

Universidad Siglo 21.



Licenciatura en Psicología

Trabajo Final de Graduación

“Representaciones sociales que poseen los
estudiantes de la carrera Psicología sobre el rol del
psicólogo laboral”

Tesista: Micaela Belén Garzón.

Rosso, Verónica.

Tachella, Diego.

Córdoba 2018

Agradecimientos.

En primer lugar, a mi tutor Diego Tachella, quién estuvo presente desde el momento en que la presente investigación comenzó a gestarse.

A Verónica Rosso, mi tutora, quién acompañó el proceso posibilitando la culminación del mismo.

A todos los participantes de la presente investigación, ya que sin ellos no hubiera sido posible la misma.

Dedicatoria.

Creo que poder agradecer, es mágico.

Llegar a esta instancia de mis estudios, ha sido posible por muchas personas y es hermoso poder agradecer.

A mis padres, Patricia y José, quienes primeramente me han dado la vida y desde ahí todo es agradecimiento. Mis grandes ejemplos a seguir primordialmente como personas, pero en este contexto también como profesionales. Entendí que para que un día, pueda ser una gran profesional, primero debo continuar el camino de ser una buena persona. GRACIAS.

A mi amor, Fernando, quién desde el minuto uno ha compartido conmigo este fantástico camino, quién nunca me soltó la mano, pero fundamentalmente nunca separó su corazón del mío. GRACIAS.

A Lautaro, Mateo y Paola, incondicionales en este tiempo de facultad. Quienes me han apoyado con mucha energía y con todo su amor en cada dificultad y en cada momento grandioso. GRACIAS.

A mis abuelos, Bea y Oswal, quienes son la voz de la experiencia pero fundamentalmente son el latir del corazón. GRACIAS.

A mis dos estrellas Sally y Alberto, siempre en mi corazón. GRACIAS.

A mi familia entera Haehnel y Garzón, sin el amor de la familia, sin el hogar, nada es posible. GRACIAS.

A mis amigos, quienes han entendido muchas veces los tiempos facultativos con mucho respeto y amor. GRACIAS.

A mis compañeros de la facultad, quienes han hecho de este transitar, una hermosa experiencia. GRACIAS.

A Verónica Rosso, quién me transmitió la pasión y el respeto por la profesión. GRACIAS.

A mí misma, GRACIAS. MUCHAS GRACIAS.

Resumen

La psicología está presente en sus diversos ámbitos y ramas, en la actualidad son nuevos los horizontes, y cada vez más se dan inicio a estudios e investigaciones donde la psicología, tiene mucho para dar, terrenos todavía inexplorados o intransitados por la psicología como tal.

En la presente investigación, se estudiaron las representaciones sociales que tienen los alumnos de psicología desde los lineamientos propuestos por Abric (1994), acerca del rol del psicólogo laboral.

Se tomó una muestra de 180 estudiantes de la carrera de Psicología en Córdoba, que pertenecen a las tres universidades donde se dicta la carrera, Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Siglo 21 y Universidad católica de Córdoba. Los cuales participaron a través de un cuestionario con evocación de palabras.

Los resultados que se obtuvieron y su posterior análisis, marcan un núcleo, tal como lo propone el autor, acerca de las representaciones sociales de la muestra.

❖ Palabras Claves: Representaciones Sociales, Rol del psicólogo, psicólogo laboral, estudiantes de psicología, psicólogos.

Abstract

Psychology is present in its various spheres and branches, nowadays horizons are new, and studies and research are increasingly being initiated where psychology has much to give, areas still unexplored or intransit by psychology as such.

In the present investigation, the social representations that the students of psychology have from the guidelines proposed by Abric (1994), about the role of the labor psychologist were studied.

A sample was taken of 180 students of the Psychology degree in Córdoba, who belong to the three universities where the degree is taught, National University of Córdoba, 22nd Century University and Catholic University of Córdoba. Which participated through a questionnaire with evocation of words. The results that were obtained and their subsequent analysis, mark a nucleus, as proposed by the author, about the social representations of the sample.

- Key Words: Social Representations, Role of the psychologist, occupational psychologist, psychology students, psychologists.

Índice

Contenido

Capítulo 1.....	8
1. Introducción.....	8
1.1. Antecedentes.....	11
1.2. Justificaciones.....	15
1.3. Tema.....	17
1.4. Problema.....	17
1.5. Objetivo General.....	17
1.6. Objetivos específicos.....	17
Capítulo 2.....	19
2. Marco Teórico.....	19
2.1. Representaciones Sociales.....	19
2.1.1 Acerca de las Representaciones Sociales.....	19
2.1.2 Mecanismos de Formación de Las Representaciones Sociales.....	21
2.1.3. Las funciones de las Representaciones Sociales.....	22
2.1.4. Los núcleos en las representaciones sociales.....	23
2.2. La Psicología Laboral.....	25
2.2.1. El trabajo.....	25
2.2.2. Las personas y las organizaciones.....	26
2.3. Rol del Psicólogo Laboral.....	28
2.3.1 El área de la Psicología Laboral.....	28
2.3.2. El rol del Psicólogo Laboral.....	30
Capítulo 3.....	38
3. Metodología.....	38
3.1. Tipo de estudio.....	38
3.2. Diseño.....	38
3.3. Población.....	38
3.4. Muestra.....	39
3.5. Instrumentos.....	39
3.6. Procedimientos.....	40
3.7. Propuesta de análisis.....	40
3.8. Consideraciones éticas.....	42
4.1 Análisis de datos según Variables Sociodemográficas.....	43
4.2. Análisis según orden de intereses.....	47
4.3. Análisis Descriptivos, según Palabras evocadas.....	49
4.2. Las funciones de las representaciones sociales.....	56
Capítulo 4.....	59
4. Discusiones.....	59
4.1. Principales Resultados.....	59
4.3. Implicancias prácticas.....	60
4.4. Limitaciones.....	60
4.5. Futuras líneas de investigación.....	61
Capítulo 5.....	63
5. Referencias bibliografías.....	63
5.1. Anexo.....	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.

Tabla 1: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	43
Gráfico 1: Distribución de la muestra según género	44
Tabla 2: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	43
Gráfico 2: Distribución de la muestra según universidad	44
Tabla 3: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	45
Gráfico 3: Especialidad de la carrera	45
Tabla 4: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	45
Gráfico 4: Distribución de la muestra según interés de corriente	49
Tabla 5: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	45
Tabla 6: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	46
Tabla 7: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	46
Tabla 8: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	47
Tabla 9: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	47
Tabla 10: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	49
Tabla 11: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	50
Tabla 12: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	51
Tabla 13: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	51
Tabla 14: <i>Estadísticos Descriptivos</i>	51

Capítulo 1.

1. Introducción.

De Georgi (2011) cuenta el camino que curso en la Argentina la profesión del psicólogo. Muestra que existieron dos períodos, el primero entendido como preprofesional y el profesional. La creación de la primera carrera de Psicología tiene lugar en Rosario en 1956, dos años después tiene lugar en la Universidad Nacional de Córdoba.

Allí se plantea ya que la elección de la orientación de los estudiantes era clínica por el gran auge que el psicoanálisis tuvo en los años 60 en Argentina. Por estos años, ya comenzaron a egresarse los primeros profesionales, quienes tenían una tarea que excedía su formación teórica, debían, según De Georgi (2011), construir la identidad profesional de los psicólogos.

Durante estos primeros años, la puja más importante se dio con respecto a los médicos y las influencias que tenían los nuevos profesionales de la psicología con respecto a los profesionales de la salud. En 1967, la ley 17.132 sancionó la prohibición del ejercicio de los psicólogos en su práctica clínica y lo ubicaba como un auxiliar médico. En Córdoba, esto fue manifestado específicamente en la ley provincial 6.222.

En la década del 80 se sancionan diferentes leyes que contribuyen al ejercicio profesional de la psicología como el primer código de ética.

La Ley 7106 de la Provincia de Córdoba, reconoce el área abordada en el presente trabajo, y otorga la matrícula de especialista en el área de Psicología del trabajo y de las organizaciones.

En la página web oficial del colegio se informa que la matrícula de especialista se puede obtener tras cinco (5) años de ejercicio en la profesión para obtener la

especialización, luego de diez (10) años puede obtener la matrícula de especialista jerarquizado y luego de quince (15) años la matrícula es de consultor.

Continuando con la citada pagina, la misma entiende al área de del trabajo y de las organizaciones como aquella que incide donde existe una relación entre el hombre y el trabajo, como así también su presencia en gabinetes y ámbitos tanto públicos como privados.

Tomando en cuenta la conocida orientación de los estudiantes y profesionales de la psicología hacia el área clínica, expresado esto en diversas investigaciones tales como Culari y Márquez (2011) como así también Modesto y Klinar (2013) quienes tras un relevamiento cuantitativo de los profesionales de la psicología en Argentina muestran la distribución de profesionales por área, ahí la psicología laboral va desde 0.1 hasta el 10%. La clínica ubica el primer lugar (50% - 90%).

Lo que se busca es poder describir las representaciones que se tiene sobre esta área, como así también poder recabar información entre las diferentes universidades que dictan la carrera en Córdoba, conociendo sus planes de estudios, orientación y poder observar como esta desarrollada el área en los diferentes contenidos teóricos y prácticos de las carreras de formación.

En relación a esto, se entenderá a las Representaciones Sociales según la definición planteada por Abric (1987) y los aportes que toma el autor de Jodelet. Quienes las van a entender a las RS a través de una manera de mirar el mundo que le es funcional y que le permite poder entenderlo pero de una manera particular, ya que la aprehensión del mundo será por medio de su particular sistema de referencias y con ello acomoda al mundo para el mismo. 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). Refiere a construir la realidad de una manera particular con una significación específica.

Por lo tanto se observará el núcleo central y periférico que tienen los alumnos sobre el rol del psicólogo laboral, como así también la consideración de las representaciones en la población según parámetros sociodemográficos.

En este sentido se cita a Umaña (2002) quien va a entender la importancia de estudiar las Representaciones Sociales para poder tomar conocimiento de la visión del mundo que se tiene sobre un objeto social en particular. Además las mismas constituyen el sentido común a través de la cual las personas actúan o toman una u otra posición. ¿Cuáles son las representaciones sociales que tienen los estudiantes de esta área de la Psicología?

En el presente trabajo se podrán observar antecedentes referidos a la presente investigación, su temática y resultados que anteceden y se relacionan con la presente, además la justificación de por qué se vuelve importante investigar sobre este tema en la actualidad. Como así también el problema de investigación junto con los objetivos propuestos, tanto general como específicos.

En el marco teórico, la variable representaciones sociales es abordada principalmente desde el autor Abic (1994), quien propone su teoría, definiciones, como así también como es su formación y transmisión, como así también cuales son las funciones de las mismas.

En cuanto al rol del psicólogo laboral, se toma en cuenta a los autores Chiavenatto (1999), Zepeda (2000), entre otros, quienes refieren al inicio de la psicología industrial y como la misma fue abriendo camino hasta tener los alcances que tiene hoy.

La presente es una investigación descriptiva transversal, en cuanto a su diseño, refiere un diseño cuantitativo. A la muestra de alumnos de psicología se les realizó un cuestionario que incluyó la técnica de evocación de palabras (Ver anexo)

En cuanto a los resultados, participaron de la presente investigación 170 estudiantes de psicología, el 90% de la muestra es de sexo femenino, el restante masculino. En cuanto a la evocación total de palabras se pueden observar en los núcleos palabras como “empresa” “trabajo” “selección de personal”, al hacer una distinción de núcleos según la universidad, se encuentra que la Universidad Pública remite a palabras de tinte más organizacional, mientras que las palabras evocadas por los estudiantes de la Universidad Siglo 21, refiere a términos vinculados a procesos psicológicos.

