica, que se ocupa del estudio de los valores bueno-malo”

Se sabe que la psicología del trabajo y las organizaciones enfrenta un conjunto de problemas éticos asociados al ejercicio profesional. Tema que reflexiona desde el campo de la ética profesional, es decir, a través de la indagación sistemática relativa a las formas de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, por medio del ejercicio de la profesión (López, 2010).

Ahora bien, existiría una escasez de investigación científica respecto de los problemas éticos generales en la psicología del trabajo y las organizaciones, y cómo estos son abordados (Ramírez, 2009). Es pertinente recordar que la psicología del trabajo y las organizaciones tiene como finalidad última mejorar la calidad de vida, la productividad y la eficacia laboral (Peiró, Prieto, & Roe, 1996).

Como se mencionaba anteriormente, la práctica psicológica en el área laboral enfrenta una serie de problemas éticos que pueden afectar la calidad de la atención y el bienestar de los empleados. De acuerdo con la Universidad Santo Tomás y Valeria Pacheco (2023), algunos de estos dilemas éticos incluyen:

Distrés Moral: el distrés moral es una forma de tensión cuando los profesionales de la psicología no pueden cumplir lo que consideran correcto debido a la influencia de circunstancias externas o internas. Tal conflicto puede causar una serie de reacciones emocionales, cognitivas y conductuales negativas.

Clima Ético: la percepción de un clima ético en la organización se asocia a menor distrés moral. Por otro lado, la falta de un clima ético puede generar un ambiente poco colaborativo y nocivo, lo que a su vez puede afectar la satisfacción laboral, el engagement y la autonomía de los empleados.

Problemas Éticos En El Proceso De Reclutamiento y Selección De Personal: la psicología del trabajo y las organizaciones tiene que lidiar con cuestiones éticas al seleccionar y contratar candidatos, adulterando los informes psicolaborales a petición de jefaturas o clientes.

La influencia indebida de las jefaturas en los procesos de reclutamiento y selección puede comprometer la integridad y la imparcialidad del proceso, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la organización, los candidatos y la reputación profesional de los psicólogos

involucrados. Es fundamental abordar este problema ético con transparencia, ética profesional y respeto por los derechos de los candidatos.

Escasez De Investigación Científica: aunque se reconoce la importancia de abordar problemas éticos en la psicología del trabajo y las organizaciones, se ha observado poca investigación científica sobre estos temas. La falta de investigación en dilemas éticos en psicología laboral, considerando el contexto sociocultural y laboral particular del país, puede contribuir a una menor valoración y reconocimiento de la importancia de la ética en la profesión. Esto puede afectar la percepción pública de la psicología como una disciplina ética y profesionalmente responsable.

Necesidad De Formación Ética: la formación ética es fundamental en los profesionales de psicología, para que puedan abordar dilemas éticos de manera efectiva. Sin una formación adecuada en ética, los psicólogos pueden enfrentar dificultades para tomar decisiones éticas y pueden verse involucrados en prácticas que no son honestas o que pueden dañar a los trabajadores de una organización. Además, la falta de formación ética puede afectar la reputación y el prestigio de la profesión de psicología en general.

La Psicología Del Trabajo y Las Organizaciones Como Campo De La Ética Profesional: la psicología del trabajo y las organizaciones se enfoca en la indagación sistemática sobre las formas de mejorar la calidad de la práctica y la humanización de la profesión. También, la psicología laboral desempeña un papel importante en la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. Al comprender el comportamiento humano en el trabajo, los psicólogos laborales pueden contribuir a la creación de entornos laborales saludables y justos, donde se respeten los derechos de los trabajadores.

La Evaluación Psicológica En Contextos Laborales: la evaluación psicológica en contextos laborales es también un tema ético que requiere congruencia entre el ajuste persona- cargo y persona-organización, con base en una clara descripción de puesto y perfil.

### **2.13. Intrusismo en Psicología**

Según la RAE, el intrusismo profesional se define como: “el ejercicio de actividades profesionales por persona no autorizada para ello y puede constituir delito”

Por otra parte, el intrusismo en psicología laboral se refiere a la práctica ilegal de personas que no tienen la formación ni la titulación necesaria para ejercer la profesión, pero que se hacen

pasar por psicólogos y ofrecen servicios relacionados con la selección, evaluación y desarrollo de personal en las empresas.

El delito de intrusismo en la profesión de psicología puede manifestarse en diferentes formas, como la realización de evaluaciones y diagnósticos sin la formación adecuada, la falta de conocimiento sobre las leyes laborales y los derechos de los trabajadores, o la manipulación de información en los informes y recomendaciones laborales.

Los grupos profesionales son muy importantes en la prevención y denuncia del intrusismo; porque no sólo hace que la profesión quede mal, sino que también da una ventaja injusta a las personas que no están debidamente formadas. Es necesario que los psicólogos denuncien los casos de intrusismo que detecten y las organizaciones deben exigir que los servicios de evaluación y desarrollo de personal sean prestados por profesionales debidamente acreditados.

#### **2.14. Consecuencias del Intrusismo Profesional en la Práctica Psicológica Laboral**

El intrusismo profesional en la práctica psicológica laboral puede tener consecuencias negativas tanto para los empleados, la institución como para la profesión en sí. Según Aldana y Gutiérrez (2023) algunas de estas son:

Daño Emocional y Psicológico a Los Candidatos y Empleados: las intervenciones de personas no calificadas pueden generar efectos secundarios negativos en el bienestar emocional de quienes participan en los procesos, así como también de las personas trabajadoras que ya forman parte de la empresa.

Ineficacia De Los Procesos De Selección y Desarrollo: sin los conocimientos y herramientas adecuadas, los procesos carecen de validez y no permiten identificar al personal más idóneo. Es preciso hacer énfasis en que los profesionales en psicología son entrenados durante su formación académica para la aplicación, análisis y evaluación de los resultados de las pruebas psicométricas que una organización pueda emplear para sus procesos de selección de personal.

Pérdida De Tiempo y Recursos Para Las Organizaciones: los procesos mal llevados a cabo implican un desperdicio de tiempo y dinero que no se traduce en resultados positivos.

Descrédito De La Profesión: el intrusismo genera desconfianza en la población hacia los servicios de psicología laboral, perjudicando la imagen de los profesionales calificados.

### **2.15. Situación de la Psicología en Iberoamérica**

El Dr. en psicología Luis Fernando Arias Galicia, en su ensayo crítico sobre la situación actual de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en México, aborda y critica las labores y prácticas actuales de los psicólogos en este campo, destacando ejemplos de acciones profesionales deficientes. También, se pone énfasis en las repercusiones éticas de estas prácticas y en cómo afectan negativamente a las organizaciones y a las personas.

Sin embargo, acá se retomarán aspectos que se consideran, de acuerdo a las experiencias propias y a las realidades de otros colegas, necesarios de aclarar con relación a la práctica psicológica en el contexto laboral, que resultan ineficientes como anteriormente se menciona.

De tal manera que, en el ejercicio de la práctica psicológica se encuentran implicaciones negativas que apañan el quehacer del profesional; entre las causas principales de una inadecuada práctica se encuentran los altos mandos (jefaturas/directivos) y el intrusismo profesional.

Como primer punto, la demanda de que los profesionales que conformen el área de recursos humanos tengan conocimientos en administración, descarta a una buena parte de psicólogos, debido a la formación académica que reciben y a lo que le compete exclusivamente a la psicología como tal. Es necesario hacer énfasis que, el plan de estudio de la licenciatura en administración de empresas no tiene mucha relación con el de la licenciatura en psicología.

De hecho, la interacción que hay entre los aspectos organizacionales y la conducta humana requieren de dos especialidades. El estudio debe ser complementario y no recaer solamente en una profesión, pues en lo que una ve el panorama desde las bases numéricas, la otra observa el panorama desde la interrelación trabajador-contexto-organización.

La ausencia de dicha complementariedad entre profesiones ha provocado interpretaciones erróneas acerca de las funciones que supone debe cumplir un psicólogo dentro de las organizaciones, y a su vez, una equivocada asignación de las tareas a este.

La ausencia de evaluaciones lleva a una pérdida de enfoque en los objetivos principales de elevar la productividad y la calidad de vida en las organizaciones. Es necesario que la toma de decisiones para el contrato de un candidato y/o para la ejecución de programas en una institución

se base en el conocimiento y en la evaluación de un profesional y no en creencias colectivas que afectan tanto al que aspira a un puesto como a la organización y sus recursos.

De acuerdo con el autor, la clave para una sólida evaluación es recurrir a los archivos (o expedientes) del personal. El psicólogo debe familiarizarse con las competencias que requiere la empresa para sostenerse en el mercado, mejorar y disminuir, por ejemplo, la rotación de personal excesiva.

Además, no se debe ignorar el aspecto de la validez de los test o pruebas psicométricas que emplea una organización. Ciertos instrumentos empleados no son acordes a la población ni a los propósitos de las organizaciones; por ello se debe indagar sobre las herramientas psicológicas que se pretenden aplicar en procesos tan importantes para cualquier institución, como lo es las evaluaciones (de clima organizacional, de desarrollo organizacional, de capacitación) y selección de personal.

Pero todo esto se torna inútil si no hay espíritu investigador y evaluación de resultados de parte del profesional en psicología

## **2.16. ¿Capacitación o Desarrollo Profesional? Confusión Significativa**

Según Méndez Colmenares de la Escuela de Negocios (2024): La capacitación profesional se refiere al proceso de adquirir habilidades y conocimientos para realizar una tarea o desempeñar una función específica en el trabajo. Mientras que el Desarrollo Profesional se refiere a la mejora continua de las habilidades, competencias y conocimientos de un trabajador a lo largo de su carrera. (CEUPE – European Business School)

Entonces, la capacitación es el medio por el cual se busca fomentar o fortalecer las competencias necesarias que estén relacionadas con las funciones a ejecutar. Esto, con el fin de que la empresa cuente con colaboradores cualificados, permitiendo el crecimiento de la misma, sin frenar dicho proceso con circunstancias desfavorables como la rotación de personal, por ejemplo.

El Decreto N° 893 de la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador establece un marco jurídico institucional para la formación y capacitación técnica y profesional. Sin embargo, tal como menciona Arias Galicia en sus experiencias, y que no se encuentra lejos de la realidad laboral salvadoreña, las organizaciones tienen un problema con tomar en serio la capacitación.

Las 3 maneras en que una empresa ve a la capacitación, de acuerdo al autor, son: una manera más de gastar dinero del fondo asignado si llegase a sobrar, como entretenimiento y diversión para los trabajadores, empleo de apoyos didácticos (como las dinámicas grupales) sin objetivos establecidos.

Por lo tanto, a raíz de semejante confusión, y en una buena parte ignorancia voluntaria de las instituciones (y porque no, también del gremio de psicología) se presenta una de las consecuencias que golpean tanto al trabajador como al empleador; la brecha entre las necesidades de la empresa y la preparación académica y laboral del profesional, y la brecha entre los requerimientos de los empleadores y la oferta (a falta de no detectar las competencias específicas para cada tipo de trabajo).

### **2.17. Investigaciones Previas**

En El Salvador, se han llevado a cabo algunas investigaciones para identificar cuál es el rol y el perfil profesional requerido por profesionales de la psicología para ejercer en el área de Recursos Humanos. A continuación, se presentará un resumen con los hallazgos significativos de algunas investigaciones:

#### **“El Rol Del Psicólogo En Las Organizaciones Salvadoreñas Públicas y Privadas”**

Urbina (2011) llevó a cabo una investigación denominada “El Rol del Psicólogo en las Organizaciones Salvadoreñas Públicas y Privadas”, en la cual obtuvo como resultado la posibilidad de afirmar que existe una relación significativa entre el rol del psicólogo y las organizaciones en el área de Recursos Humanos, señalando que en su formación cuentan con los elementos oportunos para el manejo de planes estratégicos y procesos administrativos que permitan impulsar el desarrollo organizacional. Además, enfatiza en que debe existir una coordinación entre la administración de recursos humanos y la organización, dado que esta ofrece un apoyo a los procesos operativos, técnicos y administrativos del talento humano, y que el rol del psicólogo es precisamente colaborar para que la empresa sea productiva poniendo en práctica sus conocimientos.

#### **“El Rol Del Psicólogo/a en el Área Laboral de las Empresas de la Ciudad de San Miguel, Durante el Año 2018-2019”**

Granados (2019) centró su investigación en identificar cuál es el rol de profesionales de la psicología en una de las ciudades más importantes del oriente del país, para lo cual identificó y categorizó las funciones principales que un profesional de la psicología puede asumir dentro de una organización, a manera de verificar cuáles de ellas se llevan a cabo en las organizaciones estudiadas. Planteó las funciones de evaluación, asesoría, capacitación, ejecución, gerencial, diagnóstica, atención y consejería, concluyendo que, a excepción de la consejería, todas estas funciones son asumidas por profesionales de la psicología dentro de las empresas.

Con lo anterior, la investigadora afirma que el profesional de la psicología realiza labores de recursos humanos (funciones de evaluación y diagnóstica), de alta gerencia (funciones de asesoría, gerencial y capacitación), y algunas relacionadas con el marketing empresarial (función de ejecución).

**La Formación Académica Que Brinda El Departamento De Psicología De La Universidad De El Salvador y Su Correspondencia Con Las Competencias Académicas y Profesionales Exigidas Por Empresas e Instituciones Del Sector Metropolitano De San Salvador; Propuesta Sobre Cambios Pertinentes a Realizar En La Formación Académica Que Implementa Dicho Departamento En Las Áreas Escolar, Laboral y Clínica”.**

Ávalos, Canizales y Medina (2009) desarrollaron una investigación para analizar el proceso formativo de los profesionales en psicología, identificando que existen limitaciones influyentes en el desarrollo de las actividades formativas de manera óptima, lo que a su vez perjudica la calidad de la formación profesional. Dentro de sus hallazgos determinaron que la universidad favorece el desarrollo de competencias como capacidad de análisis y síntesis, toma de decisiones, adaptación laboral, resolución de problemas y creatividad, haciendo énfasis en el desarrollo de habilidades blandas, e identificaron que las empresas del sector metropolitano de San Salvador demandan en contraparte habilidades duras<sup>1</sup> y competencias técnicas, tales como el dominio de pruebas psicológicas computarizadas, paquetes computacionales y dominio de idioma inglés, por citar las más importantes.

---

<sup>1</sup>Los autores de la investigación retomada utilizan término “habilidades duras” en referencia a conocimientos específicos y técnicos que son requeridos para el desempeño profesional. Sin embargo, como equipo autor de la presente investigación, se reconoce que no es competencia de los profesionales en psicología el desarrollo de dichas habilidades.

## Capítulo III. Metodología

### 3.1 Tipo de investigación

La metodología utilizada en esta investigación es de carácter cualitativo, con enfoque de teoría fundamentada ya que, a partir de los datos recopilados, se generó una teoría que permite dar respuesta a las preguntas de investigación que motivaron el presente estudio, logrando una comprensión integral del papel del psicólogo en el entorno empresarial.

Durante el desarrollo de la investigación, si bien el tema central se enfocó en el rol asignado al psicólogo en empresas del sector terciario, el proceso de recolección y análisis de los datos nos condujo de manera emergente a identificar una constante comparación con el rol del administrador de empresas. Esta situación no fue planteada de forma intencional desde el inicio, pero surgió a partir de los discursos de los participantes, quienes establecieron distinciones y similitudes entre ambas profesiones en sus prácticas laborales.

Esta dirección emergente del análisis se considera válida dentro del marco metodológico elegido, ya que el diseño de teoría fundamentada permite que las categorías y líneas de interpretación se construyan progresivamente a partir de los datos recolectados, manteniendo así la fidelidad al fenómeno observado. De este modo, la inclusión de una comparativa entre psicólogos y administradores fue una necesidad interpretativa surgida desde el campo, más que una hipótesis preconcebida.

### 3.2 Población y muestra

**Población:** esta investigación se centró en profesionales y practicantes de la licenciatura en psicología que trabajan en diversas áreas del departamento de Talento Humano, así como en otros departamentos de distintas empresas. Todos los participantes se ubicaron en la zona metropolitana de San Salvador y, por su naturaleza, forman parte del sector económico terciario.

**Muestra:** la muestra estuvo compuesta por treinta personas, sin distinción de género, que trabajan en empresas situadas en la zona metropolitana de San Salvador y que, debido a su actividad, pertenecen al sector económico terciario. Estas personas se dividieron en dos grupos, cumpliendo con las siguientes condiciones:

- a) **Jefaturas:** se entrevistó a nueve personas que ocupan cargos de jefatura en el área de Talento Humano. Todos los participantes son profesionales con estudios culminados y cuentan con una antigüedad mínima de seis meses en sus respectivos puestos de trabajo.
- b) **Asistencias a jefaturas:** se aplicaron encuestas a veintiún personas que ocupan cargos de

asistencia administrativa u operativa y que dependen directamente de las jefaturas de Recursos Humanos. Estos participantes son estudiantes de la licenciatura en psicología que están realizando sus prácticas profesionales, horas sociales o pasantías. Dado que se trata de practicantes, no se exigió que tuvieran sus estudios superiores finalizados para ser incluidos en la muestra. Sin embargo, todos ellos cuentan con una antigüedad mínima de tres meses en sus respectivos puestos de trabajo.

Con lo anterior, se constituyó una muestra diversa o de máxima variación, con el objetivo de identificar diferencias y coincidencias en la información proporcionada. Este enfoque permitió reconocer patrones y particularidades que sustentan la teoría derivada de la investigación. Así, se buscó que la muestra fuera representativa de la amplia gama de

actividades que componen el sector económico terciario, utilizando la técnica de muestreo por conveniencia u oportunidad para acceder a los participantes.

### 3.3 Métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información

La recolección de datos se centró en empresas privadas y públicas del sector económico terciario durante el periodo de agosto a noviembre del año 2024. A continuación, se detallan los rubros y las empresas de las cuales se extrajo la información:

Rubros	Empresas
<b>Finanzas</b>	Ria de Centroamérica
<b>Turismo</b>	Instituto Salvadoreño de Turismo
<b>Servicios públicos</b>	Policía Nacional Civil Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma Ministerio de Obras Públicas y Transporte Ministerio de Trabajo y Previsión Social Oficinas centrales de correos El Salvador
<b>Telecomunicaciones</b>	Claro SV
<b>Logística</b>	Claro SV Ransa Econoparts Construtora Meco, S. A
<b>Salud</b>	Hospital Nacional El Salvador Instituto Salvadoreño del Seguro Social
<b>Educación</b>	UTEL (Universidad en línea de México) Scala El Salvador
<b>Outsourcing</b>	Eficacia Centro de Servicios Integrados Optima Consultores, S.A. de C.V. Arch Latam Vorial Group, SA de C.V. Grupo Satélite

#### 3.3.1. Entrevista

Se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada para recabar información valiosa proporcionada por las jefaturas de diversas empresas. Para ello, se elaboró un guion de entrevista que consta de 19 preguntas. Este guion comienza con una sección de identificación, donde se recopilan datos generales de la empresa y de la persona entrevistada. A continuación, se plantean preguntas relacionadas con la organización del área de talento humano en su empresa, la percepción

del rol del profesional en psicología, las prácticas actuales en gestión del talento y bienestar laboral, así como los desafíos que enfrenta el área en relación con los profesionales en psicología. Además, si el entrevistado era un profesional en psicología, se incluyó una sección adicional para indagar sobre la alineación con los principios éticos y estándares de la profesión, así como el enfoque y alcance de su práctica profesional.

### **3.3.2. Encuesta**

Se empleó la técnica de encuesta cualitativa para obtener información valiosa de los asistentes a las jefaturas, quienes realizan horas sociales, pasantías o prácticas profesionales. Estos participantes respondieron a la encuesta basándose en su experiencia en labores relacionadas con el ámbito psicológico en el área de Talento Humano de la empresa.

Para ello, se diseñó una encuesta que se aplicó a través de una herramienta de Google llamada “Formularios de Google”, llevando a cabo el proceso de manera virtual. La encuesta incluye una sección de datos generales y once preguntas abiertas, orientadas a explorar sus roles, funciones y experiencias como profesionales o estudiantes de psicología en el entorno empresarial. Además, busca obtener una perspectiva sobre la relación entre el aprendizaje adquirido en su formación académica y las actividades y demandas que deben atender en su entorno laboral actual.

### **3.4 Estrategias para el tratamiento de la información recopilada**

El proceso de análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados se basa en los principios de la Teoría Fundamentada. Sin embargo, para complementar y enriquecer el análisis de los datos cualitativos, se incorporaron gráficos que ilustran de manera visual patrones, conexiones y categorías emergentes a partir de las respuestas obtenidas. Además, se buscó alcanzar la saturación teórica para asegurar la exhaustividad del tema.

### **3.5 Recursos**

#### **Humanos:**

- Equipo investigador
- Docente asesor
- Coordinador general de procesos de grado de la Licenciatura en Psicología
- Tribunal calificador a asignar

- Profesionales entrevistados que desempeñan cargos de jefaturas en el área de Talento Humano.
- Estudiantes de psicología encuestados que desempeñan cargos de asistencia administrativa u operativa a las jefaturas entrevistadas dentro del área de Talento Humano.

**Materiales:**

- Dispositivos electrónicos (Computadora, Tablet, Celulares)
- Impresora
- Lapiceros
- Instrumentos de investigación impresos
- Cuadernos

**Financieros:**

Los que la investigación demandó en concepto de costos de traslado, alimentación, impresión de papelería, entre otros gastos emergentes relacionados con el desarrollo de la misma.

