

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PSICOLOGÍA

¿CÓMO VEN LOS ESTUDIANTES DE CIENCIAS ECONÓMICAS AL  
PSICÓLOGO LABORAL?

Informe Final del Trabajo de Investigación correspondiente al requisito  
curricular O.C.S. 143/89.

Alumnos

Arias, Matilde Edith 291/86 DNI 17.741.578-

Puché, Lucía Irma 187/86 DNI 16.038.196-

Mileta, Ivana Natacha 2333/91 DNI 21.628.960-

Supervisor

Redondo, Ana Isabel

Cátedra de radicación

Psicología Laboral

Nº CLASIFICACION :	ADQUISICION :
T-108	donato
	Nº INVENTARIO :
	R-220



Fecha de presentación: 8 de julio de 2004.

*Psicología del trabajo  
- requisitos -  
- estudio de*

“Este Informe Final corresponde al requisito curricular de Investigación y como tal es propiedad exclusiva de los alumnos Arias, Matilde Edith, Puché, Lucía Irma y Mileta, Ivana Natacha de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata y no puede ser publicado en un todo o en sus partes, sin el previo consentimiento escrito de los autores”.

La que suscribe manifiesta que el presente Informe Final de la investigación de grado titulada "¿COMO VEN LOS ESTUDIANTES DE CIENCIAS ECONOMICAS AL PSICOLOGO LABORAL?", ha sido elaborada por los alumnos siguientes:

Arias, Matilde	Mat: 291/86
Puché, Lucía	Mat: 187/86
Mileta, Ivana	Mat: 2333/91

Conforme a los objetivos y el Plan de trabajo oportunamente pautado. El trabajo realiza aportes acerca de la representación social que tienen estos futuros profesionales en relación al psicólogo en las empresas, ámbito en el que comparten tareas y responsabilidades, y muchas veces la opinión de ellos facilita o dificulta la incorporación del psicólogo en el ámbito. Se logra coherencia entre las actividades planificadas y los resultados obtenidos.

Se aprueba en consecuencia la totalidad de los contenidos, a los 2 días del mes de Julio de 2004.-



**Lic. Ana Isabel Redondo**  
**Prof. Titular Regular**  
**Psicología Laboral**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PAUTAS PARA LA PRESENTACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN  
DE LA INVESTIGACION DE PRE-GRADO

Requisito curricular del Plan de Estudios 1989 (O.C.S.143/89)

-Apellido y Nombre de los alumnos

Arias, Matilde Edith 291/86

Puché, Lucía Irma 187/86

Mileta, Ivana Natacha 2333/91

-Cátedra de radicación

Psicología Laboral.

-Título del proyecto

¿Cómo ven los estudiantes de ciencias económicas al psicólogo laboral?

Descripción resumida:

Para poder conocer la opinión de los estudiantes avanzados de ciencias económicas acerca del psicólogo laboral es necesario investigar la forma en que ellos lo perciben. Aquella está determinada por los esquemas de pensamiento que permiten interpretar la realidad, y actuar en consecuencia. Como estos esquemas se construyen en la interacción con otros actores sociales, son compartidos con el grupo social al que se pertenece. Se tendrá en cuenta como es visto el psicólogo en general para poder relacionar ambas representaciones. La posibilidad de la inserción del psicólogo en las empresas puede ser facilitada por una representación positiva de este profesional.

-Palabras claves

Psicólogo laboral – Representación social – Estudiante de ciencias económicas

Descripción detallada

**-Motivo y antecedentes**

Como futuras psicólogas estamos interesadas en el rol del psicólogo en el ámbito organizacional y en su función preventiva en éste. A través de los docentes de la cátedra de psicología laboral y de investigaciones realizadas por alumnos de nuestra facultad, tomamos conocimiento de que la inserción del psicólogo laboral en las empresas es limitada. A partir de esta situación es que nos interesamos por saber cual es la percepción de los futuros profesionales del ámbito empresarial, quienes probablemente serían el nexo para acceder a las organizaciones para desempeñar tareas propias del rol.

**-Métodos y técnicas**

Investigación exploratoria cuanti y cualitativa con recolección de datos a través de una encuesta. Esta se administrará a alumnos de 5to. Año de ciencias económicas (Contador Público Nacional y Administración de Empresa) de la UNMDP y de la Universidad FASTA, 25 encuestas a cada grupo de alumnos.

**-Lugar de realización del trabajo**

UNMDP Facultad de Ciencias Económicas y FASTA Facultad de Ciencias Económicas.

**-Cronogramas de actividades**

I. Búsqueda bibliográfica sobre la temática

II.Elaboración del marco teórico

III.Construcción de la encuesta

IV.Administración del instructivo

V.Análisis de los datos obtenidos

VI. Conclusiones

	1er semana	2da. semana	3er.semana	4ta. semana	5ta. semana
I	X				
II		X			
III		X			
IV			X		
V				X	
VI					X

-Bibliografía básica de referencia

Cortada, C.; De Noia, M. C. y Ricciuto, A.(1999). Recursos Humanos en Mar del Plata. Trabajo de investigación de pre-grado UNMDP, Mar del Plata.

Polverino, J, Sevillano, S; Vilas, M.S.(1998) Inserción del psicólogo laboral en las empresas. Trabajo de investigación de pre-grado UNMDP, Mar del Plata.

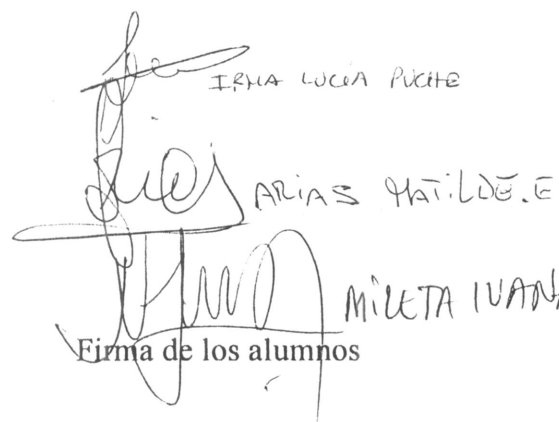
Redondo, Ana.(1995) La Psicología laboral y el rol del Psicólogo. Ficha de la Cátedra de Psicología Laboral. UNMDP, Mar del Plata.

Vander Zanden, J.W.(1986), Manual de psicología social, Barcelona, Ediciones Paidós



ANA I. REDONDO

Firma del Supervisor



Firma del Co-supervisor

Firma de los alumnos

P/Area de investigación

Resultado de la evaluación, *Aprobado*

Fecha:

*3/11/2003*



1. "Atento al cumplimiento de los requisitos prescriptos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación presentado por los alumnos Arias, Matilde Edith 291/86, Puché, Lucía Irma 187/86 y Mileta, Ivana Natacha 2333/91.

2. Firma y aclaración de los miembros integrantes de la Comisión Asesora.

3. Fecha de aprobación.

## RESUMEN

Esta investigación explora la percepción que poseen estudiantes avanzados de Administración de empresas y Contador Público Nacional del Psicólogo Laboral. Para tal efecto se utilizó como instrumento para la recolección de datos una encuesta diseñada para tal fin. Se trabajó con una muestra de 50 alumnos avanzados de dichas carreras, pertenecientes a la U.N.M.D.P. y a la universidad F.A.S.T.A. Los resultados indicaron que la percepción de aquel profesional es positiva, aunque carecen de un conocimiento integral de su rol que favorece cierto prejuicio dificultando su incorporación a una organización.

En estos tiempos que nos toca vivir signados por la globalización, los cambios profundos y sorprendidos, y el aumento de la incertidumbre, la eficiencia y la productividad comienzan a ser cuestionadas, y deben ser revisadas a efectos de lograr una conveniente valoración de las mismas en un escenario distinto a aquel en el que fueron concebidas. A sí mismo, la especialización las incrementa, pero crea rigideces que atentan contra el futuro de las empresas.

La globalización requiere de una eficiencia distinta, que por una parte asegure excelencia en el accionar, y al mismo tiempo un aprestamiento para el cambio, y ambos requerimientos no son de modo alguno aislables.

Este permanente cambio del medio en el que se encuentran las organizaciones exige nuevos métodos y que se organicen a través de un cambio, tanto externo como interno. Por la inercia de su pensamiento, basado en paradigmas antiguos y rígidos, las empresas menos flexibles que más necesitarían de un cambio organizacional, son aquellas que más se resisten a la incorporación del psicólogo, profesional que posee los elementos para favorecer el surgimiento de un nuevo pensamiento que le permitiría una mejor adaptación a los requerimientos actuales del contexto. Las respuestas de siempre hoy no sirven para los nuevos requerimientos del mercado.

De lo ante dicho se desprende que para lograr acciones flexibles, acordes con estos requerimientos se hace necesario el trabajo conjunto en forma interdisciplinaria, donde cada actor aporte su conocimiento acerca de la dinámica organizacional. Sin olvidar que toda organización es una

coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas, para el logro de un objetivo común a través de la división del trabajo, jerarquía y responsabilidades y si los participantes de las mismas son seres humanos: gerentes, empleados, proveedores, consumidores y usuarios, entenderlos como tal permite posicionar a las empresas ventajosamente en el mercado, frente a la equiparación de los avances en otros campos, las personas determinan las diferencias, los recursos humanos se constituyen en una variable estratégica.

