

UNIVERSIDAD SIGLO 21



“Representaciones sociales que poseen los alumnos de los últimos años de la carrera de Psicología acerca de la Psicología Organizacional”

Trabajo Final de Graduación

Licenciatura en Psicología

SUELDO, Agustina

PSI1767

BERTOLA, Fabián

ROSSO, Verónica

2016

RESUMEN

Investigar acerca de la Representación Social que se tiene sobre un objeto, nos acerca a la mirada sobre la realidad que tienen las personas. En el presente trabajo se analizaron las Representaciones Sociales acerca de la Psicología Organizacional desde la perspectiva estructural planteada por Abric. Se tomó una muestra de 59 estudiantes de la carrera de Psicología, pertenecientes a las tres universidades de la provincia, a los cuales se les solicitó que respondieran un cuestionario de evocación de palabras. Los resultados obtenidos sugieren que el núcleo sobre el que se organiza la representación que poseen los estudiantes, estaría ligado a lo empresarial y a una visión sistémica de la misma.

Palabras clave: Representaciones Sociales, Psicología Organizacional, Empresa, Sistema, Estudiantes de psicología.

ABSTRACT

Research about the Social Representations that one has on an object, brings us closer to the look on the reality that people have. In this research we analyzed the social representations about the Organizational Psychology from the structural perspective proposed by Abric. A sample of 59 students of the Psychology was taken from the three universities in the province, which were asked to answer a questionnaire to evoke words. The results suggest that the nucleus on which the representation that students have is organized would be linked to the business and to a systemic view of the same.

Key words: Social representations, Organizational Psychology, Business, System, Students of Psychology.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN	6
ANTECEDENTES.....	9
TEMA.....	15
PROBLEMÁTICA.....	15
OBEJTIVOS.....	15
CAPÍTULO 2.....	16
MARCO TEÓRICO	16
ESTUDIO DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES	16
COMIENZO DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.....	21
FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.....	23
CAPÍTULO 3.....	31
METODOLOGÍA	31
PARTICIPANTES	31
INSTRUMENTOS	31
PROCEDIMIENTO.....	32
CAPÍTULO 4.....	35
RESULTADOS	35
DISCUSIÓN	55
PRINCIPALES RESULTADOS.....	55
IMPLICANCIAS PRÁCTICAS	62
LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	62
CAPÍTULO 5.....	63
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Tabla 1	35
Figura 1. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Muestra Total.	36
Tabla 2.	37
Tabla 3.	38
Figura 2. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Sexo Femenino.	40
Tabla 4.	41
Figura 3. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Sexo Masculino.	42
Tabla 5.	43
Figura 4. Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Comparación entre las palabras comunes de ambos grupos.	44
Tabla 6.	45
Tabla 7.	45
Tabla 8.	46
Figura 5. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Instituciones Privadas.	48
Tabla 9.	49
Figura 6. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Institución Pública.	50
Tabla 10.	51
Figura 7. Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Comparación entre las palabras comunes entre ambos grupos.	52
Tabla 11	53
Tabla 12.	53

INTRODUCCIÓN

Pensar en la Psicología Organizacional, o en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, como la distingue el Colegio de Psicólogos de la provincia de Córdoba implica un desafío y poder ver más allá del perfil actual que se ve en los egresados de la carrera de psicología. Hoy en día, diversos autores, entre ellos Menéndez y Acosta (2011) proponen que en la ciudad de Córdoba la formación privilegia la orientación clínica, con una marcada hegemonía psicoanalítica. A pesar de que Riboldi (2013) propone que es reconocible el aporte que los profesionales de la Psicología pueden hacer en el mundo de las organizaciones, encontrando allí no sólo una salida laboral distinta a la clínica sino también un ámbito de intervención en el que puedan contribuir a producir cambios con el objetivo de promover la salud mental y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

La psicología tiene el potencial de contribuir a resolver problemas prácticamente en la totalidad del quehacer humano, lo que se evidencia en las 54 divisiones establecidas por American Psychological Association y en las cuatro nuevas divisiones que están en estudio (APA, 2013). Del mismo modo, se espera que los ámbitos de desempeño de la psicología continúen desplegándose en el futuro, tanto a nivel internacional como nacional. En este escenario, cada vez resulta más difícil establecer cuáles son los aprendizajes mínimos suficientes que debe tener un psicólogo al momento de titularse. Esto, porque si bien puede estar claro el rol concreto que requiere cumplir un psicólogo en un contexto específico, es muy difícil encontrar factores comunes que permitan expresarlos de manera más abstracta y clara en un perfil de psicólogo generalista. (González, González & Vicencio, 2014, pág.110)

La problemática acerca de la vacancia en los planes de estudio no parece ser una novedad, tomando a García (2009), se plantea que existen áreas enteras de la psicología

que no tienen su lugar en los planes de estudio. Esto, nos lleva a reconocer como en 2013 la distribución de los profesionales por áreas es para el ámbito clínico 40-90%, educacional 2-40%, forense 3-20%, laboral 1-16%. (Alonso & Klinar, 2014). Con estas cifras, se puede ver, en concordancia a lo propuesto por García (2009) la gran cantidad de adeptos de la disciplina en nuestro país, quedando saturado en cierta medida el campo laboral orientado principalmente al ámbito clínico.

La siguiente investigación está enmarcada en el Trabajo Final de Graduación y buscó conocer y describir cuales son las Representaciones sociales que poseen los alumnos de los últimos años de la carrera de Psicología acerca de la Psicología Organizacional.

Tomando la Teoría Estructural propuesta por Abric (1994), se pretendió reconocer cuales son los elementos que forman el núcleo central de esta representación, y así, ver si es posible identificar cuáles son las ideas que llevan a los alumnos a elegir su especialidad profesional.

JUSTIFICACIÓN

“Al finalizar la década del cincuenta, se crean en la Argentina las primeras carreras de Psicología” (Riboldi, 2013), en primer lugar la de la Universidad Nacional de Córdoba en diciembre de 1958, perteneciendo a la Facultad de Filosofía y Humanidades. Posteriormente se crea la carrera en Buenos Aires y Rosario.

En esos tiempos se podía observar una fuerte impronta Psicoanalítica, lo que daba como resultado una orientación mayormente clínica a la carrera.

El rol profesional del Psicólogo, marcado fuertemente por su orientación hacia una praxis ligada a la clínica y al consultorio, se veía sin embargo atravesado por una contradicción entre esa identificación profesional y la necesidad de lograr una identidad de dimensión social, lo que permitió luego descubrir nuevos caminos en donde desempeñar el rol y que no sea solo circunscrito al ámbito clínico. (Riboldi, 2013, pag.9)

En Septiembre de 1979, queda establecido el primer Colegio de Psicólogos de Córdoba, entidad que tuvo como objetivo fundamental la defensa y reconocimiento legal de la profesión. Actualmente el Colegio de Psicólogos reconoce como especialidades de la Psicología, las siguientes: 1) Clínica, 2) Social, 3) Jurídica y Forense, 4) Del Trabajo y las Organizaciones, 5) Sanitaria y 6) Educacional.

En Septiembre de 1984, queda sancionada la Ley 7106, en donde se define al área de la Psicología Laboral a la esfera de acción que se realiza en las instituciones donde están implicadas actividades vinculadas al trabajo, en gabinete e instituciones creadas a tal fin y en la práctica privada de la profesión.

Tomando a Alonso y Klinar (2014), en nuestro país, desde la creación de la primera carrera de Psicología, se han egresado de las 41 universidades públicas y

privadas del país, aproximadamente 93708 psicólogos universitarios, según la última actualización de datos al 2013. La mayor concentración de profesionales se encuentran en Capital Federal y Gran Buenos Aires; la provincia de Córdoba es la segunda ciudad del país, no sólo con mayor número de psicólogos recibidos, 6690 aproximadamente, sino que además posee una concentración de aproximadamente 202 psicólogos por cada 100.000 habitantes. Este crecimiento, sin embargo, no parece haber sido acompañado por una mayor diversidad en el campo de ejercicio profesional, es decir, que mayoritariamente los alumnos que egresan se dedican al ámbito clínico, a pesar de los avances en otras áreas como la psicología del deporte o ambiental. Según los datos de Alonso y Klinar (2014) la distribución de los profesionales por áreas es para el ámbito clínico 40-90%, educacional 2-40%, forense 3-20%, laboral 1-16%.

Actualmente, en Córdoba, las tres principales universidades que dictan la carrera de psicología son la Universidad Empresarial Siglo 21, la Universidad Católica y la Universidad Nacional.

Dentro del plan de estudio de la UCC, solo se encuentra la materia Psicología Organizacional – Laboral, relacionada con la psicología organizacional. Por otro lado en la UNC en cuarto y quinto año los estudiantes pueden elegir que materias cursar especializándose en una de las áreas, cabe destacar que en el área de psicología organizacional solo hay dos materias para elegir. Por último en la UES21, los alumnos en cuarto año tienen la posibilidad de elegir entre cursar la orientación de clínica u organizacional, teniendo materias específicas en cada caso. Con respecto a esto, García (2009) señala que en las carreras se omiten áreas enteras de conocimiento, sobre todo aquellas que tienen que ver con corrientes más actuales, que no están ligadas a la clínica.

Dicho todo esto, es que nos preguntamos, ¿cuáles son las representaciones sociales que tienen los alumnos de psicología sobre la psicología organizacional?

Para dar respuesta a este interrogante, se decidió trabajar con la Teoría de las Representaciones Sociales propuesta por Abric (1994) ya que permite informar acerca de la naturaleza de los lazos sociales y de las relaciones de los individuos con su entorno social. Específicamente, por sus funciones de elaboración de un sentido común, de construcción de Identidad social, por las expectativas y las anticipaciones que genera, se encuentra en el origen de las prácticas sociales.

Conocer las Representaciones Sociales que poseen los alumnos acerca de la Psicología Organizacional, nos podría permitir hacer un análisis sobre los planes de estudio vigentes, y cuál es el verdadero conocimiento que tienen los estudiantes acerca del alcance de su título y las posibilidades de ejercicio dentro de ámbitos distintos a la clínica. Para finalizar, Banchs (1991, citado por Kaplan, 2013) plantea que la importancia de conocer y cuestionar el núcleo alrededor del cual se articulan creencias, es que constituye un paso imprescindible para la modificación de una representación y por ende de una práctica social.

ANTECEDENTES

Representaciones Sociales y Psicología Organizacional fueron las variables principales por las cuales giró este trabajo de investigación. A continuación se detallarán antecedentes en donde las mismas fueron el eje de la investigación.

Kaplan (2013), en su trabajo final de graduación, realiza una investigación acerca de las Representaciones Sociales que tienen los alumnos acerca del Colegio de Psicólogos de la provincia de Córdoba. Se plantea un diseño de tipo descriptivo transversal de encuesta. En la misma, la muestra estuvo conformada por 90 alumnos de la carrera de Psicología, 30 pertenecientes a la Universidad Nacional de Córdoba, 30 de la Universidad Católica de Córdoba y 30 de la Universidad Empresarial Siglo 21. Para conformar dicha muestra se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico, de tipo accidental.

Para el análisis de los datos de la mencionada investigación, se llevo a cabo una caracterización descriptiva de las Representaciones Sociales a través del análisis prototípico y categorial de representación social y un análisis de co-ocurrencia para identificar las relaciones que mantienen los elementos del núcleo central entre sí y con los elementos periféricos. El instrumento utilizado fue un cuestionario dividido en dos partes. En la primera parte, se solicitaba que el alumno consignara información relativa a su sexo, edad, lugar de procedencia y universidad en la que cursa sus estudios. En la segunda parte, se formula una pregunta abierta: ¿Cuáles son las palabras o imágenes que vienen a tu mente cuando piensas en el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba?”

Los 90 participantes evocaron un total de 405 palabras, imágenes o expresiones, es decir, un promedio de 4.5 palabras por persona. Asimismo de las 405 palabras evocadas, 173 fueron palabras diferentes.

Para analizar el prototipo de la representación en esta investigación se consideraron dos indicadores: la frecuencia de aparición y orden de mención de las palabras. En función del cruce de ambos indicadores se identificó el núcleo central de la representación y los elementos periféricos de la misma:

- Núcleo mayoritario, conformado por las palabras más mencionadas (por encima de la media) en primer lugar: Matrícula, institución, ética, regulación, grupo, profesionales y psicología.
- Núcleo minoritario, conformado por las palabras menos mencionadas en primer lugar: Edificio, psicólogos, burocracia, Freud, reglas, responsabilidad y trámites.
- Periferia mayoritaria, conformada por los elementos más mencionados después del primer lugar: Formación, respaldo, pago y organización.
- Periferia minoritaria, conformada por los elementos menos mencionados después del primer lugar: Colegas, política, código de ética, contención, elecciones, información, psicólogos.

Otra investigación que se tiene en cuenta como antecedente, es la realizada por Tavella (2013), en donde se investiga “Las representaciones sociales del objeto droga que tienen los jóvenes que concurren al Programa del Sol”. Es una investigación exploratoria, cualitativa, en donde se utilizó un método no probabilístico, intencional para

conformar la muestra. La población objeto de estudio fueron aquellos jóvenes que concurren al módulo vespertino del Programa, cuya franja etaria comprende entre 13 y 25 años. Se entrevistaron de manera voluntaria a 10 jóvenes, 6 de la primera etapa, dos de la segunda y dos de la tercera.

Como resultados se pueden identificar las funciones que plantea la teoría de Representaciones Sociales.

- **Función concreción:** es la que permite anclar la representación social de lo que es la droga en el contexto socio-cultural. Dan cuenta de lo que los jóvenes viven. Por este motivo se seleccionaron como elementos periféricos ser alguien, donde se concreta en ser choro, ser drogadicto.; el vínculo con los amigos y la importancia de la calle, la plaza, la esquina; era lo más lindo y lo mejor, concretado en comportarse como un niño que pide golosinas o el no hablar, el escaparse de los problemas, en especial los de la casa.
- **Función regulación:** le da flexibilidad a la representación, agregando información o transformación que venga del entorno. Al estar estas ideas más alejadas del núcleo central, la flexibilidad en la representación sobre la droga se encuentra en la información que cada joven brindó considerando su individualidad.
- **Función defensa:** son las contradicciones que aparecen en cuanto a lo que es el objeto de la representación social, pero que protegen al núcleo central. Por ejemplo: le daba la identidad de choro, pero a la vez los hacía feliz. Esto permite la estabilidad de dicha representación social.

Roboldi (2013), en su tesis de graduación, intenta investigar cual es el rol del psicólogo en el ámbito organizacional. Utiliza como instrumento de trabajo entrevistas semidirigidas. La población de este estudio está comprendida por psicólogos que ejercen su rol profesional en el ámbito laboral/organizacional residentes en la Ciudad de Córdoba durante los años 2012-2013. La muestra está conformada por 10 psicólogas de entre 28 y 50 años en ejercicio activo del rol.

Se puede observar como conclusión de que la elección inicial de estos profesionales fue en el área clínica, ya que las posibilidades de estudio siempre fueron mayores respecto de esta esfera de acción profesional en comparación con las ofrecidas en materias laborales u organizacionales. Además, propone que la inserción al mundo laboral por parte de los psicólogos es reciente, a causa de prejuicios y desconocimiento general acerca del mismo. Por último, propone que la colaboración del psicólogo en el ámbito laboral está dirigida al desarrollo de las personas y a lograr un entorno organizacional sano.

González, González y Vicencio (2014) en su trabajo sobre la descripción del rol auto percibido del psicólogo, realizado en Chile, plantean que cada vez resulta más difícil establecer cuáles son los aprendizajes mínimos suficientes que debe tener un psicólogo al momento de graduarse. Se utilizó una aproximación cualitativa descriptiva, y como técnica de recolección de datos la entrevista semi-estructurada. La muestra estaba constituida por 20 psicólogos formados en universidades tradicionales, con diferentes años de experiencia y ámbitos de desempeño (clínica, comunitaria, educacional, laboral, investigación).

Esta investigación arrojó como resultados que en general, los entrevistados coinciden en describir el rol como promotor del bienestar de los otros. O bien, se confunde el rol con tareas o actividades específicas. Además, en cuanto a las tareas y funciones del quehacer profesional se observa que las mismas son básicamente: evaluación y diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de intervenciones a personas, familias, grupos y comunidades. Sin embargo el objeto y las características de estos procesos variará de acuerdo al área de especialidad: salud mental, desarrollo comunitario, desarrollo académico, gestión de recursos humanos. Los entrevistados señalan competencias específicas (diagnosticar, evaluar, intervenir, etc.) claridad, sin embargo, ponen mayor énfasis en las competencias genéricas y la mayoría resalta el compromiso ético.

Por otro lado, en Colombia, Ruiz, Jaraba y Romero (2005) estudiaron acerca de las competencias laborales exigidas a los psicólogos. A través de esta investigación se buscó determinar cuáles son las competencias laborales específicas exigidas por las organizaciones locales para la empleabilidad de psicólogos en el mercado laboral de la ciudad de Barranquilla, ya que la identificación de estas competencias exigidas es una acción puntual indispensable para el establecimiento de un plan de estudios renovado con recursos y técnicas que le permitan al estudiante el desarrollo de las potencialidades necesarias con las cuales responda efectivamente a las demandas del medio.

La muestra estuvo constituida por 60 Psicólogos de la ciudad de Barranquilla que trabajan en distintos ámbitos de la disciplina. Para recolectar los datos, se diseñó un instrumento tipo escala Likert organizándolo de acuerdo a las dimensiones de competencias indicadas por la teoría, que permitió identificar las competencias laborales específicas que determinan la empleabilidad de psicólogos en las organizaciones de esta

ciudad. El instrumento tiene tres grandes dimensiones conformadas por distintos ítems en donde se determinan cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que en las organizaciones les requieren a los egresados de Psicología.