**3.6 Procedimiento**

- Conformación de equipo de investigación
- Elección de tema de investigación
- Gestión para asignación de docente asesor.
- Revisión bibliográfica inicial y de investigaciones previas
- Reuniones con docente asesor.
- Elaboración de planteamiento de problema de investigación
- Construcción de marco teórico
- Selección de principios metodológicos, muestra y técnicas de investigación
- Diseño de instrumentos de investigación
- Presentación de propuesta de proyecto de investigación a docente asesor para su revisión y visto bueno.
- Recolección, análisis e interpretación de datos.

- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- Presentación de informe final de investigación a docente asesor para su revisión y visto bueno.

## Capítulo IV. Resultados de la investigación

### 4.1. Presentación de resultados

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos a través de las entrevistas realizadas a los jefes de las organizaciones y las encuestas aplicadas a pasantes que se desempeñan en la modalidad de pasantías, prácticas profesionales o servicio social. La recopilación de estos datos fue fundamental para entender las dinámicas de trabajo y las percepciones en torno a las funciones y responsabilidades de ambos grupos.

En el marco teórico de esta investigación se reconoce que capacitación y desarrollo profesional no son conceptos equivalentes. Sin embargo, durante el proceso de análisis y codificación, se observó que los participantes utilizan ambos términos de forma indistinta, reflejando una fusión en la percepción práctica de sus funciones. Por esta razón, en la presentación de los resultados se han agrupado bajo una misma categoría interpretativa, procurando respetar el sentido con que los datos fueron expresados, sin invalidar su diferencia teórica.

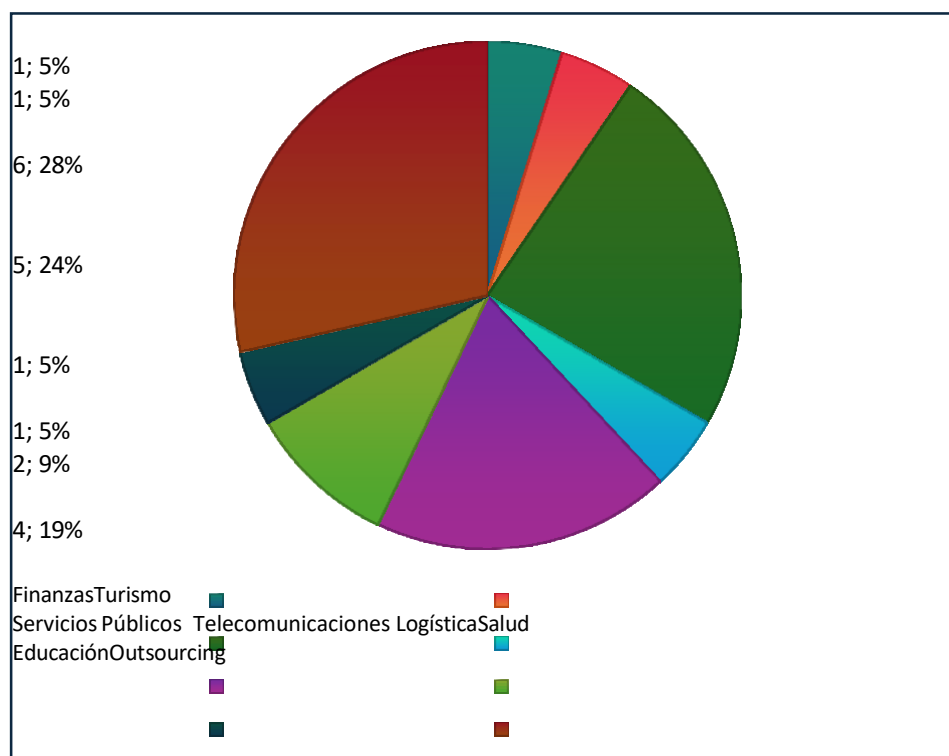
Las gráficas que se muestran a continuación ilustran de manera clara y visual las tendencias, opiniones y experiencias compartidas por los jefes y pasantes. Cada gráfica está acompañada de una descripción que facilitará la interpretación de los resultados, destacando los aspectos más relevantes y significativos. La presentación de los datos se basa en un análisis de contenido, donde se desglosa la información en secciones específicas. Dentro de cada bloque se encuentran agrupadas categorías relacionadas ya sea por la similitud del contenido o por la contradicción encontrada entre sí mismas.

A través de este análisis, se exploró la confusión existente, incluso entre los profesionales de la psicología, sobre las funciones que se esperan que desempeñen en el ámbito organizacional. Esta estrategia nos permitió evaluar el impacto de las percepciones de los jefes y pasantes en el ejercicio profesional y en la claridad de roles.

Con esta presentación de los resultados se ofrece una visión que revela que, a pesar de las diferencias teóricas entre administración y psicología, en la práctica los roles y funciones de todos los involucrados son sorprendentemente similares. Esta convergencia sugiere que, en el entorno laboral, la distinción entre estos roles no es tan marcada como podría pensarse, lo que plantea la

idea de que cualquiera podría asumir el papel de un psicólogo dentro de las empresas. Esto resaltó la importancia de reconocer las competencias necesarias y el valor de la especialización en un contexto donde los límites de los roles parecen difuminarse.

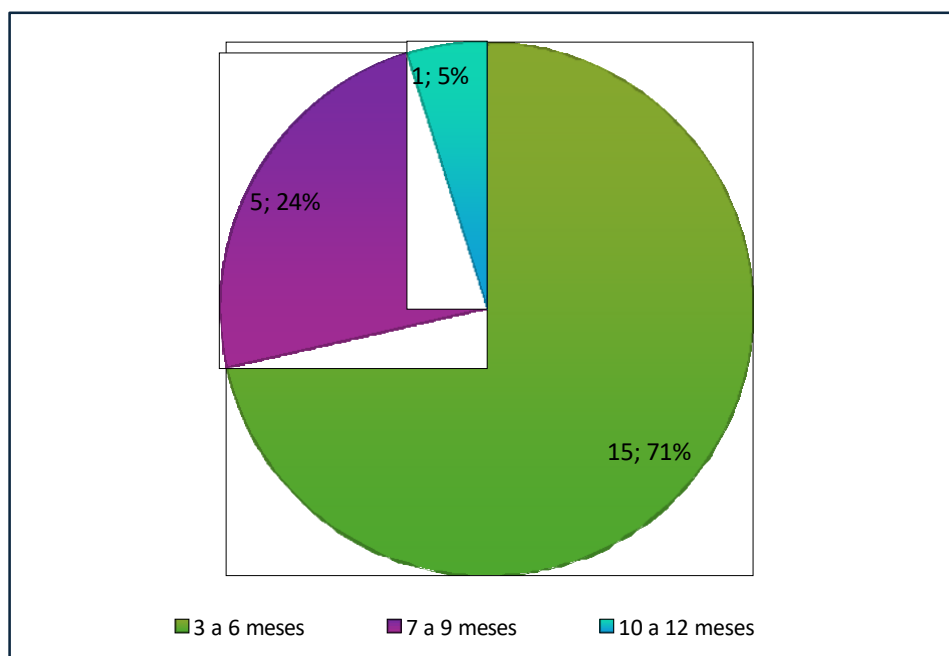
## 4.2. Datos demográficos



**Gráfica 1: Rubros de las empresas**

La gráfica presenta la distribución de los diferentes rubros representados por los entrevistados. Aquí están los detalles:

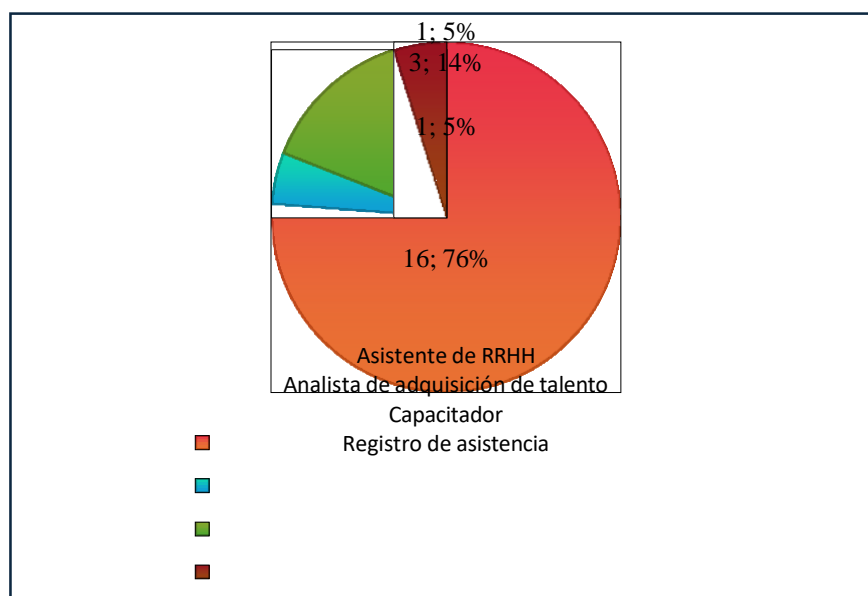
- Finanzas: Representa 5 personas, que equivalen al 24% del total. Este rubro es el más destacado entre los encuestados.
- Logística: Tiene 1 persona, lo que representa el 5% del total. Es uno de los rubros con menor representación.
- Turismo: También cuenta con 1 persona, representando el 5% del total.
- Salud: Similar a Logística y Turismo, tiene 1 persona, lo que equivale al 5%
- Educación: Al igual que los anteriores, cuenta con 2 personas, representando el 9% del total.
- Servicios Públicos: Tiene 4 personas, lo que equivale al 19% del total.
- Telecomunicaciones: Cuenta con 1 persona, representando el 5%
- Subcontratación: También tiene 1 persona, lo que equivale al 5%



**Gráfica 2: Tiempo desempeñando el cargo (pasantes)**

La gráfica muestra la distribución del tiempo que los encuestados han estado desempeñando su cargo, representando que:

- 3 a 6 meses: Esta categoría tiene la mayor representación, con 15 personas, lo que equivale al 71% del total. Esto sugiere que una gran parte de los encuestados es relativamente nueva en sus puestos.
- 7 a 9 meses: En esta categoría, hay 5 personas, lo que representa el 24% del total. Este grupo tiene una experiencia moderada en sus roles.
- 10 a 12 meses: Solo 1 persona se encuentra en este rango, lo que equivale al 5% del total. Esto indica que pocos encuestados llevan cerca de un año desempeñando su cargo.



### Gráfica 3: Cargo asignado (pasantes)

La gráfica presenta la distribución de los cargos asignados entre un total de 21 pasantes encuestados, lo que representa el 100% del total.

- Asistente de Recursos Humanos (RRHH): Esta categoría es la más representativa, con 16 personas, lo que equivale al 76% del total. Esto indica que una gran mayoría de los encuestados ocupa este cargo, sugiriendo un enfoque predominante en funciones de apoyo dentro del área de recursos humanos.
- Capacitador: En esta categoría, hay 3 personas, lo que representa el 14% del total. Este grupo se dedica a la capacitación, lo que sugiere que hay un interés en el desarrollo de habilidades dentro de la organización.
- Registro de asistencia: Solo 1 persona se encuentra en este rol, lo que equivale al 5% del total. Esto indica que es un cargo menos común entre los encuestados.
- Analista de adquisición de talento: También hay 1 persona en esta categoría, representando otro 5% del total. Esto sugiere que hay poca representación en funciones específicas de reclutamiento.



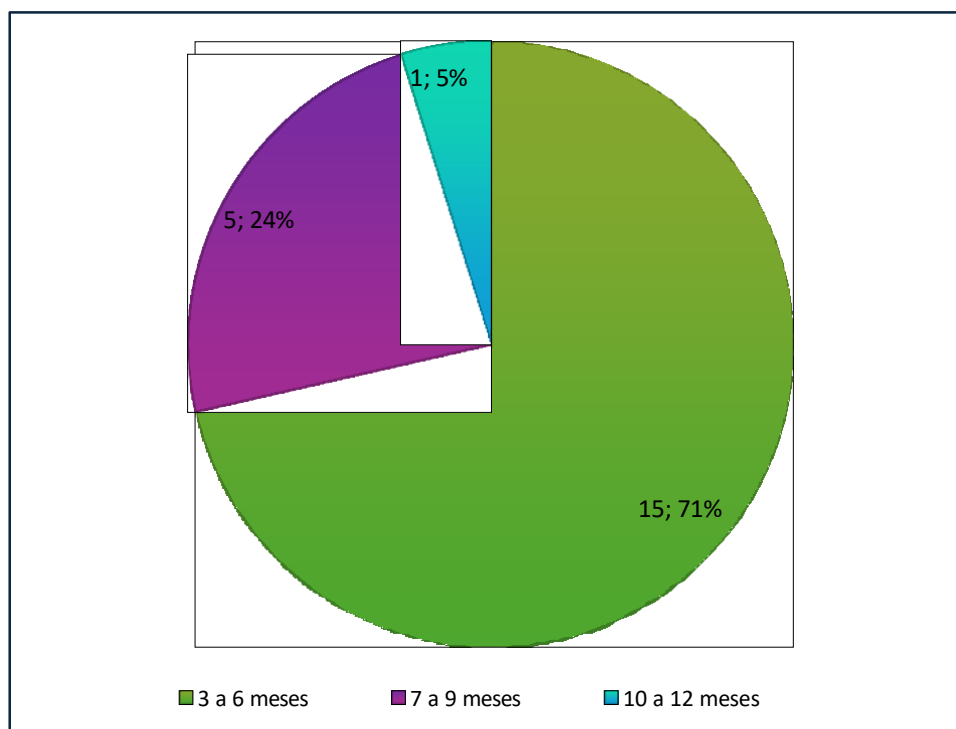
### Gráfica 4: Profesiones de Jefaturas

La presente gráfica representa las profesiones de las que provienen las jefaturas, siendo 9 las entrevistadas conforman el total de 100%.

- Licenciatura en Psicología: Esta categoría es la más significativa, con 7 personas, lo que

equivale al 78% del total. Esto sugiere que una gran mayoría de los jefes tiene formación en psicología, lo que podría influir en su enfoque y estilo de liderazgo.

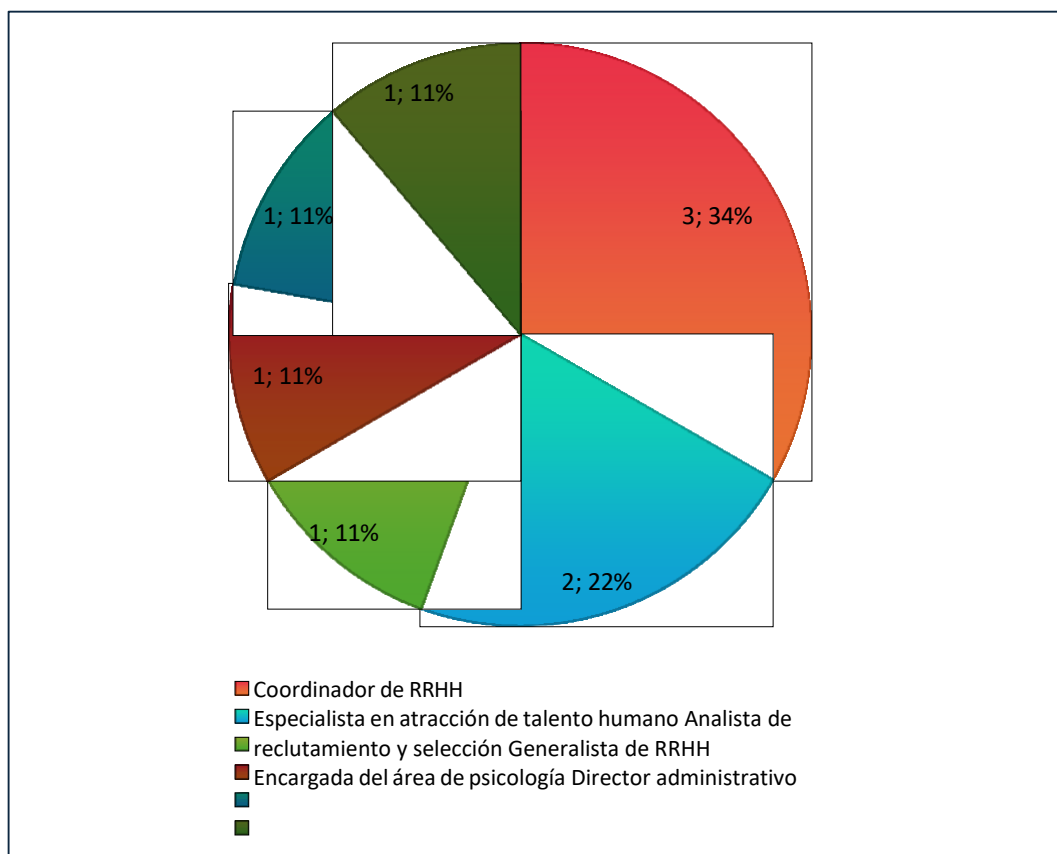
- Licenciatura en Administración de Empresas: En esta categoría, hay 2 personas, lo que representa el 22% del total. Esto indica que un número menor de jefes tiene un trasfondo en administración, lo que podría complementar las habilidades de aquellos con formación en psicología.



### Gráfica 5: Tiempo desempeñando el cargo (Jefaturas)

Esta gráfica muestra el tiempo que llevan desempeñando el cargo (en la empresa donde laboran actualmente) las jefaturas entrevistadas. A continuación se presentan los detalles:

- 3 a 6 meses: Representa a **15 personas**, lo que indica que una gran mayoría tiene una experiencia relativamente reciente en el cargo.
- 7 a 9 meses: Representa a **5 personas**, sugiriendo que un grupo intermedio ha estado en el rol por un tiempo moderado.
- 10 a 12 meses: Representa a **1 persona**, lo que sugiere que sólo una minoría tiene una experiencia más prolongada en este cargo.



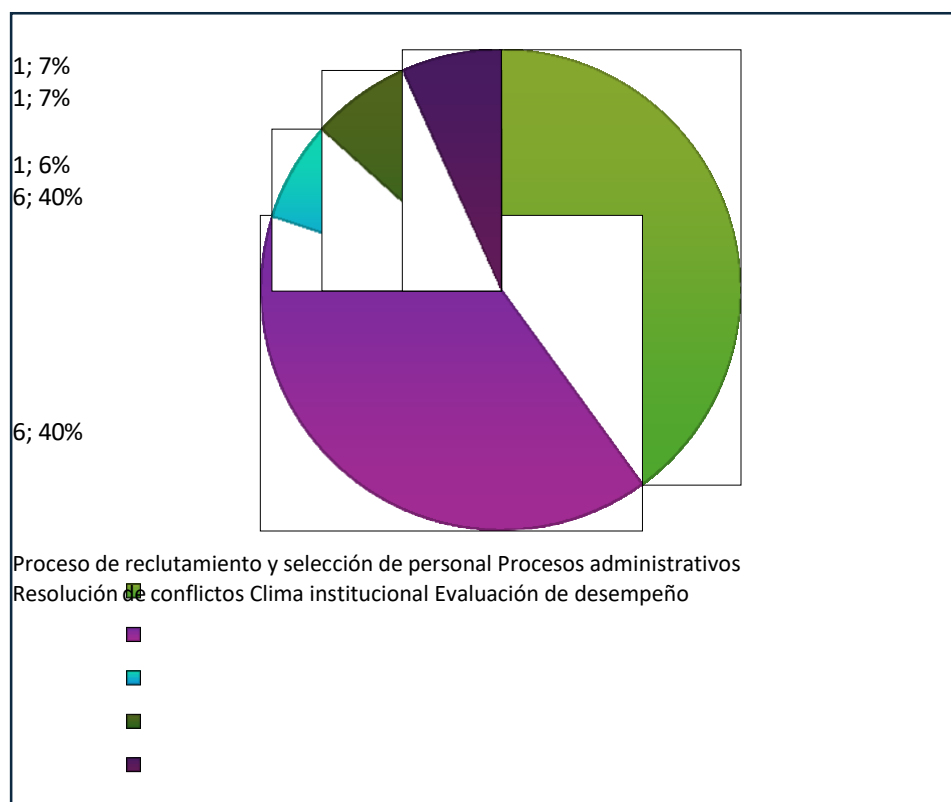
**Gráfica 6: Puesto desempeñado (Jefaturas)**

La gráfica ilustra la distribución de los puestos desempeñados por los jefes entrevistados, desglosando de la siguiente manera:

- **Coordinador de Recursos Humanos:** Esta categoría es la más significativa, con 3 personas, lo que equivale al 34% del total. Esto sugiere que una parte importante de los jefes ocupa este rol específico.
- **Especialista en Atracción de Talento Humano:** En esta categoría, hay 2 personas, representando el 22% del total. Esto indica que también hay un número considerable de jefes enfocados en la atracción de talento.
- **Director Administrativo: Encargada del Área de Psicología y Generalista de Recursos Humanos:** Cada uno de estos puestos tiene 1 persona, lo que representa el 11% del total para cada categoría. Esto sugiere que estos roles son menos comunes entre los jefes encuestados.
- **Analista de Reclutamiento y Selección:** También cuenta con 1 persona, lo que equivale al 11% del total, mostrando una diversidad en los roles desempeñados.