1.1. Antecedentes

En relación a los mismos, se puede hacer mención a la investigación de Kaplan (2013), la cual tiene como objetivo describir las representaciones sociales de los alumnos de Psicología sobre el Colegio de Psicólogos de Córdoba. Para ello utiliza la modalidad de una encuesta de tinte descriptivo transversal. La muestra consistió en 90 (noventa) alumnos de las universidades Siglo 21, Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Católica de Córdoba. El instrumento que utilizó consistió en la evocación de palabras, a partir del cual construyó un cuestionario a través de una pregunta abierta acerca de que es lo que se le viene a la mente a los participantes cuando piensan en el citado colegio.

Los resultados obtenidos, a partir de las 405 palabras que obtuvo el autor, se pueden destacar las palabras evocadas con mayor frecuencia entre las que se encuentran formación, matrícula, ética, profesionales, reglas, etc.

Arróspide Eizaguirre, Blanco Aller, Casanueva Gómez & Díaz Nieto (s/f) realizan una investigación acerca de las representaciones sociales que poseen los estudiantes de la Universidad del País Vasco y en la Universidad de la Iglesia de Deusto sobre el psicólogo. Para ello utilizan, dentro de la metodología, un cuestionario construido por catorce (14) aspectos de la actividad profesional del psicólogo, cada uno cuenta con 4 ítems que responden al marco teórico seleccionado por los investigadores quienes toman el trabajo de Palmonari & Zani, B (1989), que destacan cuatro (4) tipos de representaciones sociales (tipo A- Tipo B – Tipo C- Tipo D). Los participantes debían responder a cada ítem a través de la selección de números: -2: En desacuerdo. -1: Más bien en desacuerdo. +1: Más bien de acuerdo +2: De acuerdo.

La muestra estaba conformada por 151 personas que se encuentran matriculadas en alguna de las dos citadas universidades.

Con respecto a los resultados, la representación social más elegida es la de concebir al psicólogo como un profesional técnico, autónomo y que cuenta con instrumentos para poder abordar diversa índole de trabajo tanto en el sujeto individual como el interindividual. En segunda posición, se haya la representación social de tipo D, considerada por los autores como una posición extrema, donde la psicología es vinculada con el psicoterapeuta, relacionando el rol con el estudio de los casos individuales y aquí el instrumento principal se considera que es la personalidad del terapeuta.

La tercera ubicación refiere a la representación tipo B, donde la ciencia es concebida dentro, por los métodos que utiliza, de las ciencias sociales, la cuarta y última posición es ocupada por la representación social bajo el dominio A que corresponde al profesional dentro de un activista relacionado a la política.

Se menciona aquí también, el estudio de los autores Ríos, Medrano & Moretti (2011) acerca de las representaciones sociales que tienen los alumnos sobre su futura profesión en el transcurso de sus estudios. La muestra consiste en 87 estudiantes de la Universidad Nacional de Córdoba que se encontraban cursando diferentes años de la carrera. Utilizaron la técnica de evocación de palabras, donde a cada estudiante se le pedía que escriban 3 palabras que le se le venían a la mente al mencionarles “psicología”. El estudio se ubica dentro de un diseño descriptivo de encuesta.

Los resultados arrojan un total de 230 palabras, donde las más referidas fueron Psicoanálisis, clínica, persona y subjetividad, salud, comunicación, enfermedad, mente, entre otras.

López, Guzmán & Beltrán (2004) realizan una investigación de tinte cualitativo sobre las representaciones sociales acerca del psicólogo, teniendo como muestra a estudiantes de Psicología que recién ingresan a la universidad de Guadalajara y aquellos recién egresados.

Para ello realizaron entrevistas a 20 alumnos, que pertenecen 10 a cada grupo de los mencionados. En relación a los resultados obtenidos se observan 5 categorías: Características personales del psicólogo, aquí se hace referencia a valores, características personales, elementos emocionales.

Los estudiantes recién ingresados reverenciaron como valor primordial la responsabilidad, mientras que los recién egresados agregaron la honestidad, respeto a los derechos humanos, tolerancia. En relación a la segunda categoría: la formación académica, los estudiantes mencionan el desempeño de los profesores, que incluyen en sus clases experiencias personales, mientras que los recién egresados consideraron las prácticas durante el proceso de aprendizaje. Luego la ética, los estudiantes mencionaron desconocer cuales son los valores dentro de la ética profesional pero los

consideraron primordial, junto con el secreto profesional inherente; el otro grupo manifestó la continuidad en la formación del profesional a través de capacitaciones. Con respecto al espacio laboral ambos grupos mencionaron gran espectro de posibilidades donde el profesional se puede desempeñar.

Por último, sobre las representaciones de la gente común, los jóvenes profesionales coincidieron en establecer los estereotipos como una influencia en el profesional como también consideran en generar, un estigma con respecto a la profesión. Los estudiantes recién ingresados, hablan del psicólogo como una profesión de ayudar a los demás y le suman una imagen un tanto idealizada al mismo. Al concluir el estudio, los autores arriban a la conclusión de las diferencias existentes entre ambos grupos y manifiestan una relación a esto, sobre la influencia del proceso de formación con respecto a las representaciones manifestadas. Consideran que las R.S de los estudiantes recién egresados conforman elementos un tanto más complejos que el grupo de comparación.

Cullari & Marquez (2011) realizan una investigación acerca de la formación y de la inserción de los psicólogos de la facultad de humanidades “Teresa de ávila” en Paraná. Para lo cual utilizan un diseño tipo encuesta con preguntas cerradas y también se incluyeron de tipo abiertas incorporando también entrevistas focalizadas. A través de un muestreo no probabilística se obtuvo una muestra de 61 egresados de la casa de estudios mencionada.

Dentro de los resultados exponen que, principalmente, la mayoría de los encuestados se encontraba trabajando en el ámbito institucional privado, desarrollando tareas de actividad clínica, atención de pacientes, en segundo lugar se encuentra el ámbito público con entrevistas, trabajo en psicoterapia, diagnóstico, entre muchas otras tareas que mencionan, luego el ámbito de la educación, encontrándose

luego la realización de entrevistas en el ámbito laboral, luego le sigue el comunitario y por último, docencia. Continuando con esta línea de investigación, en relación a los resultados encuentran, entre otros, a la psicología laboral, como un campo nuevo. En relación a los estudios que continúan los egresados, tras su paso por la universidad la psicología laboral fue ubicada dentro de otros ámbitos, tras la elección de formación de psicología clínica.

Con respecto a las áreas de especificación, se puede hallar a “Recursos Humanos” en el puesto 14° de 14° con una única respuesta dentro de las contestadas. El estudio hace alusión a muchas conclusiones con respecto a los recién egresados, pero específicamente con respecto a las áreas de la psicología concluye que la orientación más elegida es la psicología en su ámbito clínico.

1.2. Justificaciones.

La presente investigación tiene como fin describir las representaciones que tienen los alumnos del último año de la carrera de Licenciatura en psicología sobre el rol del psicólogo laboral. Se considera importante estudiar y reconocer este constructo para poder aportar información con respecto a que se piensa sobre un área del quehacer profesional dentro de las posibilidades que ofrece la disciplina para el ejercicio de la profesión.

Mateu (1994) menciona

La ampliación de la problemática del marco industrial-laboral a otras organizaciones tanto públicas como privadas, con o sin afán de lucro, agranda el campo de actuación del psicólogo, puesto que dichas organizaciones se rigen también por objetivos de eficacia, y les pueden ser trasladadas todas las técnicas y conocimientos que sobre aquello se poseen (p.228).

En este sentido resulta de consideración poder realizar una investigación para poder describir las representaciones sociales que los estudiantes tienen sobre esta área particular dentro de la psicología, que en las investigaciones a las que se acceden, la

ubican por debajo de los primeros lugares. Poder investigar que representaciones sociales se tiene sobre el área y poder observar los resultados de las Universidades diferentes que cuentan con sus propias improntas y planes de carrera podría arrojar valiosa información.

En este sentido, Mancilla (2016) plantea que el conocimiento de las RS permite conocer las creencias que los alumnos tienen sobre esta área. Así mismo este tipo de estudios arrojaría valiosa información para revisar planes de estudios, formación teórica y práctica en las carreras.

En esta línea, García (2009) plantea que es necesario poder revisar los planes de formación y atender las necesidades tanto sociales como individuales para generar cercanía entre los espacios curriculares y que se pueda conocer las diferentes áreas del ejercicio, que se revisen y se establezca que lo que las universidades enseñan reciba actualización.

Los cambios en las sociedades y en las necesidades, donde hoy en las empresas, los trabajadores ya no son considerados como un recurso más, como se creía antes, hoy los trabajadores son considerados el recurso más valioso y es dejada atrás la administración del personal para comenzar hablar de la gestión del talento humano. Los profesionales de psicología tienen mucho que aportar a estas áreas y como plantea García (2009) dentro de los planes de estudio se dejan de lado áreas enteras y sobre todo, considera el autor que se dejan de lado aquellas áreas que no son clínicas. También plantea que entre otras, el área laboral no es tenida en cuenta en la formación a pesar que el recién graduado se encuentra habilitado por su título para desempeñarse en esta área. Continúa mencionando, que estas son dejadas de lado generando espacios desocupados por psicólogos y ocupados por otros profesionales, cuando desde la psicología se pueden trabajar y enriquecer.

Estudiar actualmente que piensan los estudiantes sobre el rol de un área diversa a la clínica, específicamente sobre el rol del psicólogo laboral arrojaría información a los planteamientos establecidos en las líneas anteriores.

López, Guzmán & Beltrán (2004) establecen que los estudiantes además de la formación teórica que reciben en su carreras de grado, perciben también influencias provenientes de diversas índoles con respecto a la futura labor como profesionales de una ciencia. Específicamente elevan

(...) las creencias, expectativas y representaciones que tiene sobre su profesión y su ejercicio profesional van a venir a limitar o a ampliar las posibilidades de dicho ejercicio a futuro. Una de las formas de acercamiento hacia estas interpretaciones y saberes lo constituye el estudio de las representaciones (p.30).

1.3. Tema.

Representaciones sociales acerca de el rol del psicólogo laboral en estudiantes del último año de la carrera de Psicología.

1.4. Problema.

¿Cuáles son las representaciones sociales que tienen los estudiantes de psicología del último año sobre el rol del psicólogo laboral?

1.5. Objetivo General.

Describir las representaciones sociales acerca del rol del psicólogo laboral en estudiantes del último año de la carrera de Psicología.

1.6. Objetivos específicos.

- ⇒ Describir los términos que conforman el núcleo central de la representación social que tienen los estudiantes del último año de Psicología sobre el rol del psicólogo laboral.
- ⇒ Reconocer los términos que forman parte de la periferia de la representación social que poseen los estudiantes de psicología sobre el rol del psicólogo laboral.
- ⇒ Identificar la distribución de la representación social según datos sociodemográficos.

Capítulo 2.

2. Marco Teórico.

2.1. Representaciones Sociales.

2.1.1 Acerca de las Representaciones Sociales.

A lo largo de los años, las representaciones sociales transitaron diversas definiciones. En este sentido, Durkheim, citado en Fischer (1990), fue quien comenzó a hablar y establecer ideas sobre las representaciones, en su momento el planteo la representación colectiva. Con aportes también de Moscovici (Citado en Fischer 1990) se fue construyendo el término. Las diferentes definiciones van comprendiendo a las Representaciones Sociales como una construcción que las personas se realizan de lo social y las mismas se dan en el plano de lo mental.

Continuando con el autor, el va a entender a la representación social como una de las formas existentes para que las personas puedan ordenar lo que conocen de la realidad que es construida socialmente. Al ordenarla, la representación se manifiesta mentalmente a través de diversas formas: puede ser una imagen, algún acontecimiento que ya pasó o un objeto.

En esta línea, Abric (1994) establece que las representaciones sociales son un resultado como así también un proceso, que al igual que Fischer (1990) la va a entender como una manera particular de atribuir significado a la realidad circundante. Este significado tiene múltiples influencias, continúa el autor, “naturaleza y obligaciones de la situación, contexto inmediato, finalidad de la situación – y factores

más generales (...) contexto social e ideológico, lugar del individuo en la organización social historia del individuo y del grupo” (1994,p.6)

Las representaciones no sólo son una manera de ordenar y de significar la realidad, sino que también orientan las acciones de las personas como expresa Abric (1994), por ello tienen influencia en las relaciones interpersonales como así también tienen participación en expectativas y anticipaciones.