En los resultados se puede observar que se reconoció como saberes totalmente necesarios los Procesos básicos, Medición psicométrica y Conocimientos en tecnologías informáticas. Los temas de motivación, pensamiento, aprendizaje, lenguaje atención, percepción, emoción y memoria, cada uno de ellos fue considerado como totalmente necesario por más del 50% de la muestra. Dentro de las habilidades, se destacó solucionar problemas además de iniciativa, aprendizaje continuo, trabajo en equipo, pensamiento crítico y planeación.

TEMA

Representaciones Sociales que poseen los alumnos de los últimos años de la carrera de Psicología acerca de la Psicología Organizacional.

PROBLEMÁTICA

¿Cuáles son las Representaciones Sociales que poseen los estudiantes de los últimos años de la carrera de Psicología acerca de la Psicología Organizacional?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Conocer las Representaciones Sociales que poseen los estudiantes de los últimos años de la carrera de Psicología acerca de la Psicología Organizacional

OBJETIVOS ESPECIFICIOS

- Describir los términos que forman el núcleo central de la representación.
- Diferenciar la Representación Social que tienen los alumnos según el sexo.
- Distinguir la Representación Social que tienen los alumnos según a que institución pertenezcan, pública o privada.
- Reconocer la estructura y la organización de la representación.

MARCO TEÓRICO

ESTUDIO DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES

“La Teoría de las Representaciones Sociales (TRS) constituye una de las principales contribuciones de la psicología social contemporánea al estudio de la compleja relación individuo-sociedad.” (Navarro Carrascal & Restrepo Ochoa, 2013, pág. 1) Esta teoría, proveniente de la tradición de la psicología social francesa encabezada por Serge Moscovici (1979), está anclada en el enfoque del “Pensamiento Social”, el cual retoma y discute la dimensión social de la cognición humana.

Abric plantea que “la identificación de la visión del mundo que los individuos o grupos llevan en sí y utilizan para actuar o tomar posición es reconocida como indispensable para entender la dinámica de las interacciones sociales y aclarar los determinantes de las prácticas sociales” (1994, pág.11). El autor propone que una representación, es siempre una representación de algo para alguien.

Una Representación Social es el resultado de la relación entre un objeto (algo o alguien o un evento) de representación y de un sujeto que lo representa (individuos y grupos) dentro de un marco histórico y cultural de referencia. De esta manera podemos decir que las Representaciones Sociales son una forma de pensamiento socialmente elaborado y con una finalidad práctica, que permite la socialización y la comunicación entre miembros de un mismo grupo e incluso con miembros de grupos diferentes. (Navarro Carrascal & Restrepo Ochoa, 2013, pág. 1)

Retomando lo mencionado anteriormente se tomará como definición de Representación Social, la propuesta por Abric (1994, pág.13):

"Una visión funcional del mundo que permite al individuo o al grupo conferir sentido a sus conductas, y entender la realidad mediante su propio sistema de referencias y adaptar

y definir de este modo un lugar para sí. Es «una forma de conocimiento, elaborada socialmente y compartida con un objetivo práctico que concurre a la construcción de una realidad común para un conjunto social» (Jodelet, 1989, pág. 36). Es a la vez «producto y proceso de una actividad mental por la que un individuo o un grupo reconstituye la realidad que enfrenta y le atribuye una significación específica» (Abric, 1987, pág. 64).”

En el trabajo de Serge Moscovici (1961, citado por Abric, 1994) que introduce la noción de Representación Social, está la idea que las representaciones son guías para la acción. Éstas, funcionan como un sistema de interpretación de la realidad, rigiendo las relaciones de los individuos con su entorno físico y social, determinando, a su vez, sus comportamientos y sus prácticas. Vergara Quintero (2008) propone que las Representaciones Sociales dan sentido a nuestras creencias, así como también a nuestras ideas y opiniones para otorgarle significado a las cosas y nos ayudan a comprendernos unos a otros.

Dentro del desarrollo teórico y metodológico de la Teoría de Representaciones Sociales, se pueden encontrar diferentes enfoques del estudio de las mismas. Se pueden mencionar, por lo menos, dos enfoques principales.

El primero trata los contenidos en términos de campo estructurado, es decir, las ideologías, las creencias, los valores; estos contenidos son organizados en relación a lo que se ha denominado el “principio de coherencia”, que puede ser una actitud, un modelo normativo o un organizador sociocultural. El segundo enfoque trata los contenidos de representaciones sociales a partir de un núcleo estructurante que pretende dar cuenta de las estructuras elementales alrededor de las cuales se organiza la representación; este segundo enfoque se interesa al estudio de la estabilidad y del cambio de las Representaciones Sociales y de su relación con las prácticas sociales. (Navarro Carrascal & Restrepo Ochoa, 2013, pág. 2)

A su vez, Navarro Carrascal y Restrepo Ochoa (2013) proponen que se pueden reconocer diferentes escuelas en el campo de las Representaciones Sociales. Por un lado,

la escuela llamada “procesual” liderada por Denise Jodelet de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales, ubicada en Francia, que se interesa fundamentalmente por identificar los procesos sociocognitivos de formación y actualización de las Representaciones Sociales, a través de metodologías diversas. Otra escuela llamada “estructural” liderada por Jean Claude Abric y Claude Flament de la Universidad de Aix-Marsella, también ubicada en Francia, que se interesa en formalizar la existencia de una dimensión central y otra periférica y su relación con otras formas de pensamiento social.

Para la siguiente investigación se tomó como modelo teórico la teoría propuesta por Abric, dentro del enfoque estructural ya que se consideró el más adecuado y pertinente a los fines de este trabajo. Esto se debe a que, como explica Jodelet en 1991 (citada por Kaplan, 2013), desde este enfoque el contenido es abordado como campo semántico, donde lo que se busca es esclarecer los elementos del núcleo central alrededor de los cuales se cristalizan los sistemas de representación. Por otro lado, Banchs (2000), propone que si la intención es abordar las representaciones desde un contexto social e histórico, será justamente en los elementos estables del núcleo donde podremos rastrear parte de su genealogía.

La Teoría del núcleo central es el desarrollo teórico más establecido en la estructura de la representación social y el funcionamiento dentro del contexto del enfoque estructural. En su trabajo, Wachelke (2012) plantea que una representación está formada por dos sistemas de elementos cualitativamente diferentes: un núcleo central y un sistema periférico.

En sus formulaciones clásicas, la teoría indica que el núcleo central incluye algunos elementos clave que generan el sentido global de la representación y organizan toda la estructura. Los elementos de la base tienen fuertes raíces históricas e ideológicas y son

consensuadas dentro de un grupo. Es el núcleo central que define y distingue representaciones; se puede decir que dos representaciones son diferentes cuando al menos un elemento de sus núcleos no es el mismo. El sistema periférico es la parte flexible de la estructura. No es necesariamente compartida dentro del grupo; que integra la información particular a la estructura, que conecta con las prácticas y modulaciones ambientales (Abric, 1994)

Dentro de la teoría propuesta por Abric (1994) se mencionan cuatro funciones básicas por las cuales las Representaciones Sociales desempeñan un papel primordial en las prácticas y en la dinámica de las relaciones sociales:

- **Funciones de saber:** Permiten entender y explicar la realidad. El saber práctico de sentido común facilita la comunicación social entre los sujetos. Definiendo un marco de referencia común que permite tanto el intercambio como la transmisión y la difusión de ese saber "ingenuo". Manifiesta así ese esfuerzo permanente del hombre por entender y comunicar del que Moscovici (1981, citado por Abric, 1994) piensa que constituye la esencia misma de la cognición social.
- **Funciones identitarias:** Definen la identidad y permiten conservar la especificidad de los grupos. Las representaciones tienen también por función situar a los individuos y a los grupos en el campo social permitiendo elaborar una identidad social y personal gratificante.
- **Funciones de orientación:** Conducen los comportamientos y las prácticas. Como sistema de precodificación, las representaciones sociales son guías para la acción. Intervienen directamente en la definición de la finalidad de

la situación, determinando a priori el tipo de relaciones pertinentes en una situación o tarea por efectuar. De este modo, se establecen anticipaciones y expectativas que operan seleccionando y filtrando la información. Es finalmente prescriptiva de prácticas aceptables o no, en un contexto social dado.

- Funciones justificadoras: Permiten justificar a posteriori las posturas y los comportamientos. Intervienen luego de la acción y permiten a los actores explicar y justificar sus conductas en una situación o en consideración a sus colegas, pudiendo funcionar reforzando la posición social del grupo involucrado.

COMIENZO DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Zepeda (2000) plantea que no es claro el origen de la Psicología Organizacional entre los psicólogos, y tampoco lo es su campo de estudio. “Se percibe como una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia otro tipo de instituciones, hasta lograr su consolidación en la década de 1970” (Zepeda, 2000, pág. 3)

En los orígenes de la era Industrial (Siglo XVIII – principios S. XIX), la preocupación sólo giraba en torno a buscar o adecuar a las personas ajustándolas a las exigencias de los puestos de trabajo, de allí se conoce el auge que tuvieron las pruebas psicométricas en la clasificación y colocación del personal en distintas actividades. El proceso de selección se hacía mucho más científico a medida que se trataban de identificar las características particulares que la organización requería. (Riboldi, 2013, pág. 14)

Como explica Schein (1999), a medida que los Psicólogos iban estudiando al trabajador, descubrieron que el sistema de premios y castigos que las organizaciones utilizaban afectaban la eficiencia del trabajador, lo cual se convirtió en materia de estudio para los Psicólogos Industriales cuyos resultados dejaron entrever que las motivaciones que tienen los trabajadores afectaban la productividad y la moral de trabajo mucho más de lo que se había pensado. Los psicólogos empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico ante el cual sencillamente reaccionan.

Fue necesario un cambio de perspectiva en cuanto al foco puesto para analizar los procesos organizacionales y los fenómenos individuales, es decir, mientras más se observaba y estudiaba el comportamiento de las personas en las organizaciones, se reunían más pruebas para demostrar que en realidad una organización es un sistema social complejo y que tiene que ser estudiada como tal, si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual. (Schein, 1999).

Lo dicho anteriormente demuestra el salto que permitió pasar de una Psicología Industrial enfocada en el individuo a una Psicología de la Organización enfocada en los sistemas y su desarrollo.

La Psicología Organizacional, si bien en principio percibida como una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia todo tipo de instituciones, es definida por Zepeda como “la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”. (Zepeda, 2000).

Por fenómenos psicológicos, el autor entiende a aquellos que se refieren al comportamiento, los sentimientos, las actitudes, los valores de la persona y su proceso de desarrollo, en relación a un grupo, a otro individuo o consigo mismo pero siempre en el contexto de una organización.

En cuanto a los procesos de las organizaciones se consideran entre otros, la comunicación, la capacitación, el desarrollo, la satisfacción laboral y la selección, contratación e incorporación de los nuevos miembros.

FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Ríos, Medrano y Moretti (2011) en uno de sus estudios plantean que para poder conocer como los profesionales orientan sus acciones acerca de su profesión, es necesario investigar acerca de las creencias sociales, actitudes o representaciones sociales que poseen sobre su disciplina. Más específicamente, García (2009) concluye que durante el transcurso de su formación universitaria los estudiantes de psicología construyen y modifican diferentes representaciones sociales sobre esta disciplina, las cuales posteriormente tendrán una incidencia considerable sobre su inserción y ejercicio laboral.

Klappenbach (2003) plantea que la primera cátedra de Psicología en Argentina tuvo lugar en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales a cargo del abogado Ernesto Weigel Muñoz. Un año después, en la Facultad de Filosofía y Letras, se organizaba una segunda cátedra de psicología, que primero estuvo a cargo de Rodolfo Rivarola y desde 1901 de Horacio Piñero.

Iniciada la década de 1960, a consecuencia de la organización de las carreras universitarias, aparecen los primeros graduados en psicología en el país, poniendo a fin a la etapa de la llamada “psicología sin psicólogos” (Vilanova & Di Doménico, 1999, citado por Klappenbach, 2003). A partir de ese momento, se consolidaría el perfil de la Psicología como profesión, colocando en el centro de la escena, el debate en torno al rol del psicólogo. Desde entonces se podía observar un sesgo psicoanalítico que marcaba toda la formación del psicólogo. El autor plantea que aún ese sesgo sigue en vigencia aunque en menor medida, “desde la recuperación democrática se ha diversificado el perfil de formación universitario, tanto en relación con las macro-teorías dominantes, como en relación con los campos de la práctica” (Klappenbach, 2003, pág. 5)

En nuestro país, se pueden identificar los estudios más destacados acerca de la formación universitaria del psicólogo desde comienzos de la década de 1990, ya que como señala González (2015) los contenidos teóricos enseñados en las aulas vienen siendo objetos de debate por parte de los propios actores del campo psicológico desde la conformación de la carrera. Con esto, se buscaba establecer estándares comunes y mínimos en la formación del psicólogo.

En 1991, se conformaba en nuestro país, la Auapsi (Asociación de Unidades Académicas en Psicología), cuyo tema principal era la “jerarquización de la carrera de Psicología” (Asociación de Unidades Académicas en Psicología, s/f, p. 1, citado por Klappenbach, 2003). El objetivo principal de esta asociación fue el de “promover la interrelación entre las distintas unidades académicas de psicología del país, con el objetivo permanente de mejorar la formación de grado y posgrado, la investigación y la extensión universitaria” (Asociación de Unidades Académicas en Psicología, s/f, p. 8, citado por Klappenbach, 2003).

La formación académica no solo implica el desempeño docente en las carreras de grado, sino también la organización estructural de los planes de estudio, la formación de posgrado de profesionales y docentes, la investigación, el funcionamiento de las instituciones y las demandas sociales de Psicología, así como el público que elige la psicología como profesión y las personas que harán uso de los servicios que ofrezcan los graduados. (García, 2009, pág.2)

En los informes realizados por la Auapsi, se destaca la importancia de cubrir áreas de vacancia y la necesidad imperiosa de dar lugar a otras corrientes teóricas. Siguiendo a González, (2015), sobre esto propone que son los propios agentes del campo “psi” los

que afirman que la formación universitaria en psicología en Argentina es fundamentalmente clínica y que el marco teórico hegemónico es el psicoanálisis.

García (2009) propone los problemas más importantes en la formación del psicólogo en la Argentina. Uno de ellos tiene que ver con problemas en las titulaciones, los mismos son generalistas y polivalentes, es decir, que habilitan para un gran número de actividades profesionales. La cuestión radica en que la formación académica no garantiza un adecuado entrenamiento para la práctica de cada una de ellas.

“Hay vacancias importantes en la formación de los psicólogos, tanto teóricas como profesionalmente” (García, 2009, pág.4). Siguiendo a este autor, se plantea que, si bien los planes de estudio suelen apuntar a una formación diversificada que permita un entrenamiento plural consistente con la habilitación que tienen los títulos, la realidad es que se omiten áreas enteras de conocimiento de la psicología, especialmente las que tienen que ver con corrientes más actuales, las que no están ligadas a la clínica y las que tienen un perfil más científico.

El diseño curricular contemplado en la organización del plan de estudios en la resolución 343 y su modificación parcial, la Resolución 800/11 (Ministerio de Educación, 2011), no se estructuró a partir del perfil del graduado ni de las habilidades o competencias o calificaciones que el futuro graduado debía exhibir, sino que se estructuró en función de contenidos o áreas de conocimiento: A. Procesos biopsicosociales B. Desarrollos de la psicología en relación con los individuos, parejas, familias, grupos, instituciones, organizaciones y comunidades. C. Procesos psicopatológicos D. Historia de la psicología E. Metodología de la investigación psicológica F. Evaluación y diagnóstico

psicológicos G. Intervenciones en psicología H. Formación complementaria en otras disciplinas I. Ética y deontología profesional. (Ministerio de Educación, 2009, p. 8)

Seis son las áreas de la psicología propuestas por el Colegio de Psicólogos de la provincia de Córdoba, clínica, social, jurídica y forense, del trabajo y las organizaciones, sanitaria y educacional. Cualquier graduado está habilitado para desempeñarse en cualquiera de ellas a pesar de que su formación de grado brinda escasa o nula formación en la mayoría de ellas.

El resultado de esto es previsible, o bien son áreas en las cuales los psicólogos no trabajan, con lo cual se dejan espacios de vacancia que se ocupan por otras profesiones que tampoco tienen una formación adecuada, o bien realizan un ejercicio profesional insatisfactorio y potencialmente perjudicial. (García, 2009, pág.5)

Benito (2009) propone que la investigación sobre formación y entrenamiento en Psicología aporta información importante para ayudar a la toma de decisiones en una gran variedad de situaciones. Una de ellas tiene que ver con la búsqueda de consensos sobre un currículo mínimo a fin de establecer criterios de acreditación de las carreras.

Hasta ahora, se desarrolló acerca de la formación del psicólogo en la Argentina en rasgos generales. A continuación se desarrollara acerca de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones como especialidad de la psicología en Córdoba.

El Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, es el ente regulador de la profesión en virtud de la Ley 8312. Además es el organismo encargado de la garantía de idoneidad de sus profesionales frente a la comunidad.

Luego de la reforma establecida en Abril de 2012, se reconoce como especialidad a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones:

La esfera de acción del psicólogo desarrollada en relación con la situación del hombre respecto del trabajo, especialmente la que se realiza en organizaciones y/o instituciones ligadas a la producción de bienes o servicios, privadas o públicas, ejerciendo su rol en relación de dependencia o como profesional independiente, con el objetivo de prevenir y promover la salud mental y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, 2012)

Además, el mismo organismo establece que el psicólogo especialista en el Trabajo y las Organizaciones será competente para:

- Elaboración de políticas, normas, organigramas y procedimientos de puestos de trabajo.
- Asesoramiento en selección, capacitación, desarrollo y administración de recursos humanos.
- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Desarrollo y cultura organizacional.
- Diagnóstico, intervención y resolución de conflictos interpersonales en la organización.
- La investigación y la docencia en el área.