### 4.3. Concepción de responsabilidades en el entorno laboral

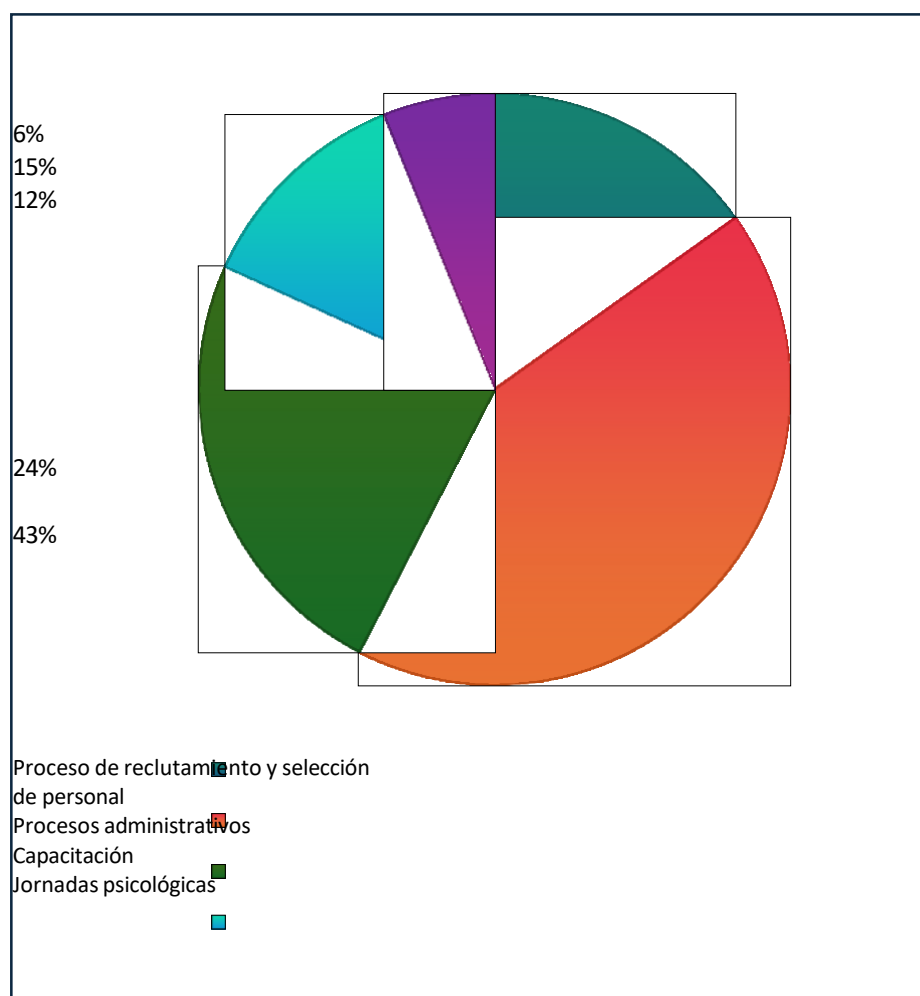
Se refiere a cómo los distintos actores dentro del área de Recursos Humanos (jefaturas, pasantes y psicólogos), comprenden y asumen las funciones y deberes de su puesto dentro de una organización; demostrando la relación existente entre la formación académica y las demandas de una empresa.



**Gráfica 7: Funciones asignadas a jefaturas**

La gráfica muestra la distribución de diferentes procesos relacionados con la gestión de recursos humanos. A continuación, se detallan los resultados:

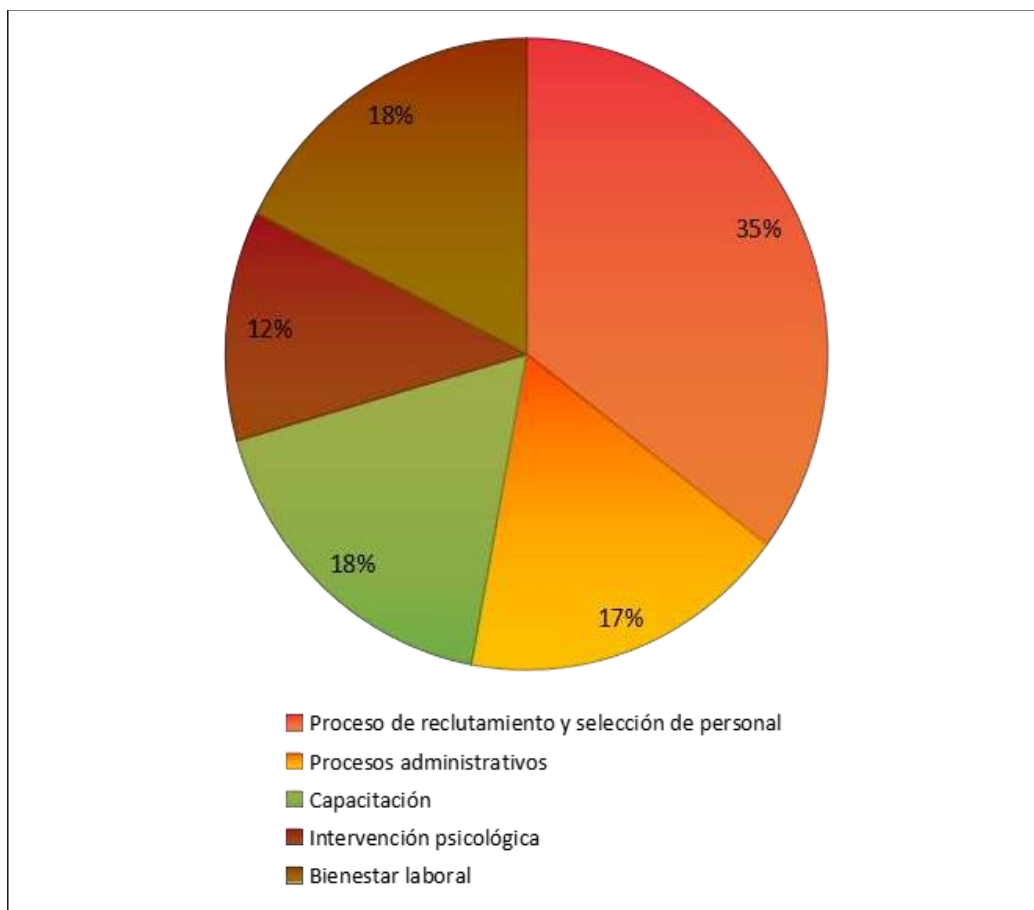
- Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal: Representa 6 personas, equivalente al 40% del total. Este es el proceso más destacado entre los encuestados.
- Proceso Administrativo: También cuenta con 6 personas, lo que representa el 40% del total, indicando una paridad en la importancia de este proceso.
- Resolución de Conflictos: Tiene 1 persona, lo que equivale al 7% del total. Este proceso tiene una representación menor.
- Clima Institucional: También cuenta con 1 persona, representando el 7% del total.
- Evaluación de Desempeño: Tiene 1 persona, lo que equivale al 7%



**Gráfica 8: Funciones asignadas a pasantes**

La gráfica presenta los diferentes procesos en los que participan los pasantes dentro del ámbito de recursos humanos y bienestar laboral. Aquí están los detalles:

- **Procesos administrativos:** Representa el 43% del total, lo que indica que es el proceso más importante según los encuestados.
- **Capacitación:** Tiene una representación del 24%, lo que sugiere una relevancia significativa, aunque menor que el proceso administrativo.
- **Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal:** Representa el 15%, indicando una menor participación en el análisis y selección del personal idóneo.
- **Jornadas Psicológicas:** Cuenta con un 12%, lo que sugiere interés en el bienestar emocional de los empleados.
- **Pausas Activas:** Tiene una representación del 6%, indicando que es el proceso menos destacado en esta muestra.



### Gráfica 9: Funciones asignadas a psicólogos

Abarca las responsabilidades y roles que desempeña el psicólogo dentro de la organización, especialmente en el ámbito de recursos humanos.

En la gráfica se observa que:

- Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal: Representa el 35% del total, destacándose como la función más importante.
- Procesos Administrativos: Tienen una representación del 18%, indicando una relevancia significativa en la gestión.
- Capacitación: Representa 17%, lo que sugiere un enfoque en el desarrollo de habilidades y competencias.
- Intervención Psicológica: También cuenta con 18%, destacando la importancia del bienestar emocional de los empleados.
- Bienestar Laboral: Tiene una representación del 12%, siendo la función menos priorizada en esta muestra.



**Gráfica 10: Funciones asignadas a administradores de empresas**

En esta gráfica se presenta la distribución de funciones asignadas a los administradores de empresas, mostrando a detalle lo siguiente:

- **Procesos Administrativos:** Representa el **73%** del total. Este alto porcentaje indica que la mayoría de las tareas de los administradores se centran en actividades administrativas, como la gestión de recursos, planificación y supervisión de operaciones. Esto sugiere una fuerte orientación hacia la eficiencia y el control organizacional.
- **Manejo de Personal:** Ocupa un **18%**. Muestra que una parte significativa del trabajo de los administradores implica la gestión del personal, aunque en menor medida que las funciones administrativas.
- **Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal:** Este segmento es el más pequeño, ocupando solo el **9%**. Sugiere que la atracción y selección de talento es una función menos priorizada en comparación con las otras categorías.

#### **4.4. Integración de conocimientos académicos y experiencia laboral**

Se refiere al proceso mediante el cual los pasantes aplican los conocimientos teóricos adquiridos en el ámbito académico y complementan con la experiencia práctica obtenida en el entorno laboral.



**Gráfica 11: Relación de estudio y práctica**

Se refiere a la práctica activa y responsable de una disciplina, en este caso, la psicología, en diversos contextos laborales y desde el rol del pasante.

Los datos reflejados en la gráfica muestran que:

- No (F): Representa el 29% de los encuestados, indicando que una parte pequeña pero significativa no considera que lo aprendido en la universidad se aplique en lo demandado por la realidad laboral.
- Si (Fr): Representa 71%, lo que sugiere que la gran mayoría de los encuestados siente que hay coincidencia entre su formación académica y sus tareas laborales.



**Gráfica 12: Ejercicio de la profesión**

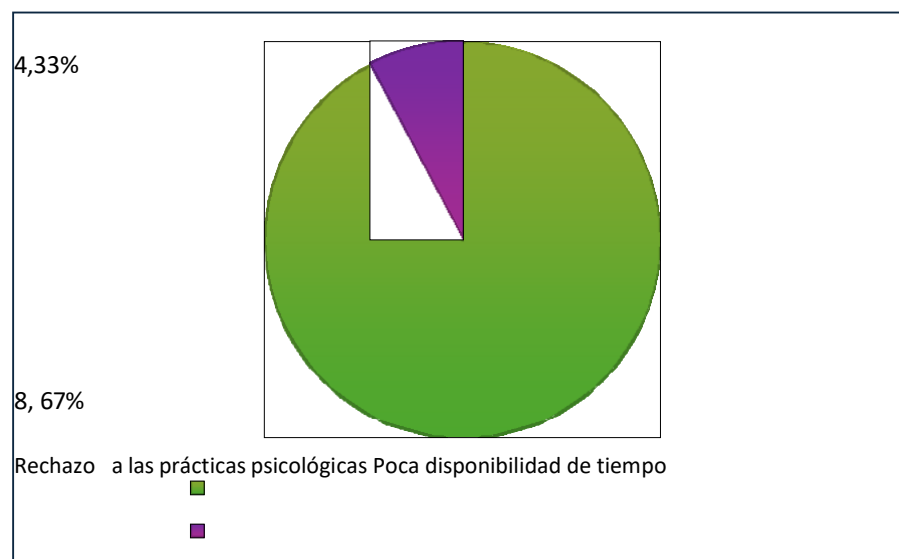
El diagrama muestra la percepción de los encuestados sobre si consideran que están ejerciendo su profesión. A continuación, se presentan los detalles:

- **Sí:** Representa el **76%** de los encuestados, indicando que la mayoría siente que está ejerciendo su profesión.
- **No:** Representa el **24%**, lo que sugiere que una minoría no considera que esté trabajando en su área de formación profesional.

Aunque un notable **76%** de los encuestados considera que está ejerciendo su profesión, es fundamental no restar importancia a la **minoría del 24%** que siente lo contrario. Esta minoría representa un grupo significativo que puede ofrecer valiosas perspectivas sobre los desafíos y desajustes en el mercado laboral.

#### 4.5. Implicaciones del ejercicio profesional del psicólogo laboral

Esta categoría aborda tanto los desafíos que enfrentan los psicólogos en el ámbito empresarial como la percepción que las organizaciones tienen sobre su rol. Este bloque examina cómo las expectativas y las limitaciones en el entorno laboral impactan la efectividad de los psicólogos y su capacidad para contribuir a la organización.



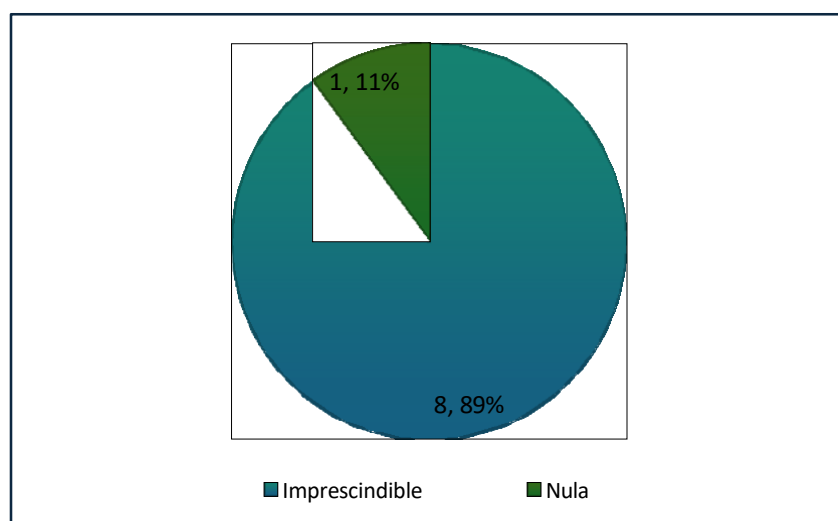
#### Gráfica 13: Desafíos del profesional en Psicología

Se refiere a las diversas dificultades y obstáculos que enfrentan los psicólogos en el ejercicio de su profesión, especialmente en contextos laborales. Estos desafíos pueden impactar tanto su eficacia como su satisfacción profesional.

A continuación, se presentan los factores más significativos:

- **Rechazo a las prácticas psicológicas:** Representa el **67%** de los entrevistados, indicando que una mayoría significativa siente este rechazo como un desafío en su práctica profesional.
- **Poca disponibilidad de tiempo:** Representa el **33%** de los entrevistados, sugiriendo que una parte considerable también enfrenta dificultades por falta de tiempo.

Aunque un notable **67%** de los profesionales enfrenta el rechazo a las prácticas psicológicas, es importante no restar importancia al **33%** que se ve afectado por la poca disponibilidad de tiempo, ya que ambos desafíos pueden impactar en la calidad del servicio que brindan.



**Gráfica 14: Percepción del rol del psicólogo en la empresa**

El diagrama refleja la percepción del rol del psicólogo en el entorno laboral, resaltando los siguientes elementos:

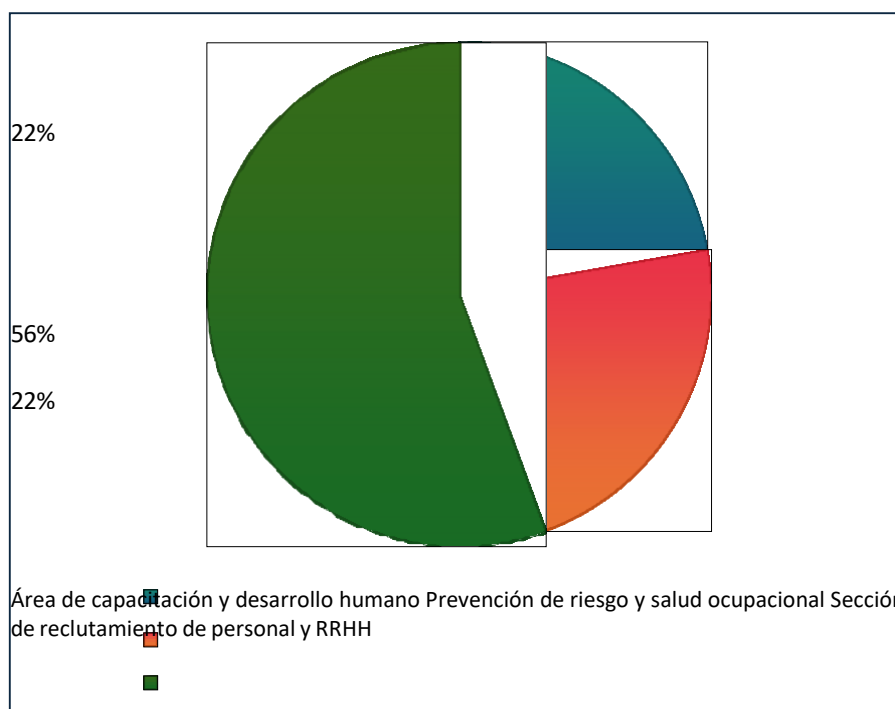
- **Imprescindible:** Representa el **89%** de los entrevistados (8 personas), indicando que la mayoría considera que el rol del psicólogo es fundamental dentro del entorno empresarial.
- **Nula:** Representa el **11%** de los entrevistados (1 persona), sugiriendo que una minoría no ve valor en la función del psicólogo en este contexto.

Aunque un notable **89%** de los profesionales reconoce la importancia del psicólogo en la empresa, es crucial considerar también la perspectiva del **11%** que no comparte esta opinión, ya que sus puntos de vista pueden proporcionar reflexiones valiosas sobre la integración del psicólogo en el ámbito laboral.

#### 4.6. Integración en recursos humanos: áreas de trabajo, procesos y mejoras

Se refiere a las áreas de trabajo donde se desempeñan tanto los pasantes como los jefes, así como los procesos que se llevan a cabo en este departamento.

Abarca las diversas secciones y unidades dentro de la organización donde los pasantes de psicología pueden aplicar sus conocimientos y habilidades. Según las encuestas, los pasantes se integran en áreas como las que a continuación se mencionan:

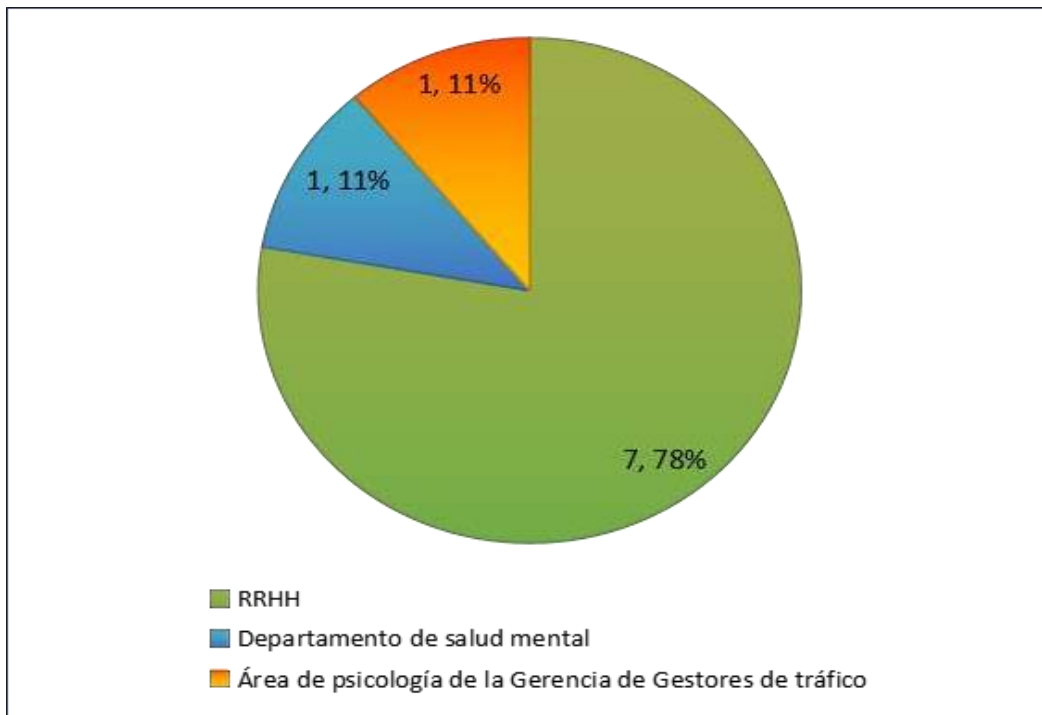


**Gráfica 15: Área de la empresa en la que se desempeña el pasante**

Siendo representada cada área de la siguiente manera:

- Área de capacitación y desarrollo humano: Representa el 22% de los pasantes.
- Prevención de riesgos y salud ocupacional: También representa el 22%.
- Sección de reclutamiento de personal y RRHH: Representa 56%, indicando que esta es el área más común donde se desempeñan los pasantes.