El reconocimiento de estos cambios y la revalorización de los recursos humanos dentro de las organizaciones es la tarea principal en este momento. Gracias a la psicología organizacional sabemos hoy que sólo se puede lograr una mayor productividad y eficacia si los empleados se sienten satisfechos con su labor dentro de aquellas.

Paradójicamente, observamos que “mundialmente, a causa de las condiciones socioeconómicas vigentes, se visualiza a un importante sector de la población económicamente activa incorporada laboralmente en lo que encuentran y no en aquellas actividades para las que están capacitados. Este desencuentro entre habilidades y oportunidades de trabajo genera insatisfacción laboral que altera, origina conflictos, crea tensiones provocando un efecto negativo en la salud de los individuos” (Redondo, 2003), cuyas consecuencias más visibles son el estrés, la fatiga y el ausentismo. Todos estos factores, finalmente, condicionan el rendimiento y la productividad perseguida por las instituciones empresarias.

Situándonos en la realidad actual del mercado laboral, no solamente mundial, sino también a nivel nacional, regional y local, pensamos que se debe entender al "hombre en situación", en relación a aspectos personales, familiares, sociales, ambientales, con su contexto cultural e histórico, lo cual lo constituye y delimita como sujeto.

Podemos concebir que quienes tienen mayores dificultades para adaptarse a tareas laborales son aquellos cuyo perfil no concuerda con el requerido en un puesto en particular.

El psicodiagnóstico laboral, basado en un perfil para el cargo a cubrir, es el instrumento que previene esta situación. Este perfil se elabora a partir de las capacidades y habilidades específicas que concilian la demanda del cargo a cubrir. Se tienen en cuenta tanto las características del ambiente físico como el grupo humano en el que deberá desempeñarse el postulante: necesidades e intereses y su coincidencia o no con los objetivos de la empresa, las diversas exigencias, los riesgos, actitudes, aptitudes y las características propias de la personalidad. Si hablamos de la falta de adaptación también es necesario que el trabajador esté suficientemente informado acerca de las condiciones del trabajo (Redondo y Vilas, 1999).

Tomar al hombre como objeto primordial y como sujeto de toda organización por medio del logro de resultados concretos es tarea del psicólogo laboral. Si bien es posible encontrar las más diversas profesiones dedicadas a ello: sociólogos, ingenieros, contadores, administradores, otros, realizar esta tarea desde la formación específica de un psicólogo contribuye con aportes peculiares y distintos (Redondo y Vilas).

Un psicólogo se ha formado para percibir, comprender y explicar la conducta humana, utilizar recursos para comprender las características y necesidades del contexto solicitante y realizar una lectura diagnóstica y pronóstica de las posibles situaciones en las que se le solicite su intervención (Redondo y Vilas). En esta deben tenerse en cuenta tres niveles de análisis, ya que estos interactúan y se condicionan mutuamente (Redondo, 1995):

- Individual (relación hombre - tarea)
- Grupal (relación hombre - pares)
- Organizacional (relación hombre - organización)

Además en este ámbito existen tres áreas posibles de acción, donde cada una abarca e integra a la anterior; éstas son:

- Individual (relación profesional-individuo)
- Organizacional
- Ministerial o Gubernamental

Dentro de la organización, el psicólogo se desempeña en distintas tareas que incumben a su rol:

- Administración en RRHH.
- Descripción y análisis de cargos
- Evaluación y selección de personal (análisis pre-ocupacional y desempeño potencial)
- Higiene y seguridad industrial
- Entrenamiento y desarrollo del personal

- Diagnóstico y desarrollo organizacional
- Programas de motivación
- Liderazgo
- Elaboración de informes psicolaborales
- Grupos de orientación
- Formulación de organigrama
- Planeamiento estratégico
- Circulo de Calidad Total

A modo de ampliación, describiremos algunos de ellos, desde Chiavenato (1994):

*Administración en RRHH:*

Consiste en la planificación, organización, desarrollo, coordinación control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. Significa conquistar y mantener personas en la organización que trabajen y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable.

*Descripción y análisis de cargos:*

‘La descripción se refiere a las tareas, deberes y responsabilidades del cargo y el análisis se ocupa de los requisitos que el aspirante debería cumplir’ (Chiavenato, p. 237). Por lo tanto, los cargos se proveen de acuerdo con esas descripciones y análisis para conocer mejor las características,

habilidades, aptitudes y los conocimientos que requieren los ocupantes para desempeñarse mejor en ellos.

*Evaluación y selección de personal:*

A partir de las anteriores descripciones y análisis del cargo, el profesional evalúa a partir de técnicas con validez científica, las aptitudes, motivaciones y equilibrio de la personalidad de los candidatos para determinar aquel que mejor se adecue al puesto. De esta manera se proporciona a la empresa mano de obra satisfactoria y satisfecha que alcanzará una productividad mayor que si es incorporada sin una evaluación de este tipo.

*Higiene y seguridad industrial:*

Su función principal es la prevención referida a la salud de los trabajadores y a evitar posibles accidentes en el ámbito laboral.

Para garantizar la atención, concentración y creatividad del empleado, este debe sentirse a gusto en un entorno óptimo. El psicólogo evalúa y estudia tanto los factores ambientales (luz, ruido, elementos de trabajo), como los factores personales (relaciones interpersonales, horas de descanso, planes asistenciales y recreativos), que influyen o afectan el buen desempeño y rendimiento de los trabajadores de la empresa.

*Entrenamiento y desarrollo del personal:*

A partir de un diagnóstico, el profesional detecta las necesidades de la organización para luego elaborar un plan de acción destinado al

entrenamiento del personal: educación profesional específica, proceso educativo destinado a generar cambios del comportamiento y adaptar al hombre para un cargo o una función dentro de una determinada empresa. "La programación del entrenamiento busca planear la manera cómo las necesidades diagnosticadas deberán ser atendidas: Qué entrenar, a quién entrenar, cuándo entrenar, dónde entrenar y cómo entrenar, con el fin de utilizar la tecnología instruccional más adecuada" (Chiavenato, p. 444).

Para finalizar con esta tarea el psicólogo realiza la evaluación de los resultados del entrenamiento.

#### *Diagnóstico y desarrollo organizacional:*

Teniendo en cuenta la organización como un todo, se busca la modificación de la cultura y hacer compatibles los objetivos empresariales con los objetivos individuales de los empleados a través de la implementación de técnicas como la retroalimentación de datos, desarrollo de equipos, enriquecimiento de cargos, consultoría de procesos. Su implementación implica "el esfuerzo coordinado de los empleados de la empresa para descubrir y remover las barreras de las actitudes, del comportamiento, del proceder, de las políticas y de las estructuras para el desempeño eficaz del sistema sociotécnico, lo que hace que se gane en el proceso una creciente conciencia de la dinámica interna y externa del sistema, de modo que tienda a incrementar futuras adaptaciones y permita cambios que sirvan para mejorar" (Chiavenato, p. 463). En el desarrollo organizacional, el cambio suele ser intencional y anticipado.

Para que el psicólogo laboral pueda acceder y desempeñarse eficientemente dentro de una organización, es fundamental la percepción que de él posean los integrantes de la misma. Este proceso de percepción permite reunir e interpretar la información y actúa como nexo entre las personas y su medio, a la vez que sería imposible la experiencia y por lo tanto no existiría la sociedad. A través de la percepción atribuimos significados a los estímulos externos – sucesos, personas, objetos-, no accedemos a los mismos de forma directa, más bien los transformamos por medio de la significación que de ellos hacemos, o sea interpretándolos, convirtiendo los estímulos sensoriales en un sistema interior. “La percepción no es simplemente una cuestión de “sensibilidad o de sensación” sino que entraña una *interpretación*” (Vander Zanden, 1996, p. 54).

Las percepciones son agrupadas en unidades, categorías o clases basándose en ciertas similitudes existentes entre las mismas: proceso que se denomina *conceptualización*. Es así como simplificamos la abundante información recibida, dándole orden, regularidad y constancia al mundo circundante. Sin una categorización de los estímulos, que permita reducir al mínimo el caos, el desorden y la confusión, nos veríamos invadidos por una abundante cantidad de éstos, formando un conjunto incoherente y desorganizado. La interacción social es posible, ya que a través de este proceso, se comparten presupuestos y sobreentendidos. “En síntesis, conferimos sentido al mundo que nos rodea, organizando o categorizando nuestras experiencias mediante los conceptos” (Vander Zander, p. 59). De

esta forma accedemos a un conocimiento de tipo social que permite la interacción cotidiana, basada en un entendimiento de sentido común de las experiencias. Ello hace referencia al concepto de representación social definido por Moscovici (1979), el cual se manifiesta como un conjunto de proposiciones, reacciones y de evaluaciones referidas a diferentes puntos, emitidas por los sujetos en distintas situaciones y oportunidades que forman parte de lo que se denomina "opinión pública". El sujeto toma diferentes posiciones en relación con situaciones, acontecimientos, objetos y comunicaciones que le atañen; va aprehendiendo los acontecimientos de la vida diaria, las características del medio ambiente, las informaciones que circulan y hasta las personas del entorno próximo o lejano; por lo tanto, este proceso es un nudo complejo donde se entrelaza lo psicológico y lo social. Estas representaciones sociales son constructos cognitivos, conocimiento socialmente elaborado y compartido.