Al especialista se le recomienda la actualización y capacitación periódica y específica en:

- Psicología Laboral: teorías, técnicas y/o abordajes organizacionales, institucionales y grupales. Psicopatología del trabajo.
- Técnicas psicodiagnósticas de evaluación del puesto y tareas. Sistema de Incentivos y de Capacitación. Prevención, orientación y asesoramiento en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

- Planificación y estrategia en Recursos Humanos. Resolución alternativa de conflictos. Negociación.
- Conocimientos Generales de Ciencias de la Educación, Comunicación Social, Administración de Empresas y políticas económicas y laborales. Legislación laboral.
- Técnicas administrativas y herramientas de gestión: planificación, toma de decisiones, control, etc.
- Métodos y Técnicas de investigación.
- Ética y deontología profesional.

Desde el año 2009, se puede encontrar en la Universidad Nacional de Córdoba, la especialización en esta área de la Psicología, el CEPTO (Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y las Organizaciones) tiene una duración de dos años de estudio y le otorga al estudiante el título de Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Dicha especialización apunta a que los profesionales adquieran las siguientes competencias:

- Diseñar estrategias diagnósticas y/o de intervención en materia de satisfacción en el trabajo, cultura y cambio organizacional.
- Identificar problemas y abordar procesos decisionales para resolverlos.
- Asesorar en proyectos y en problemas que se deriven de la interrupción de la actividad laboral.
- Diagnosticar la evolución del trabajo y el empleo en relación a su impacto en personas, organizaciones y mercados de trabajo.

- Diagnosticar el impacto de las problemáticas de salud laboral en los sujetos, las organizaciones y el mercado de trabajo.
- Implementar programas de salud laboral. (Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. UNC, s.f.).

Siguiendo a Pujol, A. (2002) se puede decir que la Psicología del Trabajo y las organizaciones abarca el estudio y abordaje de tres dimensiones recíprocamente implicadas:

1. El trabajo como práctica social: como soporte de interacciones significativas y como acción configuradora de lo social y de la subjetividad; que se focaliza en la relación sujetos-tarea-contexto que se expresa en las situaciones de trabajo.
2. Los sujetos del trabajo: como grupo social, como protagonistas de una dinámica vincular de comunicación e implicación, de procesos de formación y desarrollo y de movimientos de cooperación y conflicto intra e intergrupales.
3. La organización como contexto de prácticas: como escenario o contexto de acción de los sujetos y como soporte de los procesos de cambio social y de transformación de prácticas; cualidad que se vislumbra ya que los procesos decisionales de la organización impactan simultáneamente en las estructuras organizativas y la dinámica de los colectivos de trabajo.

Tomando a Riboldi (2013) se reconoce que en la actualidad van surgiendo nuevas perspectivas acerca de la forma de pensar las distintas funciones y tareas que puede realizar un profesional en el ámbito laboral.

Estas nuevas perspectivas apuntan a que la Psicología pueda pensarse desde otras dimensiones aplicables al ámbito organizacional, es decir, tradicionalmente se pensaba desde la patología o los aspectos negativos de la conducta humana, lo que había que

corregir, lo disfuncional, sin reconocer rasgos positivos en el ser humano como la creatividad, el optimismo, el potencial que hay en cada persona como recurso valioso para ser tenido en cuenta y que permitan hablar de salud mental o mejora de la calidad de vida laboral justamente potenciando todo aquello positivo con lo que se cuenta. (Riboldi, 2013, pág. 35)

Esto permitió, que se vaya especificando cada vez mas el contenido de la formación requerido para el Psicólogo, pero a su vez permitió ampliar el foco, interesándose en la mejora de la calidad de vida laboral y organizacional en un sentido más abarcador.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 59 estudiantes de las tres principales universidades donde se dicta la carrera de Psicología, es decir de la Universidad Católica de Córdoba (UCC), Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y Universidad Siglo 21 (US21). Para conformar la muestra se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico, de tipo accidental (León & Montero, 2003), es decir, se aplicó la encuesta a los estudiantes disponibles al momento de hacer la toma. Del total de los participantes, el 33.9% ($f=20$) eran parte de la US21, el 30.5% ($f=18$) de la UCC, y el 35.6% ($f=21$) de la UNC. En cuanto al sexo, el 64.4% ($f=38$) correspondía al sexo femenino y el 35.6% ($f=21$) restante al sexo masculino. Finalmente, las edades de los participantes estuvieron comprendidas entre los 22 y 49 años ($M=27.88$, $DE=5.31$); y el 61% ($f=36$) se encontraba cursando 4 año, mientras que el 39% ($f=23$) estaba en quinto.

INSTRUMENTOS

Petracci y Kornblit (2007, citado por Kaplan, 2013) mencionan que a nivel metodológico, la evocación de palabras y el cuestionario se encuentran dentro de las principales técnicas en el estudio de las Representaciones Sociales. En el presente estudio se confeccionó un cuestionario dividido en dos partes. En la primera parte se solicita que el alumno consigne información relativa a su sexo, edad, lugar de procedencia, universidad en la que cursa sus estudios, orientación y año de cursado. En la segunda parte se formula una pregunta abierta: “¿Cuáles son las palabras o imágenes que vienen a tu mente cuando piensas en la Psicología Organizacional?”. Para responder a la misma se

dejó espacio para cinco respuestas, ya que estos autores sugieren que en nuestro medio, los participantes dan entre tres y cinco respuestas. Este instrumento se sustenta además en la condición propuesta por Abric (1994), de que la asociación libre de palabras, permite disminuir algunas de las limitaciones de la entrevista en profundidad: “El carácter espontáneo -por ende, menos controlado- y la dimensión proyectiva de esta producción posibilita acceder más fácil y rápidamente a los elementos (latentes o no) que conforman el universo semántico del objeto estudiado” (Kaplan, 2013, pág.28).

PROCEDIMIENTO

Se utilizó un diseño de tipo descriptivo transversal de encuesta, cuyo objetivo es según León y Montero (2003) describir una población en un momento dado. Este tipo de diseño se caracteriza por no poseer hipótesis a verificar, sino que apunta a la descripción de una variable (en este caso, las representaciones sociales acerca de la Psicología Organizacional) en una población determinada (alumnos de los últimos años de la carrera). Por otro lado, Dankhe (1986, citado por Kaplan, 2013) caracteriza a este tipo de estudios como útiles para aumentar el grado de conocimiento sobre fenómenos relativamente poco investigados, posibilitar una investigación más completa sobre un contexto particular, identificar conceptos o variables promisorias y establecer prioridades para investigaciones posteriores.

El proceso de recolección consistió en solicitar autorización a docentes de distintas cátedras para aplicar las encuestas a los estudiantes. Dada la autorización, y previa a la toma, se les explicó a los participantes que los datos que se obtengan serían utilizados con fines académicos, resguardando la confidencialidad y el anonimato. Además cada uno de ellos firmó un consentimiento informado donde todos estos aspectos

quedaron estipulados, así como la participación voluntaria. Se les mencionó por último que podrían solicitar información posteriormente acerca de los resultados de la investigación. Luego del consentimiento se procedió a entregar las encuestas correspondientes.

En lo que respecta al análisis de los datos, el análisis de las representaciones sociales consistió principalmente en (1) el cálculo de indicadores de centralidad (i.e. centralidad de grado con pesos); y en (2) la disposición (i.e. layout) de las representaciones en un diagrama para poder ser visualizadas. Con respecto a (1) los indicadores de centralidad, de manera general estos dan cuenta de la importancia que tiene un nodo en una red determinada (Borgatti; Everett & Johnson, 2013). Más concretamente, la centralidad de grado con pesos, el indicador de centralidad que será utilizado en este trabajo, se calcula a partir del (a) número de lazos o conexiones que tiene un nodo determinado con otros nodos (i.e. grado) más (b) el peso de la relación entre dos nodos conexos (i.e. peso). Todo lo anterior permite calcular qué representaciones son más centrales en un grupo dado, y cómo estas representaciones están interrelacionadas entre sí. Sumado a lo anterior, siguiendo a Valdez Medina (2002) se considerará a las 15 palabras con mayores niveles de centralidad como las constitutivas del núcleo central. En los casos donde interesa comparar grupos, se agregó como indicador extra el porcentaje de centralidad, obtenido en función del valor de centralidad de cada palabra individual dividido por la sumatoria de centralidad alcanzado por el total de las 15 palabras. El uso de este porcentaje se vuelve necesario dado que el valor de centralidad calculado no es independiente del total de participantes, y, por lo tanto, no puede usarse para comparar grupos con tamaños distintos. En este sentido, el porcentaje

posibilita obtener una medida estándar plausible de comparación entre grupos. En relación a (2) el trazado o disposición de la red semántica en un gráfico, se aplicará el algoritmo ForceAtlas 2 (Jacomy et. al., 2011). Este algoritmo utiliza un sistema de trazado de fuerzas dirigidas, esto es, simula un sistema físico: los nodos se repulsan entre sí (como los imanes) mientras que las aristas atraen los nodos que éstas conectan (como un elástico o resorte). Para el conjunto de análisis mencionado (i.e. indicadores de centralidad y trazado de grafo) se utilizó el software Gephi 0.8; mientras que los datos descriptivos de la muestra se hicieron con el programa IBM SPSS 20.

FICHA TÉCNICA

Tipo de estudio	Descriptivo transversal de encuesta
Variables	Representaciones sociales acerca de la Psicología Organizacional
Población	Estudiantes de Psicología
Muestra	N=59
Instrumento	Cuestionario
Metodología	A través de un muestreo no probabilístico de tipo accidental se administró el cuestionario a estudiantes de las tres principales universidades
Justificaciones	Se utiliza el cuestionario con el fin de recabar información acerca de las variables en un corto tiempo y para que dicha información pueda ser estandarizada para luego ser analizada.

RESULTADOS

Análisis de las Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Muestra Total.

Para la muestra total de estudiantes ($N=59$), se observa en el núcleo central las siguientes palabras definidoras (tabla 1; figura 1).

Tabla 1

Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Muestra Total.

Representaciones	Nivel de Centralidad
Empresa	112
Selección de Personal	68
Motivación	60
Clima	56
Recursos Humanos	56
Relaciones	52
Capacitación	44
Test	43
Entrevista	40
Liderazgo	36
Trabajadores	32
Estructura	32

Competencias	28
Descripción de puestos	24
Organización	24

Figura 1. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Muestra Total.

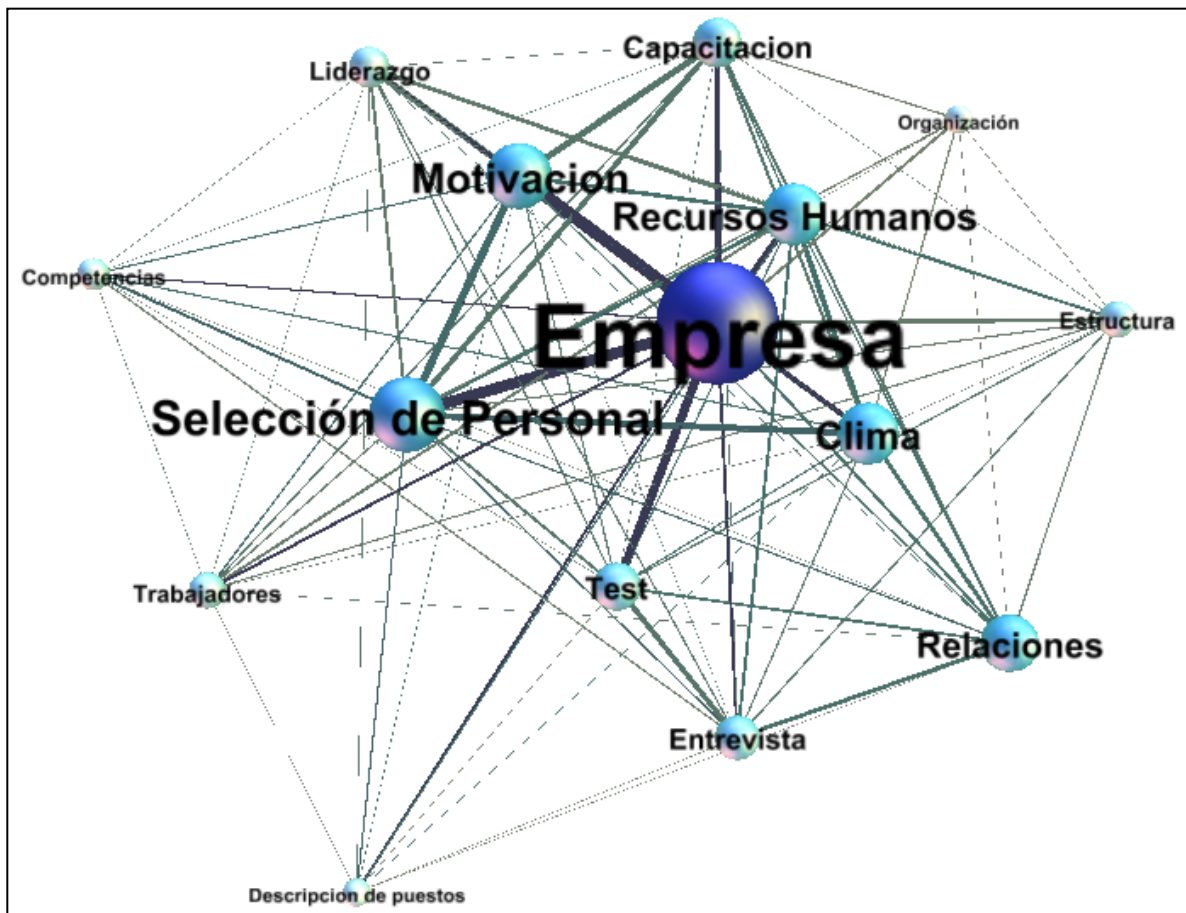


Figura 1. Tanto la intensidad el color de los nodos, como su tamaño varían en función del nivel de centralidad de los mismos. Lo mismo ocurre con el tamaño de las etiquetas.

Como puede apreciarse en la tabla y la figura 1, dentro del núcleo central se encuentran palabras más centrales, como ser *Recursos Humanos*, *Clima*, *Motivación*, *Selección de Personal y Empresa*. Particularmente, la representación de la psicología organizacional se encuentra fuertemente ligada a la palabra definidora *Empresa* si se considera la muestra total. Esto podría relacionarse con lo propuesto por el Colegio de Psicólogos de la provincia que define como campo de actuación del psicólogo organizacional lo empresarial.

Tabla 2.

Representaciones Sociales Periféricas de la Psicología Organizacional: Muestra Total.

Representaciones	Nivel de Centralidad
Recursos	3
Salud	3
Área de psicología	1
Liquidación de sueldos	1

Como se aprecia en la tabla 2, las palabras con menores niveles de centralidad o más periféricas refieren a Recursos; Salud; Área de Psicología; y Liquidación de Sueldos.

Se puede observar que la representación que tienen los estudiantes no abarca temas relacionados con salud, promoción o prevención aunque si sean temas que le competen al psicólogo organizacional en su rol.

Análisis de las Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Diferencias en función del Sexo.

En primer lugar se dará a conocer las palabras definidoras características del sexo femenino ($n=38$; tabla 2 y figura 2), y luego las del sexo masculino ($n=21$; tabla 3 y figura 3). Finalmente, en la tabla 4 y figura 4 se comparan los porcentajes de centralidad entre las palabras definidoras de los respectivos grupos.

Tabla 3.
Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Sexo Femenino.

Representaciones	Nivel de Centralidad	%
Empresa	76	0.16
Selección de Personal	52	0.11
Motivación	44	0.09
Capacitación	32	0.07
Recursos Humanos	28	0.06
Clima	28	0.06
Entrevista	28	0.06
Relaciones	27	0.06
Test	27	0.06
Trabajadores	24	0.05
Estructura	24	0.05
Competencias	24	0.05

Organización	20	0.04
Trabajo en Equipo	20	0.04
Liderazgo	20	0.04

Nota. La negrita se utiliza para remarcar las palabras que sólo aparecieron en este grupo.

Figura 2. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Sexo Femenino.