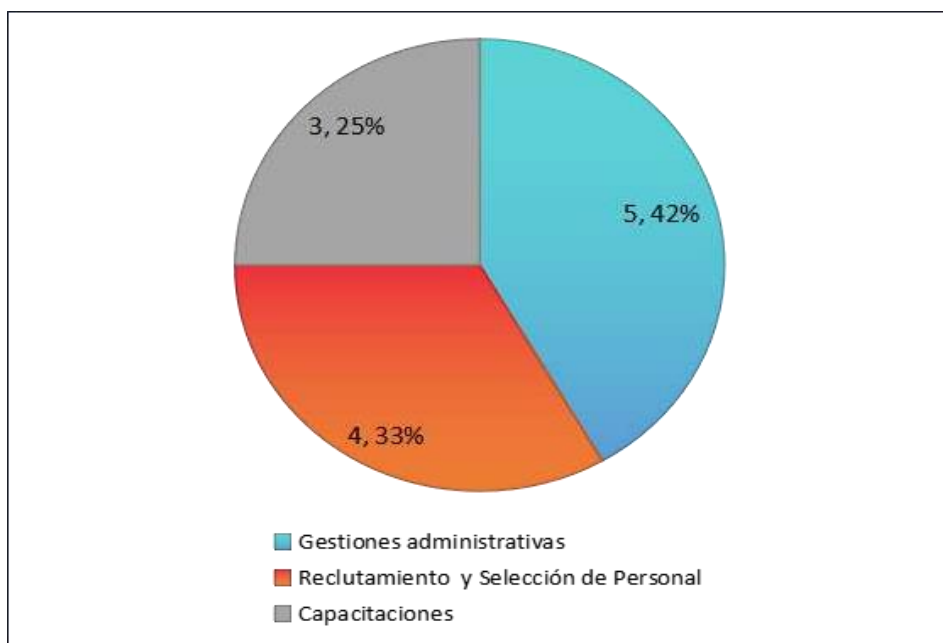
Por lo que la gráfica indica que, la mayoría de los pasantes (56%) se encuentran en la sección de reclutamiento de personal y recursos humanos, mientras que las áreas de capacitación y desarrollo humano, y prevención de riesgos y salud ocupacional tienen la misma representación, cada una, con un 22%. Esto sugiere que hay un enfoque significativo en el reclutamiento dentro de las prácticas de pasantía.



**Gráfica 16: Áreas de la empresa en las que se desempeñan las jefaturas**

- RRHH (Recursos Humanos): Representa el 78% de las jefaturas.
- Departamento de salud mental: Representa el 11%
- Área de Psicología de la Gerencia de Gestores de Tráfico: También representa el 11%

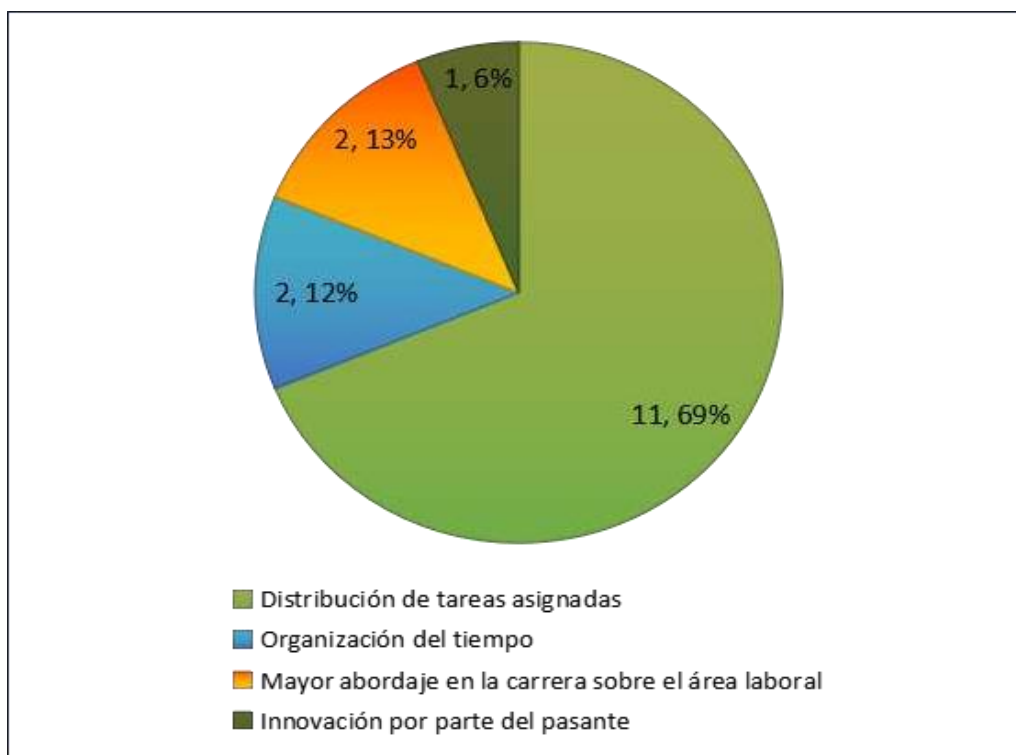
El diagrama indica que una gran mayoría de las jefaturas (78%) se encuentran en el área de Recursos Humanos, lo que sugiere un fuerte enfoque en esta área dentro de la estructura organizativa. Las otras dos áreas, aunque tienen representación, son significativamente menores en comparación.



### Gráfica 17: Procesos de RRHH

- Gestiones administrativas: Representa el 42% de los procesos.
- Reclutamiento y selección de personal: Representa el 33%.
- Capacitación: Representa el 25%.

Los resultados muestran que la mayoría de los procesos en el área de RRHH se centran en gestiones administrativas (42%), seguidos por el reclutamiento y selección de personal (33%). La capacitación, aunque importante, tiene la representación más baja con un 25%. Esto sugiere que las gestiones administrativas son prioritarias en la estructura de procesos de RRHH.



### Gráfica 18: Aspectos a mejorar en el área de RRHH

- Organización de tareas asignadas: Representa el 69% de los aspectos a mejorar.
- Organización del tiempo: Representa 12%.
- Mayor abordaje en la carrera sobre el área laboral e innovación por parte del pasante: Representan el 19% en conjunto.

La gráfica indica que la mayor prioridad para mejorar en el área de RRHH es la organización de tareas asignadas, con un 69%. La organización del tiempo es la menos prioritaria, con un 12%. Esto sugiere que hay un enfoque significativo en distribuir tareas dentro de la estructura.

## Capítulo V. Análisis y Discusión de Resultados

### 5.1. Análisis de Resultados

#### 5.1.1. Análisis de Bloque: Concepción de Responsabilidades en el Entorno Laboral

##### Discusión 1: Funciones Asignadas a Pasantes en Relación a las Funciones Asignadas a Jefaturas.

#### a) Descripción de las categorías

- **Funciones asignadas a pasantes:** la mayoría de los encuestados indican que muchas de las funciones asignadas comprenden acciones tales como: procesos administrativos y capacitación.
- **Funciones asignadas a jefaturas:** la mayoría de las personas entrevistadas mostraron que sus actividades diarias son predominantemente administrativas.

#### b) Análisis de relaciones

- **Observación:** las jefaturas se centran principalmente en la selección de personal y la gestión administrativa (80%), los pasantes también participan activamente en estos procesos (58%), pero con un mayor énfasis en la capacitación (24%). Esto sugiere que una posible saturación de tareas administrativas puede afectar el desarrollo profesional de los pasantes, limitando su exposición a áreas más específicas de la psicología.
- **Análisis:** Se refleja una saturación en las tareas administrativas tanto para las jefaturas como para los pasantes, lo que puede provocar un desequilibrio en el enfoque hacia el desarrollo profesional. Aunque las tareas administrativas son esenciales para el funcionamiento de la organización, el predominio de estas actividades puede afectar la capacidad de los pasantes para adquirir experiencias significativas en su área de estudio. Para maximizar el aprendizaje y el desarrollo profesional de los pasantes, sería beneficioso aprovechar con la experiencia de los jefes en el campo laboral ya que la mayoría de ellos en la muestra se ven reducidos a la selección de personal, en la medida que los jefes puedan explorar su accionar laboral de una forma que pueda poner en práctica sus conocimientos académicos las tareas internas se podrían diversificar en opciones que brinde una mejor experiencia de aprendizaje los psicólogos en formación que colaboran como pasantes y así darse un intercambio dialéctico de conocimientos y experiencias entre ambas partes (jefes y pasantes) involucrados.

### c) Cita teórica

La cita de Prieto (2023) sobre las funciones de los profesionales de la psicología en las organizaciones se relaciona directamente con el análisis de las categorías "funciones asignadas a pasantes" y "funciones asignadas a jefaturas" porque establece un marco de referencia para comprender el rol que desempeñan estos profesionales en distintos niveles dentro de una empresa. Las funciones mencionadas—salud laboral, marketing empresarial, diagnóstico de flujo de trabajo y Recursos Humanos—son áreas clave donde tanto pasantes como jefaturas pueden contribuir.

## **Discusión 2: Funciones Asignadas a Jefaturas: Administradores de Empresas y Psicólogos**

### **Funciones de Jefaturas: Perspectivas en Diversas Profesiones**

#### a) Descripción de las categorías

- **Funciones asignadas a psicólogos:** los entrevistados indican que gran parte de las tareas asignadas consiste en llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección de personal.
- **Funciones asignadas a administradores de empresas:** los entrevistados señalaron que sus actividades diarias se enfocan principalmente en tareas administrativas.

#### b) Análisis de relaciones

- **Observación:** Los administradores enfocan sus esfuerzos principalmente en tareas administrativas y gestión de personal (91%), mientras que los psicólogos también intervienen en actividades administrativas (17%), aunque ponen mayor énfasis en el reclutamiento y la selección de personal (35%).
- **Análisis:** Los administradores dedican la mayor parte a gestionar la administración y al personal, lo que muestra su enfoque en coordinar y organizar todo lo que sucede dentro de la empresa. Por su parte, los psicólogos también se involucran en tareas administrativas, pero su verdadero fuerte radica en áreas especializadas, como el reclutamiento y la selección de personal. Esto significa que, además de contribuir a la parte administrativa, los

psicólogos aportan habilidades como evaluar candidatos e identificar talentos, que son clave para fortalecer el capital humano de la organización. Aunque los psicólogos pueden tener una formación especializada, sus funciones se limitan considerablemente a tareas similares a las de los administradores. Aunque puede parecer que las diferencias en el enfoque de la profesión no son tan pronunciadas, sí pueden llegar a ser notorias. Los administradores están académicamente preparados para desempeñar funciones administrativas, mientras que los psicólogos no están necesariamente formados para ello. Además, los procesos de reclutamiento y selección del talento humano son realizados sin problemas por los administradores, lo que desplaza a los psicólogos de las funciones para las que probablemente fueron preparados.

### c) Cita teórica

La cita de Becerra y Revelo (2020) sobre la distinción entre administración de empresas y psicología laboral se relaciona con las categorías "funciones asignadas a psicólogos" y "funciones asignadas a administradores de empresas" al diferenciar claramente ambas disciplinas.

Los psicólogos se enfocan en el comportamiento humano, abordando el bienestar laboral, el desarrollo de competencias y la resolución de conflictos. Por otro lado, los administradores se centran en la planificación y dirección de recursos para alcanzar objetivos organizacionales. Esta distinción subraya cómo ambos roles son complementarios: mientras los psicólogos gestionan el capital humano, los administradores optimizan la estructura y eficiencia de la organización, contribuyendo así al rendimiento y bienestar en el entorno laboral.

### *5.1.2. Análisis de Bloque: Integración de Conocimientos Académicos y Experiencia Laboral*

#### **Discusión 1: El Ejercicio de la Profesión de Psicología en el Área Organizacional**

##### a) Descripción de las categorías

- **Relación Estudio y Práctica:** un porcentaje significativo de pasantes considera que sí está poniendo en práctica los aprendizajes adquiridos en su formación académico-profesional en el desempeño de sus funciones asignadas.
- **Ejercicio de la Profesión:** un porcentaje mayoritario afirmó estar ejerciendo la profesión

en los lugares donde han realizado las prácticas profesionales.

#### b) Análisis de contradicciones

- **Observación:** De los pasantes encuestados, 15 indicaron que aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos en su formación universitaria. Sin embargo, 6 pasantes expresaron que no encuentran coincidencia entre lo aprendido y las tareas que realizan en el ámbito laboral.

Con respecto al ejercicio de la profesión, a pesar de que 16 pasantes afirmaron estar ejerciendo, 5 de ellos no se sienten de acuerdo con esta afirmación, lo que indica una posible discrepancia entre su percepción del ejercicio profesional y la realidad de sus funciones.

- **Análisis:** esta contradicción resalta un aspecto clave sobre la desconexión existente entre la formación académica, las expectativas laborales y la realidad misma. Se evidencia una falta de alineación entre dichas categorías, lo que puede llevar a una confusión, ya que la falta de preparación para situaciones del mundo real afecta el desempeño del psicólogo practicante y continúa perpetuando el desconocimiento del rol de éste en el sector empresarial, lo cual se manifiesta en que, si bien los practicantes pueden tener la oportunidad de ejercer labores propias de su área profesional, probablemente no cuenten con el nivel de competencia profesional requerido.

#### c) Cita teórica

La cita de la OCDE citada por Greciet y Villarroel (2020) sobre la competencia profesional se vincula estrechamente con las categorías "relación entre estudio y práctica" y "ejercicio de la profesión" porque enfatiza la importancia de integrar la formación teórica con la experiencia práctica en el desarrollo de habilidades profesionales.

La competencia profesional no solo implica un conocimiento sólido, sino también la capacidad de aplicar ese conocimiento en situaciones del mundo real. Esto resalta la necesidad de que los estudiantes conecten lo aprendido en sus estudios con las exigencias y desafíos del ejercicio profesional. Así, se establece un vínculo crucial que garantiza que los futuros profesionales estén bien preparados para enfrentar las demandas del mercado laboral, asegurando un ejercicio efectivo y competente de su profesión.

### ***5.1.3. Análisis de Bloque: El Rol que Desempeña el Psicólogo y su Percepción en el Entorno Empresarial***

#### **Discusión 1: La percepción Sobre el Rol del Psicólogo Organizacional y su Relación en los Desafíos que los Profesionales Enfrentan para Ejercer Correctamente sus Funciones.**

##### **a) Descripción de las categorías**

- **Desafíos del Psicólogo en el ejercer de sus prácticas en el área empresarial:** en el marco de esta investigación, se señalan como desafíos profesionales el rechazo a las prácticas psicológicas identificado como un obstáculo crítico que constituye un desafío sustancial para su aplicación exitosa; y las restricciones temporales percibidas como una limitación crucial que afecta negativamente la realización eficiente de sus funciones.
- **Percepción del rol del psicólogo en la empresa:** se considera el rol del psicólogo fundamental dentro del entorno empresarial, destacando su importancia estratégica en este ámbito. No obstante, se discrepa al percibir que las funciones desempeñadas por los psicólogos carecen de impacto sustancial en dicho contexto; esto revela perspectivas divergentes respecto a su contribución efectiva.

##### **b) Análisis de contradicciones**

- **Observación:** el 67% de los entrevistados identifica el rechazo a las prácticas psicológicas como una barrera importante que enfrentan al ejercer su profesión. En contraste, el 89% subraya que el rol del psicólogo es esencial en las organizaciones empresariales debido a su contribución significativa y relevante.
- **Análisis:** los resultados reflejados en ambas categorías muestran una contradicción significativa. Por un lado, hay un fuerte reconocimiento de la importancia del psicólogo en las empresas, pero, por otro lado, también se enfrenta un sólido rechazo hacia las prácticas psicológicas. Esto sugiere que, aunque se valora la presencia del psicólogo, las organizaciones pueden no estar dispuestas a implementar las intervenciones necesarias para

maximizar su efectividad.

### c) Cita teórica

La cita de Prieto (2023) sobre las funciones del psicólogo organizacional se relaciona estrechamente con las categorías "Desafíos del psicólogo en el ejercer sus prácticas en el área empresarial" y "Percepción del rol del psicólogo en la empresa" porque destaca las múltiples responsabilidades que debe asumir el profesional en un entorno empresarial.

Al abordar funciones como la promoción de la salud laboral, la gestión de Recursos Humanos y el diagnóstico del flujo de trabajo, Prieto señala que los psicólogos organizacionales enfrentan desafíos significativos, como la resistencia al cambio y la necesidad de evidenciar su impacto en los resultados de la empresa. Estos retos influyen en la percepción de su rol dentro de la organización, ya que su capacidad para superar obstáculos y demostrar valor es fundamental para ser reconocidos como actores clave en el desarrollo y éxito empresarial.

#### ***5.1.4. Análisis de Bloque: Integración en Recursos Humanos: Áreas de Trabajo, Procesos y Mejora***

##### **Discusión 1: Funciones del Pasante en Relación con las Actividades Desarrolladas por las Jefaturas.**

#### a) Descripción de las categorías

- **Áreas de la empresa en las que se desempeña el pasante:** principalmente los pasantes se encuentran asignados a la sección de reclutamiento de personal y recursos humanos.
- **Áreas de la empresa en las que se desempeñan las jefaturas:** las jefaturas están ubicadas en el área de Recursos Humanos, evidenciando una notable atención a este sector dentro de la estructura organizativa.

#### b) Análisis de relaciones

- **Observación:** en los datos obtenidos se observa que el área de Recursos Humanos constituye la principal área de desempeño tanto para los jefes como para pasantes, abarcando el 56% de los pasantes y el 78% de los jefes. Asimismo, todos los participantes de la muestra, en algún momento, realizan actividades relacionadas con este departamento.

- **Análisis:** esta relación puede facilitar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades prácticas, ya que los pasantes pueden beneficiarse de la experiencia y el conocimiento de sus jefes. La colaboración en áreas como capacitación y desarrollo humano puede fomentar un entorno que potencie el crecimiento profesional.

Si bien la interacción con los jefes puede ser valiosa, es crucial que los pasantes asuman funciones que estén directamente relacionadas con su desarrollo académico. La falta de exposición a tareas específicas de su campo de estudio puede restringir su capacidad para aplicar y consolidar el conocimiento teórico adquirido, lo que podría afectar su preparación para el ejercicio profesional.

Es clara la relación existente entre las áreas de desempeño de los pasantes y las jefaturas, siendo este un resultado esperado, debido a que, como pasantes, dentro de sus funciones y responsabilidades suele encontrarse auxiliar a las jefaturas del área en las tareas competentes a la misma. Si bien las áreas de desempeño son complementarias, las organizaciones deberían ofrecer a las pasantes oportunidades que no solo complementen su aprendizaje práctico, sino que también se alineen con su formación teórica, asegurando así una experiencia de desarrollo profesional más completa y efectiva.

### c) Cita teórica

La cita de Prieto (2023) sobre las funciones del psicólogo organizacional y la clasificación de roles del Blog Capital Humano (2018) se relacionan con las categorías "Áreas de la empresa en las que se desempeña el pasante" y "Áreas de la empresa en las que se desempeñan las jefaturas" al abordar la conexión del psicólogo con funciones clave en la gestión de recursos humanos y desarrollo del talento.

Los pasantes suelen trabajar en áreas operativas como selección de personal y evaluación de desempeño, adquiriendo experiencia práctica en herramientas psicológicas. En contraste, las jefaturas tienen un enfoque más estratégico, centrado en la planificación y gestión del talento. Esto ilustra cómo las responsabilidades del psicólogo organizacional evolucionan desde tareas operativas en la pasantía hasta funciones estratégicas en liderazgo dentro de la empresa.

## **Discusión 2: Procesos de Recursos Humanos y Aspectos de Mejora para su Desempeño Óptimo por Parte de los Profesionales en Psicología**

### **a) Descripción de Categorías**

- **Procesos de Recursos Humanos:** una proporción significativa de los procesos en el área de Recursos Humanos se concentra en actividades administrativas, seguidas por aquellas relacionadas con el reclutamiento y la selección de personal.
- **Aspectos a mejorar en el área de Recursos Humanos:** la principal prioridad para el mejoramiento en el ámbito de Recursos Humanos se centra en la sistematización y coordinación eficiente de las tareas asignadas. Se señalan en menor medida otros aspectos de mejora tales como la organización de tiempo, mayor abordaje en la carrera sobre el área laboral e innovación por parte del pasante.

### **b) Análisis de Relaciones**

- **Observación:** en cuanto a los procesos del área, las gestiones administrativas son predominantes (42%), mientras que los procesos de reclutamiento y selección de personal son significativos en menor medida (33%). Por otra parte, en cuanto a los aspectos de mejora del área, el más significativo se refiere a la organización y distribución de tareas asignadas (69%), mientras que los aspectos de mejora restantes (31%) hacen referencia a variables personales o ajenas a la empresa, tales como la organización del tiempo, la falta de abordaje del área en su formación profesional, y la innovación por parte del pasante.
- **Análisis:** se evidencia una relación entre los procesos de recursos humanos llevados a cabo en las empresas y los aspectos de mejora del área, debido a que, naturalmente, si un proceso conlleva mayor demanda, la mayor parte de tareas estarán destinadas al cumplimiento de dicho proceso. No obstante, entre los aspectos de mejora señalados puede hacerse la distinción de cuáles corresponden a responsabilidad empresarial y cuáles corresponden a factores personales de quien desempeña dichos procesos en el área.

Con base en lo anterior, se puede inferir que hay aspectos de la gestión administrativa empresarial que no son los más idóneos, lo que conlleva a una inadecuada distribución y

organización de actividades y tareas. Los factores personales tales como la falta de innovación del pasante y la dificultad para la organización de tiempo son eminentemente relacionados con la falta de competencias y habilidades blandas necesarias para el desempeño profesional, y no pueden ser atribuibles a las empresas.

### c) Cita teórica

La cita de Becerra y Revelo (2020) se relaciona estrechamente con las categorías "Procesos de Recursos Humanos" y "Aspectos a mejorar en el área de Recursos Humanos" porque resalta la distinción entre los enfoques de la administración de empresas y la psicología laboral en la gestión del talento humano.

