

T-99

Universidad Nacional de Mar del Plata
Facultad de Psicología

Informe final del trabajo de investigación correspondiente al requisito **curricular** conforme O.C.S N° 143/89.



Título

“El Rol del Psicólogo Laboral en las Empresas de la ciudad de Mar del Plata en la actualidad.”

Autoras:

Matriculas:

Barillari, Flavia A.
Nadra, Yohaina.

04087/97 D.N.I 24.591.664
03856/96 D.N.I 25.218.147

Supervisor: Lic. Ana Isabel Redondo.

Cátedra o seminario de radicación: Psicología laboral.

Mar Del Plata
Noviembre 2005

*Y del trabajo
- rol del psicólogo
- Trabajo
- intervención psicológica
PC Mar del Plata*

I

N° CLASIFICACIÓN	ACQUISICIÓN
TP9 B	Derivación
	N° INVENTARIO
	1052 1052

Uso del Trabajo de Investigación

Este informe final corresponde al requisito curricular de investigación, es propiedad exclusiva de las alumnas Barrillari Flavia A, D.N.I 24.591.664, matricula 04087/97 y Nadra Yohaina, D.N.I 25.218.147, matricula 03856/96, 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 o resumirse, sin el previo consentimiento de las autoras.

Aprobación de la supervisora

La que suscribe manifiesta que el presente Informe Final ha sido elaborado por las alumnas Barillari Flavia A, D.N.I 24.591.664, matricula 04087/97 y Nadra Yohaina, D.N.I 25.218.147, matricula 03856/96, conforme con los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de los contenidos en Noviembre de 2005.



Redondo Ana Isabel

Supervisora

Informe de Evaluación de la Supervisora

Dejo constancia que el trabajo de investigación aquí presentado con el título **“El rol del Psicólogo Laboral en las empresas de la ciudad de Mar del Plata en la actualidad”** fue realizado por las alumnas Flavia Barillari y Yohaina Nadra.

Las alumnas han trabajado con suma responsabilidad, cumpliendo con los objetivos especificados en el plan de trabajo oportunamente aprobado por Secretaría de Investigación.

La planificación diseñada pudo ser llevada a cabo y se ha logrado abordar el problema en estudio.

Dado el tema, se recomienda como material de consulta para complemento de la bibliografía de la materia Psicología Laboral ya que ofrece datos actualizados acerca del rol que cumple un psicólogo en este ámbito de aplicación, en la ciudad de Mar del Plata.

El informe escrito sigue las pautas formales que estipula la reglamentación vigente.



.....
Lic. Redondo Ana Isabel

Presentación ante la comisión Asesora

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 las alumnas, Barillari Flavia A, D.N.I 24.591.664, matricula 04087/97 y Nadra Yohaina, D.N.I 25.218.147, matricula 03856/96.

.....

.....

.....

Fecha de Aprobación:de.....de 2005.

Índice general

Portada	I
Uso de trabajo	II
Aprobación de la Supervisora	III
Evaluación de la Supervisora	IV
Evaluación de la Comisión Asesora	V
Índice General	VI
Índice de Gráficos	VII
Plan de Trabajo	VIII

Título: “El Rol del Psicólogo Laboral en las Empresas de la ciudad de Mar del Plata en la actualidad.”

Capitulo	Tema	Pagina
1	Introducción	2
2	Marco Teórico	6
	2.1. Desarrollo	7
	2.2. Descripción de las tareas del psicólogo laboral	12
3	Metodología	19
	3.1. Presentación	20
	3.2. Descripción de la muestra	20
	3.3. Recolección de datos	25
4	Interpretación de los datos	27
5	Conclusiones	34
6	Agradecimientos	38
7	Bibliografía	39

Anexo	Encuesta	41
Anexo	Resultados de la encuesta	45

Índice de Gráficos

Nº	Contenido	Página
1	Distribución según antigüedad	21
2	Distribución según cantidad de empleados	22
3	Distribución según el cargo del encuestado	23
4	Distribución según tipo societario	24
5	Porcentaje de Empresas que contestaron y que no contestaron	26
6	Presencia de psicólogos	28
7	Empresas que tercerizan los servicios	29
8	Cuadro de relación entre presencia de psicólogo y empresas que tercerizan los servicios.	30
9	Cuadro de relación entre departamento de recursos Humanos y presencia del profesional psicólogo.	32
10	Distribución según conocimiento del quehacer psicológico	33

**Proyecto de investigación- requisito curricular Plan de Estudios O.C.S.
586/85- O.C.S. 143/89.**

Apellidos y Nombres:

Barillari, Flavia.

Nadra, Yohaina.

Matriculas:

04087/97

03856/96

Supervisor: Lic. Ana Isabel Redondo.

Cátedra o seminario de radicación: Psicología laboral.

Título del proyecto:

El Rol del Psicólogo Laboral en las Empresas de la ciudad de Mar del Plata en la actualidad.

Palabras claves: Rol del psicólogo laboral - Empresas marplatenses

• **DESCRIPCIÓN RESUMIDA**

El presente trabajo tiene por finalidad investigar el Rol del Psicólogo Laboral en empresas marplatenses en la actualidad.

Dado que el psicólogo laboral puede realizar una multiplicidad de tareas, nos interesa conocer cuales son las que realiza efectivamente en las organizaciones de nuestra ciudad. Para realizar esta investigación serán seleccionadas distintas empresas a partir de un listado obtenido en la Municipalidad de General Pueyrredón.