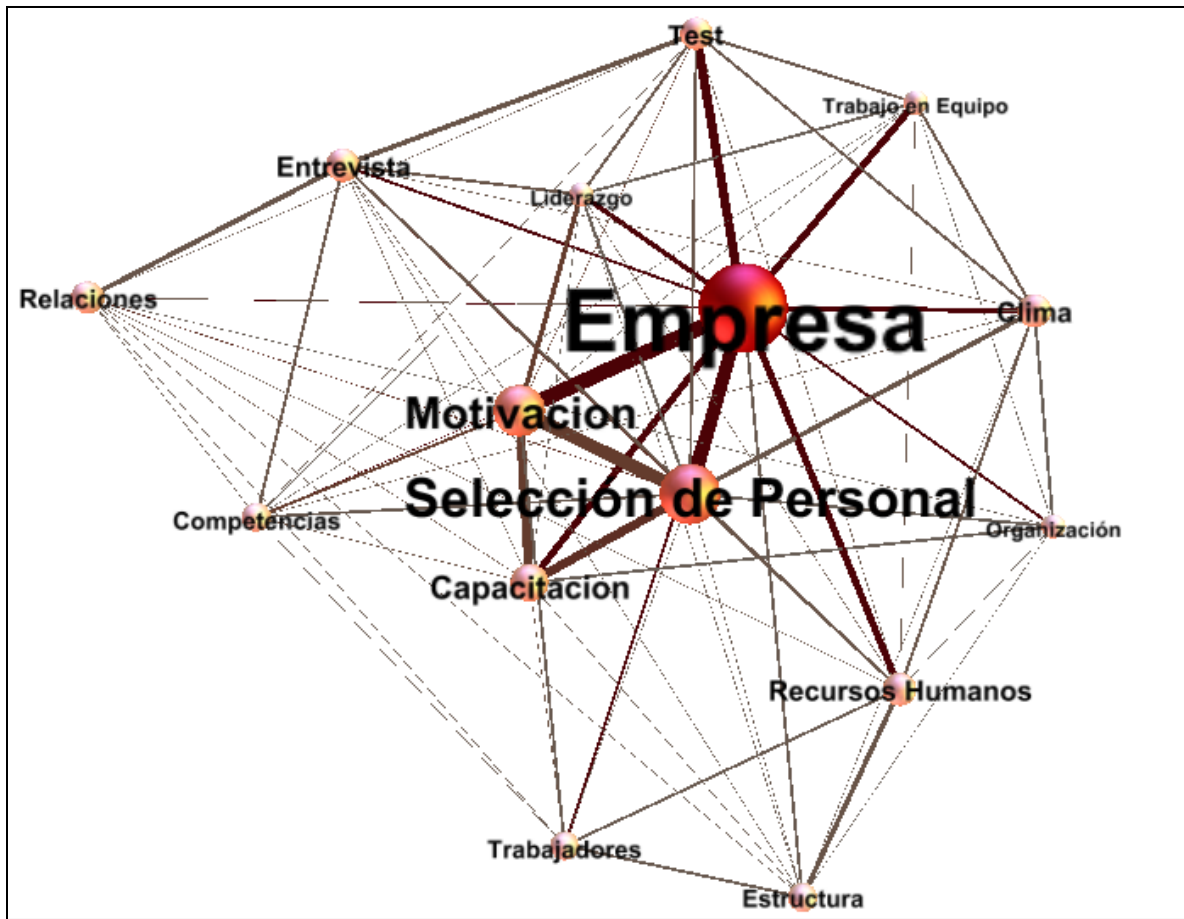


Tabla 4.*Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Sexo Masculino.*

Representaciones	Nivel de Centralidad	%
Empresa	40	0.13
Relaciones	33	0.11
Clima	32	0.10
Recursos Humanos	31	0.10
Motivación	24	0.08
Capacitación	20	0.06
Liderazgo	20	0.06
Selección de Personal	20	0.06
Test	16	0.05
Rol	15	0.05
Trabajadores	12	0.04
Estructura	12	0.04
Cultura	12	0.04
Entrevista	12	0.04
Comunicación	12	0.04

Nota. La negrita se utiliza para remarcar las palabras que sólo aparecieron en este grupo.

Figura 3. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Sexo Masculino.

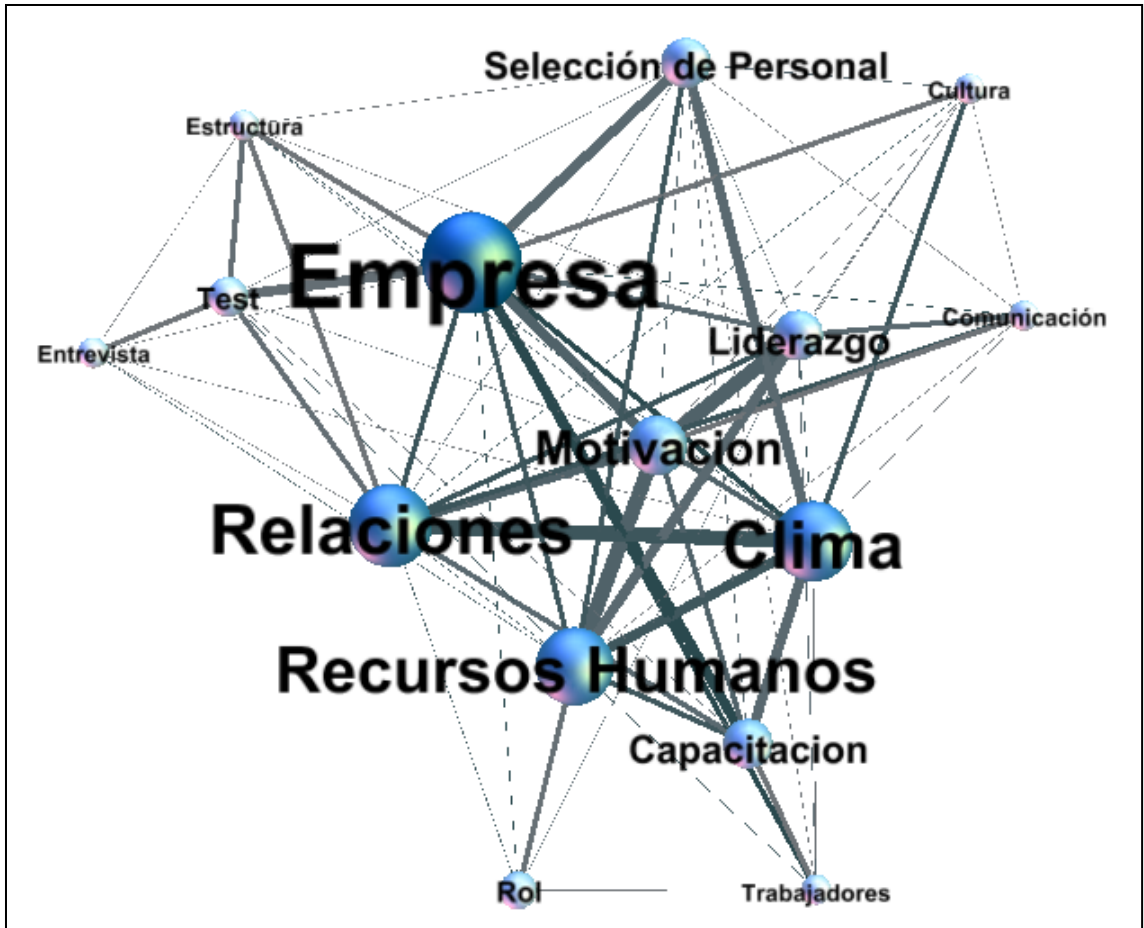
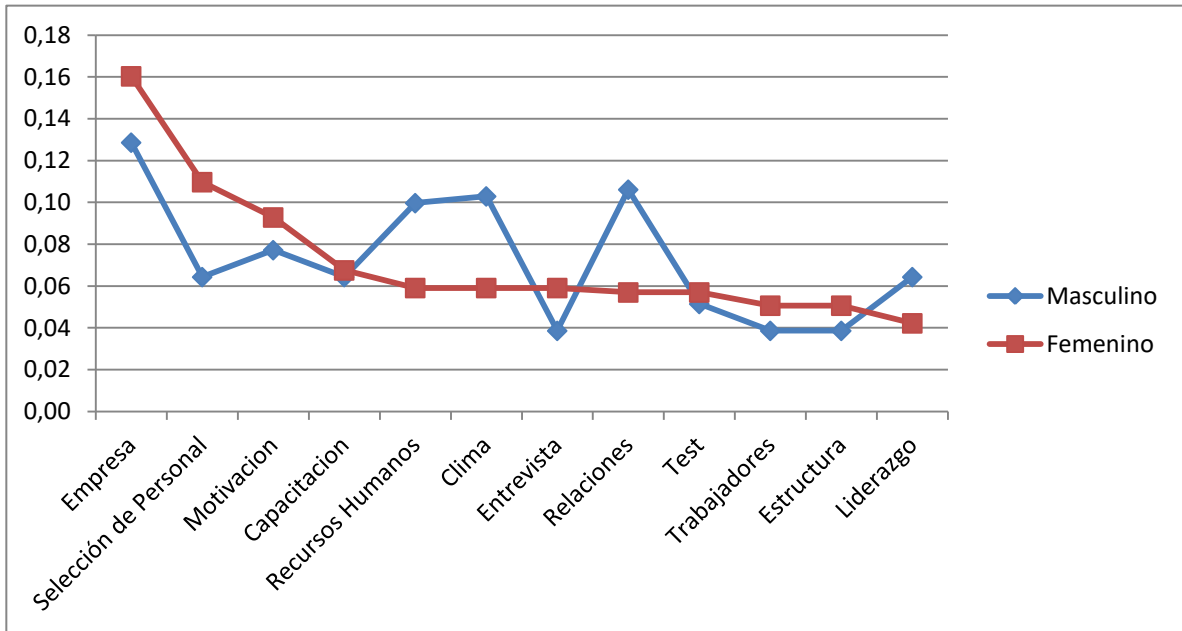


Tabla 5.

Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Comparación entre las palabras comunes entre ambos grupos.

	Femenino	Masculino
Representaciones	%	%
Empresa	0.16	0.13
Selección de Personal	0.11	0.06
Motivación	0.09	0.08
Capacitación	0.07	0.06
Recursos Humanos	0.06	0.10
Clima	0.06	0.10
Entrevista	0.06	0.04
Relaciones	0.06	0.11
Test	0.06	0.05
Trabajadores	0.05	0.04
Estructura	0.05	0.04
Liderazgo	0.04	0.06

Figura 4. **Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Comparación entre las palabras comunes de ambos grupos.**



Puede verse en los datos, por un lado, que hay palabras definidoras características de cada grupo, es decir, palabras que solamente se mencionaron en los respectivos grupos. Para el caso del sexo femenino hay dos palabras características: *Competencias* y *Trabajo en Equipo*. En el caso del sexo masculino las palabras características son: *Rol*, *Cultura*, y *Comunicación*. Si bien las restantes palabras son comunes en ambos grupos, es posible ver que dependiendo del sexo esas palabras definidoras tienen mayores niveles de centralidad. Destacando solamente las diferencias más notables, en el sexo femenino adquieren mayor centralidad las definidoras *Empresa*, *Selección de Personal*, *Motivación*, *Entrevista*; mientras que en el sexo masculino adquieren mayor centralidad las palabras *Recursos Humanos*, *Clima*, *Relaciones*, y *Liderazgo*.

A continuación, tabla 6 y 7, se detallarán las definidoras periféricas correspondientes a cada sexo.

Tabla 6.

Representaciones Sociales Periféricas de la Psicología Organizacional: Sexo Masculino.

Representaciones	Nivel de Centralidad
Emociones	1
Grupo	1
Trabajo en Equipo	1
Área de psicología	1

Tabla 7.

Representaciones Sociales Periféricas de la Psicología Organizacional: Sexo Femenino.

Representaciones	Nivel de Centralidad
Emociones	3
Recursos	3
Salud	3
Área de Psicología	3
Liquidación de sueldos	1

Se puede apreciar en las tablas 6 y 7 que en ambos casos se presentan las definidoras *Emociones* y *Área de Psicología* como palabras periféricas. En el caso del

sexo Masculino además se presentan las palabras *Trabajo en Equipo* y *Grupo*; mientras que en el sexo Femenino las palabras *Salud*, *Recursos* y *Liquidación de Sueldos*.

Análisis de las Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional:

Diferencias en función del tipo de institución.

En primer lugar se dará a conocer las palabras definidoras características de las instituciones privadas (UCC y US21; $n=38$; tabla 5 y figura 5), y luego las de la institución pública (UNC; $n=21$; tabla 6 y figura 6). Finalmente, en la tabla 7 y figura 7 se comparan los porcentajes de centralidad entre las palabras definidoras de los respectivos grupos.

Tabla 8.

Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Instituciones Privadas.

Representaciones	Nivel de Centralidad	%
Empresa	88	0.17
Motivación	52	0.10
Selección de Personal	44	0.08
Recursos Humanos	39	0.07
Relaciones	36	0.07
Clima	36	0.07
Capacitación	36	0.07

Liderazgo	28	0.05
Entrevista	24	0.05
Trabajo en Equipo	23	0.04
Test	23	0.04
Cultura	20	0.04
Trabajadores	20	0.04
Comunicación	16	0.03
Competencias	16	0.03
Estructura	16	0.03
Sistema	16	0.03

Nota. La negrita se utiliza para remarcar las palabras que sólo aparecieron en este grupo. En este caso hay 17 palabras dado que las últimas presentan igual valor de centralidad.

Figura 5. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Instituciones Privadas.

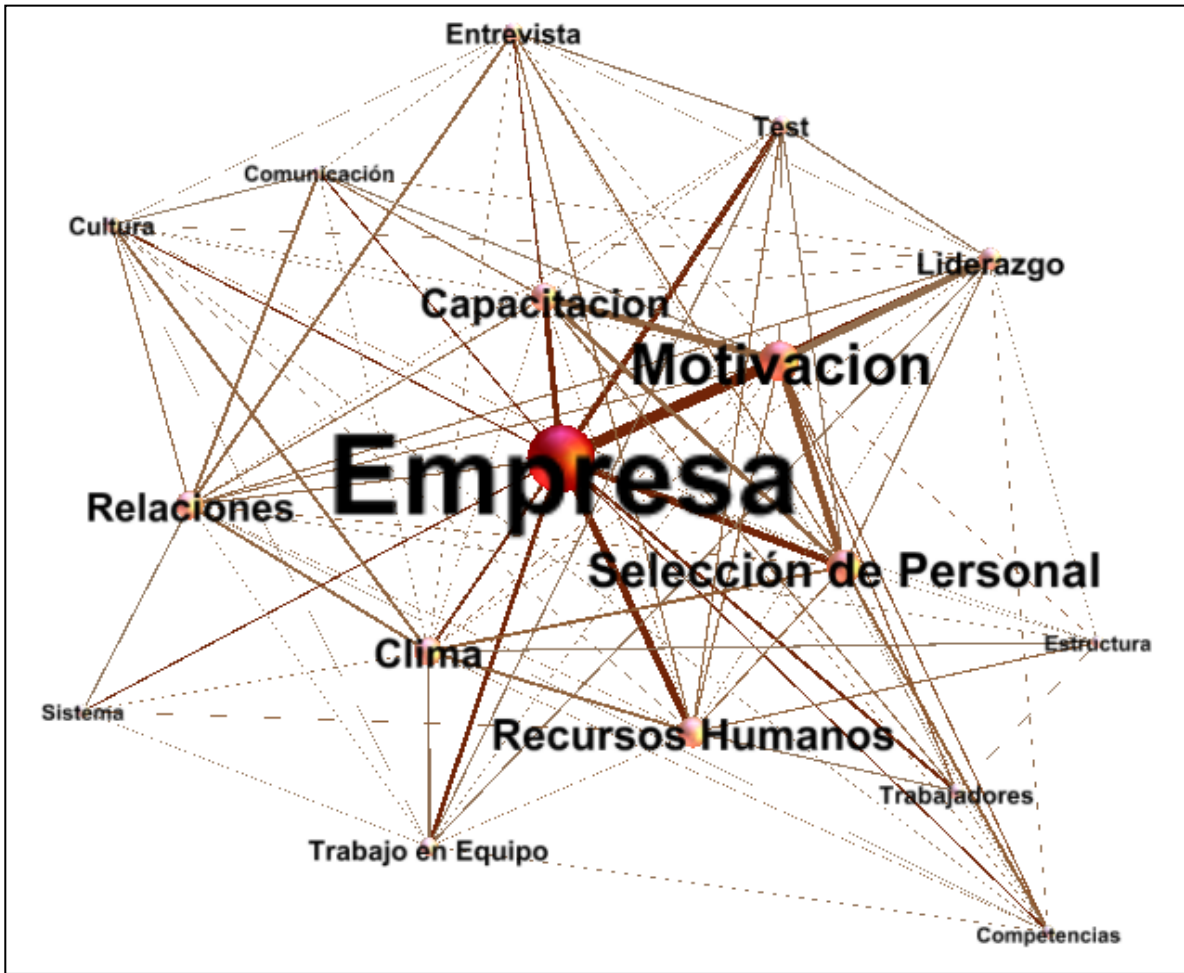


Tabla 9.*Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Instituciones Pública.*

Representaciones	Nivel de Centralidad	%
Selección de Personal	28	0.09
Empresa	28	0.09
Clima	24	0.08
Relaciones	24	0.08
Recursos Humanos	20	0.06
Test	20	0.06
Estructura	20	0.06
Descripción de puestos	16	0.05
Entrevista	16	0.05
Trabajadores	16	0.05
Capacitación	16	0.05
Motivación	16	0.05
Selección por competencias	16	0.05
Empatía	12	0.04
Liderazgo	12	0.04
Competencias	12	0.04
Organización	12	0.04

Nota. La negrita se utiliza para remarcar las palabras que sólo aparecieron en este grupo.

En este caso hay 17 palabras dado que las últimas presentan igual valor de centralidad.

Figura 6. Red Semántica de las Representaciones sobre la Psicología Organizacional: Institución Pública.