Al enfatizar cómo cada disciplina aborda la gestión del capital humano, se pueden identificar áreas específicas donde mejorar los procesos de Recursos Humanos. Por ejemplo, la psicología laboral puede ofrecer perspectivas valiosas para optimizar la selección, formación y bienestar de los empleados, mientras que la administración de empresas puede enfocarse en la eficiencia y organización. Esta interrelación sugiere que integrar ambos enfoques podría fortalecer los procesos de Recursos Humanos y abordar áreas que requieren mejora, promoviendo un entorno laboral más efectivo y saludable.

## 5.2. Discusión de Resultados

### 5.2.1. *Análisis de Contradicción entre “Funciones Asignadas a Pasantes” y “Ejercicio de la Profesión”*

#### **Contradicción principal: Percepción vs. Realidad**

Existe una discrepancia entre la percepción que tienen algunos pasantes sobre el ejercicio de su profesión y la realidad de las tareas que efectivamente realizan en sus prácticas laborales.

#### **Percepción de los Pasantes**

- ✓ 15 pasantes afirman que aplican los conocimientos adquiridos en su formación universitaria en su trabajo.
- ✓ Solo 6 pasantes expresan que sus tareas no coinciden con lo aprendido en la universidad.

Esto sugiere que la mayoría considera que está ejerciendo su profesión de psicología de alguna manera.

### **Datos Reales sobre las Tareas**

- ✓ Las jefaturas dedican el 80% de su tiempo a selección de personal y gestión administrativa.
- ✓ Los pasantes participan en estos procesos (58%), con cierto énfasis en la capacitación (24%).

No se menciona un enfoque en áreas clínicas, organizacionales o de investigación psicológica, sino en tareas administrativas.

### **Interpretación de la contradicción**

- ✓ **Posible Autojustificación o Falta de Conciencia:** es posible que los pasantes, al estar inmersos en el entorno laboral, perciban que están ejerciendo su profesión simplemente porque trabajan en un contexto organizacional relacionado con la psicología (ejemplo: selección de personal). Sin embargo, la naturaleza de las tareas (mayoritariamente administrativas) no refleja la amplitud de la práctica psicológica.
- ✓ **Reducción del Campo de Acción:** la sobrecarga de tareas administrativas limita su exposición a aspectos más especializados de la psicología, como evaluación, intervención o desarrollo organizacional. Esto puede llevar a que su desarrollo profesional se vea sesgado hacia funciones de gestión en lugar de funciones psicológicas más técnicas.
- ✓ **Doble Realidad entre Pasantes y jefes:** tanto pasantes como jefes están enfocados en lo administrativo, pero los pasantes podrían interpretar que estas funciones forman parte esencial de la psicología sin cuestionar su verdadera relación con la disciplina.

### **Posibles consecuencias**

- ✓ **Desarrollo profesional limitado:** los pasantes podrían no desarrollar plenamente sus competencias técnicas, su capacidad para desempeñar funciones más especializadas en el futuro.
- ✓ **Falsa sensación de experiencia:** al asumir tareas administrativas como parte del ejercicio de la psicología, podrían sobrestimar su formación práctica real.

- ✓ **Falta de alineación con la carrera:** la desconexión entre lo aprendido en la universidad y las tareas del entorno laboral puede generar frustración y una visión limitada de la profesión.

## Conclusión

Los datos reflejan una contradicción entre la percepción de los pasantes y la realidad laboral. Aunque creen estar aplicando sus conocimientos, en la práctica están mayormente enfocados en actividades administrativas, lo que podría afectar su crecimiento profesional en áreas clave de la psicología. Esto sugiere la necesidad de revisar las funciones asignadas a los pasantes para garantizar un aprendizaje más alineado con la profesión.

### *5.2.2. Análisis de Similitud de los Resultados Obtenidos entre “Funciones Asignadas a Psicólogos” y “Funciones Asignadas a Administradores”*

#### **Similitudes Principales en Funciones Asignadas**

Tanto los administradores como los psicólogos desempeñan roles importantes en la gestión de recursos humanos, aunque sus enfoques y especializaciones difieren considerablemente.

#### **Funciones Compartidas**

- ✓ **Reclutamiento y Selección:** Ambos grupos participan en el proceso de contratación, aunque con enfoques distintos. Los administradores manejan aspectos logísticos, mientras que los psicólogos evalúan competencias y aptitudes.
- ✓ **Colaboración en Proyectos:** Tanto administradores como psicólogos pueden trabajar en iniciativas de desarrollo organizacional, aunque sus aportes son complementarios.
- ✓ **Evaluación del Personal:** Ambos pueden participar en la evaluación del rendimiento, pero los psicólogos aportan un enfoque más centrado en el bienestar laboral.

#### **Imposibilidad de Sustitución**

- ✓ **Los administradores no pueden reemplazar el enfoque psicológico** necesario para abordar el desarrollo y bienestar de los empleados. Su formación no les permite realizar evaluaciones psicológicas profundas o implementar programas de bienestar mental.
- ✓ **Los psicólogos, por su parte, no pueden asumir las funciones administrativas** que

requieren una gestión efectiva de recursos, cumplimiento de normativas y supervisión de procesos operativos, no porque no puedan desempeñarse, sino porque su preparación académica es totalmente diferente.

### **Posibles Consecuencias de la Similitud en Funciones**

- ✓ **Desbalance en la Distribución de Tareas:** la notable diferencia en el tiempo que cada grupo dedica a funciones administrativas frente a roles más estratégicos crea un desajuste en la ejecución de sus responsabilidades.
- ✓ **Limitaciones en el Desarrollo del Talento:** los administradores, al centrarse en la gestión operativa, pueden descuidar el desarrollo del talento humano. Al mismo tiempo, los psicólogos, atrapados en tareas administrativas, no logran aplicar sus habilidades de manera efectiva.
- ✓ **Rol del Psicólogo opacado:** dado que los administradores ocupan la mayor parte del tiempo en tareas administrativas, el rol del psicólogo puede verse opacado. Esto resulta en la subutilización de habilidades especializadas y una menor influencia en la cultura organizacional. La falta de un rol claramente definido limita la oportunidad de los psicólogos para aplicar sus conocimientos en áreas críticas como el desarrollo organizacional.

### **Conclusión**

El análisis revela que, aunque administradores y psicólogos en recursos humanos comparten ciertas funciones, sus roles son complementarios y no intercambiables. Cada grupo posee habilidades específicas que son esenciales para el funcionamiento efectivo de la organización. Esclarecer las responsabilidades ayudará a la colaboración y el aprendizaje mutuo entre administradores y psicólogos, fortaleciendo la capacidad de la organización para atraer, seleccionar y desarrollar talento de manera efectiva.

#### ***5.2.3. Análisis de Contradicción entre Funciones Asignadas a Psicólogos y Procesos de Recursos Humanos***

##### **Contradicción principal: Funciones desempeñadas por psicólogos**

Existe una discrepancia entre las funciones que se espera que desempeñen los psicólogos en recursos humanos y las tareas administrativas que realmente realizan en su día a día.

Se espera que los psicólogos contribuyan al desarrollo organizacional, la evaluación del talento y la intervención en conflictos. Idealmente, deberían aplicar sus habilidades en la mejora del bienestar y el clima laboral.

### Datos reales sobre las tareas

- ✓ La mayor parte del tiempo los psicólogos se dedican a tareas administrativas (aproximadamente 42%).
- ✓ Solo un de su tiempo se destina a reclutamiento y selección, y la mayoría de estas actividades son operativas, sin un enfoque psicológico significativo.
- ✓ Las oportunidades de mejora se centran en la organización y distribución de tareas (69%), lo que indica una falta de enfoque en el desarrollo del talento.

### Comparaciones y contradicciones

La comparación revela lo siguiente:

- ✓ **Enfoque Administrativo:** la carga administrativa impide a los psicólogos ejercer plenamente su profesión, limitando su impacto en la organización.
- ✓ **Desapego del Desarrollo del Talento:** al estar centrados en tareas logísticas, no pueden contribuir efectivamente al crecimiento organizacional.

### Posibles consecuencias

La discrepancia entre las funciones asignadas a los psicólogos y los procesos de recursos humanos puede tener varias implicaciones:

- ✓ **Desajuste Estratégico:** La incapacidad de los psicólogos para desempeñar su rol afecta la gestión del talento y la salud organizacional.
- ✓ **Pérdida de Oportunidades:** Se pierden valiosas oportunidades para implementar programas de desarrollo.
- ✓ **Conflictos Organizacionales:** La falta de participación activa de los psicólogos en políticas de recursos humanos puede generar conflictos y una cultura organizacional deficiente.
- ✓ **Conflictos en la implementación de políticas:** la falta de integración entre los psicólogos y los procesos administrativos puede resultar en conflictos en la implementación de políticas que afectan el bienestar y la cultura organizacional.

## Conclusión

El análisis de las funciones asignadas a los psicólogos en comparación con los procesos de recursos humanos revela tanto similitudes como diferencias significativas. Es crucial reestructurar sus funciones para aprovechar plenamente sus habilidades y maximizar el impacto positivo en la organización.

### *5.2.4 Análisis Comparativo entre Desafíos del Psicólogo en el Ejercer de sus Prácticas en el Área Empresarial y Aspectos a Mejorar en el Área de Recursos Humanos.*

#### **Contradicción Principal: Desafíos Profesionales vs. Realidad Laboral**

Existe una discrepancia entre los desafíos que enfrentan los psicólogos en el ámbito empresarial y la realidad de sus funciones dentro de las organizaciones.

#### **Limitaciones en la Aplicación de Conocimientos**

- ✓ **Enfoque Predominantemente Administrativo:** Muchos psicólogos se ven limitados a tareas administrativas, lo que reduce su capacidad para implementar intervenciones psicológicas efectivas.
- ✓ **Falta de Reconocimiento de su Rol:** En muchas organizaciones, la función del psicólogo no es valorada adecuadamente, lo que dificulta su influencia en la cultura organizacional y el bienestar laboral.

#### **Desafíos del Psicólogo en Empresas**

- ✓ **Rechazo a las prácticas psicológicas:** considerado un obstáculo crítico que dificulta su aplicación efectiva.
- ✓ **Restricciones temporales:** limitación crucial que afecta negativamente la eficiencia en la realización de sus funciones.

#### **Contradicción**

##### **Expectativas académicas vs. Realidad empresarial**

Los psicólogos esperan desempeñar funciones específicas de su campo, pero las empresas los limitan y priorizan tareas administrativas y de gestión.

## **Necesidad de innovación vs. Falta de espacio**

Se reconoce la importancia de la innovación en Recursos Humanos, pero la estructura organizacional no brinda suficiente espacio para su desarrollo y aplicación.

### **Posibles consecuencias**

#### **Desconexión con la Estrategia Organizacional**

- ✓ **Involucramiento Mínimo en la Alta Dirección:** Los psicólogos suelen estar excluidos de la formulación de estrategias organizacionales, lo que les impide contribuir de manera significativa al desarrollo del talento.
- ✓ **Colaboración Limitada:** La escasa interacción con otros departamentos, como administración y finanzas, obstaculiza la integración de enfoques psicológicos en la toma de decisiones.

### **Conclusión**

Este análisis destaca una contradicción entre los desafíos que enfrentan los psicólogos al ejercer su profesión en el ámbito empresarial y los aspectos que requieren mejora en recursos humanos. Para maximizar el impacto positivo en la organización, es vital abordar tanto las limitaciones en la práctica psicológica como las deficiencias en la gestión de recursos humanos, fomentando una colaboración más estrecha entre ambos para crear un entorno laboral más equilibrado y productivo.

#### ***5.2.5. Análisis de Contradicción entre la Percepción del rol del Psicólogo en la Empresa y Desafíos del Psicólogo en el Ejercer de sus Prácticas en el Área Empresarial***

##### **Reconocimiento de la importancia del psicólogo en las empresas**

- ✓ Se valora su presencia en la organización.
- ✓ Se reconoce su rol en la mejora del clima laboral y la productividad.
- ✓ Se le considera clave en la gestión del talento y el bienestar de los empleados.

##### **Rechazo a las prácticas psicológicas en la empresa**

- ✓ Resistencia a la implementación de intervenciones psicológicas.
- ✓ Falta de apoyo organizacional para aplicar metodologías psicológicas.
- ✓ Percepción de que estas prácticas pueden ser innecesarias o poco efectivas.

### Contradicciones

- ✓ **Percepción vs. Realidad:** Aunque el **89%** de los empleados valora al psicólogo como esencial, en la práctica, su influencia se ve restringida por la falta de participación en decisiones clave.
- ✓ **Reconocimiento vs. Recursos:** A pesar de ser reconocidos como importantes, a menudo no se les proporciona el respaldo necesario para ejercer plenamente su rol.
- ✓ **Expectativas vs. Capacidades:** Un **76%** de los pasantes considera que está ejerciendo su profesión, mientras que un **24%** indica que no lo está haciendo, lo que refleja una discrepancia entre su percepción y la realidad de sus prácticas.

### Consecuencias

- ✓ **Desajuste cultural:** Incongruencia entre la cultura organizacional y las prácticas psicológicas debido a la falta de apoyo.
- ✓ **Confianza Reducida:** Disminución de la confianza de los empleados en el rol del psicólogo si no se perciben resultados visibles.
- ✓ **Implementación Deficiente:** Proyectos de desarrollo y bienestar mal ejecutados por la dedicación a tareas administrativas.

### Conclusión

La contradicción entre la percepción del rol del psicólogo en la empresa y los desafíos que enfrenta en la práctica evidencia una brecha significativa entre el reconocimiento teórico de su importancia y la resistencia a la aplicación de sus metodologías. A pesar de valorar su presencia para mejorar el clima laboral, la productividad y la gestión del talento, muchas organizaciones muestran reticencia a implementar intervenciones psicológicas, ya sea por desconocimiento, miedo al cambio o creencias erróneas sobre su utilidad. Como resultado, el psicólogo empresarial corre el riesgo de ocupar un rol más simbólico que funcional, lo que limita su capacidad de generar un impacto real.

## Capítulo VI. Conclusiones

- A partir de la presente investigación fue posible describir el rol asignado al psicólogo en el contexto empresarial, evidenciando que, si bien su presencia es valorada dentro de las organizaciones, las funciones que se le encomiendan no siempre responden a sus competencias profesionales específicas, lo cual limita la aplicación plena de enfoques psicológicos en el desarrollo organizacional.
  
- La identificación de las funciones asignadas al psicólogo organizacional mostró que estas se concentran en actividades básicas como la selección de personal y tareas administrativas, dejando de lado otras áreas propias de su formación. Esto evidencia una subutilización del rol profesional, lo cual limita su impacto en el desarrollo estratégico y humano de las organizaciones.
  
- Los hallazgos muestran que el psicólogo se desempeña principalmente en el área de Recursos Humanos, con un enfoque centrado en procesos administrativos y de selección de personal. Aunque esta área representa una vía de inserción laboral, se identificó una limitada diversificación de funciones.

## Capítulo VII. Recomendaciones

- ✓ Es fundamental que las organizaciones realicen una revisión y redefinición del rol del psicólogo organizacional para alinearlo con sus competencias profesionales. Esto incluye la identificación de áreas clave donde su expertise puede ser aplicado de manera efectiva, como en la gestión del talento o el desarrollo de equipos. Fomentar una comunicación abierta entre los psicólogos y la alta dirección puede facilitar la integración de enfoques psicológicos en la estrategia organizacional, permitiendo así un desarrollo más holístico y eficaz dentro de la empresa.
  
- ✓ Para maximizar el potencial del psicólogo organizacional, es fundamental que las empresas reconsideren y amplíen las funciones que se les asignan. Se sugiere establecer un plan estratégico que permita a los psicólogos involucrarse en áreas como el desarrollo organizacional, el fomento de un ambiente laboral saludable y la promoción del bienestar emocional de los empleados. Además, es importante brindarles la oportunidad de liderar iniciativas que fortalezcan el crecimiento del talento humano. Esta ampliación y especificación de responsabilidades no solo potenciará su impacto en la organización, sino que también contribuirá a un desarrollo más integral y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa.
  
- ✓ Se sugiere promover su participación en iniciativas relacionadas con el clima organizacional, la gestión del cambio y el desarrollo de programas de bienestar. Esto permitirá aprovechar su formación en psicología de manera más integral, enriqueciendo así las estrategias organizativas y maximizando su impacto en el desarrollo humano y empresarial. Además, se debe incentivar la colaboración interdisciplinaria para que los psicólogos puedan aportar su perspectiva en diferentes proyectos, equipos y áreas dentro de la organización

## Referencias

- Al grado de: T. P. O. (s/f). *El Rol del Psicólogo en las O Públicas y P. Edu.*sv. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADTESUR0001251.pdf>
- Al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, C. de A. (s/f). *NUEVAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*. Umh.es. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Aldana, C. (2023, febrero 6). Intrusismo profesional en la psicología. Carlos Aldana Psicólogo. <https://www.carlosaldanapsicologo.com/intrusismo-profesional-en-la-psicologia/>
- Ávalos, V., Canizales, A. y Medina, E. (2009). “*La formación académica que brinda el Departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador y su correspondencia con las competencias académicas y profesionales exigidas por empresas e instituciones del sector metropolitano de San Salvador; propuesta sobre cambios pertinentes a realizar en la formación académica que implementa dicho departamento en las áreas Escolar, Laboral y Clínica*” ... [Tesis de grado, Universidad Nacional de El Salvador]. <https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/74c94df6-3c48-40a8-8e75-05ca9093ff38/content>
- Becerra, M., & Revelo, R. (2020). El rol del Psicólogo Organizacional y del Administrador de Gestión del Talento Humano en las organizaciones. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 528-538. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.453>
- Campos, L. y M. Jaimes (2014). Perfil de competencias profesionales del psicólogo. Universidad Nacional “Herminio Vadizán” (UNHEVAL) Huánuco – Perú. *Integración Académica en Psicología: Revista de la Asociación Latinoamericana para la Formación y Enseñanza de la Psicología*. 2(4) ISSN: 2007-5588. Recuperado de: <https://integracion-academica.org/antiores/12-volumen-2-numero-4-2014/44-perfil-de-competencias-profesionales-del-psicologo>

- Campos, L. y M. Jaimes (2014). Perfil de competencias profesionales del psicólogo. Universidad Nacional “Herminio Vadizán” (UNHEVAL) Huánuco – Perú. *Integración Académica en Psicología: Revista de la Asociación Latinoamericana para la Formación y Enseñanza de la Psicología*. 2(4) ISSN: 2007-5588. Recuperado de: <https://integracion-academica.org/antiores/12-volumen-2-numero-4-2014/44-perfil-de-competencias-profesionales-del-psicologo>
- Candia, V., & Rubén., H. (s/f). *La psicología industrial y organizacional y su enseñanza doctoral en los Estados Unidos y América Latina hoy*. Aacademica.org. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de <https://www.aacademica.org/000-031/72.pdf>
- Centro de Psicología Aaron Beck (recuperado 29 de abril de 2024). *Qué es realmente un psicólogo*. Recuperado de: <https://www.cpaaronbeck.com/psicologos-granada/psicologo.html>
- Centro de Psicología Aaron Beck (recuperado 29 de abril de 2024). *Qué es realmente un psicólogo*. Recuperado de: <https://www.cpaaronbeck.com/psicologos-granada/psicologo.html>
- Colmenares, D. M. (2023, 24 abril). Ceupe. Ceupe. <https://www.ceupe.com/blog/capacitacion-y-desarrollo-profesional.html#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20puede%20proporcionar%20a,a%20yudarlos%20a%20crecer%20y%20avanzar>.
- El intrusismo en la psicología. (s/f). Colpsinavarra.org. Recuperado el 15 de mayo de 2024, de <https://www.colpsinavarra.org/noticias/el-intrusismo-en-la-psicologia>
- Euroinnova Business School. (2021, junio 23). ¿Alguna vez has pensado en el crecimiento humano como modelo laboral y profesional? Euroinnova Business School. <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-aporta-la-psicologia-a-la-administracion>
- González, J, Wagenaar, R y Beneitone , P. (2004) Tuning América Latina: Un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* (35) p.p. 151-164
- González, J, Wagenaar, R y Beneitone , P. (2004) Tuning América Latina: Un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación* (35) p.p. 151-164
- Granados, L (2019). “*El Rol del Psicólogo/a en el área laboral de las empresas de la Ciudad de San Miguel, durante el año 2018-2019*”. . [Tesis de grado, Universidad Nacional de El Salvador]. <https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/093629fb-8a69-470c->

a388-616996d177e7/content

Greciet, P. y Villaroel, S. (2020) *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del Catálogo de Perfiles Profesionales – CPP*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Recuperado de: <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/Metodolgia-CPP-24-09-2020.pdf>

Greciet, P. y Villaroel, S. (2020) *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del Catálogo de Perfiles Profesionales – CPP*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Recuperado de: <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/Metodolgia-CPP-24-09-2020.pdf>

Grupo STT. (2021, abril 27). *Las nuevas tecnologías y el reclutamiento*. Grupo STT. <https://grupostt.com/2021/04/27/las-nuevas-tecnologias-y-el-reclutamiento/>

Gutierrez, A. (2023, abril 26). El intrusismo laboral en la psicología: una amenaza para la salud mental. DATABOT. <https://www.databot.es/blog/intrusismo-laboral>

Impacto, S., & Perspectivas, A. y. (s/f). *Las TIC en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano: un estudio sobre*. Edu.co. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de [https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4505/ADM\\_1234091771\\_2022\\_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4505/ADM_1234091771_2022_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Info Capital Humano (2018). *Rol, tareas y funciones del psicólogo organizacional*. Recuperado de: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/rol-tareas-y-funciones-del-psicologo-organizacional/>

Info Capital Humano (2018). *Rol, tareas y funciones del psicólogo organizacional*. Recuperado de: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/rol-tareas-y-funciones-del-psicologo-organizacional/>

Intrusismo en la psicología: consecuencias y cómo identificarlo. (2020, junio 29). Colegio de Psicólogos. <https://colegiodepsicologossj.com.ar/intrusismo-psicologia/>

Jaqueline, G. (s/f). La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho. Redalyc.org. Recuperado el 15 de mayo de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>

López, J. (2010). La ética profesional como religación social. Hacia una visión compleja para el estudio de la ética de las profesiones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 12 [Número Especial], 1-14.