El número de casos sobre los que trabajaremos será de 80 a 100.

Será requisito que las mismas cuente con un mínimo de 20 empleados.

Se elaborara un instrumento que nos permita el relevamiento de datos para luego arribar a futuras conclusiones. El mismo tendrá forma de cuestionario con preguntas

cerradas y abiertas. Será administrada vía telefónica a personal jerárquico de las empresas.

Partimos de la concepción de que los Psicólogos laborales se ocupan de la relación de los individuos con el trabajo, con particular énfasis en su inserción en organizaciones y empresas.

Su interés incluye las estructuras organizacionales, sus procesos de cambio, mejoramiento de la productividad y calidad; cómo en ellas se definen los roles, se estructura el poder y cómo se establece la dinámica de las interrelaciones personales.

Colaboran en el desarrollo de las habilidades para el trabajo ejecutivo, entre ellas: la capacidad de liderazgo y de motivación, cómo negociar y resolver conflictos.

Se ocupan de la carrera laboral en las empresas, desde cómo atraer, seleccionar, contratar, capacitar, integrar, desarrollar y evaluar a recursos humanos hasta el establecimiento de políticas de retiro y en su caso, la desvinculación.

También se ocupan de las condiciones laborales desde el punto de vista de la interacción de los individuos con su entorno y las máquinas, las condiciones de seguridad, los problemas de salud mental asociados y del entrenamiento del personal.

Siendo los recursos humanos la clave del éxito de las empresas en el mundo moderno, la labor del Psicólogo laboral se ha vuelto esencial para el éxito empresarial.

- **DESCRIPCION DETALLADA**

El psicólogo se ha formado para percibir y comprender la conducta humana, utiliza sus recursos para entender las características y necesidades del contexto solicitante. En las actuales condiciones competitivas en las que se desenvuelven las empresas, resulta de suma importancia su recurso humano, ya que es quien se encuentra en contacto directo con el cliente, los productos y con los problemas; por lo tanto es él quien puede colaborar en las posibles soluciones. “Es importante situarse en la realidad actual teniendo en cuenta que el análisis debe ser del hombre en situación, es decir en relación con su contexto cultural e histórico el cual lo determina y delimita.” Redondo (2003) Pág.14.

Sin lugar a dudas, en el mundo contemporáneo, muchas organizaciones sobreviven porque se anticipan y responden con inteligencia a los cambios externos y para ello trabajan con su recurso humano (personal de la empresa), para que se adapten al contexto situacional. Por ende, a parte de desarrollar y potencializar las habilidades de cada uno de los trabajadores, hacen hincapié en mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación y la adaptación a las condiciones medio ambientales de la sociedad o macro sistema. Y son muchas las empresas que, por todo lo antedicho, incluyen entre su staff a psicólogos laborales que, en un trabajo conjunto con el resto de la organización, contribuyen al crecimiento, éxito y optimización tanto de la empresa como de las personas que viven en ella.

De acuerdo a la Teoría del Comportamiento Organizacional la satisfacción del empleado afecta variables tales como la productividad, el ausentismo y la rotación, por la tanto las empresas se benefician si tiene empleados mas satisfechos, debidamente capacitados, y con un alto nivel de motivación como para establecer un vinculo basado en la confianza y el respeto mutuo, es aquí donde el psicólogo, en forma conjunta con la organización, colabora en la gestión del recurso humano desde un asesoramiento tanto interno como externo, implementando prácticas y metodologías especializadas para lograr el éxito de la empresa. Altschull (1978) considera que para establecer un buen flujo de comunicación entre especialista y quien demanda su intervención se deben aclarar cuatro dudas, la idoneidad del especialista; su pragmatismo; la posibilidad de usar tecnologías de otras sociedades en nuestro medio y la ideología o valores puestos en juego.

La licenciada Redondo (2003) Pág.12. explica que “La organización tiene sus expectativas de desarrollo y cada uno de sus miembros tiene las suyas. El éxito se da cuando ambas compatibilizan y el sujeto descubre que dentro de esa organización él puede satisfacer sus necesidades y obtener placer en lo que hace, mientras contribuye al crecimiento del lugar en donde esta, y si el crecimiento de ambas se desarrolla simultáneamente ambas se benefician”

Por todo esto es que cobra importancia la labor del psicólogo como agente de cambio, debiendo ser concientes, a su vez, del lugar de privilegio en que se coloca a la prevención de posibles padecimientos.

- **Motivos y antecedentes**

Creemos indispensable investigar acerca del lugar o rol que se le adjudica al profesional psicólogo dentro del área del trabajo en empresas marplatenses actualmente, y observar si es solicitado en función de alguna o todas las múltiples tareas para las que está capacitado en este ámbito:

- Planificación de Recursos Humanos
- Reclutamiento y selección de personal
- Orientación al trabajador, Consultoría
- Descripción y análisis de cargos. Evaluación de desempeño laboral
- Compensación, Beneficios Sociales, Higiene y Seguridad en el trabajo
- Relaciones Laborales
- Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo del Personal
- Procesos de reingeniería

Distintos encuentros y charlas con empresarios, empleados jerárquicos y profesionales del área de la psicología del trabajo, nos hacen suponer que aún hoy en las empresas de nuestra ciudad no existiría conciencia de los beneficios y aportes que el psicólogo laboral podría realizar en las organizaciones.