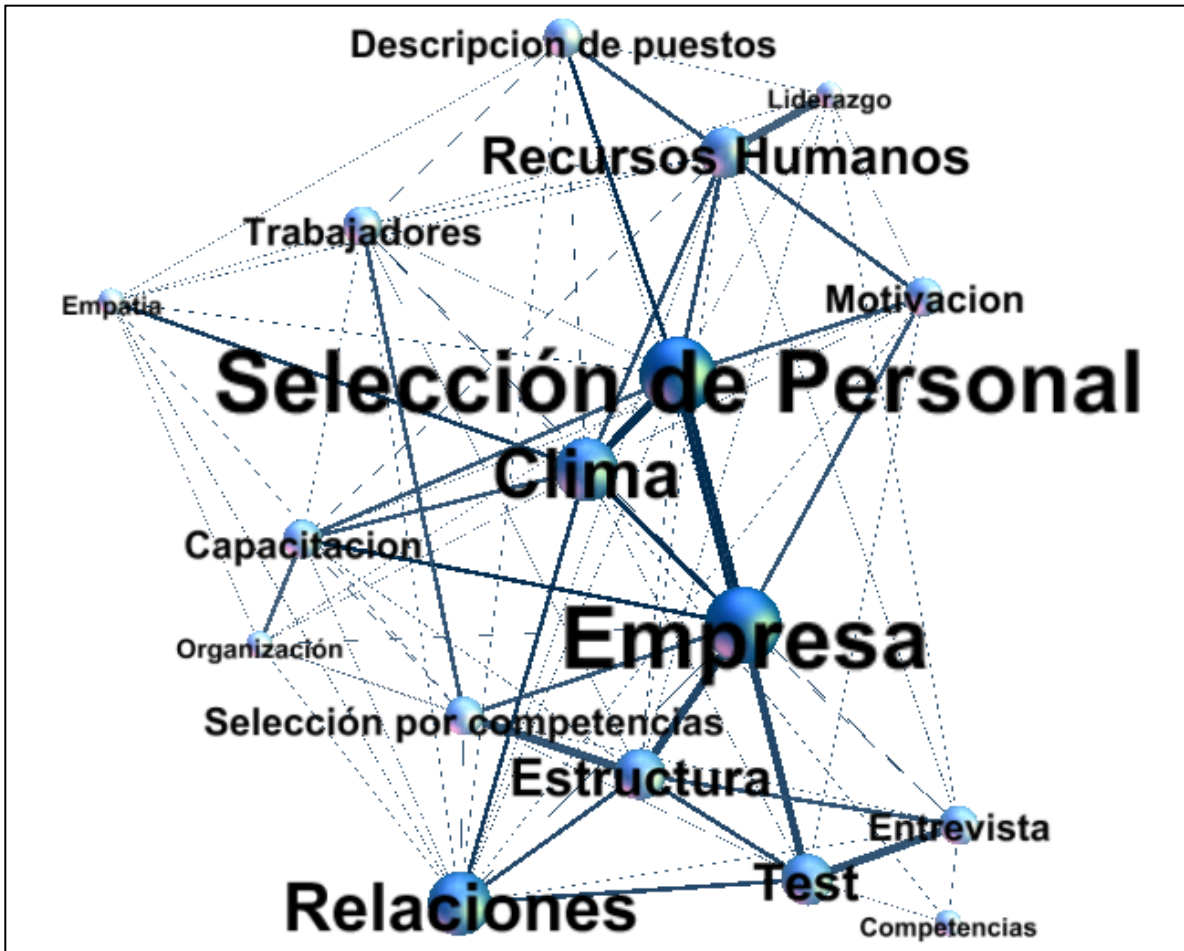
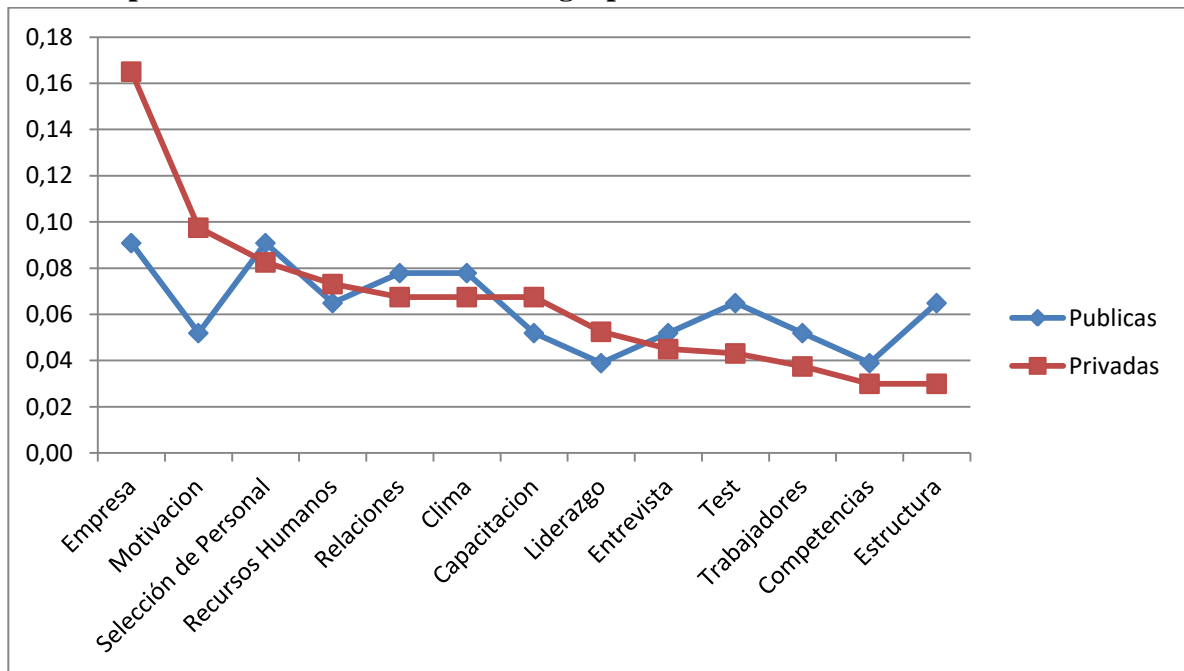


Tabla 10.

Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Comparación entre las palabras comunes de ambos grupos.

Representaciones	Privadas	Pública
	%	%
Empresa	0.17	0.09
Motivación	0.10	0.05
Selección de Personal	0.08	0.09
Recursos Humanos	0.07	0.06
Relaciones	0.07	0.08
Clima	0.07	0.08
Capacitación	0.07	0.05
Liderazgo	0.05	0.04
Entrevista	0.05	0.05
Test	0.04	0.06
Trabajadores	0.04	0.05
Competencias	0.03	0.04
Estructura	0.03	0.06

Figura 7. **Representaciones Sociales de la Psicología Organizacional: Comparación entre las palabras comunes entre ambos grupos.**



Puede verse en los datos, por un lado, que hay palabras definidoras características de cada grupo, es decir, palabras que solamente se mencionaron en los respectivos grupos. Para el caso de las instituciones privadas hay cuatro palabras características: *Trabajo en Equipo, Cultura, Comunicación, y Sistema*. En el caso de la institución pública las palabras características son: *Descripción de Puestos, Selección por Competencias, Empatía y Organización*. Si bien las restantes palabras son comunes en ambos grupos, es posible ver que dependiendo del tipo de institución esas palabras definidoras tienen mayores niveles de centralidad. Destacando solamente las diferencias más notables, en las instituciones privadas adquieren mayor centralidad las definidoras *Empresa y Motivación*; mientras que en la institución pública adquieren mayor centralidad las palabras *Test y Estructura*.

A continuación, tabla 11 y 12, se detallarán las definidoras periféricas correspondientes a cada institución.

Tabla 11.

Representaciones Sociales Periféricas de la Psicología Organizacional: Institución Pública.

Representaciones	Nivel de Centralidad
Proceso de inducción	4
Conflicto	4
Comunicación	4
Grupo	4
Burnout	4
Engagement	4
Organigrama	4
Ausentismo	4
Trabajo	4
Visión	4
Metas	4

Tabla 12.

Representaciones Sociales Periféricas de la Psicología Organizacional: Institución Privada.

Representaciones	Nivel de Centralidad
------------------	----------------------

Trabajo en Equipo	1
Área de Psicología	1
Liquidación de sueldos	1

Mientras que en el caso de las instituciones públicas las definidoras periféricas refieren, entre otras, a *Burnout*, *Engagement*, *Organigrama* y *Proceso de Inducción*, en el caso de las instituciones privadas *Trabajo en Equipo*, *Área de Psicología*, *Liquidación de sueldos*.

DISCUSIÓN

PRINCIPALES RESULTADOS

Investigar acerca de la Representación Social que se tiene sobre un objeto, nos acerca a la mirada sobre la realidad que tienen las personas. Ríos, Medrano y Moretti (2011) mencionan la importancia que merece el estudio de la representación social que los estudiantes poseen de su disciplina ya que creen que esto determinará el modo en que éstos se aproximarán a la misma, influyendo así sobre su futuro quehacer profesional.

Luego de analizar los datos, se pueden destacar los siguientes resultados. Siguiendo a la teoría propuesta por Abric (1994) se distingue el núcleo central de la representación que contiene los elementos de mayor estabilidad y que da significado a la representación. Se puede identificar a la palabra *Empresa* como aquella de mayor centralidad en la muestra total. Esto nos lleva a pensar en los orígenes de la Psicología Organizacional, como una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia todo tipo de instituciones, y no solo a lo empresarial como estaría indicando esta representación. A pesar de esto, el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, reconoce como especialidad a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones a la esfera de acción del psicólogo desarrollada en relación con la situación del hombre respecto del trabajo, especialmente la que se realiza en organizaciones y/o instituciones ligadas a la producción de bienes o servicios, privadas o públicas, ejerciendo su rol en relación de dependencia o como profesional independiente, con el objetivo de prevenir y promover la salud mental y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. Teniendo en cuenta lo establecido por el Colegio de Psicólogos la representación de los alumnos estaría más ligada a esta visión de la Psicología Organizacional.

En relación a lo dicho anteriormente, es importante destacar que en el estudio realizado por Ríos, Medrano y Moretti (2011) se señala la importancia que le otorgan los estudiantes de psicología al área clínica como campo de actuación, por el grado de centralidad que obtuvo en la representación. Esto podría trasladarse a esta investigación donde las palabras *Área de la psicología* forman parte del núcleo periférico de la representación, lo que podría indicar que es difícil reconocer a la Psicología Organizacional como campo de actuación específica de la Psicología.

Por otro lado, se puede destacar que dentro de las palabras de mayor centralidad en las instituciones privadas aparece el concepto de *Sistema*. Schein (1999) propone que es necesario un cambio de perspectiva en cuanto al foco para analizar los procesos organizacionales y los fenómenos individuales. En sus escritos plantea que “una organización es un sistema social complejo y que tiene que ser estudiada como tal, si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual” (Schein, 1999).

Siguiendo a Riboldi (2013), que es su tesis nos habla de que “la perspectiva sistémica es el cambio de enfoque y rasgo distintivo que marca la diferencia en cuanto a la manera de abordar las cuestiones organizacionales por parte de la Psicología Organizacional distinguiéndose de la Industrial”. Al igual que en esta investigación, en la suya aparece como resultado en las entrevistas, que la corriente elegida por los profesionales es la Sistémica, “la cual se traduce en intervenciones pensadas en el abordaje de las organizaciones como sistemas sociales y abiertos en constante interacción y comunicación tanto con los individuos y grupos como con el contexto o ambiente circundante” (Riboldi, 2013, pág.61)

Riboldi (2013) propone que “además del enfoque sistémico, el desarrollo del campo de la Psicología Laboral remarca la importancia de la interdisciplina”. Esto se puede observar en el grado de centralidad que adquiere *Recursos Humanos* dentro de la muestra total, como así también en la comparación entre grupos. En su estudio, la autora llega a la conclusión de que es común reconocer a las Psicología Organizacional circunscripta al campo de la Gestión de Recursos Humanos, “asumiendo el Psicólogo un rol de gestor con conocimientos y competencias específicamente Psicológicas” (Riboldi, 2013).

Marin (1992) en su estudio, resalta la importancia que tienen los objetivos del trabajo y la relación que guardan con las personas que los ejecutan, es decir, cómo los aspectos sociales afectan el comportamiento y el desempeño de los empleados. Esto podría verse reflejado en que los alumnos evocaron palabras tales como *Relaciones*, *Trabajo en equipo* y *Trabajadores*.

Si seguimos la definición de Psicología Organizacional propuesta por Zepeda (2000) se mencionan por un lado los fenómenos psicológicos, que el autor entiende a aquellos que se refieren al comportamiento, los sentimientos, las actitudes, los valores de la persona y su proceso de desarrollo, en relación a un grupo, a otro individuo o consigo mismo pero siempre en el contexto de una organización. Y por otro lado, considera los procesos de las organizaciones entre ellos, la comunicación, la capacitación, el desarrollo, la satisfacción laboral y la selección, contratación e incorporación de los nuevos miembros. Estos elementos se hacen presentes en la representación que tienen los alumnos, aunque algunos en mayor medida de otros. Se puede observar que los procesos de las organizaciones así como la *Selección de personal* y la *Capacitación*, tienen mayor

centralidad en las instituciones públicas, en cambio los procesos psicológicos como la *Motivación* y el *Liderazgo* tienen mayor centralidad en las instituciones privadas.

Tomando a Spector (2002) que plantea que la Psicología Organizacional comprende el desarrollo y aplicación de principios científicos en el trabajo, retomando la distinción entre industrial-organizacional. Propone que la Psicología industrial haría más referencia a la eficiencia organizacional en el diseño de puestos, la selección, la capacitación y la evaluación del personal; mientras que la Psicología organizacional reflejaría más el interés en el empleado, buscando entender el comportamiento y fortalecer el bienestar del mismo en el lugar de trabajo. Se podría decir que teniendo en cuenta las palabras evocadas en cada uno de los grupos, las instituciones privadas tienen una concepción más ligada a la psicología organizacional, mientras que las instituciones públicas reflejarían una mirada más centrada en la psicología industrial.

El rol del Psicólogo en las organizaciones y/o instituciones está delimitado por el tipo de intervención que en ellas realiza y sobre todo por el grado de participación y compromiso que asume en su tarea y el que tiene el o los clientes que solicitan su intervención. Esto además definirá el tipo de contrato o acuerdo que se genere entre ambas partes. Para definir el contrato, es necesario delimitar su campo de trabajo y la forma de intervención, ya que hoy en día todavía quedan dudas respecto a las similitudes o diferencias que se establecen con la disciplina y profesión de Recursos Humanos. (Riboldi, 2013)

En cuanto a las intervenciones, se puede observar en los resultados que las palabras *Test* y *Entrevista* adquieren un grado de centralidad en la representación y son herramientas específicas del rol del psicólogo en las organizaciones. Selvini Palazzolli (1986) plantea que el Psicólogo Organizacional es un especialista en el conocimiento del comportamiento humano en las organizaciones, contando con habilidades para diseñar y aplicar técnicas e instrumentos de exploración psicológica.

Además, en relación al campo de trabajo, como se mencionó anteriormente se delimita la actuación a nivel empresarial. Solo en la diferenciación de los tipos de instituciones, en las públicas aparece la palabra *Organización*.

De lo dicho en el párrafo anterior cabe resaltar que solo en el grupo masculino aparece la palabra *Rol*. Según Sánchez (1993, citado por Riboldi, 2013), poder definir el perfil del Psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión. Esto podría relacionarse con el grado de centralidad que adquiere *Recursos Humanos* en comparación a la de *Rol* específico del psicólogo. Podría pensarse que no queda en claro si la Psicología Organizacional funciona como auxiliar a la disciplina de Recursos Humanos o es un trabajo interdisciplinario.

El Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, describe el ejercicio del rol del psicólogo organizacional y su competencia profesional. Se puede observar siguiendo los resultados de la investigación que en la representación que tienen los alumnos hay aspectos del ejercicio que se tienen en cuenta como aquellos relacionados con la *Selección, Capacitación* y la *Cultura*, pero hay otros aspectos que no se mencionan como la investigación y la higiene y seguridad en el trabajo.

Según Pujol, A. (2002) *Psicología del Trabajo* y las organizaciones concierne al estudio y abordaje de tres dimensiones mutuamente implicadas: 1) El trabajo como práctica social: como soporte de interacciones significativas y como acción configuradora de lo social y de la subjetividad; que se focaliza en la relación sujetos-tarea-contexto que se expresa en las situaciones de trabajo. 2) Los sujetos del trabajo: como grupo social, como protagonistas de una dinámica vincular de comunicación e implicación, de procesos de formación y desarrollo y de movimientos de cooperación y conflicto intra e

intergrupales. 3) La organización como contexto de prácticas: como escenario o contexto de acción de los sujetos y como soporte de los procesos de cambio social y de transformación de prácticas; cualidad que se vislumbra ya que los procesos decisionales de la organización impactan simultáneamente en las estructuras organizativas y la dinámica de los colectivos de trabajo.

Siguiendo los resultados de la investigación, se podría decir que las palabras mencionadas describirían las dimensiones mencionadas por Pujol (2002).

1. El trabajo como práctica social: *Liderazgo, Sistema, Cultura*
2. Los sujetos del trabajo: *Clima, Relaciones, Motivación, Trabajadores, Trabajo en Equipo, Comunicación*
3. La organización como contexto de prácticas: *Rol, Estructura*

Al igual que en esta investigación, en la realizada por Riboldi (2013) se llega a la conclusión de que las tareas desempeñadas en la empresa tienen que ver con el *Trabajo en equipo*, y la coordinación de los mismos. En la misma investigación, se pudo detectar que

“el mundo empresarial generalmente solicita la colaboración de una Psicóloga teniendo como demanda inicial temas referidos a Selección de Personal, análisis de puestos y perfiles, rediseño o creación de un puesto nuevo. También en la detección de necesidades de capacitación, diagnósticos organizacionales, y cómo mejorar o reforzar la motivación del personal” (Riboldi, 2013, pág.63).

Estos datos coincidirían con el nivel de centralidad que tiene la palabra *Selección de Personal, Capacitación y Motivación* en la representación que tienen los alumnos sobre la Psicología Organizacional en esta investigación.