*Martires*. (2022, mayo 6). Universidad de El Salvador. <https://humanidades.ues.edu.sv/psicologia/martires/>

Mendoza, J. E. V. (s/f). *Apuntes para un Seminario*. Org.mx. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de [https://conductitlan.org.mx/03\\_seminariosporjaimevargas/Nueva%20carpeta/4.%20psicologia\\_industrial.pdf](https://conductitlan.org.mx/03_seminariosporjaimevargas/Nueva%20carpeta/4.%20psicologia_industrial.pdf)

Peiró, J. M., Prieto, F., & Roe, R. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J.M. Peiró, & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid, España: Síntesis.

Prieto, E. (9 de mayo de 2023). *¿Cuáles son las funciones del psicólogo organizacional?* Southern New Hampshire University (SNHU). Recuperado de: <https://es.snhu.edu/noticias/cuales-son-las-funciones-del-psicologo-organizacional>

Prieto, E. (9 de mayo de 2023). *¿Cuáles son las funciones del psicólogo organizacional?* Southern New Hampshire University (SNHU). Recuperado de: <https://es.snhu.edu/noticias/cuales-son-las-funciones-del-psicologo-organizacional>

*Psicología Industrial y Organizacional*. (2023, diciembre 13). Aicad Business School. <https://www.aicad.es/psicologia-industrial-y-organizacional>

*PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL*. (s/f). Blogspot.com. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de <https://grupoartema.blogspot.com/2011/12/psicologia-industrial-y-organizacional.html?m=1>

Psicología, M. S. G. (2015, marzo 18). El intrusismo en la psicología. MSG Psicología. <https://msgpsicologia.com/intrusismo-en-la-psicologia/>

- Ramírez Ortiz, L. (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el/la psicólogo/a en su rol de consultor/a al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as. *Revista puertorriquena de psicología*, 20, 47–58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233216361003>
- Terapify (24 de abril de 2024). *Psicólogo organizacional: ¿Qué es y cuáles son sus funciones?* Recuperado de: <https://www.terapify.com/blog/psicologo-organizacional/>
- Terapify (24 de abril de 2024). *Psicólogo organizacional: ¿Qué es y cuáles son sus funciones?* Recuperado de: <https://www.terapify.com/blog/psicologo-organizacional/>
- Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología. Modalidad Presencial*. Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Recuperado de: <https://admission.uees.edu.sv/oferta-academica/psicologia>
- Unidad 1 Evaluación psicológica en ambientes laborales.pdf. (2023, 18 febrero). [Diapositivas]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/ValeriaPacheco60/unidad-1-evaluacin-psicologica-en-ambientes-laboralespdf>
- Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología. Modalidad Presencial*. Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Recuperado de: <https://admission.uees.edu.sv/oferta-academica/psicologia>
- Universidad de El Salvador (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología – Plan de estudios 2022*. Facultad de Ciencias y Humanidades. Departamento de Psicología. Recuperado de: <https://humanidades.ues.edu.sv/psicologia/licenciatura-en-psicologia/>
- Universidad de El Salvador (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología – Plan de estudios 2022*. Facultad de Ciencias y Humanidades. Departamento de Psicología. Recuperado de: <https://humanidades.ues.edu.sv/psicologia/licenciatura-en-psicologia/>
- Universidad de Palermo (recuperado 29 de abril de 2024). *Campos de ocupación profesional. Licenciatura en Psicología*. Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de: <https://www.palermo.edu/cienciassociales/psicologia/campos-de-ocupacion.html>
- Universidad de Palermo (recuperado 29 de abril de 2024). *Campos de ocupación profesional. Licenciatura en Psicología*. Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de: <https://www.palermo.edu/cienciassociales/psicologia/campos-de-ocupacion.html>
- Universidad Dr. Andrés Bello (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología- Modalidad semipresencial. Plan 2023*. Facultad de Ciencias Humanísticas. Recuperado de: <https://www.unab.edu.sv/wp-content/uploads/2023/02/LICENCIATURA-EN->

PSICOLOGIA-2023.pdf

Universidad Dr. Andrés Bello (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología- Modalidad semipresencial. Plan 2023*. Facultad de Ciencias Humanísticas. Recuperado de: <https://www.unab.edu.sv/wp-content/uploads/2023/02/LICENCIATURA-EN-PSICOLOGIA-2023.pdf>

Universidad Evangélica de El Salvador (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología. Semipresencial*. Recuperado de: <https://admission.uees.edu.sv/oferta-academica/psicologia>

Universidad Evangélica de El Salvador (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología. Semipresencial*. Recuperado de: <https://admission.uees.edu.sv/oferta-academica/psicologia>

Universidad Luterana Salvadoreña (recuperado 2 de mayo de 2024). *Plan de estudio de la Licenciatura en Psicología Modalidad Semipresencial – Vigencia: del Ciclo II-2023 al Ciclo I- 2028*. Facultad de Teología y Humanidades. Recuperado de: <https://www.uls.edu.sv/sitioweb/images/2023/psicolog%C3%ADa/Pensum%20Psicolog%C3%ADa%202023%20-%202028.pdf>

Universidad Luterana Salvadoreña (recuperado 2 de mayo de 2024). *Plan de estudio de la Licenciatura en Psicología Modalidad Semipresencial – Vigencia: del Ciclo II-2023 al Ciclo I- 2028*. Facultad de Teología y Humanidades. Recuperado de: <https://www.uls.edu.sv/sitioweb/images/2023/psicolog%C3%ADa/Pensum%20Psicolog%C3%ADa%202023%20-%202028.pdf>

Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio” (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología*. Recuperado de: <https://www.pedagogica.edu.sv/facultad-de-educacion/licenciatura-en-ciencias-de-la-educacion-especialidad-en-psicologia/#:~:text=Campo%20Laboral&text=Como%20consultor%20en%20%C3%A1reas%20de,instituciones%20gubernamentales%20y%20no%20gubernamentales>.

Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio” (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología*. Recuperado de: <https://www.pedagogica.edu.sv/facultad-de-educacion/licenciatura-en-ciencias-de-la-educacion-especialidad-en->

psicologia/#:~:text=Campo%20Laboral&text=Como%20consultor%20en%20%C3%A1reas%20de,instituciones%20gubernamentales%20y%20no%20gubernamentales.

Universidad Tecnológica de El Salvador (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología – Pensum 2024*. Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de: [https://www.utec.edu.sv/carreras/licenciatura\\_en\\_psicologia](https://www.utec.edu.sv/carreras/licenciatura_en_psicologia)

Universidad Tecnológica de El Salvador (recuperado 2 de mayo de 2024). *Licenciatura en Psicología – Pensum 2024*. Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de: [https://www.utec.edu.sv/carreras/licenciatura\\_en\\_psicologia](https://www.utec.edu.sv/carreras/licenciatura_en_psicologia)

Urbina, C. (2011). *El Rol del Psicólogo en las Organizaciones Salvadoreñas Privadas y Públicas*. [Tesis de grado, Universidad Dr. José Matías Delgado] <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADTESUR0001251.pdf>

Valades, B. (21 de marzo de 2024). *¿Cuál es el campo laboral de un psicólogo?* Blog Universidad del Norte. Recuperado de: <https://www.un.edu.mx/cual-es-el-campo-laboral-de-psicologo/>

Valades, B. (21 de marzo de 2024). *¿Cuál es el campo laboral de un psicólogo?* Blog Universidad del Norte. Recuperado de: <https://www.un.edu.mx/cual-es-el-campo-laboral-de-psicologo/>

## Anexos

## Anexo 1: Transcripción de entrevistas

## Sujeto 1

<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	
<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Licda. en Psicología con 27 años en el área de recursos humanos
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Soy una de las encargadas del gestionar las jornadas de reclutamiento, promoción y capacitación del personal
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Realizaba labores de psicología clínica en el Hospital General del ISSS y fui promovida a un puesto de recursos humanos en la Torre Administrativa
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	7 psicólogos más algunos mencionar a los pasantes
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Atracción del talento humano, selección y las capacitaciones
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	Área de Recursos Humanos
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	Si cuenta, pero desconozco cuando si se encuentra actualizado
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	Yo misma soy prueba de como vamos tomando más importancia en el campo laboral ya que cuando estaba en el Hospital me encontraba realizando clínica, pero ante la demanda de personal administrativo y buscando un trabajo más próximo a vivienda fue que opte por cambiar de área ya que cada vez el psicólogo administrativo es más importante para la gestión del talento humano.
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	Atracción e Inducción del Talento humano Bienestar Laboral Gestión de Personal

¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Toda la gestión del talento humano que es espera colabore laboralmente con la empresa así también de colaboradores ya contratados
<b><i>PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA</i></b>	
¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	Yo creo que es el puesto idea para la gestión del talento dentro de un organismo laboral ya que no solo vemos por la selección sino también por el bienestar laboral de los colaboradores dentro de la organización
¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Velar por el bienestar laboral dentro de la organización que los colaboradores cuenten con las habilidades blandas competentes para desempeñar mejor su labor de la manera más optima y de la satisfacción del trabajador
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	Como lo dejaba ver en la pregunta anterior es la preservación y mejora del personal que ya cuenta la organización ya que esto les permitirá crecer dentro de la misma laboralmente posiblemente y su crecimiento personal
<b><i>PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL</i></b>	
¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	La empresa cuenta con bolsa de trabajo donde puede tomar algunos candidatos para los puestos, también para las promociones de mando medio suele hacerse con personal que ya conoce como opera el área esto también sirve como un incentivo para reconocer su talento brindado
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Nuestra organización cuenta con el enfoque capacitar a su personal para poder dotarlos con las habilidades que hagan más eficaz su labor y cuidar su clima laboral
<b><i>DESAFÍOS</i></b>	
¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	Creo que la oferta laboral no suele ser amplia en el mercado laboral y es un rubro que requiere una constante formación para estar a la vanguardia de la psicología organizacional
<b><i>ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN</i></b>	
¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	Si la cuento ya todas las jornadas de capacitación al menos de esta región las elaboramos, coordinamos y ejecutamos nosotros todo es de nuestra autoría.

<p>¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?</p>	<p>Ya antes había tocado el punto de que se requiere una constante formación ya que los entornos laborales son muy dinámicos. La pandemia de la que venimos saliendo nos dio una muy importante lección al respecto</p>
<b><i>ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL</i></b>	
<p>¿Cuáles son los principales objetivos y áreas de intervención de su trabajo como psicólogo laboral?</p>	<p>Seleccionar los perfiles más aptos según sea el puesto de trabajo Brindar las mejores herramientas tanto al personal nuevo como ya seleccionado para que puedan desempeñarse de la manera más óptima y velando que las prácticas sean estandarizadas.</p>
<p>¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?</p>	<p>Procuro por estar al tanto de las tendencias más importantes para nuestra área de esta forma es como empezamos a diseñar cuáles serán los programas de aplicación para programas las fechas en las que se comienza la implementación de las mismas</p>
<p>¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?</p>	<p>Ya antes había especificado esto, pero podría agregar que en ocasiones se suelen realizar sondeos de cómo se siente el personal dentro de nuestra organización, posteriormente suelen ser estos temas de intereses para nuestras jornadas de capacitación</p>

**Sujeto 2**

<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	
<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Lic. en Psicología y 10 años en el área de recursos humanos
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Encargado del proceso de reclutamiento y selección de personal para el área de BPO (Business Process Outsourcing)
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Aplique por medio de la plataforma LinkedIn y llevo trabajando 6 meses en esta empresa
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	Alrededor de 6 psicólogos
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Reclutamiento y selección de personal
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	Recursos Humanos
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	Si lo tiene
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	Tiene un papel más protagónico ya que inclusive asume roles gerenciales por la capacidad de entender el comportamiento humano
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	- Reclutamiento y selección de personal - Nominas - Administración de personal
¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Pago de nóminas, contratación de personal, gestiones administrativas de recursos humanos
<b>PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA</b>	
¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	Es sumamente importante ya que por su experiencia y conocimientos se torna más sencillo entender lo que el cliente necesita dentro de su organización.
¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Plasmarse de forma correcta en un descriptor de puestos las necesidades de la empresa que contrata, además de llevar a cabo un proceso de selección y contratación adecuado del personal idóneo.

¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	Los conocimientos acerca del comportamiento humano que otro profesional no suele contar.
---	--

### ***PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL***

¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	Capacitaciones constantes sobre prevención de enfermedades, estrés laboral y salud en general
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Muy receptivos ante estos temas

### ***DESAFÍOS***

¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	La apatía de algunas personas o la resistencia al cambio de estos.
--	--

### ***ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN***

¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	En algunas instituciones si en muchas otras no tienen la misma apertura.
¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?	Suelo estudiar acerca de estos temas para mantenerme informado.

### ***ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL***

¿Cuáles son los principales objetivos y áreas de intervención de su trabajo como psicólogo laboral?	Contratación del personal para los clientes que contratan los servicios de la empresa.
¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?	En mi caso, utilizamos mucho los medios digitales para poder optar a perfiles y lograr contratar al personal necesario.
¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?	Búsqueda de perfiles, entrevistas, acompañamiento en los procesos, contratación

**Sujeto 3**

<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	
PREGUNTA	RESPUESTA
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Soy licenciada en Psicología, y tengo 6 años de experiencia laboral en el área de Recursos Humanos y Reclutamiento.
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Actualmente me encargo del proceso de selección de talento humano (incluidas entrevistas y pruebas psicométricas o técnicas), creación de descriptores de puesto, soporte de planilla en cuanto a registros de vacaciones, incapacidades, planificación y ejecución de actividades para el desarrollo organizacional, seguimiento para la mejora de desempeño de talentos, creación de módulos de capacitación, planificación de desarrollos de carrera, contrataciones y todo el proceso administrativo correspondiente para el ministerio de trabajo.
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Fui reclutada para la posición, y llevo 3 años en Ria.
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	6 psicólogos en el área de Recursos Humanos.
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Depende del puesto. En el área de Recursos Humanos hay 3 psicólogos encargados de las “relaciones laborales”, en casos de problemas interpersonales entre colaboradores, entre supervisores o de colaboradores con supervisores, ellos se encargan de arbitrar las crisis y evitar la rotación de personal. Otro se encarga de la planificación y ejecución del plan de “bienestar laboral” y responsabilidad social de la empresa. 2 más nos encargamos de la selección de las personas y crearles la inducción debida, sí como la crearles el plan de carrera.
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	Todos nos encontramos en Recursos Humanos. Hay ciertos colaboradores que también son Licenciados en psicología y están destacados en área de Servicio al cliente.
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	No, la empresa no cuenta, pero la posición de psicólogo es un requisito para la plaza.

<p>¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?</p>	<p>Muchas herramientas que usualmente son enseñadas en la carrera de psicología dejan de ser ejercidas, dado que el entorno es “corporativo/empresarial”, por ejemplo, las técnicas terapéuticas clínicas. Al mismo tiempo, muchas habilidades se refuerzan y son utilizadas diariamente, como ejemplo, aquellas herramientas de la psicología organizacional, de la psicología educativa, y la psicometría.</p> <p>Las empresas han entendido la importancia de las habilidades que los psicólogos poseen para poder apoyar mejor a su Talento Humano, y por tanto el área de Recursos Humanos ha cambiado a tener mayormente profesionales de psicología, cuando antes eran contadores o administradores de empresa que se enfocaban solamente en la planilla. Ahora hay más espacios abiertos a que el psicólogo ejecute planes de bienestar psicológico en la empresa. Aun así, la falta de terapeutas que ayuden a los colaboradores en sus procesos terapéuticos para la mejora de salud mental es notoria.</p>
--	---

### **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

<p>Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?</p>	<p>Tenemos una gerente de Recursos Humanos local, el sub área de planilla y beneficios, subárea de reclutamiento, y subárea de relaciones laborales.</p>
<p>¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?</p>	<p>Recursos Humanos gestiona:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Reclutamiento</li> <li>-Capacitación en habilidades blandas</li> <li>-Relaciones laborales</li> <li>-Prestaciones, beneficios y planilla</li> <li>-Procesos de desvinculación laboral</li> <li>-Procesos legales para los derechos del trabajador y reglamentos internos de la empresa.</li> <li>-Administración de salarios, descriptores de puestos y estudios de mercado laboral.</li> <li>-Desarrollo organizacional y responsabilidad social empresarial</li> </ul>

### **PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA**

<p>¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?</p>	<p>El rol del psicólogo debería ser imprescindible para la mejora continua de las empresas, y de los procesos de servicio, directamente se nota cuando en una empresa hay psicólogos trabajando para promover políticas internas de desarrollo para los colaboradores. Aun así, no es común que las empresas les den prioridad a estas políticas, depende mucho de la visión y valores empresariales.</p>
<p>¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?</p>	<p>En este contexto, la correcta selección de talento, la capacidad de mediar conflictos laborales y la escucha activa y proactividad para la mejora de la situación laboral de los colaboradores. Las personas pasan la mayoría de su tiempo en el trabajo, los psicólogos que nos involucramos en el área de recursos humanos buscamos la mejor continua de los ambientes y relaciones laborales, para que la persona no vea el trabajo como una fuente de estrés o de decaída de su salud mental.</p>
<p>¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?</p>	<p>Considero que radica en que los psicólogos le dan visibilidad a la parte humana de las empresas, “los colaboradores”. Como es usual, una empresa tiene diversas áreas y cada una tiene su enfoque en cómo hacer eficiente a la empresa; en el caso de los psicólogos en recursos humanos le damos enfoque a la importancia de que los colaboradores se encuentren bien, sanos, protegidos y escuchados, para que la empresa se mueva también de forma eficiente.</p>
<p><b><i>PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL</i></b></p>	
<p>¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?</p>	<p>Existen programas de salud integral, como programas de ejercicios físicos y clubes de atletismo, torneos de basquetbol y futbol, la semana del cuidado integral, tenemos cobertura de seguros que incluyen nutricionistas y terapeutas. También en cuanto a capacitaciones, hay programas para evitar el acoso laboral, sexual, procesamiento de adicciones, entre otros programas.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?</p>	<p>Dado que llevan 5 años, pues lo ven bien pero aún necesita mejora y ampliación en temas. Pero usualmente los colaboradores utilizan todos los programas.</p>

### ***DESAFÍOS***

¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	Muchas veces la salud mental y el ambiente laboral sano como derecho no es visibilizado, así como la salud mental en general en nuestra sociedad no es priorizar. En el ambiente laboral se agranda un poco más ese desafío, ya que conlleva tiempo y recursos empresariales
--	--

### ***ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN***

¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	Sí, considero que sí. En el área de reclutamiento, la opinión profesional del psicólogo, es bastante respetada, y si brindan las herramientas necesarias para llevar a cabo el trabajo.
¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?	Siempre nos encontramos en capacitación, además existe la ventaja de tener colegas en el área permite que haya debates y análisis de casos para la mejor solución de retos relacionados a recursos humanos.

### ***ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL***

¿Cuáles son los principales objetivos y áreas de intervención de su trabajo como psicólogo laboral?	Mejorar a un entorno laboral de bienestar y seguridad para el colaborador. La mediación laboral y la mejora y capacitación de las figuras de autoridad. Creación de planes de carrera y capacitaciones para la mejora de habilidades blandas.
¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?	Mediación, algunos utilizan coaching, utilizamos cartas didácticas y creación de contenidos para capacitación. Utilizamos psicometría también.
¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?	En el caso de reclutamiento y selección, la psicometría es bastante utilizada, pero también el conocimiento de la historia y la habilidad de notar en los candidatos si las habilidades blandas y técnicas son las necesarias para cada puesto.