En la función de la representación el individuo lleva a cabo un acto de pensamiento, a través del cual se relaciona con un objeto al que logra acercarse -persona, idea, acontecimiento material o psíquico-. Es un acto de significación, que no es sólo reproducción sino construcción de un acto comunicacional, es decir significa algo para alguien, dialéctica entre lo individual y lo colectivo. De esta manera, el producto de la interacción del sujeto y del objeto, se modifica mutuamente, lo cual implica una actividad de construcción y reconstrucción en el acto de representación de la realidad social. Las representaciones no deben ser consideradas "opiniones sobre" o "imagen de", ellas son "teorías colectivas" sui generis destinadas a

interpretar y construir la realidad, conocimiento que es utilizado cotidianamente por todos los actores sociales (Moscovici). Los conceptos de objetivación y anclaje son utilizados por Moscovici cuando se refiere a los procesos que intervienen en el funcionamiento de la representación social y en su producción. Ellos explican el funcionamiento general del pensamiento social, ya que se encuentran en la base de las operaciones mentales, en éstas se observa una interdependencia entre la actividad psicológica y las condiciones sociales en donde se produce. La objetivación hace referencia a dos procesos: uno de índole epistemológico, por medio del cual el pensamiento obtiene la objetividad, y el otro designa la realización de algo. Esta actividad es la síntesis entre las formas a priori de la sensibilidad y el entendimiento, que permite que se objetive lo dado en la experiencia, transformándose en objeto de conocimiento. Para Moscovici (1976), "Objetivizar es reabsorber un exceso de significados materializándolos".

En una primera fase del proceso de representación, según Jodelet (1985), se produce la objetivación o manera en que se materializa el conocimiento en objetos concretos, dentro del mismo se observan tres pasos: 1. Construcción selectiva: ésta se lleva a cabo junto a una descontextualización del discurso según criterios culturales y normativos. "Se retiene sólo aquello que concuerda con el sistema de valores" (Jodelet, p.486), lo que se denomina *paradigma*. 2. Esquema figurativo: El pensamiento formado por imágenes vividas y claras, se condensa, concretiza, simplifica y sintetiza, lo cual permite la elaboración social de la

realidad. 3. Naturalización: de la abstracción de conceptos se obtienen categorías sociales del lenguaje que expresan la realidad.

Ya en la segunda fase del proceso, el anclaje permite clasificar los objetos de la representación en las categorías sociales, se refiere al enraizamiento social de la representación y de su objeto, es decir implica la integración cognitiva del objeto representado desde el mismo sistema de pensamiento. El anclaje según Jodelet, articula las tres funciones básicas de la representación: a) función cognitiva de la integración de la novedad, b) función de interpretación de la realidad, c) función de orientación de las conductas y las relaciones sociales.

Los sujetos se comportan según los sistemas de interpretación que le proveen los elementos de la representación. Estos expresan las relaciones sociales y a su vez contribuyen a constituir las, guiando la conducta humana. Así, las representaciones sociales son constructos cognitivos determinados socialmente que posibilitan interpretar y comprender la realidad, y de esta manera orientar el comportamiento.

A través de la objetivación, los conceptos abstractos se transforman en experiencias o materializaciones concretas; esto se logra por medio de la selección del objeto reduciéndose la cantidad de información presente en la sociedad, privilegiándose de esta manera ciertos contenidos y significados sobre otros. El anclaje permite transformar lo que es extraño en familiar, hacer inteligible lo nuevo y lo desconocido, en una red de categorías y significaciones. Esto es posible por la inserción del objeto de representación en un marco de referencia conocido y preexistente. Jodelet opina que el

anclaje y la objetivación son procesos básicos en la generación de las representaciones sociales y mantienen una relación dialéctica.

Entonces, las proposiciones de evaluaciones y de formas de reaccionar, a través de las cuales se manifiesta la representación social, se organizan de diversas maneras dependiendo estrechamente de las culturas, clases o grupos; esto nos indica que existen tantos universos de opiniones como grupos, culturas o clases existan. Podemos dentro de cada universo delimitar tres dimensiones: la actitud, la información y el campo de la representación o la imagen.

La información se relaciona con la organización de los conocimientos que posee un grupo con respecto a un objeto social. Según Vivas (1994), la valoración subjetiva del objeto es aprehendida con anterioridad y legitimada desde un referente simbólico de la cultura. Los juicios que elabora el individuo en una situación cualquiera son los que, cuando se expresan verbalmente, son llamados opinión.

La actitud, continuando con este autor, es una tendencia predeterminada a operar de cierta manera en una situación singular y frente a un objeto (real o simbólico) o a un muestreo de estímulos significativos para el sujeto, tal como son concebidos por él. Se infiere y verifica por medio de la recurrencia de elecciones de conductas u opiniones manifiestas que son privilegiadas por sobre otras posibles en determinada situación. La actitud es un sistema autoprofetizante, ya que sus consecuencias son confirmatorias de su orientación. Además, la actitud tiene un objeto que organiza la situación y se da siempre en un contexto determinado.

Finalizando, entonces, es importante conocer la percepción que los futuros profesionales de las empresas tienen del psicólogo laboral, ya que la calidad de ésta va a influir en la toma de decisiones de su incorporación y de las posibles intervenciones que puedan programarse dentro de la organización.

## METODOLOGIA

Instrumento: Encuesta

Análisis de datos: cuanti y cualitativo.

Universo de la muestra: 50 alumnos avanzados de las carreras de Contador Público Nacional y Licenciado en Administración de Empresas de las universidades: F.A.S.T.A y U.N.M.D.P., elegidos al azar, 25 alumnos de cada unidad académica.



## RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

CARRERA	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
CPN	17	34%	2%	32%
ADM EMPRESAS	9	18%	0%	18%
AMBAS	24	48%	48%	0%

Como se observa, de la muestra de 50 alumnos el 34% estudia la carrera de Contador Público Nacional, 32% en F.A.S.T.A. y el 2% en la U.N.M.D.P.

El 18% sigue Administración de Empresas, dicho porcentaje pertenece a F.A.S.T.A, y el 48% restante corresponde a los alumnos de ambas carreras, la totalidad en la Universidad Nacional.

Cursó la materia Psicología	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
SI	32	64%	50%	14%
NO	18	36%	0%	36%

El 64% de la muestra cursó la materia psicología, de los cuales el 50% corresponde a la U.N.M.D.P. y el 14% restante a F.A.S.T.A. Si bien en ella no se dicta la materia, dicho porcentaje se debe a que estos alumnos provienen de la universidad pública.

Trabaja	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
SI	32	64%	38%	26%
NO	18	36%	12%	24%

Trabajo relacionado con la carrera	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
SI	24	75%	40,62%	34,37%
NO	8	25%	18,75%	6,25%

Empresa de un familiar	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
SI	5	15,62%	6,25%	9,37%
NO	27	81,24%	53,12%	28,12%

De los alumnos encuestados el 64% trabaja, 38% de U.N.M.D.P. y 26% de F.A.S.T.A. El 75% lo hace en algo relacionado con su carrera (40,62% U.N.M.D.P. y 34,37% F.A.S.T.A.) y solo el 15,62% lo hacen en la empresa de un familiar.

Opinión sobre la tarea del psicólogo es...	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
imprescindible	2	4%	0%	4%
necesaria	42	84%	42%	42%
indiferente	4	8%	4%	4%
negativa	0	0%	0%	0%
no contesta	2	4%	4%	0%

El 84 % de la muestra consideró la tarea del psicólogo como necesaria (42% U.N.M.D.P. y 42% F.A.S.T.A.). El 4% que manifiesta esta tarea como imprescindible corresponde a los alumnos de la universidad privada. Indiferente es percibida por un 8%, en partes iguales por cada institución.

Áreas en las que es considerado útil el psicólogo	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Deporte	17	34%	20%	14%
Publicidad	14	28%	16%	12%
Comercio	19	38%	20%	18%
Laboral	36	72%	42%	30%
Salud	38	76%	38%	38%
Familiar	43	86%	48%	38%
Justicia	21	42%	30%	12%

Las áreas de la vida social en las que se considera más útil la figura del Psicólogo son las siguientes: familiar, con un 86% (48% UNMDP, 38% F.A.S.T.A.), salud con un 76% (38% de cada universidad) y laboral 72% (42% UNMDP y 30% F.A.S.T.A.). En esta última opción, se observa una diferencia significativa entre ambas instituciones.

Tareas que considera que serían hechas más eficientemente por un psicólogo (A)	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Selección de personal	32	64%	34%	30%

Capacitación	23	46%	22%	24%
Análisis y descripción de puesto	21	42%	18%	24%
Resolución de conflictos	20	40%	18%	22%
Diagnóstico y desarrollo organizacional	20	40%	14%	26%
Higiene y seguridad industrial	21	42%	16%	26%
Programa de motivación	20	40%	16%	24%
Evaluación de R.R.H.H. con test	16	32%	12%	20%

Las tareas del cuadro que consideran que serían hechas más eficientemente por un Psicólogo laboral que por otro profesional son:

Selección de personal fue elegida por el 64% de los alumnos (34% U.N.M.D.P. y 30% F.A.S.T.A.), Capacitación por 46% (22% U.N.M.D.P. y 24% F.A.S.T.A.). Le sigue con 42% Higiene y seguridad industrial, teniendo una diferencia notable entre U.N.M.D.P., 16%, y F.A.S.T.A., 26%.