Riboldi (2013) también propone que las solicitudes de las demandas realizadas al psicólogo organizacional habitualmente no se refieren a cuestiones de prevención o salud en el trabajo, más bien apuntan a cuestiones correctivas o diseño de procedimientos para amalgamar lo disfuncional detectado. Con respecto a esto se puede decir que en esta investigación la palabra *Salud* está dentro del núcleo periférico ya que no tuvo la suficiente centralidad. Además, no se mencionaron temas relacionados con la prevención, que sí es una función del psicólogo organizacional. En discordancia con este resultado, en un estudio realizado por Ríos, Medrano y Moretti (2011) la palabra Salud adquiere un mayor grado de centralidad en la representación que tienen los estudiantes, y la palabra Prevención, aunque con un grado de centralidad bajo, también se hizo presente.

En esta investigación, se puede observar que la palabra Comunicación no aparece dentro del núcleo central de la representación en la muestra total pero si aparece en la distinción entre instituciones. La diferencia que se encuentra es que en las instituciones privadas se encuentra dentro del núcleo central mientras que en la pública aparece dentro del núcleo periférico. El estudio realizado por Ríos, Medrano y Moretti (2011) muestra una representación más acorde a la de las instituciones privadas ya que el nivel de centralidad de la palabra Comunicación era alto.

IMPLICANCIAS PRÁCTICAS

De la investigación se puede resumir como implicancia práctica que en general la visión que tienen los alumnos acerca de la Psicología Organizacional se centra mayormente en los procesos organizacionales que están implicados y no en los procesos psicológicos que están en juego en la tarea. Además que no queda en claro cuál es el rol específico del psicólogo organizacional y esto podría pensarse a través de los planes de estudio. Si los mismos son adecuados o abarcativos de las posibilidades de acción que tiene el psicólogo organizacional.

LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación presenta ciertas limitaciones. Por un lado, el tipo de muestreo, al ser no probabilístico no pueden generalizarse los resultados a toda la población. Por otro lado, no se indagó acerca de que concepción tenían los alumnos acerca de la Psicología Organizacional al comienzo de la carrera, por lo tanto, no sabemos si cambió o no.

Como futuras líneas de investigación podría plantearse una investigación con un tipo de muestreo probabilístico. Otra posible investigación podría ser considerar la comparación de la representación social que presentan los alumnos al ingresar a la carrera y cuál es la que tienen al finalizar la misma. Por otro lado, si se cambian los planes de estudio, se puede verificar si la representación cambia o se mantiene igual.

Por otro lado, se podrían realizar estudios en donde se consideren la existencia de diferencias teniendo en cuenta el género de los participantes.

REFERENCIAS

- Abric, J. C. (1994). *Prácticas sociales y Representaciones*. México: Covoacén.
- Alonso, M M. y Klinar, D (2015). *Los psicólogos en Argentina. Relevamiento cuantitativo 2014*. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Banchs, M. A. (2000). Representaciones sociales, memoria social e identidad de género. *Akademias*, 2, 59-76
- Benito, E; (2009). La formación en Psicología: revisión y perspectivas. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, (1) 1-12.
- Borgatti, S. P.; Everett, M. G. & Johnson, J. C. (2013). *Analyzing social networks*. Los Ángeles: SAGE Publications.
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, (2016). Especialización en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Recuperado en Agosto de 2016. <http://www.psychology.unc.edu.ar> . <http://www.psychology.unc.edu.ar/prensa/Triptico-Cepto1.pdf>
- García, L. (2009). La disciplina que no es: los déficits en la formación del psicólogo argentino. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, Octubre, 1-21.

- González, M E; (2015). La formación universitaria de los psicólogos en Argentina desde la recuperación democrática de 1983. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, (20) 26-35.
- González, M; González, I; Vicencio, K. (2014). Descripción del rol autopercebido del psicólogo y sus implicancias en los procesos de formación de pregrado. *Psicoperspectivas*. Sin mes, 108-120.
- Colegio de Psicólogos de Córdoba, (2016). Incumbencias de los títulos de Psicólogo y Lic. En Psicología. Recuperado en Agosto 2016.
<http://www.ip000009.ferozo.com/cppc/>
- Jacomy, M.; Heymann, S.; Venturini, T. & Bastian, M. (2011). ForceAtlas2, a graph layout algorithm for handy network visualization. *Sciences Po, medialab*.
- Kaplan, D (2013). *Las representaciones sociales que poseen los alumnos del último año de la carrera de psicología, acerca del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba*. Trabajo final de graduación, facultad de psicología, Universidad Siglo 21.
- Klappenbach, H (2003). La globalización y la enseñanza de la Psicología en Argentina. *Psicología em Estudo, Maringá*, 8, (2), 3-18.
- León, O. G.; Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw-Hill
- Marin, A. L. (1992) *Sociología de la Empresa*. 5ª Edición ampliada. Ibérico Europea de Ediciones.

- Menéndez, P A; Acosta, S; (2011). Formación teórico-clínica de psicología en argentina: universidades de Buenos Aires, de Córdoba y de Rosario. *Anuario de Investigaciones, (18)*. 61-67
- Moscovici, S. (1979). El Psicoanálisis, su imagen y su público. Buenos Aires: Huemul S.A.
- Navarro Carrascal, O; Restrepo Ochoa, D (2013). Representaciones Sociales: perspectivas teóricas y metodológicas. *Revista Ces Psicología, 6 (1)*, 1-4.
- Pujol, A (2002). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Notas sobre Formación y Campo profesional. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.
- Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba (2016). Reglamento de Especialidades. Recuperado en Agosto de 2016.
<http://www.ip000009.ferozo.com/cppc/index.php/legislacion/276-reglamentode-especialidades>
- Ley N° 24.521, Resolución 343 de 2009 (2009). Apruébanse los contenidos curriculares básicos, la carga horaria, los criterios de intensidad de la formación práctica y los estándares para la acreditación de las carreras correspondientes a los títulos de Psicólogo y Licenciado en Psicología.
- Riboldi, M (2013). *El rol del psicólogo en el ámbito laboral*. Trabajo final de graduación, facultad de psicología, Universidad Siglo 21.
- Ríos M, Medrano, L & Moretti, L (2011). Estructura de las representaciones sociales sobre la Psicología durante el transcurso de la carrera. *Revista de Enseñanza de la Psicología: Teoría y Experiencia, 7 (1)*. 10-19.

- Ruiz, M; Jaraba, B; Romero Santiago, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, junio, 136-157.
- Schein, E. H., (1999). *Psicología de la Organización*. México: Prentice – Hall Hispanoamérica
- Selvini Palazzoli, M., (1986). *Al frente de la organización, estrategia y táctica*. Barcelona: Paidós.
- Spector, P., (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y Práctica*. México: Manual Moderno..
- Tavella, G, (2013). *Las representaciones sociales del objeto droga que tienen los jóvenes que concurren al Programa del Sol*. Trabajo final de graduación, facultad de psicología, Universidad Empresarial Siglo 21.
- Valdez Medina, J. L. (2002) *Las Redes Semánticas Naturales, Usos y Aplicaciones en Psicología Social*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Vergara Quintero, M d C; (2008). La naturaleza de las representaciones sociales. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, (6) 55-80.
- Wachelke, J. (2012). Representaciones Sociales: Una revisión de Teoría e Investigación del enfoque estructural. *Universitas Psychologica*, 11 (3), 729-741.
- Zepeda, H. F., (2000). *Psicología Organizacional*. Ed. Addison Wesley Longman.

ANEXOS

Modelo Cuestionario

UNIVERSIDAD:

SEXO:

EDAD:

ORIENTACION:

AÑO DE CURSADO:

LUGAR DE PROCEDENCIA:

A continuación lea atentamente la pregunta y responda libremente lo primero que venga a su mente.

¿Cuáles son las palabras o imágenes que vienen a tu mente cuando piensas en "Psicología Organizacional"?

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Córdoba, de de 2016

Yo _____, he sido informado por Agustina Sueldo, tesista de la carrera de Licenciatura en Psicología, acerca de mi participación en el presente proyecto de investigación, con el propósito de concretar el Trabajo Final de Graduación de la Licenciatura de Psicología.

Entendiendo que los datos que se recaban están protegidos bajo el imperativo ético de confidencialidad y anonimato que rige sobre los vínculos entre los profesionales de salud mental y alumnos en período de capacitación e investigación bajo la supervisión de la Comisión Asesora y Evaluadora del Trabajo Final de Graduación.

Firma del Participante

Firma del Alumno

Tabulación de datos

SIGLO 21

Source	Target	Type
Empresa	Equipo	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Diagnostico Situacional	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Equipo	Motivación	Undirected
Equipo	Diagnostico Situacional	Undirected
Equipo	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Diagnostico Situacional	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Diagnostico Situacional	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Gente	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Regular	Undirected
Gente	Trabajadores	Undirected
Gente	Capacitación	Undirected
Gente	Regular	Undirected
Trabajadores	Capacitación	Undirected
Trabajadores	Regular	Undirected
Capacitación	Regular	Undirected
Motivación	Clima	Undirected
Motivación	Estructura	Undirected
Motivación	Relaciones	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Clima	Estructura	Undirected
Clima	Relaciones	Undirected
Clima	Liderazgo	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Estructura	Liderazgo	Undirected
Relaciones	Liderazgo	Undirected
Empresa	Organización	Undirected
Empresa	Encuadre	Undirected
Empresa	Bleger	Undirected
Empresa	Rol	Undirected
Organización	Encuadre	Undirected
Organización	Bleger	Undirected
Organización	Rol	Undirected
Encuadre	Bleger	Undirected

Encuadre	Rol	Undirected
Bleger	Rol	Undirected
Empresa	Grupo	Undirected
Empresa	Organización	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Grupo	Organización	Undirected
Grupo	Recursos Humanos	Undirected
Grupo	Selección de Personal	Undirected
Organización	Recursos Humanos	Undirected
Organización	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Planificación	Undirected
Empresa	Sistema	Undirected
Empresa	Estrategia	Undirected
Empresa	Actividades	Undirected
Planificación	Sistema	Undirected
Planificación	Estrategia	Undirected
Planificación	Actividades	Undirected
Sistema	Estrategia	Undirected
Sistema	Actividades	Undirected
Estrategia	Actividades	Undirected
Sistema	Emociones	Undirected
Sistema	Grupo	Undirected
Sistema	Relaciones	Undirected
Sistema	Optimización	Undirected
Emociones	Grupo	Undirected
Emociones	Relaciones	Undirected
Emociones	Optimización	Undirected
Grupo	Relaciones	Undirected
Grupo	Optimización	Undirected
Relaciones	Optimización	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Capacitación	Undirected
Selección de Personal	Planificación	Undirected
Selección de Personal	Diseño y Evaluación	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Planificación	Undirected
Motivación	Diseño y Evaluación	Undirected
Capacitación	Planificación	Undirected
Capacitación	Diseño y Evaluación	Undirected
Planificación	Diseño y Evaluación	Undirected
Liderazgo	Cultura	Undirected

Liderazgo	Motivación	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Liderazgo	Empresa	Undirected
Cultura	Motivación	Undirected
Cultura	Recursos Humanos	Undirected
Cultura	Empresa	Undirected
Motivación	Recursos Humanos	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Recursos Humanos	Empresa	Undirected
Empresa	Grupo	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Charla	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Grupo	Trabajadores	Undirected
Grupo	Charla	Undirected
Grupo	Recursos Humanos	Undirected
Trabajadores	Charla	Undirected
Trabajadores	Recursos Humanos	Undirected
Charla	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Sistema	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Trabajo en Equipo	Undirected
Recursos Humanos	Sistema	Undirected
Clima	Trabajo en Equipo	Undirected
Clima	Sistema	Undirected
Trabajo en Equipo	Sistema	Undirected
Estructura	Seriedad	Undirected
Estructura	Conocimientos	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Estructura	Instituciones	Undirected
Seriedad	Conocimientos	Undirected
Seriedad	Empresa	Undirected
Seriedad	Instituciones	Undirected
Conocimientos	Empresa	Undirected
Conocimientos	Instituciones	Undirected
Empresa	Instituciones	Undirected
Funcionamiento	Rol	Undirected
Funcionamiento	Recursos Humanos	Undirected
Funcionamiento	Practica	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected

Rol	Practica	Undirected
Recursos Humanos	Practica	Undirected
Recursos	Salud	Undirected
Recursos	Área de Psicología	Undirected
Recursos	Teorías	Undirected
Salud	Área de Psicología	Undirected
Salud	Teorías	Undirected
Área de Psicología	Teorías	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Rendimiento	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Compromiso	Undirected
Trabajadores	Rendimiento	Undirected
Trabajadores	Motivación	Undirected
Trabajadores	Compromiso	Undirected
Rendimiento	Motivación	Undirected
Rendimiento	Compromiso	Undirected
Motivación	Compromiso	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Coaching	Undirected
Test	Trabajo en Equipo	Undirected
Test	Liderazgo	Undirected
Test	Coaching	Undirected
Trabajo en Equipo	Liderazgo	Undirected
Trabajo en Equipo	Coaching	Undirected
Liderazgo	Coaching	Undirected
Sistema	Relaciones	Undirected
Sistema	Trébol	Undirected
Sistema	Rol	Undirected
	Ley de	
Sistema	Correspondencia	Undirected
Relaciones	Trébol	Undirected
Relaciones	Rol	Undirected
	Ley de	
Relaciones	Correspondencia	Undirected
Trébol	Rol	Undirected
	Ley de	
Trébol	Correspondencia	Undirected
	Ley de	
Rol	Correspondencia	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Clima	Undirected

Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Oficinas	Undirected
Test	Clima	Undirected
Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Oficinas	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected
Clima	Oficinas	Undirected
Selección de Personal	Oficinas	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Lugar de Trabajo	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Capacitación	Lugar de Trabajo	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Lugar de Trabajo	Undirected
Motivación	Lugar de Trabajo	Undirected
Trabajo en Equipo	Motivación	Undirected
Trabajo en Equipo	Empresa	Undirected
Trabajo en Equipo	Liderazgo	Undirected
Trabajo en Equipo	Competencias	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Motivación	Competencias	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Competencias	Undirected
Liderazgo	Competencias	Undirected

UCC

Source	Target	Type
Relaciones	Empresa	Undirected
Relaciones	Liderazgo	Undirected
Relaciones	Comunicación	Undirected
Relaciones	Motivación	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Comunicación	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Liderazgo	Comunicación	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected

Comunicación	Motivación	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Cultura	Undirected
Empresa	Competencias	Undirected
Selección de Personal	Clima	Undirected
Selección de Personal	Cultura	Undirected
Selección de Personal	Competencias	Undirected
Clima	Cultura	Undirected
Clima	Competencias	Undirected
Cultura	Competencias	Undirected
Capacitación	Trabajo en Equipo	Undirected
Capacitación	Estrés	Undirected
Capacitación	Relaciones	Undirected
Capacitación	Clima	Undirected
Trabajo en Equipo	Estrés	Undirected
Trabajo en Equipo	Relaciones	Undirected
Trabajo en Equipo	Clima	Undirected
Estrés	Relaciones	Undirected
Estrés	Clima	Undirected
Relaciones	Clima	Undirected
Rol	Área de psicología	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected
Rol	Entrevista	Undirected
Rol	Clima	Undirected
Área de Psicología	Recursos Humanos	Undirected
Área de Psicología	Entrevista	Undirected
Área de Psicología	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Entrevista	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Entrevista	Clima	Undirected
Comunicación	Conflictos	Undirected
Comunicación	Relaciones	Undirected
Comunicación	Cultura	Undirected
Comunicación	Clima	Undirected
Conflictos	Relaciones	Undirected
Conflictos	Cultura	Undirected
Conflictos	Clima	Undirected
Relaciones	Cultura	Undirected
Relaciones	Clima	Undirected
Cultura	Clima	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Test	Undirected

Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Test	Undirected
Recursos Humanos	Capacitación	Undirected
Recursos Humanos	Motivación	Undirected
Test	Capacitación	Undirected
Test	Motivación	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Empresa	Undirected
Recursos Humanos	Relaciones	Undirected
Recursos Humanos	Test	Undirected
Recursos Humanos	Entrevista	Undirected
Empresa	Relaciones	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Entrevista	Undirected
Relaciones	Test	Undirected
Relaciones	Entrevista	Undirected
Test	Entrevista	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Capacitación	Trabajadores	Undirected
Capacitación	Competencias	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Trabajadores	Undirected
Motivación	Competencias	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Trabajadores	Competencias	Undirected
Trabajadores	Selección de Personal	Undirected
Competencias	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Descripción de puestos	Undirected
Empresa	Entrevista	Undirected
Empresa	Empatía	Undirected
Empresa	Selección por Competencias	Undirected
Descripción de puestos	Entrevista	Undirected
Descripción de puestos	Empatía	Undirected
Descripción de puestos	Selección por Competencias	Undirected
Entrevista	Empatía	Undirected
Entrevista	Selección por Competencias	Undirected
Empatía	Selección por Competencias	Undirected
Rol	Trabajadores	Undirected
Rol	Visión	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected
Rol	Estructura	Undirected
Trabajadores	Visión	Undirected

Trabajadores	Recursos Humanos	Undirected
Trabajadores	Estructura	Undirected
Visión	Recursos Humanos	Undirected
Visión	Estructura	Undirected
Recursos Humanos	Estructura	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Liderazgo	Capacitación	Undirected
Liderazgo	Empresa	Undirected
Liderazgo	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Empresa	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Organización	Trabajo en Equipo	Undirected
Organización	Clima	Undirected
Organización	Cultura	Undirected
Organización	Conflictos	Undirected
Trabajo en Equipo	Clima	Undirected
Trabajo en Equipo	Cultura	Undirected
Trabajo en Equipo	Conflictos	Undirected
Clima	Cultura	Undirected
Clima	Conflictos	Undirected
Cultura	Conflictos	Undirected
Descripción de puestos	Sistema	Undirected
Descripción de puestos	Test	Undirected
Descripción de puestos	Empresa	Undirected
Descripción de puestos	Trabajo en Equipo	Undirected
Sistema	Test	Undirected
Sistema	Empresa	Undirected
Sistema	Trabajo en Equipo	Undirected
Test	Empresa	Undirected
Test	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Comunicación	Undirected
Empresa	Teorías	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Capacitación	Comunicación	Undirected
Capacitación	Teorías	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Comunicación	Teorías	Undirected