Creemos que la no utilización de todas las posibilidades de intervenciones, en caso de probarse, puedan originarse en el desconocimiento o conocimiento parcial de las mismas. De esta manera podrían plantearse programas de capacitación tendientes a informar al respecto.

Con la presente investigación intentaremos corroborar estas hipótesis de manera científica, para arribar a un conocimiento certero, estadístico y objetivo del rol del psicólogo laboral en nuestra ciudad, que sirva como base para futuras investigaciones.

En relación a los antecedentes hemos consultado trabajos y bibliografía al respecto. Luego de un trabajo exploratorio, encontramos tesinas relacionadas a ésta temática en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Psicología, “El rol del psicólogo laboral en capacitación en ventas” (2004); “El factor humano dentro de la organización,

perspectiva histórica. El lugar de la psicología laboral” (2004), “¿Cómo ven los estudiantes de Ciencias Económicas, al psicólogo laboral?” (2000). Pudiendo observar que si bien estas investigaciones circundan el objetivo, ninguna ha indagado actualmente el rol del psicólogo en empresas de nuestra ciudad.

Objetivos:

- **Objetivo general.**

Indagar el lugar que se le adjudica al psicólogo laboral en las empresas de nuestra ciudad hoy, así como también el conocimiento general de las empresas acerca de las posibles intervenciones para las que está capacitado.

- **Métodos y técnicas:**

Nuestras unidades de análisis serán entre 80 y 100 empresas de Mar del Plata con más de 20 empleados. La muestra será elegida al azar según una lista proporcionada por la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón. El tipo de estudio será descriptivo. El instrumento: una encuesta telefónica de preguntas cerradas y abiertas, administrada a personal clave de las empresas por los investigadores.

- **Cronograma de actividades:**

- 1) Determinación de la problemática.
- 2) Relevamiento bibliográfico.
- 3) Confección del Instrumento
- 4) Recolección de datos.

- 5) Procesamiento de datos.
- 6) Interpretación de datos y elaboración de conclusión.
- 7) Formulación informe final.
- 8) Presentación informe final.

Actividad	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
1	X			
2	X			
3		X		
4		X		
5			X	
6			X	
7				X
8				X

Bibliografía básica:

-Altschull, C. (1978): “Elementos básicos en el trabajo con organizaciones”. Pág. 15 a 33.

-Chiavenato (2001): “Administración de Recursos Humanos”. M. C. Graw Hill.

-Nieto, H (2002): “Competitividad y salud ocupacional”, ED. La Colmena.

-Peiró y Prieto (1996): “Tratado de psicología del trabajo”, Ed. Madrid.

-Redondo, A. (2003): “Módulo de circulación interna de la U.N.M.D.P de la Cátedra de Psicología Laboral. Unidad N°1, Pág. 12 – 14.

-Robbins, S.P (1998): “Fundamentos del comportamiento organizacional”. Prentice Hall, México, D. F.

-Feliz, Socorro (2000): “Recursos humanos: ¿un mal necesario?”. Internet

-Trechera Herreros, José Luis (2003): "Como Gota de agua: La Psicología aplicada a las organizaciones". Internet.

-Roque Doval, Yamila (2002): “Calidad de vida, una propuesta para la intervención en las organizaciones”. Internet.

-Schein, E.: (1990) “La Psicología de la Organización”, ficha de psicología laboral.

-Schvarstein, L.: (2000) “Psicología social de las organizaciones”, ficha de psicología laboral.

Fecha: 29/08/2005

Firma de los alumnos:



Flavia Barillari



Yohaina Nadra

Firma del supervisor:



Lic. Ana Isabel Redondo

P/ Area de investigación. Resultado de la evaluación (aprobado / ~~rehacer~~).



Firma y aclaración



**El Rol del Psicólogo Laboral en las Empresas
de la ciudad de Mar del Plata en la actualidad.**

Barillari Flavia Andrea

Nadra Yohaina

Año 2005

Capítulo 1

Introducción

Mar del Plata es una ciudad relativamente nueva.

Según el Ente Municipal de Turismo cuenta con 564.056 habitantes.

Dedicada principalmente a la industria, se destacan la textil y la portuaria.

Brinda trabajo a más del 40.2% de la población.

Con un índice de desocupación del 12.6%, sin tener en cuenta a los subocupados.

También se caracteriza por ser una ciudad turística, preparada para albergar a más de 300.000 visitantes que pueden elegirla para descansar.

A su vez, en los meses de temporada, se va generando más trabajo a residentes o personas de la zona.

Son muchas las empresas que están eligiendo esta ciudad para instalarse y desarrollar sus negocios, basta con recorrer un poco la calle Güemes para ver este increíble progreso.

Mar del Plata es una ciudad en continuo crecimiento.

Nuestra pregunta sería ¿este crecimiento industrial, está acompañado de un incremento en el discernimiento real de las tareas que realiza un psicólogo labora?

Creemos que si bien la Psicología Laboral, más específicamente el rol del Psicólogo Laboral en las empresas no está, hasta hoy, totalmente instalado en la mentalidad de los empresarios argentinos, consideramos que lo esta menos aún en nuestra ciudad, pero si podríamos decir que es una ciencia que se está abriendo camino y que está comenzando a hacerse notar.

Solo es cuestión de tiempo, de información adecuada y de un efectivo desempeño de los Psicólogos Laborales en los casos para los que son solicitados.