Fischer (1990) eleva que la Representación social es un proceso de elaboración

de la realidad que transforma objetos sociales (personas, contextos, situaciones) en categorías simbólicas (valores, creencias, ideologías) y les confiere un estatuto cognitivo que permite captar los aspectos de la vida ordinaria mediante un reenmarque de nuestras propias conductas en el interior de las interacciones sociales (Fischer, 1990,p.117).

Tomando esta línea de las representaciones sociales vinculadas a un estatuto cognitivo, sigue esta línea el autor Abric (1994) que va a conferir no sólo este elemento cognitivo sino también social a las mismas, por ello tiene un doble enfoque y se llaman sociocognitivos. En relación a lo primero, plantea que existe un sujeto que se encuentra en estado activo y vinculada a procesos cognitivos, en segunda medida el sentido de lo social viene dado por el contexto en el cual la representación social nace y se transmite.

Umaña (2002) entiende que las personas hablan de los objetos sociales, los ubican en categorías, les dan una explicación y para ello se necesitan de las representaciones sociales. Y es aquí donde lo social y el ser social que se viene cobra relevancia. El sentido común refiere como las personas piensan y como a través de la información que comparten y entienden como correcta pueden explicar lo que les

sucede. Este conocimiento es el más social de todos, por que su elaboración implicó un trabajo contractivo con los demás.

Continuando con Umaña (2002) quien en sus líneas expresa como las personas entienden la realidad circundante como objetiva y la aprehenden de esa manera como separada de ellos. Y va a decir que el sentido común es entendido como “la realidad por excelencia” (Umaña, 2002,p.13)

Cada persona realiza una visión de la realidad pero esto no significa, para la autora, que sea algo personal y propio. Esto recibe influencias entre las que menciona la pertenencia a un determinado grupo social generando una visión compartida con los pares.

2.1.2 Mecanismos de Formación de Las Representaciones Sociales.

Kaplan (2013) establece que la formación de las representaciones sociales se producirá a partir de un fondo cultural que se encuentra en la sociedad y está presente en las diversas instituciones de la sociedad, en la misma lengua. En segundo lugar, menciona a los procesos de objetivación y anclaje, que serán explicados a continuación. Y por último, la construcción de las representaciones sociales se van a dar en la comunicación social, ubicándose en un lugar especial a los medios masivos de comunicación.

Las representaciones sociales, según Umaña (2002) se constituyen a través de dos caminos. Uno de ellos es la Objetivación: Proceso por el cual se produce una transformación “de conceptos abstractos extraños en experiencias o materializaciones concretas” (Umaña, 2002, p.35)

Por otro lado, las representaciones sociales puede formarse a partir de de el anclaje. Este proceso consiste en incorporar la extrañeza a una red significados y categorías, allí se genera un marco de referencia.

2.1.3. *Las funciones de las Representaciones Sociales.*

Abric (1994) establece cuatro (4) funciones de las Representaciones Sociales que le confieren su lugar de importancia a las mismas en la práctica y en las relaciones entre personas. Se encuentra la función de saber, funciones identitarias, de orientación y finalmente justificadoras.

En relación a la primera función el autor refiere la importancia del carácter de sentido común de las representaciones y su lugar en las comunicaciones con los otros. Permite un lugar seguro desde el cual hablar obteniendo conocimientos, comprendiéndolos, a partir del cual se habla desde un marco de referencia común facilitando la comunicación. La segunda función refiere a la formación de una identidad tanto personal como social que permite que exista una sensación de compartir con los demás y de pertenecer a sistemas de normas y valores que tiene un determinante histórico. En relación a esto, el autor trae los conceptos de comparación social y control social, donde pertenecer a un grupo y querer lograr que se tenga de uno una imagen positiva, lleva muchas a veces a sobredimensiones o dar más importancia a ciertos elementos comunes al grupo para seguir siendo parte de los mismos.

Las funciones de orientación guían las conductas en este sentido Abric (1994) eleva

La representación interviene directamente en la *definición de la finalidad de la situación*, determinando así, *a priori*, el tipo de relaciones pertinentes para el sujeto pero también eventualmente, en una situación en que una tarea es por efectuar, el tipo de gestión cognitiva que adoptará (1990, p.7)

Como se manifestó anteriormente las Representaciones se asocian a expectativas y anticipaciones, en este sentido el autor va a entender como una acción sobre la realidad a través de filtrado de información, manipulación de la de la misma para que se asemeje a la representación. Las representaciones tienen presencia antes de la interacción por ello las conclusiones se forman antes de iniciada la acción.

Continuando con el autor y la función de RS, también las ubica como aquello que en un contexto social dado es lo aceptado, lo tolerable, lo que es lícito o por el contrario, lo que no lo es. Esto recibe el nombre de prescriptivo.

Por último, las funciones justificadoras, aquí la representación también ocupa un lugar en la acción misma, luego de actuar antes de ella. En este sentido Abric (1994) plantea como las persona hacen uso de las mismas, una vez llevada a cabo la conducta, para explicarla y de alguna manera justificarla frente a los demás. Este suceso tiene fuerte impronta en las situaciones grupales, por ejemplo, trae el autor, para justificar comportamientos hostiles hacia integrantes de otro grupo. Aquí a las representaciones sociales se les confiere un nuevo lugar, en tanto y en cuanto cumple la función de “perpetuar y justificar la diferenciación social” (Abric, 1994, p.8).

2.1.4. Los núcleos en las representaciones sociales.

Abric (1994) plantea que las RS en su interior están ordenadas, y estructuradas. A la vez coincide con lo anteriormente expresado del entendimiento de las mismas en sus dimensiones de contenido y estructura.

La teoría del núcleo central por Abric.

El autor plantea que toda representación se organiza alrededor de un núcleo central. Esto la determina significativamente y la organiza. Este núcleo, además tiene dos funciones: generadora (crea y otorga sentido) y organizadora (consiste en los

lazos que mantienen en unión los diferentes elementos de la RS). El núcleo central, continúa el autor es el elemento más estable dentro de una representación por lo tanto resistirá al cambio más que otros elementos. En sentido, dos representaciones pueden ser consideradas opuestas o iguales según el núcleo que las conforme y sostenga, y esto remite a realizar tanto un análisis cuantitativo como uno cualitativo.

En definitiva, el núcleo central es el elemento significativo de la representación. Está determinado por tres elementos, según Abric (1994): por el mismo elemento a que refiere, por la relación con el sujeto o sujetos y también por el sistema de valores inherente.

Elementos periféricos de las representaciones.

Existe una relación entre estos y el núcleo central, directa por lo tanto, la periferia recibe fuerte influencia desde el núcleo. “Constituyen lo esencial del contenido de la representación, su lado más accesible, pero también, lo más vivo y concreto (...) abarcan juicios formulados al respecto del objeto y su entorno, estereotipos y creencias” (Abric, 1994, p.23)

En este sentido, estos elementos se encuentran entre el núcleo central y la situación a la que se hace referencia o donde funciona la representación, por ello también tiene un lugar de reconocido valor. Pueden estar o bien cercanos al núcleo o más distantes del mismo, reforzando o aclarando la significación.

Tienen un lugar un tanto más personal que las características netamente sociales del núcleo central.

Tres son las funciones de estos elementos:

⇒ Función concreción: Remite a la relación entre la representación misma y la realidad concreta.

- ⇒ Función regulación: A diferencia del núcleo central, estos elementos pueden moverse, agregar o quitar información según los cambios percibidos. Puede suceder que se incorpore información que afecte al núcleo central, a ellos se les da un estatuto menor o una resignificación que es entendida como excepcional.
- ⇒ Función defensa: Defensa de los elementos inamovibles e inflexibles del núcleo central. Si se produce un cambio será en los elementos periféricos agregando información como se dijo o realizando cambios, entre otros. De lo contrario si el cambio se produce en los elementos del núcleo radicaría un cambio total. Aquí se sostienen las contradicciones en defensa de lo central.

Flament, citado en Abric (1994) plantea que los elementos periféricos conforman esquemas alrededor del núcleo. Y plantea tres nuevas funciones: prescriptores del comportamiento, quienes marcan que es lo esperable de hacer en una situación determinada sin tener que acudir a la significación ubicada en el núcleo central. Al ser móviles, la segunda función es también darle un elemento personificador (representación social más individual) a la representación que puede alejarse en cierta medida del núcleo pero siempre perteneciente a él. Y como última función plantea la ya descrita función de defensa de estos elementos.

2.2. La Psicología Laboral

2.2.1. El trabajo.

El trabajo ha sufrido diversas modificaciones a lo largo del tiempo, y su evolución ha llegado a nuestros días con características que le son propias.

Albanesi (2015) plantea que los hombres desde siempre trabajan. Es decir, que siempre han operado con la naturaleza y la han transformado.

En la antigua Grecia, la persona que trabajaba era considerado un esclavo. Según Rieznik (2001) allí el trabajo se vinculaba a tres palabras que hoy relacionamos al trabajo: labor, poesis y praxis. Era una labor por qué tenía que ver con una disposición corporal (dar a luz o cosechar frutos era una labor). Poesis tiene que ver con aquello que se realiza pero que no tiene como fin la supervivencia, tiene que ver con la creación. Praxis, es la más humana de las actividades.

Continúa Rieznik (2001) Trabajar tiene que ver con una relación entre el hombre, su biología, y el medio circundante, y a su vez esta determinada por la vinculación entre los hombres y la sociedad.

Según Albanesi (2015) actualmente, y luego de la consolidación de las sociedades capitalistas, el trabajo asalariado es una gran fuente de orden social. Sumado a esto, las nuevas tecnologías debilitan las manos de obra de trabajadores no calificados, sin embargo, lo nuevo no coarto otras formas posibles de trabajo.

2.2.2. Las personas y las organizaciones.

Rincón Et all (2013) expresan que los ambientes de trabajo, adquieren características de complejidad, allí se dan importantes procesos comunicacionales que se basan en interrelaciones de diversas índoles entre los colaboradores, allí debe asumir un rol asignado de la mejor manera para que los objetivos personales y empresariales, puedan ser cumplidos.

Para Chiavenato (1999) las personas para lograr objetivos, deben poder coordinar sus acciones y trabajar en conjunto, ya que la actividad individual por sí sola, no permite el cumplimiento de los mismos; para ello forma de parte de las organizaciones.

Las organizaciones, según el autor, existen cuando las personas pueden comunicarse, cuando actúan de manera conjunta, y lo hacen para poder concretar un objetivo común.

Para Chiavenato (1999) las organizaciones son unidades sociales que tienen una construcción de tipo intencionada y que a la vez son reconstruidas en su quehacer para cumplimentar con los objetivos propuestos. Es una célula viva y en movimiento, las organizaciones no son estáticas.

Las personas constituyen las organizaciones, según Chiavenato (1999) y sus comportamientos son complejos y depende de factores extrínsecos (relacionados a las características empresariales tales como recompensas, castigos, factores sociales, políticas de la empresa) como así también intrínsecos (Personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepciones, etc).

En este sentido, las personas y las organizaciones están involucradas en un proceso de reciprocidad. Según Chiavenato (1999) cada uno realiza una evaluación sobre lo que le da al otro y lo que recibe por esto que aporta. Estos elementos, quedan determinados en lo que se conoce como contrato psicológico, que va más allá de los lineamientos propios de cada contrato y radica en lo que se espera del otro y lo que uno sabe que tiene que dar.

En relación hasta lo aquí expuesto, es de mayor clarificación mostrar la relación entre las personas y las organizaciones, tal como lo establece Chiavenato (1999) al entender a las personas como socias de la empresa, ya que el trabajador provee conocimientos, habilidades, y según el, un elemento excepcional como la inteligencia, esto da rumbo a la organización.