Comunicación	Motivación	Undirected
Teorías	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Competencias	Undirected
Selección de Personal	Entrevista	Undirected
Selección de Personal	Conflictos	Undirected
Selección de Personal	Relaciones	Undirected
Competencias	Entrevista	Undirected
Competencias	Conflictos	Undirected
Competencias	Relaciones	Undirected
Entrevista	Conflictos	Undirected
Entrevista	Relaciones	Undirected
Conflictos	Relaciones	Undirected
Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Entrevista	Undirected
Test	Liderazgo	Undirected
test	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Entrevista	Undirected
Selección de Personal	Liderazgo	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Entrevista	Liderazgo	Undirected
Entrevista	Motivación	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Liquidación de sueldos	Undirected
Recursos Humanos	Estructura	Undirected
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Liquidación de sueldos	Estructura	Undirected
Liquidación de sueldos	Selección de Personal	Undirected
Liquidación de sueldos	Clima	Undirected
Estructura	Selección de Personal	Undirected
Estructura	Clima	Undirected
Selección de Personal	Clima	Undirected
Cultura	Comunicación	Undirected
Cultura	Entrevista	Undirected
Cultura	Capacitación	Undirected
Cultura	Relaciones	Undirected
Comunicación	Entrevista	Undirected
Comunicación	Capacitación	Undirected
Comunicación	Relaciones	Undirected
Entrevista	Capacitación	Undirected
Entrevista	Relaciones	Undirected
Capacitación	Relaciones	Undirected

UNC

Source	Target	Type
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Empatía	Undirected
Recursos Humanos	Descripción de puestos	Undirected
Selección de Personal	Clima	Undirected
Selección de Personal	Empatía	Undirected
Selección de Personal	Descripción de puestos	Undirected
Clima	Empatía	Undirected
Clima	Descripción de puestos	Undirected
Empatía	Descripción de puestos	Undirected
Test	Estructura	Undirected
Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Relaciones	Undirected
Test	Empresa	Undirected
Estructura	Selección de Personal	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Selección de Personal	Relaciones	Undirected
Selección de Personal	Empresa	Undirected
Relaciones	Empresa	Undirected
Entrevista	Test	Undirected
Entrevista	Proceso de inducción	Undirected
Entrevista	Relaciones	Undirected
Entrevista	Conflicto	Undirected
Test	Proceso de inducción	Undirected
Test	Relaciones	Undirected
Test	Conflicto	Undirected
Proceso de inducción	Relaciones	Undirected
Proceso de inducción	Conflicto	Undirected
Relaciones	Conflicto	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Trabajadores	Capacitación	Undirected
Trabajadores	Clima	Undirected
Trabajadores	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Clima	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected

Clima	Recursos Humanos	Undirected
Clima	Motivación	Undirected
Clima	Capacitación	Undirected
Clima	Relaciones	Undirected
Recursos Humanos	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Capacitación	Undirected
Recursos Humanos	Relaciones	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Relaciones	Undirected
Capacitación	Relaciones	Undirected
Liderazgo	Comunicación	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Liderazgo	Selección de Personal	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Comunicación	Motivación	Undirected
Comunicación	Selección de Personal	Undirected
Comunicación	Recursos Humanos	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Recursos Humanos	Undirected
Selección de Personal	Recursos Humanos	Undirected
Entrevista	Test	Undirected
Entrevista	Selección por competencias	Undirected
Entrevista	Estructura	Undirected
Entrevista	Empresa	Undirected
Test	Selección por competencias	Undirected
Test	Estructura	Undirected
Test	Empresa	Undirected
Selección por competencias	Estructura	Undirected
Selección por competencias	Empresa	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Liderazgo	Descripción de puestos	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Liderazgo	Trabajadores	Undirected
Liderazgo	Rol	Undirected
Descripción de puestos	Recursos Humanos	Undirected
Descripción de puestos	Trabajadores	Undirected
Descripción de puestos	Rol	Undirected
Recursos Humanos	Trabajadores	Undirected
Recursos Humanos	Rol	Undirected
Trabajadores	Rol	Undirected
Clima	Entrevista	Undirected

Clima	Comprensión	Undirected
Clima	Competencias	Undirected
Clima	Test	Undirected
Entrevista	Comprensión	Undirected
Entrevista	Competencias	Undirected
Entrevista	Test	Undirected
Comprensión	Competencias	Undirected
Comprensión	Test	Undirected
Competencias	Test	Undirected
Organización	Relaciones	Undirected
Organización	Estrés	Undirected
Organización	Clima	Undirected
Organización	Empatía	Undirected
Relaciones	Estrés	Undirected
Relaciones	Clima	Undirected
Relaciones	Empatía	Undirected
Estrés	Clima	Undirected
Estrés	Empatía	Undirected
Clima	Empatía	Undirected
Selección por competencias	Liquidación de sueldos	Undirected
Selección por competencias	Trabajadores	Undirected
Selección por competencias	Estructura	Undirected
Selección por competencias	Relaciones	Undirected
Liquidación de sueldos	Trabajadores	Undirected
Liquidación de sueldos	Estructura	Undirected
Liquidación de sueldos	Relaciones	Undirected
Trabajadores	Estructura	Undirected
Trabajadores	Relaciones	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Grupo	Undirected
Selección de Personal	Empresa	Undirected
Selección de Personal	Descripción de puestos	Undirected
Motivación	Grupo	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Descripción de puestos	Undirected
Grupo	Empresa	Undirected
Grupo	Descripción de puestos	Undirected
Empresa	Descripción de puestos	Undirected
	Selección por	
Organización	competencias	Undirected
Organización	Estructura	Undirected
Organización	Empresa	Undirected

Organización	Capacitación	Undirected
Selección por competencias	Estructura	Undirected
Selección por competencias	Empresa	Undirected
Selección por competencias	Capacitación	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Estructura	Capacitación	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Clima	Burnout	Undirected
Clima	Trabajo en equipo	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected
Clima	Empresa	Undirected
Burnout	Trabajo en equipo	Undirected
Burnout	Selección de Personal	Undirected
Burnout	Empresa	Undirected
Trabajo en equipo	Selección de Personal	Undirected
Trabajo en equipo	Empresa	Undirected
Selección de Personal	Empresa	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Engagement	Undirected
Empresa	Estrés	Undirected
Motivación	Test	Undirected
Motivación	Engagement	Undirected
Motivación	Estrés	Undirected
Test	Engagement	Undirected
Test	Estrés	Undirected
Engagement	Estrés	Undirected
Comprensión	Organigrama	Undirected
Comprensión	Progreso	Undirected
Comprensión	Descripción de puestos	Undirected
Comprensión	Relaciones	Undirected
Organigrama	Progreso	Undirected
Organigrama	Descripción de puestos	Undirected
Organigrama	Relaciones	Undirected
Progreso	Descripción de puestos	Undirected
Progreso	Relaciones	Undirected
Descripción de puestos	Relaciones	Undirected
Ausentismo	Rol	Undirected
Ausentismo	Competencias	Undirected
Ausentismo	Trabajo	Undirected
Ausentismo	Visión	Undirected
Rol	Competencias	Undirected
Rol	Trabajo	Undirected

Rol	Visión	Undirected
Competencias	Trabajo	Undirected
Competencias	Visión	Undirected
Trabajo	Visión	Undirected
Organización	Capacitación	Undirected
Organización	Selección de Personal	Undirected
Organización	Trabajo en equipo	Undirected
Organización	Rotación	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Trabajo en equipo	Undirected
Capacitación	Rotación	Undirected
Selección de Personal	Trabajo en equipo	Undirected
Selección de Personal	Rotación	Undirected
Trabajo en equipo	Rotación	Undirected
Personalidad	Recursos Humanos	Undirected
Personalidad	Estructura	Undirected
Personalidad	Entrevista	Undirected
Personalidad	Liderazgo	Undirected
Recursos Humanos	Estructura	Undirected
Recursos Humanos	Entrevista	Undirected
Recursos Humanos	Liderazgo	Undirected
Estructura	Entrevista	Undirected
Estructura	Liderazgo	Undirected
Entrevista	Liderazgo	Undirected
Rotación	Liquidación de sueldos	Undirected
	Selección por	
Rotación	competencias	Undirected
Rotación	Trabajadores	Undirected
Rotación	Empatía	Undirected
	Selección por	
Liquidación de sueldos	competencias	Undirected
Liquidación de sueldos	Trabajadores	Undirected
Liquidación de sueldos	Empatía	Undirected
Selección por competencias	Trabajadores	Undirected
Selección por competencias	Empatía	Undirected
Trabajadores	Empatía	Undirected
Personalidad	Metas	Undirected
Personalidad	Propósito	Undirected
Personalidad	Competencias	Undirected
Personalidad	Progreso	Undirected
Metas	Propósito	Undirected
Metas	Competencias	Undirected
Metas	Progreso	Undirected

Propósito	Competencias	Undirected
Propósito	Progreso	Undirected
Competencias	Progreso	Undirected

SIGLO 21 CLINICA

Source	Target	Type
Empresa	Equipo	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Diagnostico Situacional	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Equipo	Motivación	Undirected
Equipo	Diagnostico Situacional	Undirected
Equipo	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Diagnostico Situacional	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Diagnostico Situacional	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Organización	Undirected
Empresa	Encuadre	Undirected
Empresa	Bleger	Undirected
Empresa	Rol	Undirected
Organización	Encuadre	Undirected
Organización	Bleger	Undirected
Organización	Rol	Undirected
Encuadre	Bleger	Undirected
Encuadre	Rol	Undirected
Bleger	Rol	Undirected
Empresa	Grupo	Undirected
Empresa	Organización	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Grupo	Organización	Undirected
Grupo	Recursos Humanos	Undirected
Grupo	Selección de Personal	Undirected
Organización	Recursos Humanos	Undirected
Organización	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Planificación	Undirected
Empresa	Sistema	Undirected
Empresa	Estrategia	Undirected
Empresa	Actividades	Undirected
Planificación	Sistema	Undirected

Planificación	Estrategia	Undirected
Planificación	Actividades	Undirected
Sistema	Estrategia	Undirected
Sistema	Actividades	Undirected
Estrategia	Actividades	Undirected
Sistema	Emociones	Undirected
Sistema	Grupo	Undirected
Sistema	Relaciones	Undirected
Sistema	Optimización	Undirected
Emociones	Grupo	Undirected
Emociones	Relaciones	Undirected
Emociones	Optimización	Undirected
Grupo	Relaciones	Undirected
Grupo	Optimización	Undirected
Relaciones	Optimización	Undirected
Liderazgo	Cultura	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Liderazgo	Empresa	Undirected
Cultura	Motivación	Undirected
Cultura	Recursos Humanos	Undirected
Cultura	Empresa	Undirected
Motivación	Recursos Humanos	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Recursos Humanos	Empresa	Undirected
Empresa	Grupo	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Charla	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Grupo	Trabajadores	Undirected
Grupo	Charla	Undirected
Grupo	Recursos Humanos	Undirected
Trabajadores	Charla	Undirected
Trabajadores	Recursos Humanos	Undirected
Charla	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Sistema	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Trabajo en Equipo	Undirected
Recursos Humanos	Sistema	Undirected
Clima	Trabajo en Equipo	Undirected

Clima	Sistema	Undirected
Trabajo en Equipo	Sistema	Undirected
Estructura	Seriedad	Undirected
Estructura	Conocimientos	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Estructura	Instituciones	Undirected
Seriedad	Conocimientos	Undirected
Seriedad	Empresa	Undirected
Seriedad	Instituciones	Undirected
Conocimientos	Empresa	Undirected
Conocimientos	Instituciones	Undirected
Empresa	Instituciones	Undirected
Recursos	Salud	Undirected
Recursos	Área de Psicología	Undirected
Recursos	Teorías	Undirected
Salud	Área de Psicología	Undirected
Salud	Teorías	Undirected
Área de Psicología	Teorías	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Rendimiento	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Compromiso	Undirected
Trabajadores	Rendimiento	Undirected
Trabajadores	Motivación	Undirected
Trabajadores	Compromiso	Undirected
Rendimiento	Motivación	Undirected
Rendimiento	Compromiso	Undirected
Motivación	Compromiso	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Coaching	Undirected
Test	Trabajo en Equipo	Undirected
Test	Liderazgo	Undirected
Test	Coaching	Undirected
Trabajo en Equipo	Liderazgo	Undirected
Trabajo en Equipo	Coaching	Undirected
Liderazgo	Coaching	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Oficinas	Undirected
Test	Clima	Undirected

Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Oficinas	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected
Clima	Oficinas	Undirected
Selección de Personal	Oficinas	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Lugar de Trabajo	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Capacitación	Lugar de Trabajo	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Lugar de Trabajo	Undirected
Motivación	Lugar de Trabajo	Undirected
Trabajo en Equipo	Motivación	Undirected
Trabajo en Equipo	Empresa	Undirected
Trabajo en Equipo	Liderazgo	Undirected
Trabajo en Equipo	Competencias	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Motivación	Competencias	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Competencias	Undirected
Liderazgo	Competencias	Undirected

SIGLO 21 ORGANIZACIONAL

Source	Target	Type
Empresa	Gente	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Regular	Undirected
Gente	Trabajadores	Undirected
Gente	Capacitación	Undirected
Gente	Regular	Undirected
Trabajadores	Capacitación	Undirected
Trabajadores	Regular	Undirected
Capacitación	Regular	Undirected
Motivación	Clima	Undirected
Motivación	Estructura	Undirected
Motivación	Relaciones	Undirected

Motivación	Liderazgo	Undirected
Clima	Estructura	Undirected
Clima	Relaciones	Undirected
Clima	Liderazgo	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Estructura	Liderazgo	Undirected
Relaciones	Liderazgo	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Capacitación	Undirected
Selección de Personal	Planificación	Undirected
Selección de Personal	Diseño y Evaluación	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Planificación	Undirected
Motivación	Diseño y Evaluación	Undirected
Capacitación	Planificación	Undirected
Capacitación	Diseño y Evaluación	Undirected
Planificación	Diseño y Evaluación	Undirected
Funcionamiento	Rol	Undirected
Funcionamiento	Recursos Humanos	Undirected
Funcionamiento	Practica	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected
Rol	Practica	Undirected
Recursos Humanos	Practica	Undirected
Sistema	Relaciones	Undirected
Sistema	Trébol	Undirected
Sistema	Rol	Undirected
Sistema	Ley de Correspondencia	Undirected
Relaciones	Trébol	Undirected
Relaciones	Rol	Undirected
Relaciones	Ley de Correspondencia	Undirected
Trébol	Rol	Undirected
Trébol	Ley de Correspondencia	Undirected
Rol	Ley de Correspondencia	Undirected

SEXO FEMENINO

Source	Target	Type
Empresa	Equipo	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Diagnostico Situacional	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Equipo	Motivación	Undirected

Equipo	Diagnostico Situacional	Undirected
Equipo	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Diagnostico Situacional	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Diagnostico Situacional	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Grupo	Undirected
Empresa	Organización	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Grupo	Organización	Undirected
Grupo	Recursos Humanos	Undirected
Grupo	Selección de Personal	Undirected
Organización	Recursos Humanos	Undirected
Organización	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Sistema	Optimización	Undirected
Emociones	Grupo	Undirected
Emociones	Relaciones	Undirected
Emociones	Optimización	Undirected
Grupo	Relaciones	Undirected
Grupo	Optimización	Undirected
Relaciones	Optimización	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Capacitación	Undirected
Selección de Personal	Planificación	Undirected
Selección de Personal	Diseño y Evaluación	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Planificación	Undirected
Motivación	Diseño y Evaluación	Undirected
Capacitación	Planificación	Undirected
Capacitación	Diseño y Evaluación	Undirected
Planificación	Diseño y Evaluación	Undirected
Empresa	Grupo	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Charla	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Grupo	Trabajadores	Undirected
Grupo	Charla	Undirected
Grupo	Recursos Humanos	Undirected
Trabajadores	Charla	Undirected
Trabajadores	Recursos Humanos	Undirected
Charla	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected

Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Sistema	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Trabajo en Equipo	Undirected
Recursos Humanos	Sistema	Undirected
Clima	Trabajo en Equipo	Undirected
Clima	Sistema	Undirected
Trabajo en Equipo	Sistema	Undirected
Estructura	Seriedad	Undirected
Estructura	Conocimientos	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Estructura	Instituciones	Undirected
Seriedad	Conocimientos	Undirected
Seriedad	Empresa	Undirected
Seriedad	Instituciones	Undirected
Conocimientos	Empresa	Undirected
Conocimientos	Instituciones	Undirected
Empresa	Instituciones	Undirected
Recursos	Salud	Undirected
Recursos	Área de Psicología	Undirected
Recursos	Teorías	Undirected
Salud	Área de Psicología	Undirected
Salud	Teorías	Undirected
Área de Psicología	Teorías	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Rendimiento	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Compromiso	Undirected
Trabajadores	Rendimiento	Undirected
Trabajadores	Motivación	Undirected
Trabajadores	Compromiso	Undirected
Rendimiento	Motivación	Undirected
Rendimiento	Compromiso	Undirected
Motivación	Compromiso	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Coaching	Undirected
Test	Trabajo en Equipo	Undirected
Test	Liderazgo	Undirected
Test	Coaching	Undirected
Trabajo en Equipo	Liderazgo	Undirected