Por esto, a nosotros los Psicólogos, como científicos al servicio del hombre, nos queda mucho por hacer en las empresas del próximo milenio, enfatizando en cada individuo su automotivación de logro y ayudarlo a establecer objetivos personales en general, consiguiéndolos por medio de la estimulación creativa y sobretodo de la aprehensión y potencialización de sus habilidades.

Creemos que en nuestro país la práctica de la Psicología en ámbitos institucionales y/o organizacionales ha sido una actividad restringida y hasta casi nula, debido a la dificultad para obtener espacios reales donde realizarla.

Los espacio si bien estaban faltaba, hasta no hace mucho tiempo, el reconocimiento de la importancia de esta especialidad para el desarrollo del sujeto social, y para la preservación y/o mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad en la que éste se haya inserto.

Lentamente, y a partir de los cambios estructurales y profundos que han comenzado a producirse en el mundo entero y, particularmente en nuestro entorno social, tanto desde lo tecnológico como desde lo económico, la figura del especialista en Psicología Laboral comenzó a cobrar una relevancia hasta entonces prácticamente ignorada.

En nuestro país, tuvimos que empezar por recortar el objeto, darle un status académico, definir nuestro espacio, nuestros límites y nuestra especificidad, establecer prácticas y llegar así a abrir lugares que nos permitieran estar en contacto directo con el ejercicio profesional.

Estos cambios tecnológicos, sociales, económicos, políticos y culturales han introducido, también, fuertes cambios en la actividad laboral acentuando la importancia de la estructura informal (recursos humanos) en cualquier organización.

Minzberg en su libro “Diseño de las organizaciones eficientes” comenta que las organizaciones laborales involucran dos requisitos fundamentales, la división de trabajo en distintas tareas, y el logro de la coordinación entre estas tareas.

De esta manera el autor logra desarrollar un diagrama considerando las diferentes partes que componen la organización y la gente que contiene cada una.

Dentro de este diagrama el Psicólogo Laboral puede prestar sus servicios a una organización de manera directa, trabajando desde dentro de la organización, o bien, puede suministrar apoyo indirecto, lo que equivale a decir, por fuera de la corriente de trabajo operacional.

El trabajo es un fenómeno de suma importancia para las personas y el desarrollo de las sociedades.

La Psicología Laboral se preocupa de la problemática del hombre que trabaja, quien llega a pasar como mínimo 2/3 de su vida trabajando. Por esto sabemos que toda intervención que mejore el vínculo del hombre con su trabajo tiene un objetivo y una función puramente preventiva, y es fundamentalmente esto lo que debemos reconocer.

Lo expuesto nos ha motivado a realizar esta investigación mediante la cual trataremos de acercarnos al rol del Psicólogo Laboral en las Empresas de la ciudad de Mar Del Plata en la actualidad.

Capítulo 2

Marco teórico

2-1 Desarrollo

Específicamente sobre lo que versa esta investigación hemos encontrado material bibliográfico que nos oriento sobre los distintos tipos de tareas y beneficios que aporta un Psicólogo Laboral a las empresas.

Sabemos que como consecuencia de la industrialización de las sociedades, las organizaciones se tornan cada vez más complejas y las personas dependen cada vez más de las actividades en grupos.

Si bien los individuos (o recursos humanos) conforman las organizaciones, éstas constituyen para aquellos un medio de lograr múltiples objetivos personales que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual.

Por consiguiente la tarea del Psicólogo Laboral no existiría si no existiesen organizaciones y personas que actúen en ellas.

Creemos que dirigir efectivamente los recursos humanos de una organización requiere de una preparación adecuada, de la aplicación, el sostenimiento y el desarrollo de las personas en las organizaciones.

Consideramos que las organizaciones, los grupos y las personas son clases de sistemas abiertos que se interrelacionan permanentemente y con sus respectivos ambientes.

El sistema abierto muestra las acciones y las interacciones de un organismo vivo dentro del ambiente que lo rodea.

Por consiguiente el concepto de sistema nos permite, de una manera más amplia y real, visualizar la complejidad de las organizaciones y la administración de sus recursos.

El enfoque sistémico puede descomponerse en tres niveles de análisis:

- 1-el nivel social (la sociedad como macro sistema)
- 2-el nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema)
- 3- el nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema).

Son estos sistemas los que darán cuenta del Comportamiento Organizacional.

Un sistema puede definirse como lo ha hecho en 1994 Chiavenato: "un conjunto de elementos dinámicamente relacionados en interacción que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito operando con datos/energía/materia, unidos al ambiente que lo rodea al sistema, y para suministrar información/energía/materia"

Herbert Spencer en su autobiografía afirmaba: "un organismo social se parece a un organismo individual en los siguientes rasgos fundamentales: crecimiento, el hecho de hacerse más complejo a medida que crece, por ello sus componentes necesitan mayor interdependencia, su vida tiene mayor duración en comparación con la de sus componentes y porque en ambos casos la creciente integración va paralela a una creciente heterogeneidad".

Sabemos que las organizaciones nacen debido a que los individuos tienen objetivos que sólo pueden lograrse mediante la actividad organizada y que su elemento básico son las personas cuyas interacciones conforman la organización.

Dado que la interacción de las personas es la condición necesaria para la existencia de una organización, el éxito o el fracaso de estas, está determinado por la calidad de las interacciones entre sus miembros.