La Evaluación de recursos humanos con tests, es la opción menos elegida por la totalidad de alumnos (32%), U.N.M.D.P. 12% y F.A.S.T.A. 20%.

Tareas que consideran que pueden ser realizadas exclusivamente por un psicólogo (B)	Total de la muestra	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.	
Selección de personal	11	22%	10%	12%
Capacitación	5	10%	2%	8%

Análisis y descripción de puesto	11	22%	4%	18%
Resolución de conflictos	27	54%	28%	26%
Diagnóstico y desarrollo organizacional	9	18%	10%	8%
Higiene y seguridad industrial	18	36%	2%	4%
Programa de motivación	29	58%	32%	26%
Evaluación de R.R.H.H. con test	33	66%	34%	32%

Consideraron que pueden ser realizadas exclusivamente por un Psicólogo laboral las siguientes tareas:

Para el 66% la Evaluación de recursos humanos con test puede ser realizada exclusivamente por este profesional (34% U.N.M.D.P. y 32% F.A.S.T.A.). El programa de motivación fue la siguiente opción con el 58% (32% U.N.M.D.P. y 26% F.A.S.T.A.). Continúa, con 54%, la Resolución de conflictos (28% U.N.M.D.P. y 26% F.A.S.T.A.). La elección de menor porcentaje es Higiene y seguridad con 6% .

No eligieron ninguna de las posibilidades A ó B	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Selección de personal	9	18%	8%	10%
Capacitación	22	44%	26%	18%
Análisis y descripción de puesto	23	46%	28%	18%
Resolución de conflictos	6	12%	6%	6%
Diagnóstico y desarrollo	22	44%	28%	16%

Un 60% lo recomendaría al psicólogo laboral como consultor externo, siendo parejo el porcentaje entre ambas unidades académicas (28% U.N.M.D.P. y 32% F.A.S.T.A.).

Concepto que tienen del psicólogo laboral en su facultad	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Positivo	23	46%	22%	24%
Negativo	1	2%	2%	0%
Indiferente	21	42%	18%	24%
Ambiguo	5	10%	8%	2%

El concepto del psicólogo laboral que perciben en sus facultades es positivo en un 46%, siendo este número semejante a quienes lo definen como indiferente (42%). Como dato relevante se lo considera negativo solo en un 2% (U.N.M.D.P.).

Profesional/es que los sujetos creen que debería ocuparse de resolver las siguientes situaciones:

Renuncias reiteradas en un puesto determinado	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Adm. Empresas	27	54%	32%	22%
Contador	1	2%	2%	0%
Psicólogo laboral	21	42%	28%	14%

Empl. Jerárquico /Dueño	11	22%	8%	14%
Otros	1	2%	2%	0%

Como primera opción para resolver esta situación eligen al Administrador de empresa en un 54%, (32% U.N.M.D.P. y 22% F.A.S.T.A.). En segundo lugar está el Psicólogo laboral elegido en un 42%, un 28% perteneciente a U.N.M.D.P., duplicando a F.A.S.T.A.. Solo el 2% menciona al Contador para resolver esta situación, totalidad perteneciente a alumnos de la U.N.M.D.P..

Igual número de alumnos de F.A.S.T.A., 14%, eligen al Psicólogo laboral y al empleado jerárquico o dueño.

Conflictos en o entre grupos de tareas o sectores	Total de la muestra		U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Adm. Empresas	18	36%	18%	18%
Contador	2	4%	4%	0%
Psicólogo laboral	38	76%	40%	36%
Empl. Jerárquico /Dueño	6	12%	10%	2%
Otros	3	6%	4%	2%

EL 76% elige al psicólogo laboral (40% U.N.M.D.P. y 36% F.A.S.T.A.), el 36% al Administrador de empresa, con idéntico porcentaje en ambas universidades.

Elevado ausentismo por enfermedad	Total de la muestra	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.

Adm. de Empresas	20	40%	28%	12%
Contador	2	4%	2%	2%
Psicólogo laboral	16	32%	16%	16%
Empl. jerárquico /dueño	11	22%	14%	8%
Otros	9	18%	8%	10%

EL 40% eligió al administrador de empresas para resolver el problema de ausentismo, con mayor porcentaje en la universidad pública que en la privada, 28% contra el 12%.

En cambio eligen en porcentajes similares al Psicólogo laboral (16%), ocupando el segundo lugar en elección con 32%.

CARRERA	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
CPN	8%	64%
ADM EMPRESAS	0%	36%
AMBAS	92%	0%

En F.A.S.T.A., el 64% de los alumnos estudia la carrera de Contador Público Nacional y el 36% Administración de empresas. En cambio, en la U.N.M.D.P el 92% estudian ambas carreras y sólo el 8% para Contador Nacional.

Cursó la materia Psicología	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
SI	100%	28%
NO	0%	72%

El 100% de los alumnos de la U.N.M.D.P. estudiaron psicología y en F.A.S.T.A únicamente el 28%.

Trabaja	U.N.M.D.P.	FASTA
SI	76%	52%
NO	24%	48%

De los alumnos de la U.N.M.D.P. trabajan el 76% y en F.A.S.T.A el 52%.

Trabajo relacionado con la carrera	U.N.M.D.P.	FASTA
SI	68,5%	84,61%
NO	31,5%	15,38%

El 68,5% de los alumnos de U.N.M.D.P. desempeñan un trabajo que está en relación a su carrera. Este porcentaje es más alto en F.A.S.T.A (84,61%), aunque el número de estudiantes que trabaja es menor.

Empresa de un familiar	U. N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
SI	10,6%	15,38%
NO	89,4%	76,9%

Ante la pregunta de si la empresa en donde trabaja es de un familiar el 10,6% de los estudiantes de UNMDP y el 15,38% de F.A.S.T.A responden afirmativamente.

Opinión sobre la tarea del psicólogo es...	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
imprescindible	0%	8%
necesaria	84%	84%
Indiferente	8%	8%
negativa	0%	0%
no contesta	8%	0%

Para el 84% de los alumnos de ambas universidades la tarea del Psicólogo es necesaria y para el 8% es indiferente. Difieren en que los de F.A.S.T.A también lo consideran imprescindible (8%). Para ningún alumno de la muestra resulta negativa su tarea.

Áreas en las que es considerado útil el psicólogo	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
Deporte	40%	28%
Publicidad	28%	24%
Comercio	40%	36%
Laboral	84%	60%
Salud	76%	76%
Familiar	96%	76%
Justicia	60%	24%

Los alumnos de U.N.M.D.P. consideran que el Psicólogo es útil en los ámbitos familiar, laboral, salud y justicia, y como menos útil comercio, deporte y publicidad. En F.A.S.T.A las áreas son familiar y salud, compartiendo el primer lugar, le sigue laboral y con valores muy menores: comercio, deporte, publicidad y justicia. Se observa que en la U.N.M.D.P. los estudiantes eligieron mayor número de áreas, lo que puede estar relacionado con que todos cursaron la materia psicología. Otra diferencia notoria es que optaron en un porcentaje mucho más alto por justicia y laboral.

Tareas que considera que serían hechas más eficientemente por un psicólogo (A)	U.N.M.D.P	F.A.S.T.A
Selección de personal	68%	60%
Capacitación	44%	48%
Análisis y descripción de puesto	36%	48%

Resolución de conflictos	36%	44%
Diagnóstico y desarrollo organizacional	28%	52%
Higiene y seguridad industrial	32%	52%
Programas de motivación	32%	48%
Evaluación de R.R.H.H. con test	24%	40%

En la U.N.M.D.P., consideran que el Psicólogo laboral puede realizar más eficientemente que otro profesional: la Selección de personal, en menor medida Capacitación, con iguales porcentajes Análisis y descripción de puesto y Resolución de conflictos, luego Higiene y seguridad junto a Programas de motivación, le sigue Diagnóstico y desarrollo organizacional y, en último lugar, la Evaluación de recursos humanos con tests.

En F.A.S.T.A, el orden en que eligieron las tareas es: primero, Selección de personal, Diagnóstico y desarrollo organizacional junto con Higiene y seguridad industrial, en tercer lugar Programas de motivación, Capacitación, y Análisis y descripción de puesto, en cuarto lugar Resolución de conflictos y en último puesto Evaluación con test.

Tareas que consideran que pueden ser realizadas exclusivamente por un psicólogo (B)	U.N.M.D.P	F.A.S.T.A
Selección de personal	20%	24%
Capacitación	4%	16%

Análisis y descripción de puesto	8%	36%
Resolución de conflictos	56%	52%
Diagnóstico y desarrollo organizacional	20%	16%
Higiene y seguridad industrial	4%	8%
Programa de motivación	64%	52%
Evaluación de R.R.H.H. con test	68%	64%

En la U.N.M.D.P., los alumnos creen que el Psicólogo laboral puede realizar exclusivamente, la Evaluación de recursos humanos, Programas de motivación, la Resolución de conflictos, consideran en menor medida la Selección de personal con igual porcentaje que Diagnóstico y desarrollo organizacional, luego Análisis y descripción de puesto, y con casi nula elección Higiene y seguridad industrial, y Capacitación.