Los objetivos tienen que ver con conseguir un resultado en un período de tiempo, en este sentido según Chiavenato (1999) existen tres tipos de objetivos:

- 1) Rutinarios: Guían el desempeño diario.
- 2) Innovadores: Incorporan elementos desconocidos hasta el momento.
- 3) De perfeccionamiento: Apalancan actuales resultados de la organización, para mejorar algo ya existente.

Los objetivos organizacionales, a los cuales el psicólogo debe atender ya que influencia en la diaria, tienen para el autor ciertas características que deben ser cumplidas para que los mismos sean efectivos: Focalizados, coherentes, específicos, medibles y cuantificables, relacionarse con un cierto período de tiempo y ser alcanzables.

Mitberg (1998) diferencia a las organizaciones según los fines que estas persiguen, en esta clasificación se encuentra:

- Organizaciones con fines de lucro: O llamadas empresas, que tiene como fin generar ganancias para sus líderes.
- Organizaciones sin fines de lucro: El fin es cumplir un determinado rol sin buscar una ganancia.

“Es imposible analizar por separado al hombre de las organizaciones ya que siempre el hombre ha pertenecido a grupos y organizaciones desde sus orígenes, demostrando que para superar sus limitaciones las personas tienen que iniciar acciones de cooperación” (Riboldi, 2013, p.17).

2.3. Rol del Psicólogo Laboral.

2.3.1 El área de la Psicología Laboral.

Para Zepeda (2000) la psicología Organizacional surge de las industrias, pero luego comienza un proceso de gran expansión. Para él finalmente se convierte en una

rama de la psicología dedicada a estudiar lo psicológico que existe en cada proceso laboral y su repercusión en las organizaciones.

En este sentido Zepeda (2000) habla por un lado de los procesos psicológicos y por el otro por los organizacionales. Incluyendo en los primeros los comportamientos de las personas, los valores, las emociones y en los organizacionales la comunicación, la capacitación, selección y contratación de nuevos empleados.

La ley 7106 plantea las disposiciones para el ejercicio de la Psicología. En el artículo N°2 plantea los niveles de desarrollo tanto individual, grupal, institucional como así también comunitario. Donde se puede ejercer de manera privada o pública en las áreas de Psicología Clínica, Educacional, Laboral, Jurídica y Social.

Puntualizando en el área laboral sanciona que la esfera de acción estará relacionada con cualquier institución donde existe la presencia de trabajo cualquiera sea su índole o característica.

Continuando con el área y específicamente en el artículo N°3, la ley eleva que va a ser considerado ejercicio de la profesión del Psicólogo en el área Laboral a la selección, organización evaluación de puestos, motivación, elementos que hacen al clima organizacional, estudio de elementos psicológicos relacionados al trabajo.

Schein (1999) continúa con esta línea de pensamiento estableciendo que esta área ha sufrido muchos cambios en los últimos 20 años. El mismo plantea que el interés aumentó cuando las teorías y los métodos permitieron nuevas intervenciones al psicólogo.

En un primer momento los primeros esfuerzos consistieron en poder dar respuestas a la selección de trabajadores para los diferentes puestos de trabajo, allí comenzó también el trabajo con otras ciencias tales como ingenieros para optimizar el proceso de selección de candidatos. Al estar cerca del trabajador, los psicólogos,

continua Schein (1999), comenzaron a interesarse en el premio y el castigo y el impacto de estos en el rendimiento del trabajador. Luego esto comenzó a tomar un lugar muy importante como lo es, la motivación del personal. Aquí comienzan a ver que las relaciones con los compañeros, lo que otro hace es también muy influyente, aquí se da inicio a la teorías de las relaciones humanas.

Schein (1999) considera que existió un paso entre la psicología industrial hacia una psicología de la organización enfocada en el desarrollo, y esto se produjo por diversos factores. Tales como, cambios en las teorías de modelos mas simplistas hacia la complejidad, los cambios en la tecnología aportaron lo suyo al comenzar a entender la dependencia que existe entre las personas y la tecnología. De esta manera los psicólogos comenzaron a tener una opinión con densidad sobre las gerencias.

Finalmente el autor considera que son los psicólogos quienes han posibilitado este cambio a través de la confrontación con los problemas que se van gestando, pudiendo desarrollar soluciones e intervenciones más efectivas. Y las organizaciones entendieron también la importancia de estos profesionales y le dieron su respaldo.

2.3.2. El Psicólogo Laboral.

Para Jáuregui (2012) La psicología es una ciencia que pone la mirada en las conductas y los comportamientos de las personas. A su vez, comprende el significado de estas, el sentido que las personas le otorgan a ellas y el impacto que a su vez generan en las personas, organizaciones que forman parte del escenario donde se da la conducta.

“La psicología laboral y organizacional tiene como objetivo específico al individuo, los grupos y las organizaciones” (Rosales, 2018, p11)

La F.E.P.R.A. junto con el Ministerio de Educación, elevan en la Resolución 343/2009, que los profesionales recibidos de las carreras de lic. En psicología o

psicólogos, deberá atravesar su formación en tres áreas: área de formación básica que comprende los procesos psicológicos básicos, luego el área de formación general y profesional y por último, el área de formación profesional. Esta última refiere a una formación centrada en los campos de aplicación de la psicología, dentro de ellos reconoce como campo a la Laboral-organizacional.

Bonfigli, citado en Riboldi (2013) plantea que el rol del psicólogo comienza a perfilarse como constructor de significados y sentidos donde tiene como herramienta, a su propia persona. Allí las intervenciones que realiza suponen una actividad constructiva, donde toma en cuenta sus expectativas y las debe conjugar con la de los demás, es decir, el cliente.

El psicólogo laboral puede ejercer su trabajo dentro del ámbito organizacional de dos maneras. A través de una consultoría o perteneciendo a la línea o a través de una modalidad de relación de dependencia, donde el psicólogo puede formar parte de áreas de Recursos Humanos de las entidades.

Bleger plantea (1966) que el profesional de la psicología debe desarrollar su labor, a través de asesorías, ya que ellas permiten una distancia óptima para el estudio del objeto. En continuación a esto, Peter Block (1981) expresa que esto es, realizar acciones en un sistema del que no forma parte, es decir observa con cierta distancia instrumental a la realidad organizacional, esta distancia tiene una característica fundamental, no ejerce el profesional de la psicología, un poder directo con respecto a la toma de decisiones.

Se toma en cuenta lo planteado por el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, la especialidad de la Psicología del trabajo y de las organizaciones queda establecida de la siguiente manera:

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 y el mejoramiento de la calidad de vida laboral (Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, 2012).

Borja y Pérez (2005) manifiestan que el paso del tiempo han puesto al psicólogo organizacional en un lugar de relevancia cada vez mayor. Lo considera al mismo como un experto en el estudio de la conducta humana y como tal asume cada vez más influencia en las organizaciones.

Con respecto al paso del tiempo y la modificación de los roles del psicólogo en el ámbito laboral, Mateu (1994) plantea que inicialmente sus funciones eran mas primitivas tales como la selección del personal, el diagnóstico y propuestas con respecto a la motivación, comunicación incluso, también al clima de las organizaciones. Pero hoy, los psicólogos se enfrentan con nuevas problemáticas diarias y cambios tales como rediseño de puestos, estudio de sistemas socio técnicos y también Mateu (1994) plantea que fundamentalmente se enfrenta a nuevas circunstancias que se dan entre el hombre, el puesto de trabajo donde se desempeña y donde esta relación se ubica.

Sumado a esto, y en esta línea del paso del tiempo y desde el rol poder dar respuestas que se adecuen a las problemáticas actuales, que sea generadoras de cambios y promotoras de mejoras, Ponce (2004) establece el modelo I.A.P.A., con el cual busca responder las demandas a las cuales se enfrentan los psicólogos organizacionales en Latinoamérica para redefinir su rol. Para él, las problemáticas que enfrentan los psicólogos se pueden organizar en torno a 4 (cuatro) dimensiones

no excluyentes. Esto es lo que se denomina modelo I.A.P.A., en respeto de sus siglas:

I: El psicólogo organizacional es un profesional Innovador, Inteligente y se toma ciertos Atrevimientos, ya que considera que las antiguas soluciones no resuelven las actuales problemáticas.

A: El psicólogo organizacional es un Agente de cambio.

P: Pensador estratégico, el psicólogo piensa de manera abarcativa, tiene perspectiva a largo plazo, busca inspirar.

A: El psicólogo es un Alineador Cultural – Organizacional. Debe adentrarse a la cultura organizacional, los valores compartidos por la misma, y su impacto en las personas que forman parte de la organización, como así también en la misma organización.

Lo que se quiere destacar es rol del psicólogo organizacional, en el lugar que ocupa inserto en una organización, este lugar le confiere, y considerando los aportes de Rincón et all (2013) un estudio del comportamiento humano, pero tal como lo plantea el modelo IAPA, lo hace dentro de una dinámica organizacional.

Este lugar desde el cual el psicólogo acciona, mediatizado por las variables organizacionales, tiene una particular importancia en su rol. Así, Mancilla (2013) plantea que el rol, está determinado por las intervenciones que el profesional hace en la misma pero también cobra importancia, el contrato que se establece entre el profesional y los dirigentes de las organizaciones en la cual se inserta.

2.3.3. El rol del Psicólogo Laboral.

Realizando un enfoque, en cuanto a la diaria del rol del profesional de la psicología y las tareas que desarrolla en su ámbito Blum & Naylor citados por

Molina (2008) plantean que en su rol el psicólogo cumple la función de asesor de la cúpula de la organización, potenciando planes de cambio y progresos organizacionales. Le agrega una segunda función, que tiene con ver con el desempeño en materia de funciones ejecutivas, para llevara delante planes de acción y responsabilizándose por ellos.

El psicólogo laboral es capaz de “conocer las conductas que se van desarrollando en la actividad laboral, siendo capaz de diseñar y aplicar estrategias y acciones en este sentido” (Riboldi, 2013,p.23)

Rincón, Ruiz, Zuleta, López, Giraldo, Gómez, Molina, Álvarez, Valencia, Gómez & Páez (2013) consideran de importancia el rol del psicólogo dentro de las organizaciones, ya que para ellos unos de los objetivos más importantes tiene que ver con velar el bienestar de las personas que trabajan, y aquí hacen uso de sus conocimientos acerca de las conductas y actitudes de las personas.

En necesario al hablar del accionar del psicólogo tomar en consideración, algo que se viene exponiendo, que el mismo se insertas en organizaciones que tienen fines económicos y que su rol también va a estar mediado por los fines que la organización busca y esta atravesado por las políticas empresariales. En este sentido, Rincón, et all (2013) consideran que el rol del profesional esta destinado a desarrollar el capital humano, respondiendo a estos objetivos.

Los autores entienden que son dos los frentes a lo que este profesional se enfrenta, por un lado el netamente psicológico donde se aboca a factores personales de los empleados y por otro, más un rol administrativo.

En esta línea, del trabajo del psicólogo en dos direcciones y mediatizado por las variables organizacionales, Salgado y Peiró (2008) consideran que es muy importante que los profesionales de la salud tengan una basta experiencia en la

psicología y prudencia, para aplicar los conocimientos, por qué el ámbito laboral genera incertidumbre. Por ello, es mucho más, que la sola aplicación de los conocimientos sino el poder ponerse en contexto, como así también tener una orientación hacia lo humano.

Para ello los psicólogos, trabajando en cada intervención para mejorar la calidad de vida laboral, incorporando los instrumentos que su profesión les brinda para llevar adelante su labor.

Peña, Caroño & Zuleyma (2006) establecen diversas tareas del psicólogo organizacional que van en consonancia por lo también establecido por Chiavenato (2000) quien plantea que dentro de la Administración de Recursos Humanos se encuentran 5 subsistemas, estos son provisión, de aplicación, de mantenimiento, desarrollo y control de recursos humanos.