La relación individuo-organización no es siempre cooperativa y satisfactoria, muchas veces es tensa y conflictiva.

La interacción entre personas y organizaciones es compleja y dinámicas.

A pesar de ello, sabemos que existe un proceso de reciprocidad, una interacción psicológica entre empleado y organización. La organización realiza ciertas cosas por él y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus, de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas.

La organización espera que el empleado obedezca ante su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y obre con justicia.

Estas dos partes de la interacción están regidas por razones que definen lo que es correcto y equitativo, es lo que denominamos "Contrato Psicológico".

El Contrato Psicológico se refiere a la expectativa recíproca del individuo y la organización, establece el trabajo a realizar y la recompensa a recibir.

Es un acuerdo tácito entre el individuo y la organización. Es además un elemento importante en cualquier relación laboral que influye en el comportamiento de las dos partes.

Un comienzo común de dificultades en las relaciones interpersonales es la falta de acuerdos explícitos entre lo que quieren y lo que necesitan, en consecuencia, el esclarecimiento de los contratos es importante para una efectiva experiencia interpersonal.

Todo contrato presenta dos aspectos importantes:

- 1- el contrato formal y el escrito y
- 2- el "contrato psicológico"

De modo que el primer paso es una elección recíproca y un proceso de adaptación mutua, y el segundo un desarrollo recíproco.

La tarea del Psicólogo Laboral consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, que colabora en ella para alcanzar los objetivos preestablecidos de la empresa. Significa escoger y atesorar personas en la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con una actitud positiva y favorable, por consiguiente los objetivos del profesional derivan de los objetivos organizacionales.

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

Y como el Psicólogo Laboral se ha adiestrado en el entrenamiento y desarrollo del personal, sabiendo que los objetivos de esta área de la organización comprende todos los conceptos elementales de la conducta humana, orientado al comportamiento organizacional que conoce y domina, éste profesional idóneo, opera con los principios de la manifestación conductual individual y grupal, manejando los fundamentos de la gestión relativa al aprendizaje de conductas, su reforzamiento, motivación y satisfacción laboral, así como la organización y dirección eficaz de equipos de trabajos, de tal forma que aproveche al máximo el potencial de cada RR.HH para desarrollarlo con iniciativa y eficacia, trazando objetivos claros,

persuadiendo a través de una comunicación bien estructurada y organizada, tendiendo a crear liderazgo en la organización.

Esta es la labor del Psicólogo que trabaja, y que trabajara, en organizaciones cada vez más complejas, ser líderes y piezas fundamentales que potencialicen dichos elementos, dando como resultado, eficiencia y eficacia en el desarrollo de los RR.HH.

Sin lugar a dudas, en el mundo contemporáneo, muchas organizaciones sobreviven porque se anticipan y responden con inteligencia a los cambios externos y para ello desarrollan sus RR.HH, para que se adapten al contexto situacional.

Por ende a parte de desarrollar y potencializar las habilidades de cada uno de los trabajadores hacen hincapié en mejorar las relaciones interpersonales, comunicación y por supuesto en su adaptabilidad a las condiciones medio ambientales de la sociedad o macro sistema.

2.2 Descripción de las tareas del Psicólogo Laboral

El Psicólogo Laboral ha sido preparado para realizar diversas tareas y poder así ofrecer un servicio integral del recurso humano en la empresa.

-Orientación al Trabajador:

Esta función abarca dos ámbitos de trabajo. El primero es en el momento en que el individuo ingresa a la empresa, se utilizan de programas de inducción (capacitación y entrenamiento que facilitan su integración al trabajo). El segundo es el *outplacement*, en el que se orienta al individuo luego de la desvinculación de la empresa.

-Planificación de Recursos Humanos, Reclutamiento y Selección de Personal:

La Planificación comienza con el estudio de las necesidades de cada organización, con el fin de prever cuales serán las personas necesarias para la realización de los objetivos de la organización.

El Reclutamiento es el procedimiento destinado a atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

La Selección de personal es el proceso mediante el cual se elige a los candidatos más adecuados.

El rol del Psicólogo en la selección de personal, es un servicio mediante el cual se trabaja

en la búsqueda y evaluación de candidatos para un puesto de trabajo, se arriba al individuo que mejor se adapte a las necesidades requeridas por la organización, afectando de manera positiva a la productividad de la empresa y a la satisfacción del cliente.

Hay diversas etapas en el proceso de búsqueda y posterior selección de personal.

1- Descripción y Análisis del Perfil del Puesto:

El perfil puesto a cubrir se construye en forma conjunta entre el selector y la empresa, a través de entrevistas con el empresario o responsable del área. Aquí se requiere información sobre requisitos formales y no formales que la posición demanda, las características de las tareas y el contexto donde las va a realizar.

2- Búsqueda:

Se inicia un proceso de búsqueda de candidatos que cubran el perfil, consultando bases de datos propias, y si fuera necesario, a través de publicación de un aviso en los diarios.

Se pre-seleccionan los currículos recibidos, en función de los conocimientos y experiencia de los candidatos.

3- Proceso de Selección:

Entrevistas: Se realizan entrevistas a los candidatos pre-seleccionados, con el objetivo de identificar los más idóneos para el puesto.

Evaluaciones psicológicas: Se administran diferentes técnicas psicológicas para conocer con mayor profundidad a las personas.