Para el alumnado de la otra universidad la elección es: la Evaluación de recursos humanos con test, le siguen Programa de motivación y Resolución de conflictos. Las tareas menos elegidas son Análisis y descripción de puesto, Selección de personal, Capacitación, Diagnóstico y desarrollo organizacional, y en último lugar Higiene y seguridad industrial.

No eligieron ninguna de las posibilidades A ó B	U.N.M.D.P	F.A.S.T.A
Selección de personal	16%	20%

Capacitación	32%	36%
Análisis y descripción de puestos	56%	36%
Resolución de conflictos	12%	12%
Diagnóstico y desarrollo organizacional	56%	32%
Higiene y seguridad industrial	64%	40%
Programa de motivación	8%	12%
Evaluación de R.R.H.H. con test	12%	16%

No creen que el Psicólogo laboral pueda realizar más eficientemente, ni tampoco exclusivamente las tareas del cuadro: En la U.N.M.D.P., los mayores porcentajes corresponden a Higiene y seguridad industrial (64%), Diagnóstico y desarrollo organizacional con 56%, igualando a Análisis y descripción de puestos. Con números menores encontramos Capacitación, Selección de personal, Resolución de conflictos, Evaluación de recursos humanos con test y solo con 8% Programas de motivación.

En cambio en F.A.S.T.A., Higiene y seguridad también se encuentra en primer lugar, pero con 40%; le siguen Capacitación junto con Análisis y descripción de puesto (36%), luego Diagnóstico y desarrollo organizacional, Selección de personal, Evaluación de recursos humanos con test, y en último lugar, con 12%, Programa de motivación y Resolución de conflicto.

Aconsejaría a un jefe/gerente /dueño que convoque a un psicólogo laboral.	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
SI	88%	84%

NO	12%	16%
----	-----	-----

Con altos valores, y similares, los alumnos de ambas instituciones aconsejarían un Psicólogo laboral para una empresa.

Aconsejaría un Psicólogo laboral como...	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Consultor Externo	63,63%	72,7%
Parte de la empresa	31,81%	27,3%
No contesta	4,55%	0%

En ambas universidad es recomendado preferentemente el Psicólogo laboral como consultor externo, siendo más elevada la elección en F.A.S.T.A.

Concepto que tienen del Psicólogo laboral en su facultad	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Positivo	44%	48%
Negativo	4%	0%
Indiferente	36%	48%
Ambiguo	16%	4%

Hay semejanza en ambas instituciones del concepto que los alumnos perciben sobre el Psicólogo laboral en sus respectivas facultades: positivo en un 44% en la U.N.M.D.P., y para F.A.S.T.A. 48%; indiferente, 36% y 48%, respectivamente. Difieren en cuanto al concepto ambiguo (16% y 4%) y

también en el negativo que solo aparece en la U.N.M.D.P. con un porcentaje mínimo.

Para las siguientes problemáticas planteadas los alumnos, principalmente en la U.N.M.D.P., eligieron para resolverlas más de un profesional.

Renuncias reiteradas en un puesto determinado	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Adm. Empresas	64%	44%
Contador	4%	0%
Psicólogo laboral	52%	28%
Empl. jerárquico /Dueño	16%	28%
Otros	4%	0%

En ambas universidades opinan que el Administrador debe ocuparse de resolver esta cuestión, siendo más elevado en la U.N.M.D.P., en ella la elección del Psicólogo laboral duplica a la de F.A.S.T.A.

Conflictos en o entre grupos de tareas o sectores	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A.
Adm. Empresas	36%	36%
Contador	8%	0%
Psicólogo laboral	80%	72%
Empl. Jerárquico /Dueño	20%	4%
Otros	8%	4%

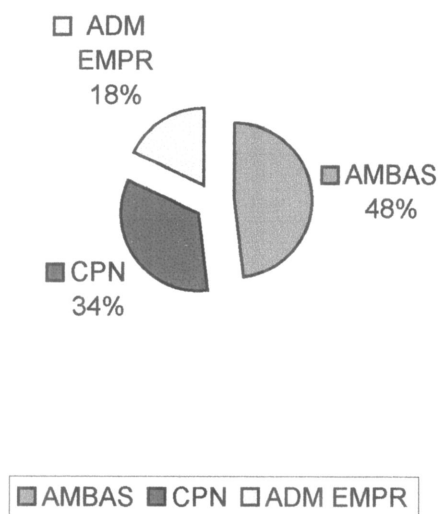
Para resolver conflictos el Psicólogo laboral es seleccionado en forma significativamente mayoritaria en las dos universidades.

Elevado ausentismo por enfermedad	U.N.M.D.P.	F.A.S.T.A
Adm. Empresas	56%	24%
Contador	4%	4%
Psicólogo laboral	32%	32%
Empl. jerárquico /Dueño	28%	16%
Otros	16%	20%

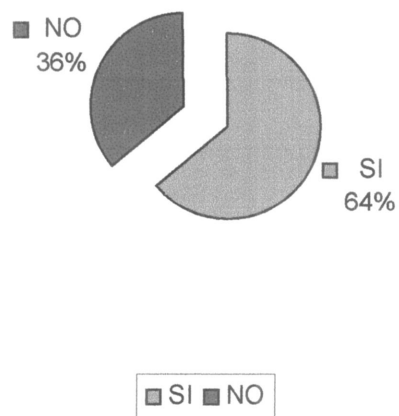
En ambas instituciones, para resolver esta problemática, eligen en idéntico número al Psicólogo laboral, aunque en la U.N.M.D.P., el Administrador de empresas es preferido para esta situación.

## GRÁFICOS DE LA TOTALIDAD DE LA MUESTRA

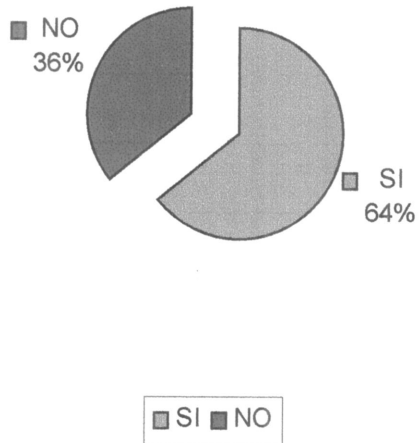
### CARRERA (Gráfico 1)



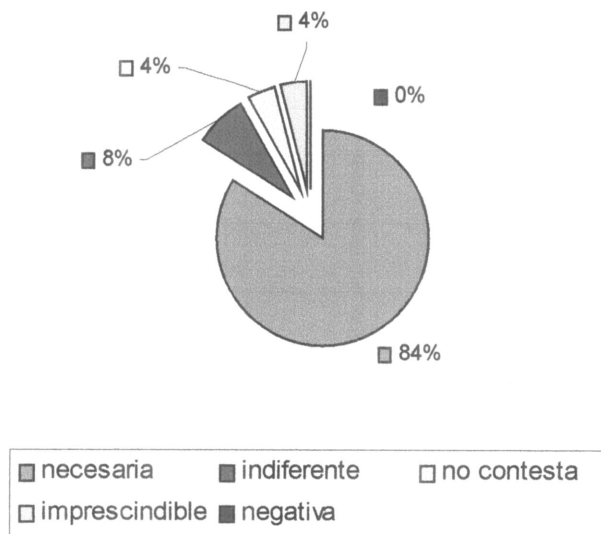
### CURSADA DE LA MATERIA PSICOLOGÍA (Gráfico 2)



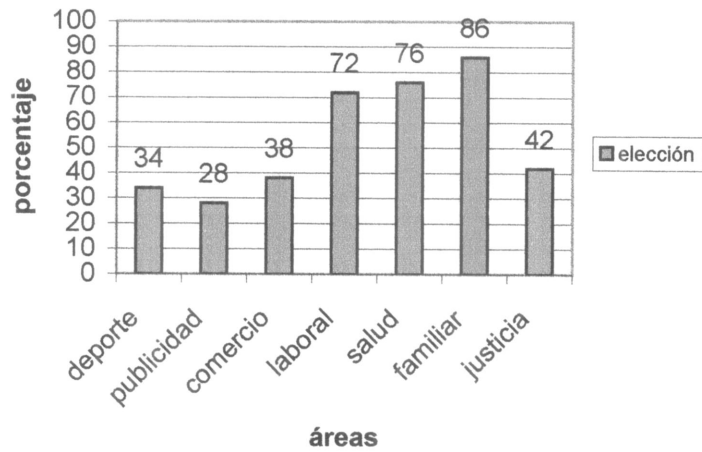
### TRABAJA (Gráfico 3)



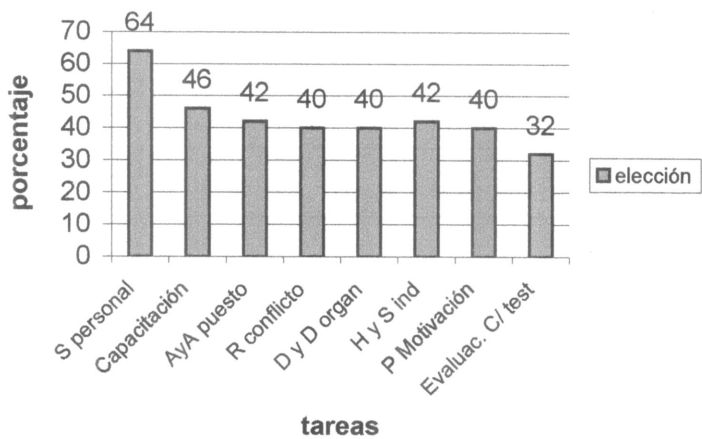
### OPINIÓN SOBRE LA TAREA DEL PSICÓLOGO (Gráfico 4)