**Sujeto 4****PERFIL PROFESIONAL**

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Soy Licenciado en Psicología y cuento con 3 años de experiencia en el cargo
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Estoy a cargo de la gestión del personal que trabaja en la agencia de Mejicanos central y el call center
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Empecé como un teleoperador de ventas mientras me encontraba estudiando cuando me gradué pase por un proceso de concurso para la plaza en donde se me promovió ya que contaba con el conocimiento técnico del área de ventas
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	2 psicólogos (al menos en la agencia en donde me encuentro)
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Yo desempeño la gestión de personal como verificar la emisión de las planillas de pago al igual que la administración de expedientes de los trabajadores y temas como permisos y las incapacidades laborales Pero dependiendo la agencia en que se encuentre puede realizar funciones de selección en ocasiones debo realizar entrevistas
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	RRHH
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	Sí lo tiene
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	En lo que yo pude notar antes mi jefe no era un psicólogo, pero creo que la tendencia hace que algunas instituciones tengan esta reingeniería
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	Recursos Humanos Reclutamiento y Capacitación

¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Las gestiones que el talento humano presente como sus metas que nos brinda el área ventas, crear las estrategias para mejorar aspectos del área de los trabajadores y también dar seguimiento al reclutamiento por parte que realiza el personal técnico
<b><i>PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA</i></b>	
¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	Los psicólogos somos los mejores para la clasificación del personal, ya sea por su desempeño, sus habilidades para el puesto y la mejora de su labor
¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Contar con la adecuada formación para poder dar la mejor atención a distintas áreas que el profesional realice de igual forma detectar cuales sean las necesidades más primordiales
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	Que tenemos una versatilidad en muchas áreas organizacionales, por lo tanto tenemos mucho que aportar al este rubro
<b><i>PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL</i></b>	
¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	Tratamos de tener una empleabilidad optima y eficaz porque este personal no solo se queda en el área de Mejicanos algunos son trasladados en el área de casco urbano aledaño y la educada capacitación técnica en su puesto
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Es un proceso en el cual ellos ven mejoradas sus habilidades ya se con el trato al cliente, así como impulsar las ventas de los productos que brindamos al publico
<b><i>DESAFÍOS</i></b>	
¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	Siempre hay alta demanda laboral por lo que nuestros procesos de reclutamiento están activos la mayor parte del año así mismo el entramiento a los teleoperadores
<b><i>ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN</i></b>	
¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	Totalmente soy el encargado de la supervisión del personal técnico
¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?	Que el trabajo realizado sea distribuido en un mayor número de colaboradores y mejorar la comunicación con otras áreas de la empresa para hacer más eficaces los procesos internos

***ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL***

¿Cuáles son los principales objetivos y áreas de intervención de su trabajo como psicólogo laboral?	Administrar de la mejor manera el personal del área, así como del sector técnico y Asesorar el proceso de reclutamiento, así como de la inducción del nuevo talento humano. El cumplimiento de las metas asignadas
¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?	Se evalúa al personal técnico en base a los resultados que sus métricas nos indican en las revisiones mensuales es en base a esto que surgen de qué forma intervendremos para mejorar esas metas
¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?	Yo soy el encargado de estas evaluaciones, también coordino cuales colaboradores asistirán a capacitación y administro al personal de sector

**Sujeto 5****PERFIL PROFESIONAL**

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Lic. En Administración de Empresas con especialidad en proyectos
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	La administración de los procesos con los proyectos con los clientes, seguimiento y gestiones institucionales y manejo de personal, y la gestión financiera.
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Mi aplicación fue por una relación de amistad y confianza con el dueño de la empresa y llevo en el ejercicio del cargo un año 10 meses.

**INFORMACIÓN DE LA EMPRESA**

¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	Ninguno
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	No aplica
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	No aplica
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	No aplica
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	No aplica

**ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	Es ejercida por la dirección general y la administración y contabilidad.
¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Aplicamos los procesos básicos que nos avala la ley y lo que acorde a la empresa se van dando.

**PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA**

¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	La percepción de dicho rol, es poca o nada
---	--

¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Salud mental y equilibrio de sus responsabilidades del individuo como tal.
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	Un impacto positivo en el desempeño de los individuos dentro de su entorno laboral
<b><i>PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL</i></b>	
¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	No existe un programa como tal, sino son actividades y convivios que fortalezcan la unidad, trabajo y bienestar de nuestra labor en las áreas que nos desempeñamos, como también se busca capacitar y fortalecer las competencias.
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Es totalmente participativa y aceptable rompiendo la rutina del día dentro de la empresa.
<b><i>DESAFÍOS</i></b>	
¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	Negatividad, invasión, desconfianza, resistencia al cambio, ignorancia del verdadero rol de su intervención en el ser humano. Innecesaria su función dentro de una empresa. Entre otras que son de desconocimiento de su alcance en el desarrollo plano de un individuo.

**Sujeto 6****PERFIL PROFESIONAL**

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Licenciada en Psicología General, con experiencia en el rubro de Recursos humanos
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Mis responsabilidades es ser la encargada de todo el departamento de RRHH de la división de Scala de El Salvador. Desde el reclutamiento y selección del personal, documentación, administración, clima laboral y capacitación constante. Aunque soy la encargada de El Salvador, veo procesos de Chile, Perú, México, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Colombia.
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Por una publicación en LinkedIn de la vacante, lleve un proceso de selección bastante larga. Tengo alrededor de 3 años.
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	Del área de RRHH, hay 23 psicólogos. Y 4 psicólogos del departamento de salud mental.
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Reclutamiento y selección, documentación, administración, clima laboral, capacitación constante, incidentes laborales, disputas laborales, contratación, desvinculación, entre otros. El área de Psicología laboral, se encarga de mantener un clima laboral proporcionando terapia laboral.
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	En Recursos Humanos
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	Si
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	Anteriormente, el rol del psicólogo solo se involucraba en RRHH. Actualmente, tenemos un departamento de salud mental.

### **ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	<p>Está dividido por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Gerente de RRHH</li> <li>2. jefa de Reclutamiento y selección, jefa de clima laboral, jefa de capacitaciones, jefa de seguimiento laboral y compensaciones, y jefa de sociedad.</li> <li>3. Generalistas de RRHH (Por lo general, una por país).</li> <li>4. Analistas de RHH.</li> </ol> <p>Pasantes de RRHH.</p>
¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reclutamiento y selección.</li> <li>-Capacitaciones (capacitaciones constantes a personal).</li> <li>-Clima Laboral (Ambiente laboral y se encarga de las incidencias, incluyendo legales, a nivel internacional).</li> <li>-Seguimiento laboral y compensaciones (se encarga de las promociones internas y de las compensaciones salariales a nivel LATAM).</li> <li>-Sociedad (Se refiere a eventos recreativos a nivel internacional).</li> </ul>

### **PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA**

¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	Es fundamental, ya que todo el departamento de RRHH se basa en las psicólogas que trabajan en él.
¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación del clima laboral y la intervención en conflictos.</li> <li>-Gestión de RRHH, incluyendo Reclutamiento y selección.</li> <li>-Programas de beneficios para los empleados como capacitaciones y desarrollo.</li> <li>-Investigación, asesoría a gerentes y jefes, análisis de comportamiento.</li> </ul>
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	<p>Mejorar el clima y ambiente laboral, proveer un ambiente positivo, dando momento de recreación y de convivió es principal, esto general más fidelidad de los empleados. Con esto logramos mejorar los procesos de reclutamiento. Aumenta la productividad, mejora el bienestar emocional, mejora de la comunicación en grupos y mejora en el crecimiento profesional de empleados.</p>

***PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL***

¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Programa de crecimiento profesional.</li> <li>-Plan de capacitaciones anuales y mensuales.</li> <li>-Capacitaciones de salud mental</li> <li>-Trabajo remoto y 21 días de vacaciones anuales.</li> <li>-Programas de nutrición saludable y atención psicológica.</li> <li>-Control de personal a nivel internacional</li> </ul>
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Bastante, normalmente el control nutricional es el que más se llena.
<b><i>DESAFÍOS</i></b>	
¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	<p>Las barreras culturales, ya que la mayoría de jefes son de diferentes países.</p> <p>La adecuación de estas prácticas en cada país y cultura.</p>
<b><i>ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN</i></b>	
¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	Si
¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?	Formación continua y la red de profesionales a nivel internacional que tenemos para saber opiniones y estrategias nuevas.
<b><i>ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL</i></b>	
¿Cuáles son los principales objetivos y áreas de intervención de su trabajo como psicólogo laboral?	El desarrollo del talento y el bienestar laboral. Por ejemplo, hay un plan de desarrollo de talento que involucra capacitaciones específicas para escoger líderes de grupos y mejora de desempeño. Planes de prevención y apoyo a empleados.
¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Encuestas.</li> <li>-Entrevistas y reuniones con empleados para detectar dinámicas y conflictos.</li> <li>-Evaluaciones psicométricas.</li> <li>-Coaching.</li> <li>-Planes de intervención de crisis.</li> </ul>

¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?	Normalmente somos los encargados de la adecuación de perfiles de puestos según el perfil, evaluación de candidatos, inducción, análisis de datos, planes de desarrollo y el proceso de reclutamiento en sí. Vemos desde métodos tradicionales (Entrevistas, pruebas psicométricas, documentación, contratación) hasta assesments.
--	---

**Sujeto 7****PERFIL PROFESIONAL**

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Licenciatura en Administración de Empresas, con 6 años de experiencia en el área de recursos humanos.
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar todo el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo, ya fueran nacionales o extranjeros.</li> <li>2. Garantizar el correcto ingreso del personal al sistema de nómina</li> <li>3. Administrar los contratos del personal elaborados por Recursos Humanos de los diferentes proyectos.</li> <li>4. Garantizar que el personal de Recursos Humanos asignados a obra cumpla con todos los lineamientos del área.</li> <li>5. Actualizar anualmente los Descriptivos de Puestos, así como asegurar que todos los colaboradores tuvieran el nombre correcto de puesto en el sistema utilizado.</li> <li>6. Coordinar que todo el personal este debidamente capacitado en Código de ética y conflictos de intereses, ya sean administrativos o de obra.</li> <li>7. Enviar información al Ministerio de trabajo sobre, ingresos, despidos, abandonos y renunciaciones del personal.</li> <li>8. Velar por el cumplimiento del Reglamento interno y Código de Trabajo, verificando que las amonestaciones estén de acuerdo a lo establecido en ellos.</li> <li>9. Realizar la afiliación de los colaboradores según sea el caso: ISSS, AFP, seguro de vida y médico privado.</li> <li>10. Atender y resolver consultas o solicitudes del personal, ya sea administrativo o de obra.</li> </ol>

	<p>11. Atender todo lo solicitado a la Gerencia de Recursos Humanos que sea dentro de su área de experiencia.</p> <p>12. Realizar visitas de campo a los diferentes proyectos verificando las condiciones en que vive el personal dentro de los mismos y otros temas de interés.</p> <p>13. Apoyar procesos de legalización de extranjeros que trabajan para la compañía.</p>
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Por una feria de empleo en la alcaldía de S.S. Llevo 6 años.
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	Ninguno
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	No aplica
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	No aplica
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	No aplica
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	No aplica
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	Por Gerencia de RRHH, Coordinador de nómina, Coordinador de RRHH y Asistente de RRHH.
¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Reclutamiento, selección de personal, nómina y atención a todo tipo de solicitud.
<b>PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA</b>	
¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	Desempeña un rol crucial al fomentar un entorno saludable y productivo, mejora la satisfacción laboral y contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados

¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Brindar acompañamiento emocional, asesorar procesos de reclutamiento y manejo de personal.
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	Mejores resultados en la búsqueda y selección del personal.
<b><i>PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DE TALENTO Y BIENESTAR LABORAL</i></b>	
¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	No aplica.
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	No aplica.
<b><i>DESAFÍOS</i></b>	
¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	No aplica en esta empresa, pero de manera general, puede ser como desafíos que enfrenta: la resistencia al cambio, limitaciones presupuestarias, escasez de tiempo, desconfianza, incredulidad incluso.

**Sujeto 8**

<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	
<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Soy licenciada en psicología, actualmente laboro como Coordinadora de recursos humanos de una empresa que se dedica al desarrollo de Software, me desenvuelvo en el área de reclutamiento y procesos administrativos que demanda el área.
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Actualmente coordino el área de recursos humanos, me encargo del reclutamiento y selección de personal, desde la publicación de la posición en las diferentes plataformas hasta el proceso de ingreso y creación de accesos. Así mismo la creación de planillas, manejo de plataformas de cotización, procesos administrativos y clima laboral, resolución de conflictos.
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Fui referida por un colega, se me realizó un proceso de selección y fui seleccionada, aproximadamente un año laborando para la empresa.
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	Solamente 1 en este caso mi persona.
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Clima laboral, resolución de conflictos.
¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	En el área de recursos humanos.
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	Como tal, la posición si no cuenta con un descriptor de puestos.
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	Anteriormente no se contaba con psicólogo dentro de la empresa, hasta el presente año, se consideró importante debido al clima y conflictos organizacionales.
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	Solamente está conformada por una sola persona quien es la que cubre todas las funciones del área
¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Procesos administrativos y organizacionales.

**PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA**

¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	Es un rol significativo, si bien es cierto no en todas las empresas existe la posibilidad de poder tener un psicólogo que pueda apoyar en resolución de conflictos o clima laboral desde una perspectiva conductual.
¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Mayormente en la resolución de conflictos o el clima laboral, sin embargo, considero que un psicólogo puede explorar diferentes áreas de trabajo, ya que su profesión no limita el hecho de poder ejercer otras funciones relacionadas a aspectos administrativos contables y de operaciones.
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	mejores prácticas del clima laboral, dependiendo del enfoque un mejor control de las emociones, implementación de técnicas o procesos de relación, entre otros.

**PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL**

¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	Programas establecidos como tal no se cuenta, pero se realizan actividades que contribuyen a mejorar el entorno y a reducir ciertos niveles de estrés o tensión laboral.
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Bastante positiva, son participantes bastante activos a las actividades que se realizan para su bienestar.

**DESAFÍOS**

¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	La gestión del tiempo, coordinación por parte de los equipos, aceptación de las actividades
--	---

**ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN**

¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	Dentro de la empresa se me proporciona mucha confianza para poder realizar actividades que motiven y recreen al equipo de trabajo, sin embargo, muchas veces no se cuenta con los recursos o fondos suficientes para poder solventar las actividades.
¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?	Trato de informarme a través de los diferentes sitios o páginas que contribuyen a mantenernos en sintonía de las prácticas laborales.

***ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL***

¿Cuáles son los principales objetivos e intervención de su trabajo como psicólogo laboral?	Tratar de mantener un clima laboral idóneo, y que sus colaboradores se desenvuelvan en un ambiente integral y que contribuye a canalizar los niveles de estrés que pueden provocar las actividades laborales asignadas
¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?	Trabajo muy de la mano con sitios web que informan sobre procesos que pueden apoyar a mejorar entornos laborales, técnicas de relajación, terapias ocupaciones, escucha activa entre otros.
¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?	Actualmente soy la encargada de reclutamiento y selección de personal, por lo que me involucro directamente con esa gestión.

**Sujeto 9****PERFIL PROFESIONAL**

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
¿Cuál es su formación académica y experiencia en el campo laboral?	Licenciado en psicología general, con experiencia en el área de recursos humanos como generalista y actualmente soy encargado del área de psicología de la Gerencia de Gestores de tráfico, del ministerio de obras públicas.
¿Qué funciones y responsabilidades desempeña en su cargo actual?	Actualmente mis funciones y responsabilidades se ven centralizadas en el buen funcionamiento del área, cómo área de psicología de la institución, estamos encargados del reclutamiento y selección de personal, velar por el clima institucional de la sede central y dos regionales, santa Ana y San Miguel también se ha realizado un plan estratégico anual dónde se desarrollan capacitaciones y Team building orientado al fortalecimiento grupal de los colaboradores, evaluaciones de desempeño, coordinar con otras áreas e instituciones formación para nuestros colaboradores. Se busca desde el área también ser la voz de las necesidades de los elementos con Gerencia Administrativa.
¿Cómo llegó a trabajar en esta organización y cuánto tiempo lleva en el puesto?	Llegue por una recomendación, no existía un área de recursos humanos dentro de la gerencia, dependían de talento humano del MOPT, sin embargo no realizaban una intervención dentro de la gerencia, siendo más de 600 elementos, se partió de esta necesidad y se promovió primero la creación de procesos y manuales, un descriptor de puesto, un manual de reclutamiento y selección y normativa general que era inexistente, misión, visión y valores, todo esto dio paso a obtener un contrato fijo, dónde se ejecutó con los elementos cada cosa fundamentada en papel, el reclutamiento y selección permitió proveer a la gerencia de personal cualificado. Llevo 1 año 7 meses.
<b>INFORMACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
¿Cuántos psicólogos laboran en la empresa?	Dos
¿De qué procesos o funciones está encargado el psicólogo dentro de la empresa?	Procesos de Reclutamiento y selección, onboarding, velar por el clima institucional, creación de procesos, estudios de necesidad, coordinar capacitaciones externas y propias, programas de Team building, pausas activas y procesos administrativos, orientados al beneficio y resultados de la institución y los colaboradores, también toca dar intervenciones en casos complejos de problemas emocionales y personal de colaboradores.

¿En qué área de la empresa se desempeña el psicólogo?	Área de psicología (recursos humanos), pero en general el área que necesita apoyo lo solicita, por ejemplo, el área de transporte en coordinación con nuestra área se implementó una ruta de acción al tener un accidente con las motocicletas institucionales
¿La empresa posee un descriptor de puesto para el cargo del psicólogo?	No, pero lo estamos elaborando.
¿Cómo el rol del psicólogo ha evolucionado en la empresa en los últimos años?	Al ser una institución carente de esta figura, actualmente es innovador para ellos. Y es más visible identificar resultados, ya que están en una época de transición dónde por ejemplo el filtro para ingresar era que la persona quisiera trabajar, y ahora hay entrevista, prueba psicométrica, antecedentes, solvencia, evaluaciones técnicas y teóricas, dando mejores resultados en personal operativo.
<b>ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Dentro de la empresa, ¿cómo está organizada el área de recursos humanos?	La dependencia de la Gerencia es de Talento Humano del MOPT, pero prácticamente la función de talento humano es reducida a pagos. Dentro de la institución actualmente el área de psicología depende directamente de la Gerencia General, y el área es apoyo a la vez que trabaja directamente con el área administrativa, de transporte, capacitaciones, servicio social y operativa. Talento Humano solicita información al área de psicología de la gerencia cuando se requiere.
¿Qué procesos gestiona el departamento de recursos humanos?	Reclutamiento y selección, evaluaciones de desempeño para toma de decisiones, gestiones con las empresas outsourcing, gestiones de beneficios para el colaborador de forma externa, capacitaciones, onboarding, estudios, creaciones de manuales, procesos y normas, resolución de conflictos y apoyo psicológico a colaboradores, esto en una sede central y dos regionales
<b>PERCEPCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO EN LA EMPRESA</b>	
¿Cuál es su percepción sobre el rol que desempeña un psicólogo en una empresa del sector terciario?	En la institución si somos respetados, somos una figura de apoyo a nivel operativo, administrativo y gerencial, se abogan al área de psicología ante problemas o dificultades, somos mediadores en conflictos.
¿Cuáles son las responsabilidades y funciones que considera más relevantes para el psicólogo en este contexto?	Al menos en la Gerencia el mejoramiento del clima institucional, primero identificar problemas y trazar un plan estratégico, que al ejecutarlo nos permitió estabilizar muchos problemas que existían dentro de la gerencia que en conjunto con un proceso de reclutamiento y selección adecuado, permitió a la gerencia expandirse, antes de que llegáramos no existía la sede San Miguel, pero el buen

	funcionamiento y buenos resultados a nivel personal operativo, permitió que se orientarán más fondos a la gerencia y aperturar la sede San Miguel de Gestores de Tráfico, que actualmente son muy buenos.
¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos de contar con un psicólogo en el entorno laboral?	El psicólogo es una figura mediadora del personal con la gerencia y administración. El psicólogo es una figura de confianza. Al conocer el comportamiento humano, les permite a las empresas, con un psicólogo, orientar conductas a través de estrategias planificadas, a la vez que da la certeza no al 100% pero si en gran porcentaje que el personal que ingresé a la empresa o institución no será perjudicial para la misma. El psicólogo ayuda al crecimiento de una empresa, todo empieza por el personal.
<b><i>PRÁCTICAS ACTUALES EN GESTIÓN DEL TALENTO Y BIENESTAR LABORAL</i></b>	
¿Qué prácticas o programas relacionados con la gestión del talento y el bienestar laboral existen en su empresa?	Adicional a procesos que se están llevando a cabo, se está tratando de fomentar una cultura organizacional fundamentada en el trabajo y respeto mutuo, se realizan talleres de cuerdas, pausas activas, procesos de capacitación de habilidades blandas, y procesos de capacitación coordinados con instituciones externas, se fomenta la escucha activa en formación diaria, y actividades de convivencia. Además de coordinar esfuerzos con Gerencia y administración de beneficios materiales o económicos para los colaboradores, se tiene un proyecto con el área de transporte donde se aperturó una escuela de manejo dentro de la institución para que todos tengan la oportunidad de usar las motos institucionales y a la vez aprenden para uso personal.
¿Cuál es el nivel de participación y aceptación de los empleados hacia estas prácticas?	Al principio había resistencia, falta de motivación o parecía absurdo e innecesario, actualmente ya no es así, y existe participación activa en cada actividad coordinada por el área.
<b><i>DESAFÍOS</i></b>	
¿Qué desafíos enfrenta el psicólogo al intentar prácticas relacionadas a su profesión en la empresa?	Por falta de desconocimiento, puede existir un rechazo ante esas prácticas. Y también al existir entornos donde todo "urge", a veces puede no ser orgánica la implementación de prácticas adecuadas, ya que se priorizan resultados a cosas bien hechas.
<b><i>ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE LA PROFESIÓN</i></b>	
¿Considera que tiene suficiente autonomía y recursos para desarrollar su trabajo de manera adecuada?	Autonomía si, Recursos no, en la gerencia se prioriza la operatividad y el funcionamiento operativo (es entendible, son gerencia operativa), sin embargo, nos valemos del apoyo y recursos de las otras

	áreas para poder implementar y sacar resultados positivos, hay que ser creativos, pero si es un desafío a veces.
¿Qué estrategias implementa para mantenerse alineado con las tendencias y mejores prácticas de la psicología laboral?	Lectura constante de artículos científicos, indagar en nuevas prácticas, relacionada a las problemáticas de la institución, soy muy autodidacta, la ventaja es que en la gerencia está el parámetro de realizar una propuesta en beneficio a los colaboradores y rara vez es rechazada.
<b><i>ENFOQUE Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL</i></b>	
¿Cuáles son los principales objetivos y áreas de intervención de su trabajo como psicólogo laboral?	De forma personal y mi visión en la institución, el principal objetivo es tener 3 ambientes laborales (santa Ana, San Salvador y San Miguel), sin problemas mayores, con una cultura de apoyo y trabajo en equipo, que se vea reflejado en las calles y los proyectos de la institución. Si el personal crece y se desarrolla de forma positiva, dan mejores resultados que inciden en la población salvadoreña y para la institución en beneficio económico y más oportunidades de empleo. Y las áreas de intervención son todas las que involucren el comportamiento humano dentro de las regionales o la sede central, desde problemas o conflictos, hasta el ingreso de personal óptimo.
¿Qué herramientas, técnicas y metodologías utiliza para abordar las necesidades organizacionales?	Para Reclutamiento y selección: Entrevistas semi estructuradas, pruebas psicológicas: 16PF, DISC, COMPETEA. (Ya estructurados: descriptor de puesto y proceso de reclutamiento y selección). Referencias laborales, Estudios de clima institucional y DNC (guías de observación, encuestas con escala tipo Likert). Para capacitación: (son de forma lúdica) es curioso pero las capacitaciones dan mejores resultados en ellos si juegan en el proceso. De ahí ,procesos que se crean en base a las necesidades.
¿Cómo se involucra en los procesos de selección, desarrollo y gestión del talento?	Participando activamente, tratando de identificar, formas adecuadas para poder implementar con los colaboradores buenas prácticas y fomentando un desarrollo y cultura en general. Es un proceso de observación constante, y adecuación de estrategias.