Evaluación de las referencias: Se realiza una búsqueda y evaluación de los datos laborales y personales suministrados por los entrevistados.

4- Presentación de Postulante:

Se envía a la empresa un informe relacionando las características de los postulantes con el perfil requerido.

Se programan las entrevistas de los postulantes con el cliente, para que seleccione a la persona a ingresar.

5- Seguimiento:

Se prevé el seguimiento directo, durante un lapso de dos meses del personal incorporado, con el fin de asegurar la adecuada integración del individuo a la empresa, y del cumplimiento de mutuas expectativas.

-Reubicación de Personal:

Se implementa cuando se desea aprovechar recursos ya existentes en la empresa para un nuevo proyecto o puesto de trabajo, rescatando la historia y la experiencia del personal ya

existente.

La metodología a través de la cual se desarrollan estas actividades es la evaluación de las personas, con el objetivo de detectar el potencial y orientar su desarrollo y crecimiento laboral.

-Descripción y Análisis de Cargos, Evaluaciones de Desempeño Laboral:

Las necesidades básicas de recursos humanos para las organizaciones, se establecen mediante un esquema de descripción y especificación de cargos, resultado de la división del trabajo y la consiguiente especialización de funciones. Las características de los cargos, determinan las exigencias que deben cumplir sus ocupantes y por ende los requisitos para resultar seleccionados. Las Evaluaciones de Desempeño determinan la contribución de cada empleado y permiten aplicar programas de capacitación.

-Compensación, Beneficios Sociales, Higiene y Seguridad en el trabajo:

Una organización es capaz de tener continuidad en tanto capte adecuadamente sus recursos humanos y logre "mantenerlos". Esto se hace aplicando programas que impliquen la compensación, los beneficios sociales, y aspectos de higiene y seguridad del trabajo.

-Relaciones Laborales:

La preocupación por solucionar conflictos y obtener cooperación por parte de los trabajadores es una responsabilidad de quienes están a cargo de las Relaciones Laborales en las organizaciones.

-Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo del personal:

Se trata de una educación profesional que se enfoca en la adaptación de las personas para un cargo o una función y generar cambios de comportamiento. Se centran en la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, el desarrollo de habilidades y de actitudes frente a aspectos de la organización y de la tarea.

El Rol del Psicólogo en la tarea de Capacitación:

La capacitación es el proceso clave que disponen las organizaciones para actualizar sus recursos humanos. Las personas con alto nivel de capacitación son el principal motor del cambio, crecimiento y adaptación a las nuevas realidades internas y externas que posee una empresa.

Por lo tanto, la capacitación se dirige, a través de un grupo de acciones, a promover el nivel de capacidad requerido, el compromiso y la velocidad de respuesta del factor humano en la empresa, con el objetivo de obtener resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual.

Por eso se diseñan y elaboran programas de formación y planes de desarrollo, utilizando tecnología educativa que permitan adecuar el proceso a las necesidades particulares de cada organización.

Además, proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir actitudes, conocimientos, y habilidades que aumenten sus competencias.

-Desarrollo Organizacional:

Se basa en programas educativos a largo plazo, orientados a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de las organizaciones desarrollando la creatividad y la innovación. Favorecen la adaptabilidad a los cambios, y permiten establecer condiciones que impulsen la motivación y desarrollo de los individuos. Cambiar las organizaciones implica cambiar su "cultura", su modo de hacer las cosas, e incide directamente en "el clima de trabajo" entre sus integrantes.

-Funciones de Control y Auditoria de RR. HH.:

Su objetivo es analizar las políticas y prácticas de personal, evaluar su funcionamiento y proponer sugerencias para mejorarlas. Localizar prácticas que pudieran ser perjudiciales o no justificasen su costo, o bien condiciones que deban incentivarse.

-Investigación de Mercado y Marketing:

En esta área el psicólogo puede intervenir junto con otros profesionales en actividades relacionadas con el comportamiento del consumidor. Aplicando la psicología al mercado de los consumidores y al control de la satisfacción de compra.

El Psicólogo en su intervención siempre tendrá en cuenta tres niveles de análisis que interactúan y se condicionan, el individual (relación hombre-tarea), grupal (relación hombre-pares), y organizacional (relación hombre-organización), los cuales determinan la conducta en las empresas.

Capítulo 3

Metodología



3.1. Presentación

La lista que sería suministrada por la Municipalidad de la Ciudad de Mar Del Plata no fue entregada, razón por la cual se decidió a su elaboración.

Las Empresas (ver anexo) han sido elegidas al azar, se eligieron más de 80, todas de la ciudad de Mar Del Plata, con más de 20 empleados.

La encuesta fue a su vez construida con preguntas claves que brindarían solo la información necesaria (ver anexo).

El propósito principal de la misma fue obtener una aproximación acerca de la utilización, por parte de las empresas de esta ciudad, de los servicios que brinda un Psicólogo Laboral.