### ÁREAS DE UTILIDAD DEL PSICÓLOGO (Gráfico 5)

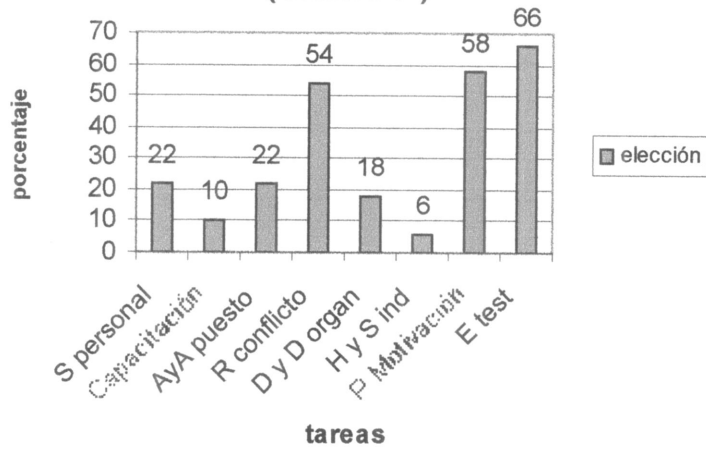


### TAREAS REALIZADAS MÁS EFICIENTEMENTE POR EL PSICÓLOGO LABORAL (Gráfico 6)

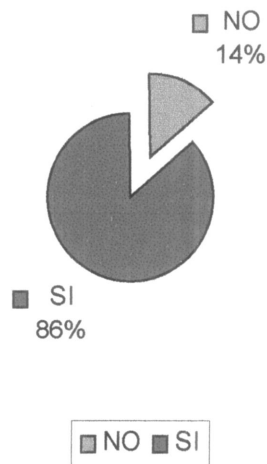


**TAREAS QUE PUEDEN SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PSICÓLOGO LABORAL**

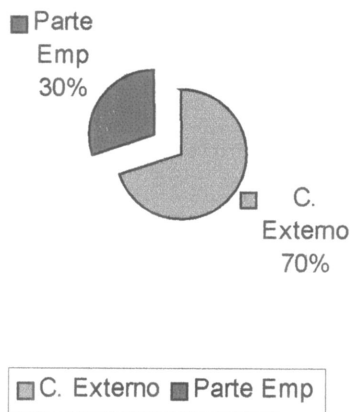
(Gráfico 7)



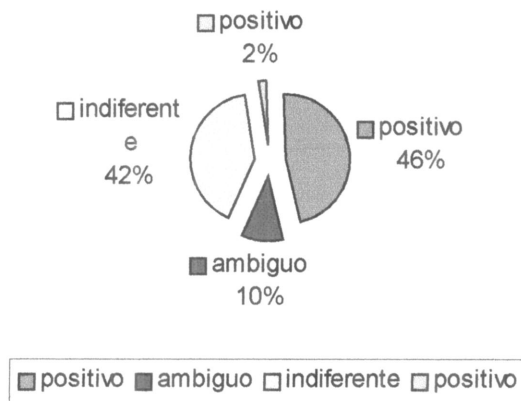
**ACONSEJARIA UN PSICOLOGO A UNA EMPRESA (Gráfico 8)**



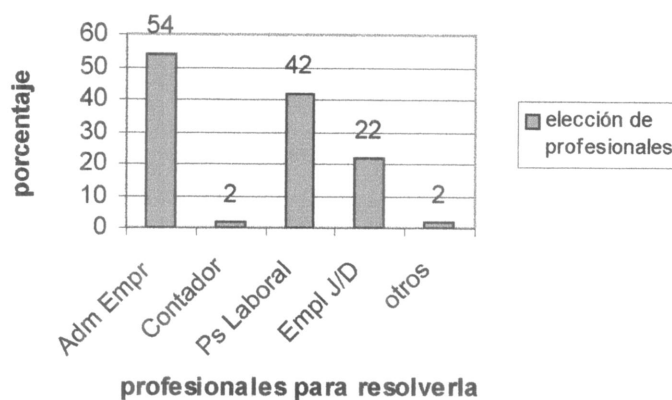
**PSICÓLOGO LABORAL COMO PARTE DE LA EMPRESA O CONSULTOR EXTERNO (Gráfico 9)**



**CONCEPTO DEL PSICÓLOGO LABORAL QUE PERCIBEN EN SUS RESPECTIVAS FACULTADES (Gráfico 10)**



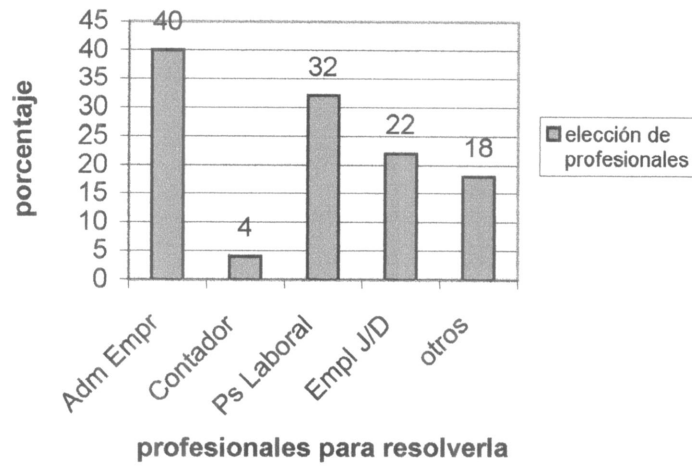
**SITUACIÓN: RENUNCIAS  
REITERADAS EN UN DETERMINADO  
PUESTO (Gráfico 11)**



**SITUACIÓN: CONFLICTOS EN O  
ENTRE GRUPOS DE TAREAS O  
SECTORES (Gráfico 12)**

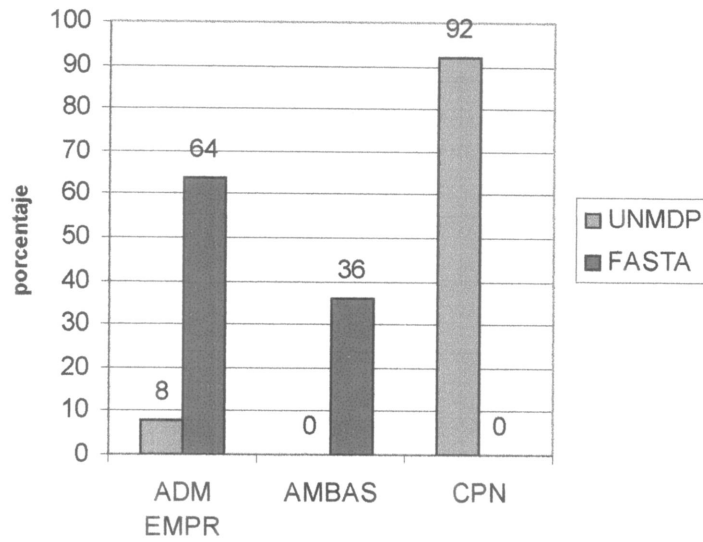


**SITUACIÓN: ELEVADO AUSENTISMO  
POR ENFERMEDAD (Gráfico 13)**

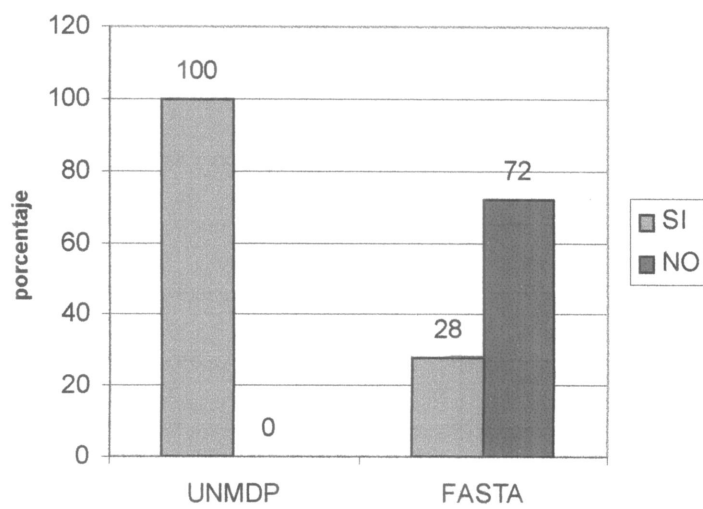


## GRAFICOS COMPARATIVO ENTRE LAS UNIDADES ACADÉMICAS

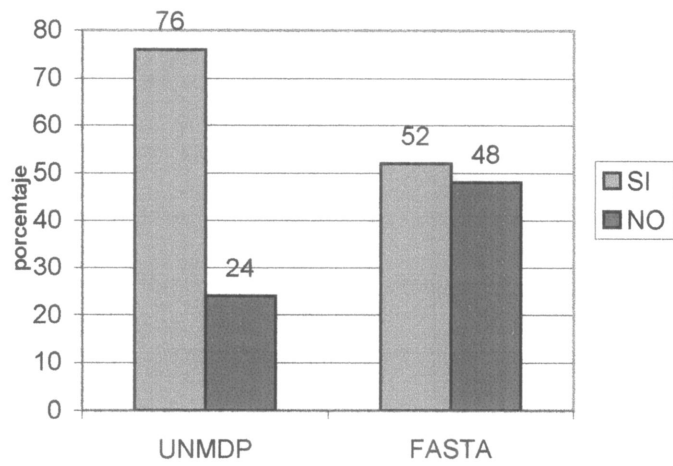
### CARRERA (Gráfico 14)