Dentro del primer subsistema, tiene que ver con la dotación de personal a la empresa, el reclutamiento y selección. Este proceso responde a quién irá a trabajar en la organización. En el subsistema de aplicación se responde a que harán las personas dentro de la organización, y allí se establecen criterios tales como requisitos, planeación de movimientos de personal, etc. En mantenimiento lo que se trata de estudiar cuáles son las acciones que se llevaran adelante para que el personal se mantenga en la organización y aquí se tratan temas como motivación, higiene y seguridad, satisfacción laboral. Luego, en el subsistema de desarrollo, aquí se toman en cuenta temáticas tales como capacitación, desarrollo organizacional. Por último, el control de los recursos humanos refiere a análisis de datos de los empleados, evaluaciones de desempeño, etc.

En cada uno de estos subsistemas los psicólogos tienen elementos para poder desempeñarse. En este sentido Muchinsky citado en Rincón et all (2013),

plantea seis (6) campos en lo que el psicólogo organizacional puede desempeñare y se vincula con lo anteriormente planteado por Chiavenato (2000):

- ⇒ Selección y colocación: Los psicólogos trabajan con los métodos de selección del personal para las organizaciones, como así también la inducción y promoción de los mismos. En este sentido, las pruebas que aplican los psicólogos intentan estudiar conductas actuales que pueden anticipar conductas futuras.
- ⇒ Capacitación y desarrollo: Los profesionales estudian las habilidades de los empelados que necesitan ser mejoradas para producir un aumento en el desempeño.
- ⇒ Evaluación de desempeño: Refiere a estudiar que tan bien los empelados realizan su trabajo.
- ⇒ Desarrollo de la organización: La estructura organizacional es estudiada para aumentar la satisfacción de los empleados, grupos de trabajos y clientes.
- ⇒ Calidad de vida laboral: Los psicólogos se interesan en estudiar las condiciones para un trabajo saludable y productivo.
- ⇒ Ergonomía: Los profesionales diseñan herramientas que sean compatibles con las capacidades humanas para una operativización eficiente.

Rincón et all (2013) manifiestan la relevancia del rol del psicólogo organizacional, el mismo se ocupa del bienestar de los trabajadores, del capital humano de la organización. En función de su perfil y formación, observará la conducta del colaborador y sus actitudes. La mirada se amplía al estudiar, la cultura organizacional,

entendiendo esta por las costumbres, los valores, como se conforma la mente de la organización.

Continuando con los autores, Rincón et all (2013) el psicólogo organizacional velara por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores para lograr de esta manera la consecución de objetivos tanto personales como organizacionales.

3. Metodología

3.1. Tipo de estudio.

Para poder cumplimentar con los objetivos propuestos, la presente investigación es un estudio de tipo descriptivo transversal.

Sampieri, Fernández collado & Baptista Lucio (1991) expresa que los estudios descriptivos intentan describir. En la presente investigación se tratara de describir cómo son las representaciones sociales en esta población y cómo se manifiestan en la misma. Es decir que el fin de este tipo de investigaciones y la presente, es medir el constructo seleccionado y describirlo.

3.2. Diseño.

La presente investigación se llevó adelante realizando un diseño de investigación de tipo cuantitativo. Según Vieytes (2004) este tipo de investigación tiene como finalidad explicar la ciencia de una manera particular, busca a través de métodos estadísticos observar variables, medirlas y analizarlas a través del citado método.

3.3. Población.

La población esta conformada por estudiantes del último año de la carrera de Psicología de las Universidades Siglo 21, Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Católica de Córdoba.

En esta línea y tomando en consideración lo investigado por Modesto y Klinar (2016) acerca de los psicólogos en Argentina se establece que en el año 2013 de la Universidad Nacional de Córdoba ingresaron 2681 estudiantes y se recibieron 500. En la Universidad Católica de Córdoba en el mismo año 50 fueron los ingresos y 28

recibieron el título. Por último, la Universidad Siglo 21 el número de ingresos ascendió a 50 y se egresaron 28.

3.4. Muestra.

Tomando como referencia los estudios cuantitativos realizados por Modesto y Klinar en los años 2013 y 2015 y respetando los porcentajes anteriormente estudiados, se arribó a un total de 180 respuestas pertenecientes a las tres universidades. De ellas 101 (Ciento uno) respuestas pertenecen a estudiantes de la Universidad Nacional de Córdoba, 64 (Sesenta y cuatro) respuestas pertenecen a la Siglo 21 y 6 (Seis) respuestas de la Universidad Católica de Córdoba.

Para obtener la muestra se llevó adelante un muestreo de tipo no probabilístico de tipo accidental (León & Montero, 2003).

3.5. Instrumentos.

Para la presente investigación se llevará adelante la técnica de evocación de palabras y cuestionario, las mismas son consideradas por Petracci y Kornblit citado en Kaplan (2013) como las principales técnicas para la medición de las representaciones sociales.

Para tal fin, se llevó adelante la creación de un cuestionario que constó de 2 (dos) partes (ver anexo). La primera tuvo como fin obtener información sociodemográfica. Donde se solicitó información acerca del sexo del participante, edad, lugar de nacimiento, universidad a la que pertenece, orientación dentro de la misma, área de la psicología de interés y si se encuentra cursando algún tipo de curso, postgrado, en caso de afirmativo se solicitó información sobre la temática del mismo.

En la segunda parte se realizó una pregunta de tipo abierta que confiere "¿Cuáles son las palabras o imágenes que se te vienen a la mente cuando piensas en el rol del psicólogo laboral?". A continuación el voluntario contó con 5 (cinco) espacios

en blanco para poder escribir sus respuestas. Los citados autores sugieren que las personas en promedio evocan entre 3 (tres) y 5 (cinco) palabras por eso la elección de ese número de espacios.

Según Abric (1994) el cuestionario es aún más elegido que la entrevista dentro de las técnicas de recolección de datos. Continúa el autor estableciendo que a su vez permite obtener información cuantitativa, primordial para el presente trabajo, permitiendo también la estandarización de los datos y disminuyendo también la intromisión de aspectos subjetivos.

3.6. Procedimientos

En relación a la obtención de datos se procedió a través de encuestas de Google Docs.

Allí se realizó la replica del instrumento en medios digitales, en formato encuesta a través de la creación de cuestionarios de GOOGLE. Donde se difundió el link del mismo en redes sociales de grupo de estudiantes de materias, universidades, años de cursado que pertenecen a la población estudiada para que los estudiantes puedan acceder al cuestionario.

3.7. Propuesta de análisis.

Luego de recopilar la información a través del instrumento seleccionado, se procedió a la carga de los datos al programa estadístico para investigaciones cualitativas SPSS.

En primer término se realizó un análisis de frecuencia de los datos cargados para obtener una síntesis de toda la información recopilada a través del cuestionario.

En relación a las investigaciones realizadas en el campo de las Representaciones Sociales y la manera en la cual se analizan los datos y para un uso

enriquecido de los mismos, es considera adecuado realizar un análisis protípico y categorial de los datos. En este sentido Verges citado en Betancur, Restrepo – Ochoa, Ossa Henao, Zuluaga Arboleda & Pineda Rodríguez (2014) plantea que el análisis prototípico se busca identificar el contenido de la representación, tal como se expreso en el marco teórico. Para obtener esta información se realiza el entrecruzamiento de las veces (frecuencia) que aparecen en la muestra las palabras y su rango de aparición (en que lugar de aparición surgen). Esto permitió poder observar cuales son las palabras evocadas que conforman el núcleo central de la RS y los elementos periféricos.

En este sentido, lo que se busca es poder identificar al núcleo central bajo las descripciones ya realizadas, entendiendo que forman parte de él, aquellas palabras más evocadas y que a su vez confieren un sentido de significación para la representación. Luego, el núcleo periférico, donde se ven aquellos que no ocupan la plana principal pero son los más nombrados tras ella y que a su vez, como se mencionó, poseen características de movilidad y de apertura hacia cambios.

Como propone Kaplan (2013) la periferia a su vez podría dividirse en mayoritaria , expresada anteriormente, y en minoritaria, la cual quedaría conformada por los elementos menos mencionados después de las primeras evocaciones.

Por otro lado, se llevó adelante un análisis de similitud que aportó información en cuanto a las relaciones que se dan entre los elementos que forman las representaciones sociales en su núcleo central y elementos periféricos. Para ello se utilizará un análisis de tabla de contingencias.

Tal como expresa Kaplan (2013)

“Este proceso constituye un paso metodológico importante de las frecuencias hacia las relaciones o conexiones entre el término inductor y contenido semántico de las

representaciones sociales. Sin embargo no se deben extraer inferencias acerca de la significación de las relaciones observadas: se deduce que existe alguna fuerza de unión entre dos conceptos, pero no cuál es el tipo de relación (Ruiz & Coy, 2004)” (Kaplan, 2013, p.29)

3.8. Consideraciones éticas.

Es de importancia resaltar que la participación de todos los participantes fue de manera voluntaria. Se realizó de esta manera a través de la difusión de la información mencionada anteriormente, explicitando con énfasis que la participación es voluntaria. La comunicación de los lineamientos de participación voluntaria, anonimato y confidencialidad fue explícitamente expresada a través del consentimiento informado (ver anexo). Cabe señalar que en todo momento se ofreció vías de comunicación directa para solventar dudas con respecto a la presente investigación a quiénes deseen participar.

Análisis de datos.

4.1 Análisis de datos según Variables Sociodemográficas.

A continuación, se mostrará la distribución del total de sujetos que participaron del estudio según las variables sociodemográficas: edad, género, universidades, especialidad de la carrera, lugar de nacimiento, lugar de residencia, año de ingreso a la universidad, año de cursado en la carrera, área de la psicología de interés, corriente teórica de interés.

La muestra presentó edades entre 20 y 60 años, con una media de 26,53 y una desviación típica de 0,542. Por otra parte, en lo que respecta al género, del total de la muestra, el 90 % pertenece al género femenino, mientras que el 10% al género masculino (Tabla 1 y 2).

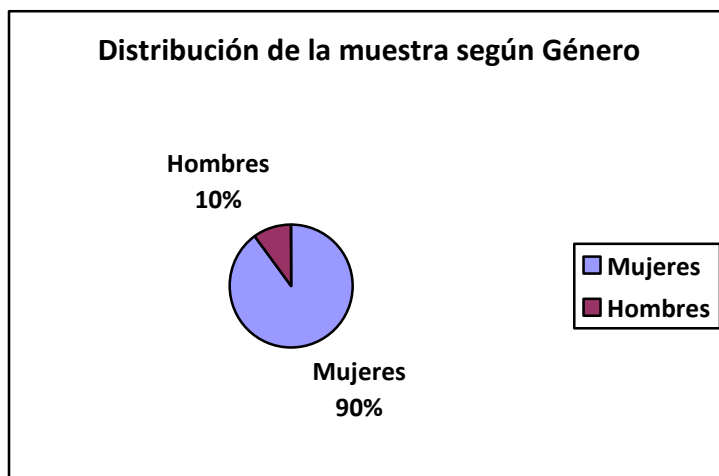
Tabla 1 *Estadísticos descriptivos: número de casos, mínimo, máximo y media.*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Edad	170	20	60	26,53	0,542

Tabla 2 *Estadísticos descriptivos: género, frecuencia, y porcentaje.*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	153	90,0
Hombre	17	10,0
Total	170	100,0

Gráfico 1. *Distribución de la muestra según género.*

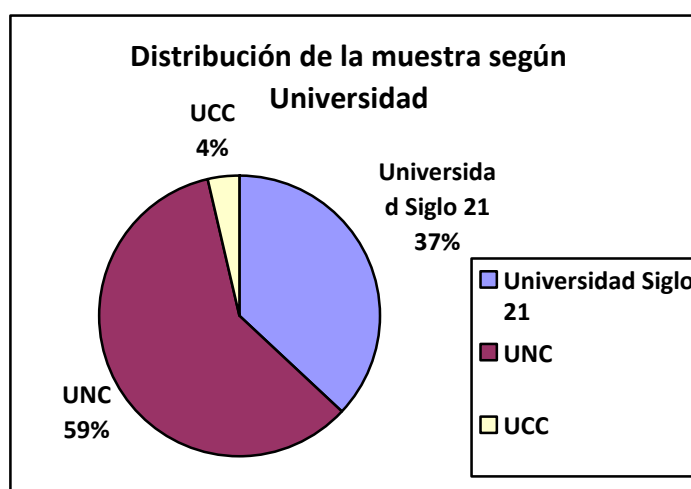


En cuanto a la universidad donde estudia, el 59,4% de la muestra manifestó estudiar en la UNC, mientras que el 37,1% en la Universidad Siglo 21, en tanto que el 3.5% de estudiantes manifestaron proceder de la UCC.