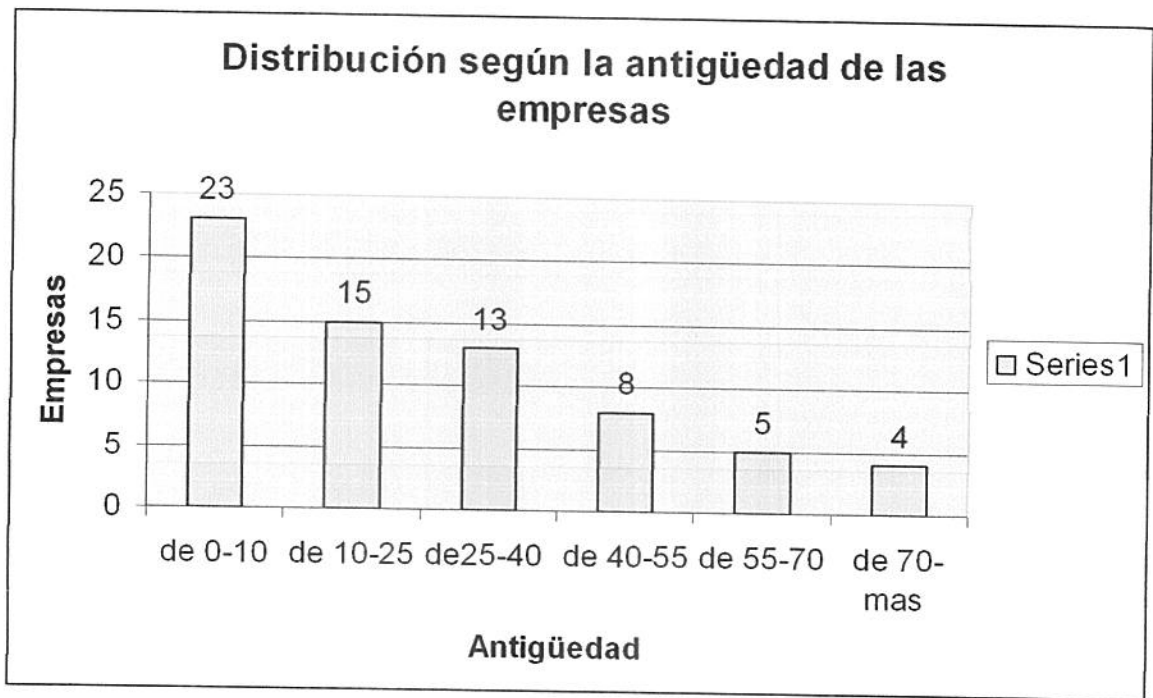
Su diseño es simple con preguntas tanto abiertas como cerradas.

3.2. Descripción de la muestra.

La muestra quedó conformada por un total de 74 empresas, que poseen las siguientes características.

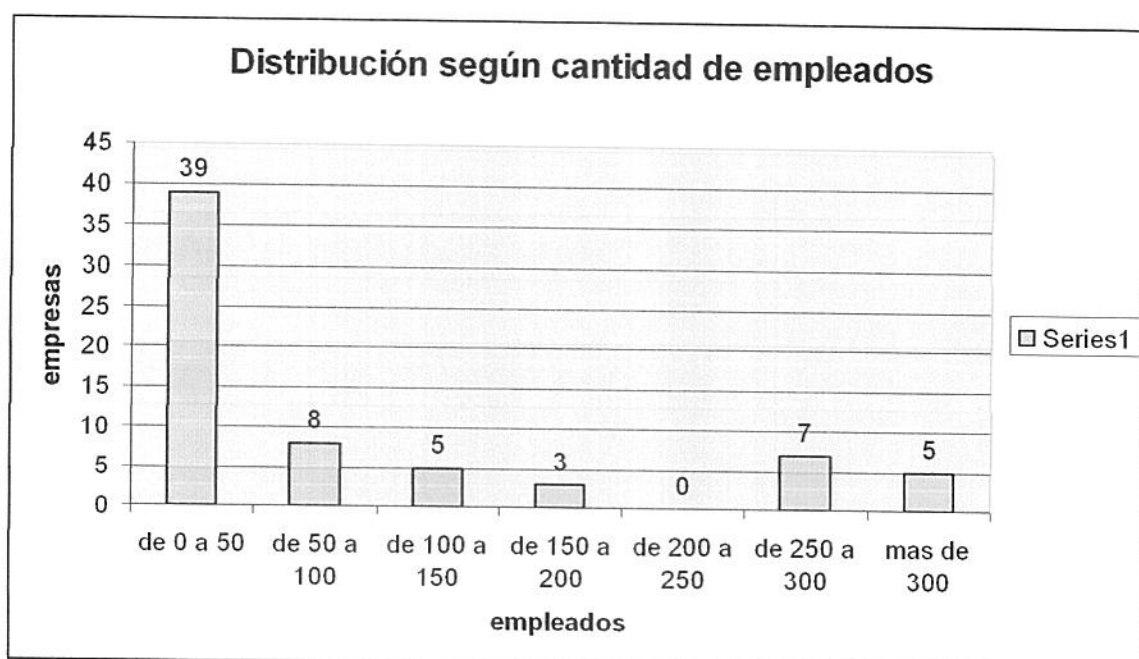
En el gráfico número 1 podemos observar la composición de la misma según la antigüedad.