Trabajo en Equipo	Coaching	Undirected
Liderazgo	Coaching	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Oficinas	Undirected
Test	Clima	Undirected
Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Oficinas	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected
Clima	Oficinas	Undirected
Selección de Personal	Oficinas	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Lugar de Trabajo	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Capacitación	Lugar de Trabajo	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Lugar de Trabajo	Undirected
Motivación	Lugar de Trabajo	Undirected
Trabajo en Equipo	Motivación	Undirected
Trabajo en Equipo	Empresa	Undirected
Trabajo en Equipo	Liderazgo	Undirected
Trabajo en Equipo	Competencias	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Motivación	Competencias	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Competencias	Undirected
Liderazgo	Competencias	Undirected
Clima	Entrevista	Undirected
Clima	Comprensión	Undirected
Clima	Competencias	Undirected
Clima	Test	Undirected
Entrevista	Comprensión	Undirected
Entrevista	Competencias	Undirected
Entrevista	Test	Undirected
Comprensión	Competencias	Undirected
Comprensión	Test	Undirected
Competencias	Test	Undirected
Organización	Relaciones	Undirected

Organización	Estrés	Undirected
Organización	Clima	Undirected
Organización	Empatía	Undirected
Relaciones	Estrés	Undirected
Relaciones	Clima	Undirected
Relaciones	Empatía	Undirected
Estrés	Clima	Undirected
Estrés	Empatía	Undirected
Clima	Empatía	Undirected
Selección por competencias	Liquidación de sueldos	Undirected
Selección por competencias	Trabajadores	Undirected
Selección por competencias	Estructura	Undirected
Selección por competencias	Relaciones	Undirected
Liquidación de sueldos	Trabajadores	Undirected
Liquidación de sueldos	Estructura	Undirected
Liquidación de sueldos	Relaciones	Undirected
Trabajadores	Estructura	Undirected
Trabajadores	Relaciones	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Grupo	Undirected
Selección de Personal	Empresa	Undirected
Selección de Personal	Descripción de puestos	Undirected
Motivación	Grupo	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Descripción de puestos	Undirected
Grupo	Empresa	Undirected
Grupo	Descripción de puestos	Undirected
Empresa	Descripción de puestos	Undirected
Organización	Selección por competencias	Undirected
Organización	Estructura	Undirected
Organización	Empresa	Undirected
Organización	Capacitación	Undirected
Selección por competencias	Estructura	Undirected
Selección por competencias	Empresa	Undirected
Selección por competencias	Capacitación	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected

Estructura	Capacitación	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Clima	Burnout	Undirected
Clima	Trabajo en equipo	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected
Clima	Empresa	Undirected
Burnout	Trabajo en equipo	Undirected
Burnout	Selección de Personal	Undirected
Burnout	Empresa	Undirected
Trabajo en equipo	Selección de Personal	Undirected
Trabajo en equipo	Empresa	Undirected
Selección de Personal	Empresa	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Engagement	Undirected
Empresa	Estrés	Undirected
Motivación	Test	Undirected
Motivación	Engagement	Undirected
Motivación	Estrés	Undirected
Test	Engagement	Undirected
Test	Estrés	Undirected
Engagement	Estrés	Undirected
Comprensión	Organigrama	Undirected
Comprensión	Progreso	Undirected
Comprensión	Descripción de puestos	Undirected
Comprensión	Relaciones	Undirected
Organigrama	Progreso	Undirected
Organigrama	Descripción de puestos	Undirected
Organigrama	Relaciones	Undirected
Progreso	Descripción de puestos	Undirected
Progreso	Relaciones	Undirected
Descripción de puestos	Relaciones	Undirected
Ausentismo	Rol	Undirected
Ausentismo	Competencias	Undirected
Ausentismo	Trabajo	Undirected
Ausentismo	Visión	Undirected
Rol	Competencias	Undirected
Rol	Trabajo	Undirected
Rol	Visión	Undirected
Competencias	Trabajo	Undirected
Competencias	Visión	Undirected
Trabajo	Visión	Undirected
Organización	Capacitación	Undirected

Organización	Selección de Personal	Undirected
Organización	Trabajo en equipo	Undirected
Organización	Rotación	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Trabajo en equipo	Undirected
Capacitación	Rotación	Undirected
Selección de Personal	Trabajo en equipo	Undirected
Selección de Personal	Rotación	Undirected
Trabajo en equipo	Rotación	Undirected
Personalidad	Recursos Humanos	Undirected
Personalidad	Estructura	Undirected
Personalidad	Entrevista	Undirected
Personalidad	Liderazgo	Undirected
Recursos Humanos	Estructura	Undirected
Recursos Humanos	Entrevista	Undirected
Recursos Humanos	Liderazgo	Undirected
Estructura	Entrevista	Undirected
Estructura	Liderazgo	Undirected
Entrevista	Liderazgo	Undirected
Rotación	Liquidación de sueldos	Undirected
Rotación	Selección por competencias	Undirected
Rotación	Trabajadores	Undirected
Rotación	Empatía	Undirected
Liquidación de sueldos	Selección por competencias	Undirected
Liquidación de sueldos	Trabajadores	Undirected
Liquidación de sueldos	Empatía	Undirected
Selección por competencias	Trabajadores	Undirected
Selección por competencias	Empatía	Undirected
Trabajadores	Empatía	Undirected
Personalidad	Metas	Undirected
Personalidad	Propósito	Undirected
Personalidad	Competencias	Undirected
Personalidad	Progreso	Undirected
Metas	Propósito	Undirected
Metas	Competencias	Undirected
Metas	Progreso	Undirected
Propósito	Competencias	Undirected
Propósito	Progreso	Undirected
Competencias	Progreso	Undirected
Recursos Humanos	Empresa	Undirected
Recursos Humanos	Relaciones	Undirected

Recursos Humanos	Test	Undirected
Recursos Humanos	Entrevista	Undirected
Empresa	Relaciones	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Entrevista	Undirected
Relaciones	Test	Undirected
Relaciones	Entrevista	Undirected
Test	Entrevista	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Capacitación	Trabajadores	Undirected
Capacitación	Competencias	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Trabajadores	Undirected
Motivación	Competencias	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Trabajadores	Competencias	Undirected
Trabajadores	Selección de Personal	Undirected
Competencias	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Descripción de puestos	Undirected
Empresa	Entrevista	Undirected
Empresa	Empatía	Undirected
Empresa	Selección por Competencias	Undirected
Descripción de puestos	Entrevista	Undirected
Descripción de puestos	Empatía	Undirected
Descripción de puestos	Selección por Competencias	Undirected
Entrevista	Empatía	Undirected
Entrevista	Selección por Competencias	Undirected
Empatía	Selección por Competencias	Undirected
Rol	Trabajadores	Undirected
Rol	Visión	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected
Rol	Estructura	Undirected
Trabajadores	Visión	Undirected
Trabajadores	Recursos Humanos	Undirected
Trabajadores	Estructura	Undirected
Visión	Recursos Humanos	Undirected
Visión	Estructura	Undirected
Recursos Humanos	Estructura	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Liderazgo	Capacitación	Undirected

Liderazgo	Empresa	Undirected
Liderazgo	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Empresa	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Organización	Trabajo en Equipo	Undirected
Organización	Clima	Undirected
Organización	Cultura	Undirected
Organización	Conflictos	Undirected
Trabajo en Equipo	Clima	Undirected
Trabajo en Equipo	Cultura	Undirected
Trabajo en Equipo	Conflictos	Undirected
Clima	Cultura	Undirected
Clima	Conflictos	Undirected
Cultura	Conflictos	Undirected
Descripción de puestos	Sistema	Undirected
Descripción de puestos	Test	Undirected
Descripción de puestos	Empresa	Undirected
Descripción de puestos	Trabajo en Equipo	Undirected
Sistema	Test	Undirected
Sistema	Empresa	Undirected
Sistema	Trabajo en Equipo	Undirected
Test	Empresa	Undirected
Test	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Trabajo en Equipo	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Comunicación	Undirected
Empresa	Teorías	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Capacitación	Comunicación	Undirected
Capacitación	Teorías	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected
Comunicación	Teorías	Undirected
Comunicación	Motivación	Undirected
Teorías	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Competencias	Undirected
Selección de Personal	Entrevista	Undirected
Selección de Personal	Conflictos	Undirected
Selección de Personal	Relaciones	Undirected
Competencias	Entrevista	Undirected
Competencias	Conflictos	Undirected
Competencias	Relaciones	Undirected
Entrevista	Conflictos	Undirected

Entrevista	Relaciones	Undirected
Conflictos	Relaciones	Undirected
Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Entrevista	Undirected
Test	Liderazgo	Undirected
test	Motivación	Undirected
Selección de Personal	Entrevista	Undirected
Selección de Personal	Liderazgo	Undirected
Selección de Personal	Motivación	Undirected
Entrevista	Liderazgo	Undirected
Entrevista	Motivación	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Liquidación de sueldos	Undirected
Recursos Humanos	Estructura	Undirected
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Liquidación de sueldos	Estructura	Undirected
Liquidación de sueldos	Selección de Personal	Undirected
Liquidación de sueldos	Clima	Undirected
Estructura	Selección de Personal	Undirected
Estructura	Clima	Undirected
Selección de Personal	Clima	Undirected
Cultura	Comunicación	Undirected
Cultura	Entrevista	Undirected
Cultura	Capacitación	Undirected
Cultura	Relaciones	Undirected
Comunicación	Entrevista	Undirected
Comunicación	Capacitación	Undirected
Comunicación	Relaciones	Undirected
Entrevista	Capacitación	Undirected
Entrevista	Relaciones	Undirected
Capacitación	Relaciones	Undirected

SEXO MASCULINO

Source	Target	Type
Empresa	Gente	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Regular	Undirected
Gente	Trabajadores	Undirected
Gente	Capacitación	Undirected

Gente	Regular	Undirected
Trabajadores	Capacitación	Undirected
Trabajadores	Regular	Undirected
Capacitación	Regular	Undirected
Motivación	Clima	Undirected
Motivación	Estructura	Undirected
Motivación	Relaciones	Undirected
Motivación	Liderazgo	Undirected
Clima	Estructura	Undirected
Clima	Relaciones	Undirected
Clima	Liderazgo	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Estructura	Liderazgo	Undirected
Relaciones	Liderazgo	Undirected
Empresa	Organización	Undirected
Empresa	Encuadre	Undirected
Empresa	Bleger	Undirected
Empresa	Rol	Undirected
Organización	Encuadre	Undirected
Organización	Bleger	Undirected
Organización	Rol	Undirected
Encuadre	Bleger	Undirected
Encuadre	Rol	Undirected
Bleger	Rol	Undirected
Empresa	Planificación	Undirected
Empresa	Sistema	Undirected
Empresa	Estrategia	Undirected
Empresa	Actividades	Undirected
Planificación	Sistema	Undirected
Planificación	Estrategia	Undirected
Planificación	Actividades	Undirected
Sistema	Estrategia	Undirected
Sistema	Actividades	Undirected
Estrategia	Actividades	Undirected
Sistema	Emociones	Undirected
Sistema	Grupo	Undirected
Sistema	Relaciones	Undirected
Liderazgo	Cultura	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Liderazgo	Empresa	Undirected
Cultura	Motivación	Undirected
Cultura	Recursos Humanos	Undirected

Cultura	Empresa	Undirected
Motivación	Recursos Humanos	Undirected
Motivación	Empresa	Undirected
Recursos Humanos	Empresa	Undirected
Funcionamiento	Rol	Undirected
Funcionamiento	Recursos Humanos	Undirected
Funcionamiento	Practica	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected
Rol	Practica	Undirected
Recursos Humanos	Practica	Undirected
Sistema	Relaciones	Undirected
Sistema	Trébol	Undirected
Sistema	Rol	Undirected
Sistema	Ley de Correspondencia	Undirected
Relaciones	Trébol	Undirected
Relaciones	Rol	Undirected
Relaciones	Ley de Correspondencia	Undirected
Trébol	Rol	Undirected
Trébol	Ley de Correspondencia	Undirected
Rol	Ley de Correspondencia	Undirected
Recursos Humanos	Selección de Personal	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Empatía	Undirected
Recursos Humanos	Descripción de puestos	Undirected
Selección de Personal	Clima	Undirected
Selección de Personal	Empatía	Undirected
Selección de Personal	Descripción de puestos	Undirected
Clima	Empatía	Undirected
Clima	Descripción de puestos	Undirected
Empatía	Descripción de puestos	Undirected
Test	Estructura	Undirected
Test	Selección de Personal	Undirected
Test	Relaciones	Undirected
Test	Empresa	Undirected
Estructura	Selección de Personal	Undirected
Estructura	Relaciones	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Selección de Personal	Relaciones	Undirected
Selección de Personal	Empresa	Undirected
Relaciones	Empresa	Undirected
Entrevista	Test	Undirected
Entrevista	Proceso de inducción	Undirected
Entrevista	Relaciones	Undirected

Entrevista	Conflicto	Undirected
Test	Proceso de inducción	Undirected
Test	Relaciones	Undirected
Test	Conflicto	Undirected
Proceso de inducción	Relaciones	Undirected
Proceso de inducción	Conflicto	Undirected
Relaciones	Conflicto	Undirected
Empresa	Trabajadores	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Trabajadores	Capacitación	Undirected
Trabajadores	Clima	Undirected
Trabajadores	Selección de Personal	Undirected
Capacitación	Clima	Undirected
Capacitación	Selección de Personal	Undirected
Clima	Selección de Personal	Undirected
Clima	Recursos Humanos	Undirected
Clima	Motivación	Undirected
Clima	Capacitación	Undirected
Clima	Relaciones	Undirected
Recursos Humanos	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Capacitación	Undirected
Recursos Humanos	Relaciones	Undirected
Motivación	Capacitación	Undirected
Motivación	Relaciones	Undirected
Capacitación	Relaciones	Undirected
Liderazgo	Comunicación	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Liderazgo	Selección de Personal	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Comunicación	Motivación	Undirected
Comunicación	Selección de Personal	Undirected
Comunicación	Recursos Humanos	Undirected
Motivación	Selección de Personal	Undirected
Motivación	Recursos Humanos	Undirected
Selección de Personal	Recursos Humanos	Undirected
Entrevista	Test	Undirected
	Selección por	
Entrevista	competencias	Undirected
Entrevista	Estructura	Undirected
Entrevista	Empresa	Undirected
Test	Selección por	Undirected

	competencias	
Test	Estructura	Undirected
Test	Empresa	Undirected
Selección por competencias	Estructura	Undirected
Selección por competencias	Empresa	Undirected
Estructura	Empresa	Undirected
Liderazgo	Descripción de puestos	Undirected
Liderazgo	Recursos Humanos	Undirected
Liderazgo	Trabajadores	Undirected
Liderazgo	Rol	Undirected
Descripción de puestos	Recursos Humanos	Undirected
Descripción de puestos	Trabajadores	Undirected
Descripción de puestos	Rol	Undirected
Recursos Humanos	Trabajadores	Undirected
Recursos Humanos	Rol	Undirected
Trabajadores	Rol	Undirected
Relaciones	Empresa	Undirected
Relaciones	Liderazgo	Undirected
Relaciones	Comunicación	Undirected
Relaciones	Motivación	Undirected
Empresa	Liderazgo	Undirected
Empresa	Comunicación	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Liderazgo	Comunicación	Undirected
Liderazgo	Motivación	Undirected
Comunicación	Motivación	Undirected
Empresa	Selección de Personal	Undirected
Empresa	Clima	Undirected
Empresa	Cultura	Undirected
Empresa	Competencias	Undirected
Selección de Personal	Clima	Undirected
Selección de Personal	Cultura	Undirected
Selección de Personal	Competencias	Undirected
Clima	Cultura	Undirected
Clima	Competencias	Undirected
Cultura	Competencias	Undirected
Capacitación	Trabajo en Equipo	Undirected
Capacitación	Estrés	Undirected
Capacitación	Relaciones	Undirected
Capacitación	Clima	Undirected
Trabajo en Equipo	Estrés	Undirected

Trabajo en Equipo	Relaciones	Undirected
Trabajo en Equipo	Clima	Undirected
Estrés	Relaciones	Undirected
Estrés	Clima	Undirected
Relaciones	Clima	Undirected
Rol	Área de psicología	Undirected
Rol	Recursos Humanos	Undirected
Rol	Entrevista	Undirected
Rol	Clima	Undirected
Área de Psicología	Recursos Humanos	Undirected
Área de Psicología	Entrevista	Undirected
Área de Psicología	Clima	Undirected
Recursos Humanos	Entrevista	Undirected
Recursos Humanos	Clima	Undirected
Entrevista	Clima	Undirected
Comunicación	Conflictos	Undirected
Comunicación	Relaciones	Undirected
Comunicación	Cultura	Undirected
Comunicación	Clima	Undirected
Conflictos	Relaciones	Undirected
Conflictos	Cultura	Undirected
Conflictos	Clima	Undirected
Relaciones	Cultura	Undirected
Relaciones	Clima	Undirected
Cultura	Clima	Undirected
Empresa	Recursos Humanos	Undirected
Empresa	Test	Undirected
Empresa	Capacitación	Undirected
Empresa	Motivación	Undirected
Recursos Humanos	Test	Undirected
Recursos Humanos	Capacitación	Undirected
Recursos Humanos	Motivación	Undirected
Test	Capacitación	Undirected
Test	Motivación	Undirected
Capacitación	Motivación	Undirected

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	SUELDO AGUSTINA
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	36983339
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“Representaciones sociales que poseen los alumnos de los últimos años de la carrera de Psicología acerca de la Psicología Organizacional”
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	agusueldo@gmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	Córdoba, Enero de 2017

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	Si
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63). Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.