Tabla 3 *Estadísticos descriptivos: universidades, frecuencia, y porcentaje*

Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Siglo 21	63	37,1
UNC	101	59,4
UCC	6	3,5
Total	170	100,0

Gráfico 2. *Distribución de la muestra según Universidad.*

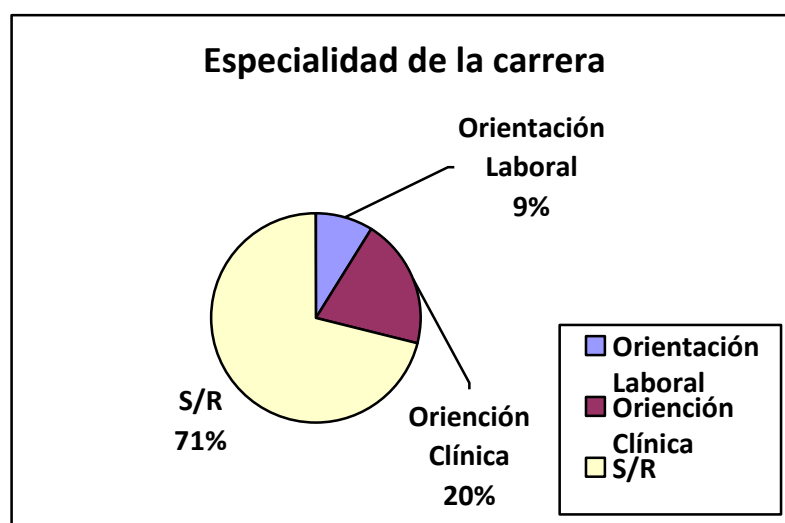


En relación a la especialización de la carrera, el 20% de los encuestados manifestaron estar formándose en el área clínica, mientras que solo el 8,8% en el área laboral. Sin embargo, el 71,2% de los estudiantes no respondieron a la pregunta o su formación no cuenta con alguna especialidad definida.

Tabla 4 *Estadísticos descriptivos: especialidad de la carrera, frecuencia, y porcentaje.*

Especialidad de la carrera (Si tiene)	Frecuencia	Porcentaje
S/D	121	71,2
Laboral	15	8,8
Clínica	34	20,0
Total	170	100,0

Gráfico 3. *Especialidad de la carrera.*



El lugar de lo procedencia de los estudiantes, en su mayor porcentaje, es en la ciudad de Córdoba Capital, en un 46,5%, mientras que el 45,9% su localidad de nacimiento se encuentra en el interior de la provincia y el 4,1% a la provincia de Buenos Aires (Tabla 5).

Tabla 5 *Estadísticos descriptivos: lugar de nacimiento, frecuencia, y porcentaje.*

Lugar de Nacimiento	Frecuencia	Porcentaje
S/D	6	3,5

Córdoba Capital	79	46,5
Interior	78	45,9
Bs. As.	7	4,1
Total	170	100,0

Por otra parte, el lugar de lo residencia de los estudiantes, es en la ciudad de Córdoba Capital, en un 85,3%, mientras que el 14,1% su localidad de nacimiento se encuentra en el interior de la provincia.

Tabla 6 *Estadísticos descriptivos: lugar de residencia, frecuencia, y porcentaje.*

Lugar de residencia	Frecuencia	Porcentaje
S/D	1	0,6
Córdoba Capital	145	85,3
Interior	24	14,1
Total	170	100

En cuanto al año de ingreso a la universidad, el 25,3% de la muestra manifestó haber ingresado en el año 2014, mientras que el 16,5% en el año 2015 y en 2012 fueron el 12,4% de los alumnos (Tabla 7).

Tabla 7 *Estadísticos descriptivos: año de ingresa a la universidad, frecuencia, y porcentaje.*

Año de ingreso a la universidad	Frecuencia	Porcentaje
1985	1	,6
1997	1	,6
2000	1	,6
2001	1	,6
2004	1	,6
2006	2	1,2
2008	5	2,9
2009	1	,6
2010	12	7,1
2011	12	7,1
2012	21	12,4
2013	39	22,9
2014	43	25,3
2015	28	16,5
2016	2	1,2

Total	170	100,0
-------	------------	--------------

El porcentaje más alto de año de cursado actual se ubico en el 47,1% de los estudiantes del 4° año de la carrera, mientras que el 27,6% son estudiantes del 3° año, el 21% del 5° año. Solo el 4,1% de los sujetos encuestados manifestaron ser tesistas.

Tabla 8 *Estadísticos descriptivos: año de cursado de la carrera, frecuencia, y porcentaje.*

Año de cursado de la carrera	Frecuencia	Porcentaje
3 ° año	47	27,6
4° año	80	47,1
5° año	36	21,2
Tesista	7	4,1
Total	170	100,0

4.2. Análisis según orden de intereses.

Tabla 9 *Estadísticos descriptivos: área de la psicología de interés, mediana.*

	1° Orden	2° Orden	3° Orden	
Psicología Laboral	22	16	20	<u>19,33333333</u>
Educacional	20	21	32	<u>24,33333333</u>
Clínica	70	48	26	<u>48</u>
Jurídica y Forense	39	40	26	<u>35</u>
Social	11	20	26	<u>19</u>
Investigación	4	22	24	<u>16,66666667</u>

En la tabla 9, se muestran en negrita las áreas de la psicología que figuraban como opción en el cuestionario, las restantes han sido agregadas por los participantes. Se excluyen de este análisis las palabras con una evocación inferior a 4 palabras, estableciendo dicho valor como punto de corte.

En los datos obtenidos a través del análisis de las áreas de la psicología de interés ordenadas en 3 (tres) niveles, se puede observar como el área clínica ocupa el primer lugar con respecto a la comparativa con las demás áreas.

La psicología laboral mantiene una relación alejada con la anteriormente área citada, ocupando el cuarto lugar en relación a la restantes.

En este sentido, los datos observados siguen la línea de lo expuesto por Ríos, Medrano y Moretti (2011), sobre el lugar de importancia que los estudiantes otorgan al área clínica. Tal como expresa García (2009) la representación influirá en la futura elección profesional. En esta línea, en los datos aportados por Modesto & Klinar (2013), también la clínica ocupa la primera posición.

En relación a este punto también, se observa el lugar que los estudiantes de la presente investigación le dan a la investigación, el cuestionario apunta a áreas de la psicología, y la investigación no es considera una de ellas, tal como figura en la ley 7106. En esta línea, el Código de Ética de F.E.P.R.A. establece que la investigación psicológica apuntará al avance científico y a la mejor de las prácticas del profesional, por lo cual va más allá de un área. Resulta estadísticamente significativa, la cantidad de respuestas.

Por otro lado, la corriente teórica de interés resulto en un 41,8% para el psicoanálisis, un 34,7% para la cognitiva conductual y un 10% para la corriente sistémica.

Tal como plantea García (2009) existe una hegemonía del psicoanálisis en la formación y elección de los estudiantes de psicología. De Andrea (2000) considera, también, que el psicoanálisis aún sigue siendo muy elegido como corriente teórica de interés.

Gráfico 4. *Distribución de la muestra según interés de corriente teórica.*

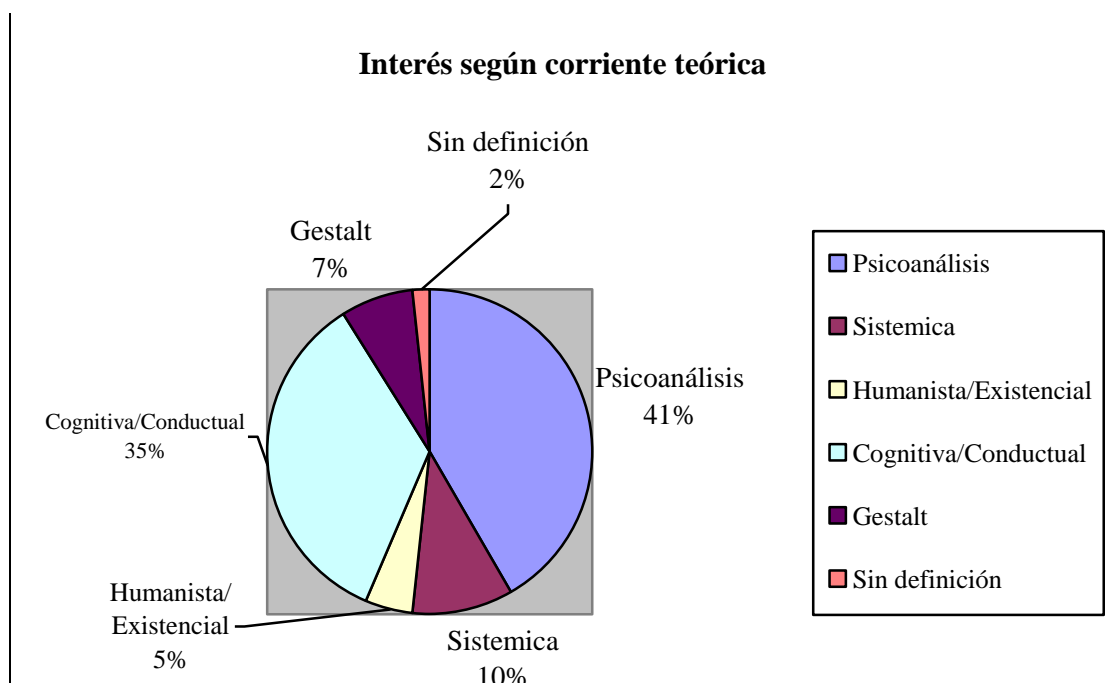


Tabla 10 *Estadísticos descriptivos: corriente teórica de interés, frecuencia, y porcentaje.*

Seleccione la corriente teórica de su interés	Frecuencia	Porcentaje
Sistémica	17	10,0
Psicoanálisis	71	41,8
Humanista/Existencial	8	4,7
Cognitiva/Conductual	59	34,7
Gestalt	12	7,1
Sin definición	3	1,8
Total	170	100,0

4.3. *Análisis Descriptivos, según Palabras evocadas.*

Los participantes de la presenta investigación, ascendieron a 170; quienes evocaron un total de 716 palabras, imágenes o expresiones, al consultarles sobre lo primero que le viene a la mente cuando se les menciona “Rol del Psicólogo Laboral”.

En relación a esto evocaron, un promedio de 4.2 palabras por persona. Del total de palabras evocadas (716), 63 fueron palabras diferentes. Esta información se obtiene a través de un proceso de unificación u homologación de palabras similares, por ejemplo diagnóstico y diagnósticos.

El análisis de frecuencia, fue el elemento elegido para obtener las palabras que habían tenido mayor aparición. Se manifiestan los resultados, a continuación, en la Tabla 11. Se excluyen de este análisis las palabras con una evocación inferior a 4 palabras, estableciendo dicho valor como punto de corte.

Tabla 11 *Estadísticos descriptivos: palabras evocadas, frecuencia, y porcentaje.*

Palabra evocada	Frecuencia	Porcentaje
Empresa	69	0.096
Trabajo	54	0.075
Selección de personal	32	0.044
Test	32	0.044
RRHH	20	0.027
Entrevista	19	0.028
Empleados	15	0.020
Análisis	7	0.009
Capacitación	7	0.009
Clima laboral	6	0.008
Competencias	6	0.008
Diagnostico	4	0.004

El método utilizado para explorar la jerarquía de los elementos, que componen la representación social e identificar su estructura y organización, fue el análisis prototípico y categorial de representación social, desarrollado por Vergès (1992, 1994, citado por Navarro, 2008).