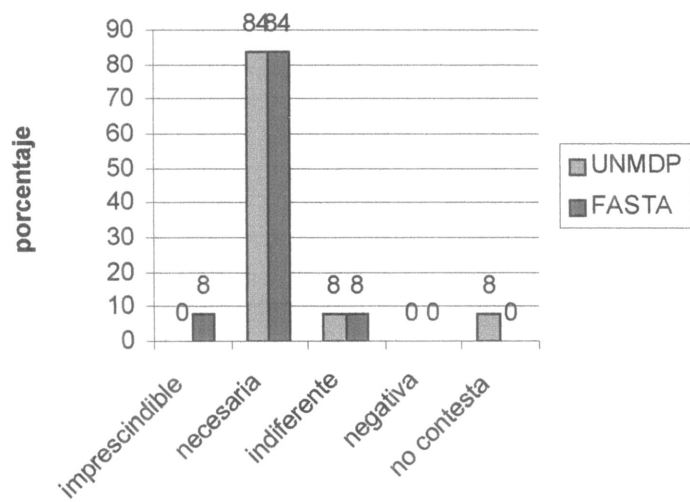
### CURSADA DE LA MATERIA PSICOLOGÍA (Gráfico 15)



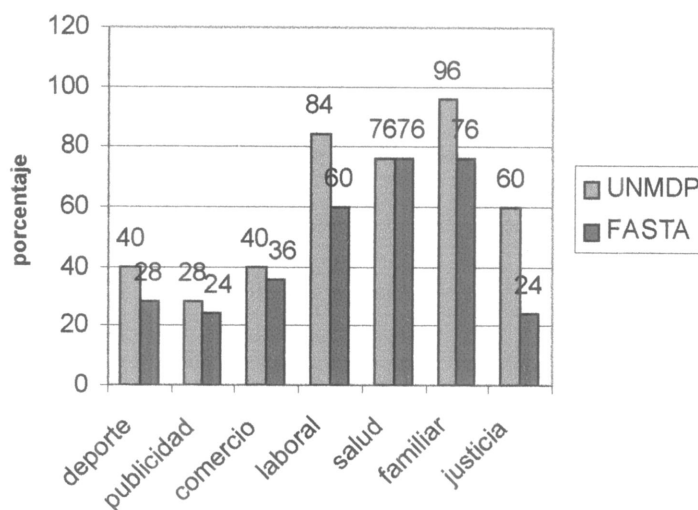
### TRABAJA (Gráfico 16)



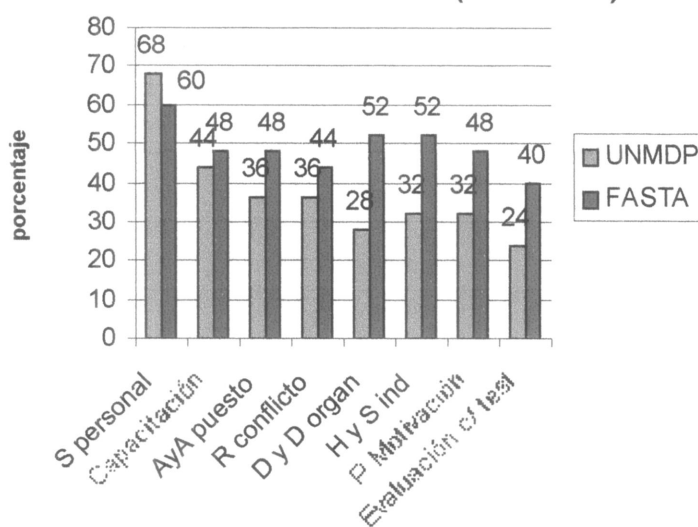
### OPINION SOBRE LA TAREA DEL PSICÓLOGO (Gráfico 17)



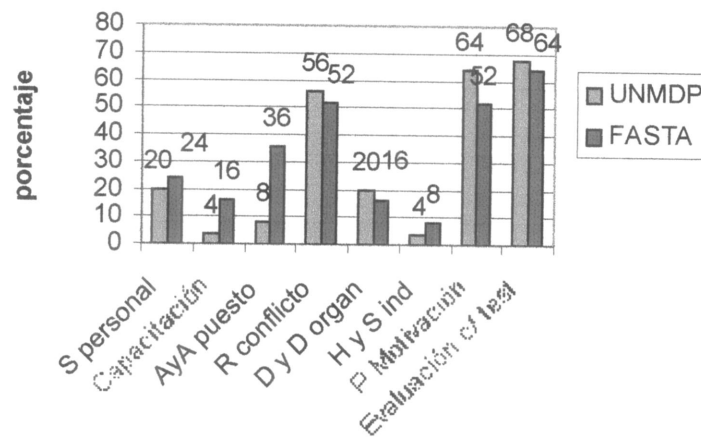
### ÁREAS DE UTILIDAD DEL PSICÓLOGO (Gráfico18)



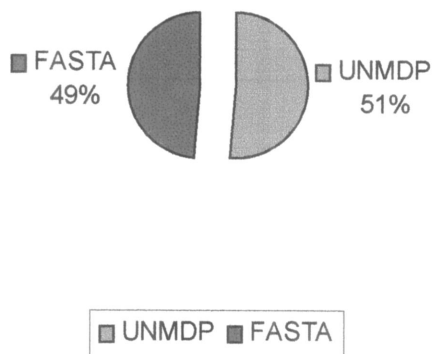
### TAREAS REALIZADAS MÁS EFICIENTEMENTE POR UN PSICÓLOGO LABORAL (Gráfico19)



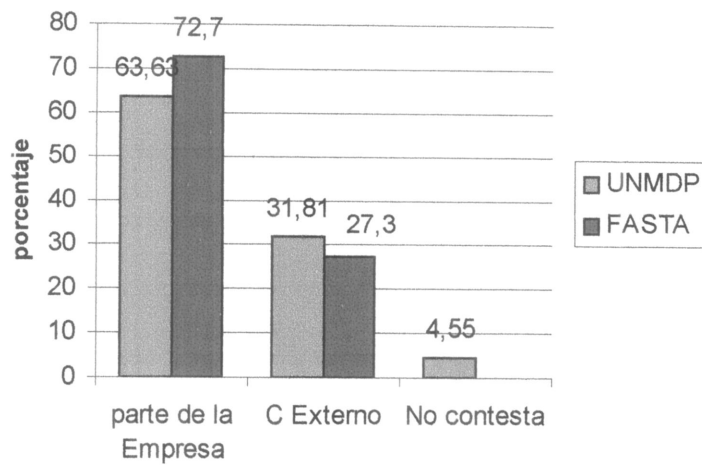
**TAREAS QUE PUEDEN SER REALIZADAS MÁS EFICIENTEMENTE POR UN PSICÓLOGO LABORAL**  
(Gráfico 20)



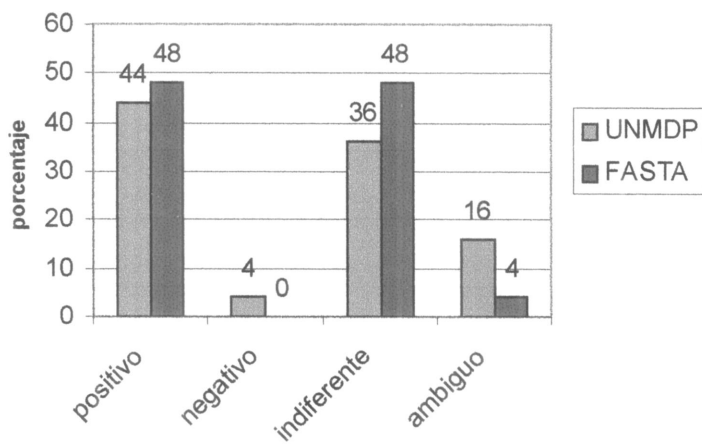
**ACONSEJARIA UN PSICÓLOGO LABORAL A UNA EMPRESA**  
(Gráfico 21)



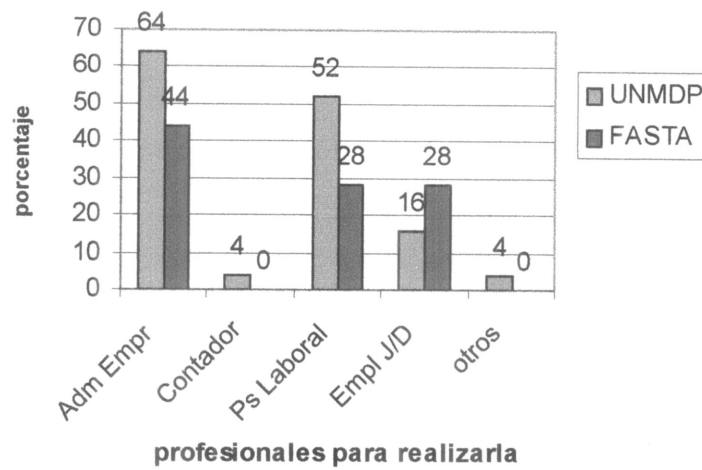
**PSICÓLOGO LABORAL COMO  
PARTE DE LA EMPRESA O  
CONSULTOR EXTERNO (Gráfico 22)**