## Anexo 2: Transcripción de encuestas

### Sujeto 1

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Desarrollos informes psicológicos, organizo las incapacidades, ayudo en la elaboración de propuestas de contratación, organizo todos los expedientes de los candidatos, etc.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos Humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	No, ya que en la mayoría de actividades que yo desarrollo ya existen formatos establecidos.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, realizo actividades que están relacionadas a mi carrera, por ejemplo, la elaboración de informes psicológicos.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, porque antes no tenía experiencia y dudaba si de verdad esta carrera era para mí, pero ahora ya conociendo algunas de las actividades que están bajo el cargo del psicólogo laboral, siento que me gusta lo que hago y que si quiero seguir en esta área de la psicología laboral.
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Comunicación más fluida. - Dejar que el estudiante sea creativo y pueda innovar en algunos apartados.
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Porque se aprende mucho.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Regular

## Sujeto 2

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Programar evaluaciones, hacer referencias laborales, solicitar documentos a candidatos, atención a usuarios, revisión y digitalización de expedientes y calificación de pruebas psicológicas, etc.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Sección de reclutamiento de personal
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	No mucho, ya los procesos están establecidos.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, más que todo cuando se tiene acercamiento a pruebas psicológicas y los análisis curriculares.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, ya que veo que disfruto y soy capaz de llevar a cabo muchas funciones de las que se desarrollan dentro del área labora
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Mejor organización del tiempo y procesos para tener todo al día
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Porque nos da la oportunidad de conocer del mundo laboral, dentro del cual todos estaremos en su momento, aunque talvez desde diferentes áreas. Al mismo tiempo nos ayuda a conocer sobre los procesos de reclutamiento.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Pues en mi caso bastante activa ya que he tenido la oportunidad de conocer en un 85% de los procesos de la institución en la que realizamos nuestro proceso de prácticas

**Sujeto 3**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Creación e implementación de jornadas psicológicas en las diferentes delegaciones - Programa de coaching para la sección -Apoyo en talleres psicoeducativos - análisis y descriptor de puestos
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Sección de atención a personas con discapacidad
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Si ya que la sección tiene impacto en las diferentes delegaciones y no hay muchas actividades enfocadas a la integración de las personas con discapacidad en su entorno laboral así como las diferentes atenciones psicológicas y legal dentro de la institución
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, creando planes, desarrollando talleres y jornadas, compartiendo el conocimiento de carácter psicológico a entornos que han sido estigmatizados dentro de la institución
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si ya que mejora las capacidades que se han ido aprendiendo a lo largo de la carrera, así como también crea nuevas habilidades específicas respecto al área que sea necesaria
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Mayor interés por parte del supervisor/catedrático
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Es una institución que tiene una gran rama dentro del área psicológica que es poco reconocida y aporta conocimientos por parte de su propio grupo de psicólogos
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Alta

**Sujeto 4**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Entrevistas, búsqueda de candidatos, entrega de uniformes, ingresar datos al sistema, inscribir al ISSS
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	No
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	No
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “no”, explique	No, Son cosas que se podría enseñar en una capacitación, nunca aplicamos conocimientos más allá de eso
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, que buscar un lugar donde pueda implementar mis conocimientos en psicología
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	No
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Explicar con más detalles las tareas a realizar
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Pueden aprender cosas nuevas y implementar eso en un futuro
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	No fue demasiado, pero es importante para aprender a tratar con personas

**Sujeto 5**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Evaluación de desempeño, reclutamiento, etc.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	No
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, ejerciendo psicóloga organizacional
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Sí
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Sí
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Se ponen en práctica los conocimientos adquiridos y se aprenden nuevas cosas
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Ha sido bastante ya que a pesar de ser únicamente pasantes se nos permite conocer diferentes procesos

## Sujeto 6

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Realizo actividades relacionadas a Pausas Activas donde la finalidad es pausar labores de los colaboradores de dicha empresa, para evitar estrés laboral.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Sección de prevención de riesgo y salud ocupacional
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Si, se pudieran impartir muchas dinámicas que fortalezcan la atención, coordinación entre otros factores importantes.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, considero que dentro del área organizacional lo que es salud ocupacional tiene mucho que aportar, ya que como profesionales de la salud mental sabemos lo importante que es que los empleados no padezcan de estrés laboral.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, ya que afirma más mis intereses hacia el área organizacional y de qué formas yo pudiera enfocarme y destacar en esta área.
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Pueden mejorar los tiempos que brindamos las pausas activas, considero que es un muy corto tiempo para cada área asignada.
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Porque considero que es una de las áreas donde nosotros como estudiantes, tenemos la facilidad de ser creativos y no caer en las mismas rutinas, pudiera recomendar realizar servicio social o prácticas en esta área, pero siempre enfocarse en que deben renovar cualquier tipo de forma en que se realizan las actividades.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Describiría que me involucré directamente con los empleados de la empresa, lo cual como Recursos humanos es clave fundamental para poder destacar y renovar todo tipo de procesos, siempre y cuando se cumplan los requisitos que la empresa necesite.

**Sujeto 7**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Revisión de sistema de marcación de asistencia, ingreso de permisos al sistema, registro de incapacidades médicas, apoyo en diversos procesos, apoyo al equipo de formación de cultura institucional
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Unidad de dotación y administración de personal
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Depende mucho de qué tipo de proceso, si son algunos que no están determinados según manual o política interna, si
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	No
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, estoy involucrado en algunas labores propias del área de recursos humanos, aunque no sea en reclutamiento (dónde por lo general se desempeña el psicólogo laboral)
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, es un área con bastante mercado laboral y me ha dado una nueva perspectiva de otras funciones que se desempeñan en recursos humanos
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Quizás tener más equidad de funciones o mejor dicho de carga laboral
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Es el área donde hay más ampo laboral para desarrollarse profesionalmente
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Muy bueno, me siento involucrado en varios procesos diferentes y que son muy importantes en la institución, o sea, aprendo y de igual manera me siento motivado, siento que mi trabajo es bien valorado

**Sujeto 8**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Filtro de cv, creación de expedientes, permisos de trabajo, pre entrevistas telefónicas, verificación de referencias, enlaces de cuenta a bancos, etc.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	En el área de archivo o expediente siempre hay aspectos que se pueden mejorar en orden y que se permite realizar mejoras.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	No
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “no”, explique	No, porque no es un puesto que me permita desenvolverme en plenitud en el área estudiada.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, es una manera de probar y aprender más del área.... Me permite ver formas de trabajo y puesta en práctica de conocimientos
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	No
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Proceso de inducción y capacitación.
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Es un área de aprendizaje para desarrollar habilidades que todo psicólogo debe poseer.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Medianamente bien

**Sujeto 9**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Desarrollo de capacitaciones sobre habilidades blandas Realización de proyecto de clima organizacional
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Área de capacitaciones y desarrollo humano
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Sí, realizando propuestas sobre desarrollo de pausas activas y temáticas para la realización de capacitaciones
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, ya que he aplicado el DNC, información vista en años anteriores de la carrera.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Sí
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Que la carrera abarque más temáticas referentes al área laboral
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, para adquirir más conocimientos y práctica
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Un 70%

**Sujeto 10**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Apoyo en la elaboración de planes operativos sobre habilidades blandas. Realización de capacitaciones. Aplicación, análisis y diagnóstico de encuesta de clima organizacional
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Capacitación y desarrollo Humano
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Sí
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, actualmente estamos realizando el DNC, información que fue vista en el 4to año de licenciatura, así como realización de estructuras de talleres de cuerda vistos en el 5to año de la carrera.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Sí
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Que la carrera abarque más aspectos del Área Organizacional y no solamente del área clínica.
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Para adquirir y poner en práctica lo teórico, además realizar brinda la oportunidad de tener experiencia laboral y obtener nuestro primer empleo
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	En un 80% puesto que al final todos los proyectos y sugerencias realizadas deberían ser aprobadas por la Jefatura inmediata.

**Sujeto 11**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Realizó ventas de repuestos automotriz y realizo capacitaciones a los empleados en la sucursal designada
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Área de ventas y RRHH
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Si se aportan ideas dentro de las cuales sirven para la mejora del ambiente laboral claro ejemplo el desarrollo de talleres para una comunicación asertiva dentro de la sucursal con los empleados y el desarrollo de técnicas para la mejora en ventas
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “no”, explique.	No, porque no estoy ejerciendo al 100 la psicología, pero si implementó parte de ello
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	En cierta medida si ya que siempre mis intereses van al punto de crecer ir escalando y dentro de la empresa esas oportunidades se brindan
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	La ayuda entre compañeros de trabajo y el bulling dentro de la empresa
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Aprendes al buen manejo de documentación dentro del área ya sea para selección de personal e incluso a la implementación de capacitaciones para el crecimiento de la empresa
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Bastante buenas porque me permitió poder adquirir trabajo dentro de la misma empresa

## Sujeto 12

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Registro de asistencias Regusto de inasistencias Registro de permisos (personales, de enfermedad, cumpleaños, etc) Organización de capacitaciones Realización de capacitaciones Apoyo en capacitaciones
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Unidad de recursos humanos y bienestar laboral
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Sí, poder llevar el registro digital y no manual, ya que es mucho papeleo y sería más fácil y efectivo llevarlo de manera virtual
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, En la cátedra nos enseñaron como ser un buen facilitador y abordamos muchos temas sobre la capacitación, actualmente como estudiantes en prácticas estamos realizando las capacitaciones programadas que tiene la jefa de la unidad de recursos humanos
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Sí, me gustaría ser la encargada de la evácuala postal, ya que no hay alguien fijo, y considero que podría realizar estrategias innovadoras para capacitar al personal de correos El Salvador
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Porque tomas experiencia de aspectos que no te enseñan en la universidad, sino que lo aprendes por medio de la práctica
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Bastante adecuado puesto que siempre buscaron enseñarnos los procesos que se llevan a cabo dentro de la unidad. De igual forma estaban abiertos algunas sugerencias que nosotros les podríamos brindar de alguna forma nueva de hacer las cosas

**Sujeto 13**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Organización de expedientes, permisos departamentales, realización de plan de capacitaciones e implementación de capacitaciones del campo de la psicología laboral.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Realizar un diagnóstico de necesidades de atención psicológica de los empleados de la institución y crear un plan de implementación en las diferentes áreas.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, creando e implementando planes de capacitaciones/facilitaciones en habilidades del área de psicología laboral.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, me ha ayudado a reafirmar que soy capaz de implementar lo estudiado en mi carrera profesional, y a reafirmado mi vocación en ello.
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Por la oportunidad que se tiene de implementar nuestros conocimientos así como de aportar a las instituciones investigaciones, instrumentos, planes y demás herramientas que como psicólogos laborales podemos implementar.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Un nivel alto de involucramiento y participación, dado a que se nos da la confianza y responsabilidad de implementar nuestra profesión en las tareas designadas, y es gratificante ver los resultados en los empleados que se acercan a hablar sobre sus necesidades, buscar ayuda o hacer comentarios positivos respecto a nuestro trabajo.

## Sujeto 14

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Dentro de los 6 meses que hemos estado en prácticas, nos hemos dedicado a diversas actividades, no hemos tenido un puesto definido o una actividad definida. Pero actualmente me encargo de revisar expedientes de empleados tanto de ex empleados como empleados, me encargo de revisar, actualizar expedientes y agregar documentos
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos humanos-talento humano
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Pienso que no, porque simplemente se nos asigna a lo que debemos ayudar o colaborar
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	No
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “no”, explique	No, porque en el área de recursos humanos se hace de todo, desde entregar uniformes, hasta revisar los archiveros, es muy poco lo que se ha visto con respecto a lo que nos enseñan dentro de la universidad
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Sí, es interesante lo que se realiza dentro del área, estar dentro de esta permite conocer áreas y actividades que se desconocían que podían realizarse dentro del departamento y es interesante conocer todo esto y quizás pensar en que más adelante se podría sumergir más en las actividades de esta área
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Quizás la manera en la que se organizó el trabajo para mi y cada una de mis compañeras, ya que a veces sentíamos que nos ponían a hacer cualquier cosa con tal de que trabajáramos, entonces pienso que si estructurar y organizar mejor eso sería ideal
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, porque es interesante conocer de esta área, aprender de las diferentes actividades que pueden realizarse dentro de esta
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Muy poco, porque simplemente realizábamos las actividades que se nos designan y generalmente son cosas en la que los empleados están muy cargados de trabajo

**Sujeto 15**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Dar capacitaciones a empleados en todos los planteles. Actividades de campo, realización de pausas activas, desarrollo de manuales, seguimiento a descriptores de puesto, apoyo en actividades administrativas
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Gerencia de Desarrollo humano y cultura institucional
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Si, en la creación de Manuales
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, aplicando lo aprendido en la carrera, especialmente en el rubro laboral
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, me gusta tener el contacto propiamente con campo, actividades fuera de oficina
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Si es el área que es de interés personal, será una oportunidad para aprender y demostrar lo adquirido en la carrera
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Muy participativo, se nos ha tratado de involucrar en las áreas que competen a nuestra profesión

**Sujeto 16**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Realizar estudio de clima laboral
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	<b>Sí</b> , realizar actualización de descriptor de puestos
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión?	Sí
Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Aplicando técnicas cuantitativas para la medición de un fenómeno en el ámbito laboral.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si, realización de capacitaciones y estudio de clima laboral.
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Adquiere otras habilidades que la U no da.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Mediana

**Sujeto 17**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Reclutamiento y selección de personal, crear expediente de cada candidato, consolidado de información, administración del negocio.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	RRHH
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Sí, nuevas fuentes de reclutamiento o herramientas innovadoras para acortar tiempos de reclutamiento y selección.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	No
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, debido a que es el área organizacional, el manejo de perfiles, poder predecir conductas futuras en un puesto de trabajo o desempeño con entrevistas por competencias e identificar el lenguaje corporal. Concientizar en la importancia de la importancia de la salud mental y el clima laboral en la organización.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Sí, porque quiero ser gerente de Recursos Humanos o coordinador de un equipo de trabajo.
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Por el momento no hay ninguna sugerencia.
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Para que puedan experimentar el campo laboral y también definir si el área organizacional es de su interés ya que suele ser un trabajo oficinista y es un tipo de campo laboral.
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Pues fue un impacto increíble en mi vida ya que eso me permitió obtener empleo de mi carrera y por supuesto tener un buen desempeño y tener esa pasión por el área ya que uno da mejores resultados.

**Sujeto 18**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Elaboración de constancias salariales y laborales, validación de referencias laborales, archivar documentación del área de contabilidad (como retenciones, partidas diarias, compras, etc.); digitar encuadres de créditos fiscales, facturas y facturas de exportación. También, el manejo de macro para envío de boletas de pago, elaboración de expedientes nuevo ingreso y verificación QR de solvencias policiales y antecedentes penales de cada nuevo ingreso.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Área de recursos humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	No suelen aceptar sugerencias ni ideas, la única vez fue cuando propuse establecer un día específico de la semana para entregar las constancias salariales y laborales, esto para que no se interrumpieran las demás actividades que requerían pronta atención.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	No
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “no”, explique	No, todas las funciones establecidas para un pasante en el área de Recursos Humanos están enfocadas en las profesiones como administración de empresas o contabilidad, ya que uno de los requisitos principales que solicitan para ser pasante es que se tenga conocimiento en los principios contables para poder ser de mucho apoyo en el área de contabilidad.
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta	Sí, ya que la profesión no es tan requerida para cubrir un puesto que debería ser desempeñado por profesionales en psicología. Por ello, prepararse con otras especializaciones resulta muy necesario, o en el mejor de los casos, estudiar otra profesión que esté vinculada con las demandas empresariales de hoy en día.
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Tanto jefatura de Recursos Humanos como el equipo de analistas, y el área de contabilidad me han explicado los procesos que debía realizar, me han ayudado a solventar casos que se han presentado con los clientes. En los aspectos

	<p>que podrían mejorarse, talvez enfatizar en la sobrecarga que puede llegar a tener un pasante. Es cierto que solamente es apoyo a las distintas áreas, pero no quiere decir que deben aprovecharse de que no es un empleado activo, para sentir derecho de sobrecargarlo de funciones que en muchas ocasiones son actividades que pueden realizar por ellos mismos (los que si son empleados).</p>
<p>¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, es un proceso enriquecedor, tanto con el aprendizaje como en la cuestión de las relaciones interpersonales. Puede que sea un poco pesado, ya que las tareas administrativas requieren mucha atención, cuidado y orden.</p>
<p>¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?</p>	<p>Fue muy mínima, ya que en la empresa tienen bien establecido como se hace cada actividad. En pocas ocasiones estuvieron abiertos a sugerencias, sin embargo, se quedó en eso solamente, en sugerencias; en ningún momento se buscó la eficiencia o la agilización de algunas funciones, porque siempre estaba ya una “manera de hacer las cosas”.</p>

## Sujeto 19

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Clasificación, así como también depuración de expedientes, asistencia en jornadas de capacitación y trabajar con base de datos de talento humano
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos Humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Por el momento solo he creado algunas actividades en las que suelo brindar asistencia en las capacitaciones
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, nunca había estado tan involucrada en procesos de capacitación
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si en la manera que me brinda un primer contacto con este campo laboral
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Distribuir mejor las actividades asignadas
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Es un área con mucha demanda en el aspecto laboral de la carrera de Psicología
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Es una experiencia progresiva ya que a medida nos íbamos familiarizando con las actividades

**Sujeto 20**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Brindar apoyo en las necesidades que se presente en el área de Talento Humano de igual forma Terapeuta en el área de las clínicas de bienestar laboral.
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Recursos Humanos
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	Sí. En donde puedo poner en práctica mi propio proceso creativo es en al área de atención clínica ya que cada sesión lo debo realizar al igual el programa de intervención.
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, diseño de programa de intervención al igual que cada sesión también apoyo a las compañeras en las actividades de clasificación de expedientes
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Definitivamente tenía un poco de temor al área clínica y después de algunos meses de prácticas me siento más segura al respecto de esta área
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	Repartir mejor las actividades o más personal ya que en temporadas suele ser una carga laboral grande
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Se brinda la oportunidad de aprender en distintas áreas siempre y cuando se sea profesional
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Es un proceso completo en donde si bien hay mucha responsabilidad es una buena experiencia Empecé colaborando inicialmente en solo labores de RR.HH. pero según se presentó la necesidad en las clínicas pude cubrir algunas demandas y continuar en ambas áreas

**Sujeto 21**

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las funciones que realiza en su puesto de trabajo?	Apoyo en capacitación del talento humano, administración de expedientes en archivo
¿Dentro de qué departamento o áreas se encuentra ubicado su puesto?	Talento Humano
¿Consideras que hubo oportunidades para que pudieras aportar ideas y sugerencias innovadoras en el área?	En la planificación de las jornadas de reclutamiento
¿Las tareas realizadas en su trabajo coinciden con lo aprendido en la universidad?	Sí
¿Considera que está ejerciendo su profesión? Si su respuesta fue “sí”, ¿de qué manera?	Sí, siempre quería aprender más sobre el área de reclutamiento
¿Considera que la experiencia adquirida en el puesto le ha ayudado a definir o reafirmar sus intereses y objetivos profesionales a futuro? Explique su respuesta.	Si no descarto dedicarme a algo similar
¿Considera que recibió el apoyo y la orientación necesaria por parte de sus supervisores y compañeros?	Sí
Describe los aspectos que podrían mejorarse.	tener más personal para que no se sobrecarguen las actividades
¿Recomendaría a otros estudiantes realizar una pasantía en el área de Recursos Humanos? ¿Por qué?	Sí, Es un entorno en donde te permite tener experiencias aun en otros rubros
¿Cómo describiría el nivel de involucramiento y participación que tuvo en las diferentes áreas y procesos del departamento de Recursos Humanos durante su pasantía?	Por cuestiones de mi tiempo solo he podido asistir en el área de reclutamiento, las capacitaciones y también en el archivo a medida aprendo veo que me involucran