Para analizar el prototipo de la representación se consideran entonces dos indicadores: la frecuencia de aparición y el orden en el cual se las menciono. El entrecruzamiento muestra los núcleos de la representación social, expresados a continuación en la tabla 12.

Tabla 12 *Palabras asociadas al término inductor “Rol del psicólogo laboral” según frecuencia y orden de aparición.*

Núcleo Central	Núcleo periférico
Empresa	Análisis
Trabajo	Clima laboral
Selección de personal	diagnostico
Test	Test
RRHH	Competencias
Entrevista	liderazgo
Empleados	Capacitación

Nota: palabras mencionadas por encima y debajo de la media de 4.2

Tomando en consideración la muestra de la investigación, se realizó un análisis de los núcleos de las representaciones sociales según la Universidad Siglo 21 y la Universidad Nacional de Córdoba. Los mismos se muestran, en la tabla 13 y 14.

Tabla 13 *Palabras asociadas al término inductor “Rol del psicólogo laboral” según frecuencia y orden de aparición en Universidad Siglo 21.*

Núcleo Central	Núcleo periférico
Empresa	Selección de personal
Organización	RRHH
RRHH	Test Proyectivos
Test	Clima laboral
Escucha	Diagnostico organizacional

Tabla 14 *Palabras asociadas al término inductor “Rol del psicólogo laboral” según frecuencia y orden de aparición en Universidad Nacional de Córdoba.*

Núcleo Central	Núcleo periférico
Empresa	Selección de personal
Trabajo	Test
Entrevista	Organización
Selección de personal	Grupo
RRHH	Trabajo

En relación al análisis realizado sobre la muestra de la presente investigación, es interesante destacar la investigación de Ríos, Medrano & Moretti (2011), anteriormente citada, quienes expresan la importancia de conocer las

representaciones sociales que tienen los estudiantes de la disciplina que han decidido estudiar, ya que esto, tiene especial importancia sobre el acercamiento que el alumno tiene a la misma y a su vez esto influye en su futuro quehacer profesional.

Según Abric (1994), las representaciones sociales son una manera particular de darle significado a la realidad circundante. La misma esta conformada por el núcleo central de la representación, que tal como menciona el autor, son los elementos que le dan sentido a la representación. En la presente investigación, el mismo está formado por diversas palabras, pero “*Empresa*” “*Trabajo*” fueron las que ocuparon las dos primeras posiciones dentro del núcleo central de la muestra total.

Según el autor, estas palabras dan sentido y organizan la representación social, a su vez son el elemento más estable de la representación.

Tal como menciona Sueldo (2016) pueden relacionarse las palabras evocadas, con los inicios de la disciplina, cuando los primeros psicólogos que abrían camino dentro de esta rama, comenzaron a involucrarse en empresas, para potenciar sus resultados con las herramientas que la psicología podía sumar. La Psicología Laboral surge en las industrias pero luego se expande a diversos ámbitos, tal como se expreso en los alcances del rol profesional.

La presencia de estas palabras, puede entenderse también por lo planteado por los autores como así también por Mancilla (2013) quien eleva que el rol del psicólogo laboral, está determinado por las intervenciones que el profesional hace en la misma pero también cobra importancia, el contrato que se establece entre el profesional y los dirigentes de las organizaciones en la cual se inserta.

En este sentido, se observa en el núcleo central de la representación una presencia significativa de empresa y el trabajo.

En relación a los núcleos en distribución por Universidades, se destacan ciertas similitudes y diferencias. En la Universidad Siglo 21, las planas están ocupadas por palabras tales como **“Empresa” “Organización” “RRHH”**, y en la Universidad Nacional de Córdoba se destacan **“Empresa” “Trabajo” “Entrevista”**.

En relación a estos resultados, cabe destacar que la primera universidad citada cuenta dentro de su plan de formación, la elección de especializarse en Psicología Laboral. En este sentido, en la comparación de los núcleos centrales de ambas Universidades, se observa la presencia en la universidad privada de la palabra **“organización”** entre las palabras más mencionadas junto con **“Empresa”** en las primeras posiciones del núcleo central. En la Universidad pública, **“Empresa”** ocupa la primer plana, al igual que en la Siglo 21 y **“Organización”** se posiciona en los últimos lugares del núcleo periférico. El trabajo de Mitzberg (1998), expresa que ambas buscan lograr objetivos, pero las organizaciones con fines de lucro (o empresas), tienen siempre como fin, uno económico. Reforzando la idea, de que la representación del rol del psicólogo laboral se acerca, como manifiesta Sueldo (2016) a los orígenes de la misma.

Zepeda (2000) en su postulado sobre los avances de la psicología, destaca una fuerte impronta inicial sobre el trabajo en las industrias pero hoy, por hoy, la psicología se ha expandido y los profesionales estudian lo psicológico que existe en cada proceso laboral y su repercusión en las organizaciones.

La palabra **“Test”** forma parte del núcleo central de la Universidad Privada, como así también en su núcleo periférico como **“Test proyectivo”**, en la Nacional la misma hace presencia en el núcleo periférico.

En ambos núcleos centrales, continuando con la comparativa según Universidad, aparece la palabra **“Recursos Humanos”**. En este sentido, Riboldi

(2013) establece que es recurrente relacionar al área de la psicología organizacional con Recursos Humanos.

Tal como Menciona Chiavenatto (1999) las organizaciones y las personas son inseparables, no se pueden excluir una de otras. También, menciona que para lograr ciertos objetivos, es necesario el trabajo en conjunto. En este sentido y siguiendo también lo expresado por Riboldi (2013) las organizaciones de hoy solicitan a profesionales de la psicología para tareas de sus empleados: tales como análisis de los puestos, creación de nuevos de ser necesarios, estudio de vacantes e ingresos y contrataciones bajo la modalidad de selección de personal. También menciona los diagnósticos organizacionales como demandas.

En los núcleos evocados encontramos palabras referidas a lo anteriormente mencionado, ***“Selección de Personal” “Diagnóstico” “Trabajo” “Empleados”***

Al analizar las palabras evocadas totales se observan palabras como ***“Competencias” “Liderazgo”, “Test”, “Clima”*** que son evocadoras de tareas más específicas del rol del psicólogo laboral. En relación a un análisis por Universidad, las mismas se encuentran presentes en los núcleos centrales y periféricos de las Universidad Siglo 21 y ausentes en la otra universidad, con excepción de ***“Test”*** que sí figura en el núcleo periférico de esta.

En este sentido, Schein (1999) y Mateu (1994) hablan sobre las problemáticas que hoy se enfrentan los psicólogos laborales, que se suman a sus habituales tareas de selección de personal, pero van más allá. En este sentido, la Universidad Siglo 21, como se viene diciendo, se despega de las tareas habituales de selección de personal iniciales.

Continuando con este núcleo de los alumnos de la Siglo 21, figuran palabras que refieren a temáticas abordadas dentro de la psicología laboral, como es

“Selección de Personal” “Clima laboral” “Diagnóstico Organizacional”, mientras que en la Universidad Nacional, en esta línea figura **“selección de personal”**. En este sentido, los núcleos de la Universidad Privada están formados por procesos más psicológicos como las palabras antes mencionadas, como así también **“Escucha”**, excluida en la Universidad Nacional. Mientras que en esta última, ambos núcleos se conforman con palabras relacionadas a procesos organizacionales. Ambas distinciones podemos encontrarlas en la definición de Zepeda (2000).

En relación hasta lo aquí expuesto, y al análisis de las palabras evocadas se toma en consideración para la presente investigación, lo planteado por Sueldo (2016) quien concluye que se podría decir que los núcleos de la Universidad Privada se acercan más a una concepción de Psicología Organizacional, mientras que la Universidad Pública a una más Industrial y como se dijo anteriormente, más alineada con los orígenes de la disciplina.

Spector (2002) eleva que la Psicología Organizacional se centra su trabajo en el empleado, mientras que la Psicología Industrial hace foco más en estudios de selección de personal, inducción, entre otros.

En relación a la línea, antes detallada, en la Universidad Pública, aparece en ambos núcleos la palabra **“Trabajo”**, que no se encuentra en la otra Universidad.

El modelo I.A.P.A. propuesto por Ponce (2004), no se ve reflejado en los núcleos, al no encontrarse palabras evocadoras con respecto a dicho cuerpo teórico.

Chiavenato (2000) menciona cinco 5 (Cinco) subsistemas dentro de la Administración de Recursos Humanos. El sistema de provisión, se ve reflejado en los núcleos de ambas universidades, en palabras evocadas tales como **“selección de personal” “test”**.

En relación al subsistema de aplicación, aparece la palabra “análisis” dentro de las palabras evocadas, pero ausentes en la conformación de los núcleos.

Mantenimiento, tiene que ver con las acciones destinadas a que el personal se mantenga en la organización, no se encuentran palabras evocadoras que pudieran referir al mencionado subsistema. Con una baja frecuencia, la palabra “competencias” aparece dentro de las palabras evocadas.

La palabra “capacitación” evocada en la muestra total, con un porcentaje de 0.009 y por ello no presente en ningún núcleo, estaría refiriendo al subsistema de desarrollo.

El Colegio de Psicólogos eleva dentro del quehacer profesional a la prevención, el estar antes que el evento suceda para prevenir, realizar psicoprofilaxis. En relación a esto, en los núcleos figuran palabras como diagnóstico, que ya refiere a un análisis de una situación ya dada (que también es parte del rol), o análisis, pero en relación a la prevención, no aparece ni en el núcleo central ni el periférico de las palabras evocadas, alguna palabra que pueda relacionarse con la prevención.

4.2. Las funciones de las representaciones sociales.

Abric (1994) establece que las representaciones sociales tiene una fuerte impronta social, es el contexto desde el cual nacen y se transmiten. Desde aquí, la información es compartida y se entiende como correcta, tal como expresa Umaña (2002).

Abric (1994) plantea 4 (funciones) de las representaciones sociales que serán utilizadas para analizar las de la presente investigación.

En primer lugar, la función del saber, es entendida en la presente por la cantidad de veces que ha sido evocada la palabra “*Empresa*” y “*Trabajo*”. El sentido

práctico de la representación se asocia en primer lugar a un ámbito (la empresa) donde los psicólogos son llamados a trabajar tal como plantea Riboldi (2013). Como así también con “trabajo”, tal como expresa el Colegio del Psicólogos de Córdoba, aquí el profesional va a intervenir, donde exista una relación entre el hombre y el trabajo.

En este sentido, la representación social que tienen los estudiantes sobre el rol del psicólogo, y tal como se viene expresando, se centra en una esfera de las posibilidades de la misma.

En relación a la función identitaria surge una fuerte impronta, como hasta lo aquí analizado, de las líneas teóricas del psicoanálisis, corriente de referencia en nuestro país tal como expresan Modesto y Klinar (2013), como así también y en continúa línea con investigaciones vigentes, de la psicología clínica. La palabra “Test” “Entrevista”, las elecciones en el orden de interés, continúan ubicando a la Psicología Laboral alejada de la clínica, y con una visión de ciertas áreas de la totalidad que forman parte del quehacer de un psicólogo laboral.

Kaplan (2013) menciona la elección de los estudiantes de psicología sobre el psicoanálisis y la clínica, como prioritarias.

La función de orientación, podría entenderse en esta investigación, como la representación que tienen los alumnos un tanto ligada a la empresa, a la selección de personal. Estas podrían guiar, en primera medida su elección profesional y luego el quehacer dentro del área que elija. Tal como expresa Abric (1994) quien plantea que las representaciones tiene una fuerte impronta de guía de la acción.

Las palabras evocadas en la presente investigación y su núcleo central, formarían, las justificaciones necesarias para decidir elegir o no abocarse a esta área de la profesión. En esta línea López, Guzmán & Beltrán (2004) establecen que las

representaciones sociales que los alumnos tengan sobre su profesión, van a limitar o ampliar el ejercicio en dichas áreas.