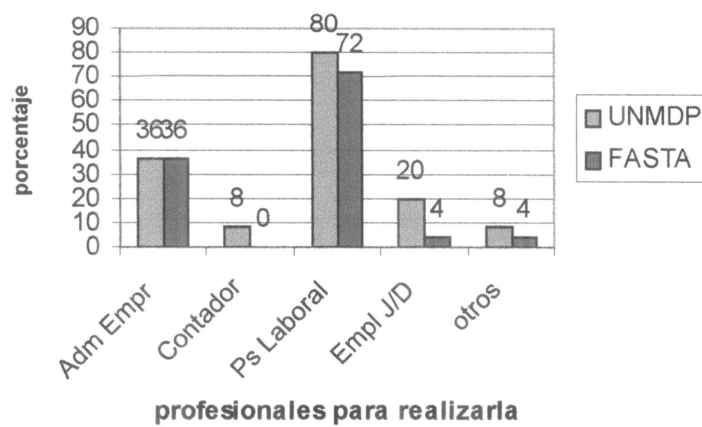
**CONCEPTO DEL PSICÓLOGO  
LABORAL QUE PERCIBEN EN SUS  
RESPECTIVAS FACULTADES  
(Gráfico 23)**



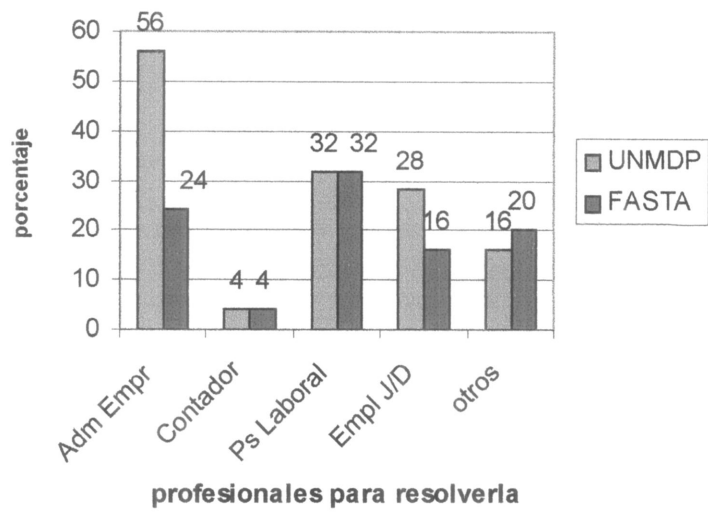
**SITUACIÓN: RENUNCIAS  
REITERADAS EN UN DETERMINADO  
PUESTO (Gráfico 24)**



**SITUACIÓN: CONFLICTOS EN O  
ENTRE GRUPOS DE TAREAS O  
SECTORES  
(Gráfico 25)**



### SITUACIÓN: ELEVADO AUSENTISMO POR ENFERMEDAD (Gráfico 26)



## ANÁLISIS CUALITATIVO

### COMENTARIOS FAVORABLES:

"Un psicólogo laboral es importante en una empresa muy grande. Pero como apoyo a la dirección en temas particulares, como son: análisis del perfil de un postulante, seguimiento de trabajadores reincorporados, entrevistas laborales". F.A.S.T.A.

"...considero positivo el trabajo en conjunto de ambos" (administrador de empresa y psicólogo laboral) U.N.M.D.P.

"...la tarea del psicólogo laboral es importantísima en el manejo de los recursos humanos dentro de la organización." U.N.M.D.P.

"Deberían agruparse mayores contenidos psicológicos en la carrera, entendiendo que la causa de los conflictos organizacionales es generalmente problemas en el comportamiento humano." U.N.M.D.P.

“En esta carrera (CPN-LADE) la materia psicología laboral tendría que darse en el ejercicio profesional, dada la importancia de la materia y no en el ciclo de orientación”. U.N.M.D.P.

“Si bien hemos cursado la materia en realidad no se le ha dado demasiada trascendencia dentro de todas las materias en conjunto. ”  
U.N.M.D.P.

“...el psicólogo laboral no debería reemplazar a otro profesional como un Contador o un Lic. en administración sino que debe ser un complemento como miembro de una organización ”. U.N.M.D.P.

#### COMENTARIOS NO FAVORABLES:

“Considero que si bien la selección de personal debería estar a cargo de un psicólogo laboral tendría que ser como un auxiliar del Lic. en administración, quien está más capacitado, conoce mucho más sobre que imagen quiere la empresa. No deberían guiarse solamente por los resultados de los tests, sino que también se consideren los conocimientos del postulante. ” UNMDP

"...un psicólogo laboral es necesario pero no indispensable, ya que existen muchas tareas que pueden ser realizadas por un Lic. en Recursos Humanos y que este aportaría más a la empresa". F.A.S.T.A.

"...un psicólogo laboral, puede llegar a ser necesario únicamente en una empresa grande o multinacional". F.A.S.T.A.

#### COMENTARIO NO CLASIFICABLE EN LAS ANTERIORES CATERGORÍAS

"La pregunta 6 es prácticamente lo mismo, hubiese sido mejor que la respuesta A diga solo otro profesional". U.N.M.D.P.

#### RESULTADO DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Del total de la muestra, un 22% de los alumnos emitieron su opinión.

Es significativo que en varios comentarios se hace alusión a que el psicólogo laboral deber ser un auxiliar del director, Contador o del Administrador, para abocarse a tareas puntuales. Idea preformada prejuicio

de ser reemplazados. Este tipo de comentario sugiere cierta aprehensión hacia el rol que puede desempeñar el Psicólogo laboral en una empresa, manifestando una actitud desfavorable hacia el aporte total que puede brindar este profesional. En cambio, sí se lo considera importante en empresas grandes.

En cuanto a los comentarios favorables, es valorado como un par dentro de un equipo de trabajo y en lo que respecta al manejo de los recursos humanos.

También se refirieron acerca de la curricula de sus carreras: la *inadecuada* ubicación de la materia psicología, por su importancia, y la necesidad de mayores conocimientos psicológicos.

## CONSIDERACIONES FINALES

Respondiendo a los objetivos planteados para esta investigación, pudimos comprobar que el psicólogo en general es percibido de manera muy positiva por este grupo de estudiantes avanzados de carreras de ciencias económicas. Esto aparece reforzado por el hallazgo de una variada cantidad de áreas en que se lo considera útil, siendo las de salud y familiar las más elegidas. Descubrimos que el área laboral no solo aparece en tercer lugar, sino con escasa diferencia de las anteriores.

Respecto al psicólogo laboral, es significativa su aceptación a partir de la elección que hacen de las distintas tareas para las cuales está capacitado, ya que en altos porcentajes los alumnos consideran que puede realizarlas en forma exclusiva o más eficientemente que otros profesionales.

En cuanto a su incorporación en las organizaciones, lo valoran casi únicamente para empresas grandes, a su vez más como consultor externo que como miembro de la empresa.

A pesar de esta representación positiva, se observa por parte de los estudiantes cierto temor a ser reemplazados por la figura del psicólogo, esto se debe a la falta de un conocimiento más acabado del rol de éste, lo que implica que si bien es aceptado y se reconoce la necesidad de incorporarlo, hay una visión errónea del mismo, limitando y minimizando su tarea, principalmente a la toma de test y selección de personal. Esto impide su total integración a la organización.

Si se toma en cuenta la idea preformada de estos futuros profesionales del ámbito económico de ser reemplazados, se habla de un prejuicio compartido, probablemente aprendido de los referentes de su grupo social. Lo dicho puede observarse en el tipo de respuesta dada sobre el concepto que perciben en sus facultades, que si bien es mayoritariamente positivo, manifiestan también un grado similar de indiferencia, sumado a una visión ambivalente y negativa del concepto del psicólogo en algunos.

A pesar de este prejuicio hay quienes consideran que debería realizarse un trabajo conjunto con el psicólogo. Es importante que se lo valore tan ampliamente en lo que respecta a las situaciones de conflicto en las empresas porque tiene implicancia en la prevención de sus consecuencias en los procesos organizacionales, como pueden ser los trastornos en la salud, productividad, aumento de los costos y el logro del objetivo-misión de la propia organización.

Para favorecer, aun más, la representación positiva del psicólogo laboral en el grupo social del ámbito económico, sería necesario la adquisición de un mayor conocimiento de la psicología laboral y del rol que le compete al profesional de ésta, con la finalidad de facilitar un cambio en la percepción del psicólogo laboral: de *competidor* a *colaborador*. De esta manera, con su trabajo puede brindarles herramientas más eficaces para la toma de decisiones en sus funciones en la empresa. Este objetivo puede alcanzarse en forma apropiada casi exclusivamente con un acercamiento desde nuestra disciplina.