Capítulo 4.

4. Discusiones.

4.1. Principales Resultados.

En relación a la investigación realizada, se concluye que la misma sigue los resultados de sus antecesores. Aporte información con respecto a la representación social que tienen los alumnos de Psicología sobre un área de la psicología.

Las representaciones sociales que tienen los alumnos de psicología de los últimos tres años de las tres principales Universidades de la Provincia de Córdoba conforman un núcleo central referido, en cuanto a la muestra total, a una psicología orientada a la empresa, al trabajo, a la selección de personal. La muestra de la UNC evoca palabras que se relacionan a aspectos iniciales de la disciplina, como lo es la psicología industrial, mientras que en la Siglo 21, la representación continúa en torno a la empresa, a la selección pero adiciona elementos más psicológicos que organizacionales.

Se observan y destacan diferencias en los núcleos al hacer un análisis por Universidad, sumado a esto en líneas generales, en cuanto a la muestra total, se observa que la representación social que los alumnos de Psicología de Córdoba, de las citadas Universidades, comprende ciertas tareas que hacen al rol del psicólogo laboral pero no todas. En este sentido, García (2009) expone que en las Universidades, se dejan de lado áreas completas, donde el profesional recién recibido puede desempeñarse pero desconoce.

4.3. Implicancias prácticas.

Como manifestó Abric (1994) las representaciones no sólo ordenan el medio circundante y significan la realidad, sino que también orientan las acciones de las personas. En este sentido, la investigación aporta información sobre las representaciones sociales de los citados alumnos en relación a la muestra total como así también haciendo una distinción por Universidad.

Los datos de la presente investigación, y a la luz de García (2009) podrían ser utilizados para revisar y generar nuevos planes de estudios, por la importancia que tienen los mismos en el proceso de generación de representaciones sociales, como así también en la posterior decisión del quehacer profesional.

F.E.P.R.A. establece en su 343, establece que en la curricula, la formación profesional debe abarcar entre el 45% y el 55% del plan de estudios.

Las instituciones, tal como destaca Kaplan (2013) tienen incumbencia en la creación y generación de las representaciones sociales, por que estas son sociales y siempre tienen un trasfondo cultural y social.

4.4. Limitaciones.

En primer lugar, la muestra de la investigación ha sido recolectada de manera no probabilística, por lo cual, los resultados de la misma no pueden ser generalizados a toda la población.

En sentido también en cuanto a la muestra, por la distribución de género, al participar un número significativamente inferior de hombres con respecto a las mujeres de la muestra, no se pudieron sacar conclusiones específicas por género, ya que no mostraban hallazgos significativos.

En relación a la muestra por Universidades, no se pudo generar un núcleo particular para la Universidad Católica de Córdoba, ya que arrojaba resultados similares a los destacados, por ser un número estadísticamente con poca significancia en relación a las restantes.

La presente investigación, se centró en la población de Córdoba Capital y no en toda la provincia.

4.5. Futuras líneas de investigación.

En primera medida, se abre la posibilidad de realizar una investigación futura a través de un muestreo de tipo probabilístico.

A su vez, podría realizarse una investigación con respecto a la Representaciones Sociales que tienen los alumnos al ingresar a la universidad sobre el rol del psicólogo laboral y luego al finalizar la universidad, continuando con una comparativa por universidades. Allí se podría establecer si se encuentran diferencias con una investigación de este tipo. ¿Existen diferencias a lo largo de la formación en la representación social?

También, se podría realizar un estudio de las representaciones sociales que tienen los alumnos, después de realizar materias claves para las áreas de la psicología en cuestión. ¿Existen cambios en la representación social después del cursado de estas materias?

A su vez, se podría realizar una investigación sobre las representaciones sociales que diferencia entre hombres y mujeres. ¿Existen diferencias significativas entre géneros?

Capítulo 5.

5. Referencias bibliográficas.

Abric, J. C. (1994). *Prácticas sociales y Representaciones*. México: Covoacén.

Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y lo que permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y sociedad – Sociología del trabajo – Estudios Culturales – Narrativas sociológicas y literarias. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt - Conicet) N° 25*.

Almeyda Vázquez, A. (2015). Una mirada a la Psicología desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista de Integración Académica en Psicología*, 3 (9).

Alonso, M. & Klinar A, D. (2016). Los psicólogos en Argentina. Relevamiento cuantitativo 2015 (Resultados Preliminares). *Póster presentado en VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional; Jornada de Investigación; XII encuentro de Investigadores de Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires.

Amiela, L. (2017, 9 de Mayo). Argentina, el país con más psicoanalistas por persona.

Diario Uno. Recuperado el día 14 de Septiembre de 2017,

<http://www.diariouno.com.ar/salud/argentina-el-pais-mas-psicoanalistas-persona-20170509-n1392861.html>

Arróspide Eizaguirre et al. (s/f) *Estudio de las representaciones sociales del psicólogo en el medio universitario de la comunidad autónoma del país vasco*.

Recuperado de

<http://www.ehu.es/oscardiaz/Archivos/Representaciones%20sociales%20del%20psicologo%20en%20la%20Universidad%20del%20Pais%20Vasco.pdf>

Betancur, C et all (2014). Representaciones sociales sobre salud mental en un grupo de profesionales en la ciudad de Medellín: análisis prototípico y categorial. *Revistas CES Psicología* 2 (7), pp 96-107.

Borja, I & Pérez, E. (2005). Rol y posicionamiento del psicólogo organizacional en las empresas de la ciudad de Cartagena de Indias. Universidad Tecnológica de Bolívar.

Código de ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (F.E.P.R.A.). Sancionada el de 10 de Abril de 1999 con modificaciones en 2013. Recuperada de http://fepra.org.ar/docs/C_ETICA.pdf.

Culleri, L. & Márquez, C.Y. (2011) *Formación e inserción laboral de los Licenciados en Psicología graduados de la Facultad de Humanidades "Teresa de ávila", Universidad Católica Argentina, Sede Paraná desde el año 2001 al 2008.*

Licenciatura. Universidad Católica Argentina.

Chiavenato, I. (1999) Administración de Recursos Humanos. Ed Mc Graw Hill.

De Andrea, N.G. (2009). Aspectos claves de la historia de la psicología en Argentina desde el siglo XIX hasta el siglo XX. *Revista electrónica de psicología política*, 7 (21), 51-59.

Dunnette, M.D. & Kirchner, W. K. (1979) Psicología Industrial. México: Trillas.

García, L. (2009). La disciplina que no es: Los déficit en la formación del psicólogo Argentino. *Revista Psiencia*. 1 (2), 1-21.

Pérez Jáuregui, I., Adam, G. & Bosso, R. (2012). La evaluación Psicolaboral: fundamentos y prácticas. Buenos Aires: Ed. Paidós.

- 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*. Licenciatura. Universidad Siglo 21.
- León, O. & Montero, I. (2003) *Métodos de Investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw-Hill.
- Lera, M. (2002). La naturaleza social del ser humano. *Paradigmas en la Educación y el Desarrollo*. Pp. 3-47. Sevilla: Departamento de Psicología Evolutiva y de la educación.
- Ley N° 7106: Disposiciones para el ejercicio de la psicología. Poder legislativo de la Provincia de Córdoba (1984). Recuperado de <http://integracion-academica.org/10-volumen-1-numero-2-2013/22-una-mirada-a-la-psicologia-desde-la-perspectiva-de-sus-estudiantes>
- López Torres, T. M., Maheda Guzmán, M. E. & Aranda Beltrán, A. C. (2004). Las representaciones sociales sobre el psicólogo: investigación cualitativa en el ámbito de la formación de profesionales de la salud. *Revista de educación y desarrollo*, 2, 29 - 42.
- Mansilla, M. (2016) *Representaciones sociales que poseen los estudiantes de la carrera de Psicología sobre el ejercicio profesional del psicólogo*. Licenciatura. Universidad Siglo 21.
- Mateu, M. (1994). El psicólogo en la empresa. *Anuario de Psicología*, 63, 219-233.
- Peña, G. Carño, Y. Zuleyma, S. (2006) Una introducción a la psicología. Caracas: Talleres de editorial texto.
- Ponce, R. (2004). El nuevo rol del psicólogo organizacional como líder estratégico en Latinoamérica. El Modelo IAPA. Recuperado de <http://www.ramiroponce.com/iapa.html>.

Resolución 343/2009. Ministerio de educación. Educación superior. Recuperado de http://fepra.org.ar/feprav3/documentos/normas_ejercicio_pais/Resolucion_343_Ministerio-de-Educacion-de-La-Nacion.pdf.

Rieznik, P. (2001). Trabajo una definición antropológica. *Razón y revolución*. 7.

Ríos, M., Medrano, L. A. & 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), 11-19.

Rincón et all (2013) Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"*, 7 (11), 1-17.

Rosales, R. (2018) *Valoración y afrontamiento en el marco de la Psicología Laboral. Práctica Profesional*. Universidad de Palermo.

Salas, M.B. (2013). Proyecto de investigación: Representaciones sociales sobre el rol profesional de graduados recientes de la carrera de psicología de la UNLP: Su relación con la inserción y el desempeño laboral. *Orientación y sociedad*. 13, 1-30.

Sampiere Hernández, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio. (1991) *Metodología de la investigación*. México: Mc graw Hill, 3.

Schein, E. H. (1999) *Psicología de la Organización*. México: Prentice – Hall Hispanoamérica SA.

Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica*. México: Manual Moderno.

Umaña, S.A. (2002). *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*. Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLASCO).

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: Editorial de la ciencia.

Zepeda, H. F., (2000). *Psicología Organizacional*. Ed. Addison Wesley Longman.

5.1. Anexo.

Modelo de consentimiento informado.

Córdoba,

La presente investigación es desarrollada por Micaela Belén Garzón, tesista de la Universidad Siglo 21. El objetivo de la misma es conocer sobre las Representaciones Sociales que tienen los estudiantes de Psicología sobre el Rol del Psicólogo Laboral.

Si usted decide acceder a la misma, se le pedirá que responda una encuesta que podrá tomar aproximadamente unos 10 minutos.

Tras haber sido informado por Micaela Belén Garzón acerca de los alcances de la presente investigación, decido participar voluntariamente de la misma.

Acepto que los datos recabados sean utilizados con fines de investigación y publicados teniendo en cuenta que serán protegidos bajo anonimato y confidencialidad, por lo tanto mi identidad será siempre oculta y resguarda.

Estoy informado y entiendo que:

- 1) Participo voluntariamente y puedo retirarme de la investigación en cualquier momento y esto no tendrá consecuencias.
- 2) Se resguardará mi identidad como participante.
- 3) Puedo consultarle a la tesista acerca de la investigación y los resultados generales de la misma.

4) Se me brindó información detallada sobre los procedimientos y objetivos de la investigación.

Firma

“Representaciones Sociales en alumnos de Psicología sobre el rol del psicólogo laboral”

Tesista: Micaela Belén Garzón.

Edad:	Género: F M	Universidad: UNC – Siglo21 - UCC	Especialidad de la carrera (si tiene)		
Lugar de nacimiento:		Lugar de residencia		Año de ingreso:	Año de cursado:
¿Realiza algún curso relacionado a la Psicología?		SI	NO	¿Cuál?	

A continuación, marque el/las áreas y corriente teórica de su interés.

Marque de 1 a 3 (en orden de importancia) las áreas de su interés para trabajar.	
Clinica	
Social	
Jurídica y Forense	
Laboral	
Sanitaria	
Educacional	
Otro:	

Marque la corriente teórica de su interés:	
Psicoanálisis	
Sistemica	
Cognitiva/conductual	
Humanista/Existencial	
Gestalt	
Otro:	

A continuación, lea atentamente la pregunta y responda lo que primero se le venga a la mente:

¿Cuáles son las palabras o imágenes que vienen a su mente cuando piensa en el rol del psicólogo laboral?

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