Grafico N° 1



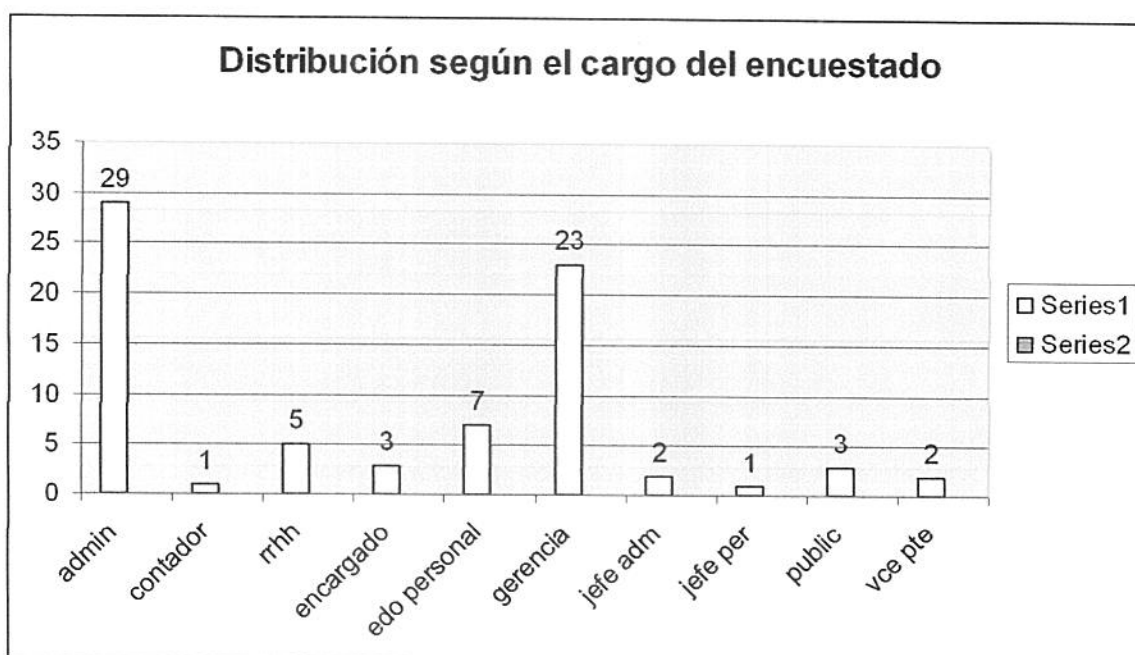
En este segundo grafico podemos observar como se distribuye la muestra según la cantidad de empleados con que cuenta cada empresa.

Grafico N° 2



En el grafico numero 3 vemos como se distribuye la muestra según el cargo de la persona que ha sido encuestada.

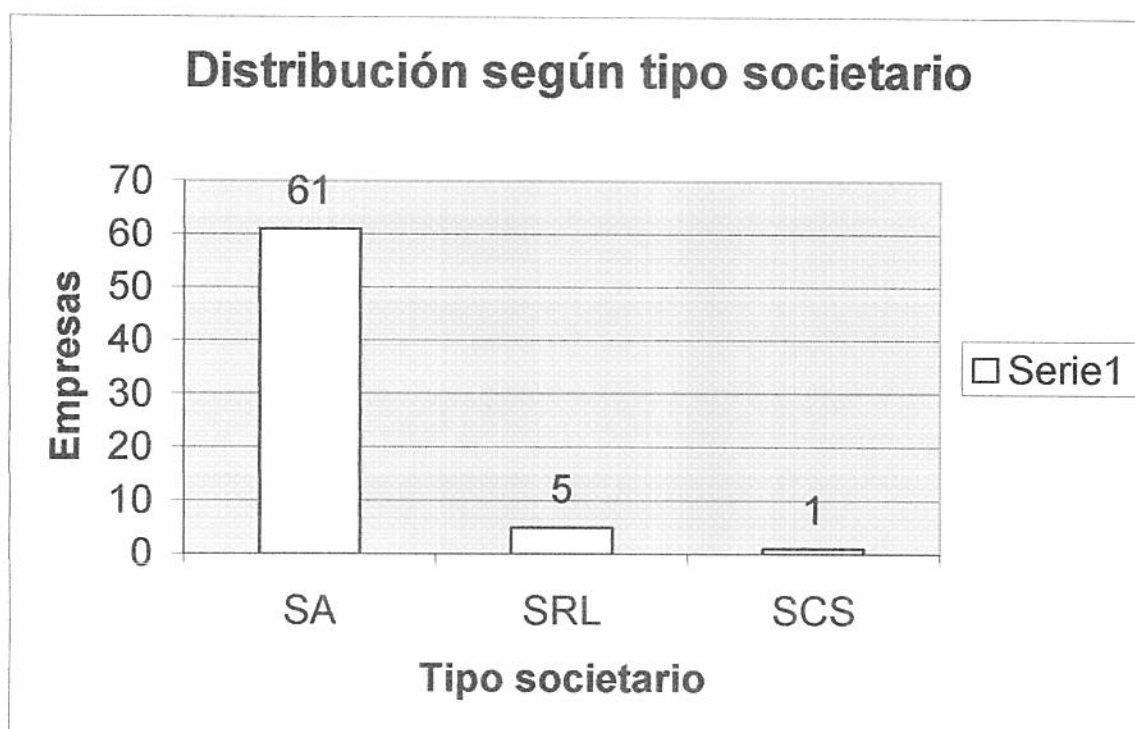
Grafico N° 3



En este caso, en el grafico numero 4, observamos la distribución según el tipo societario de cada empresa que ha sido encuestada.

- Empresas estatales 2 (Estatatal)
- Sociedad Responsabilidad limitada 5 (SRL)
- Sociedad comandita simple 1 (SCS)
- Sociedad Anónima 61 (SA)

Grafico N° 4



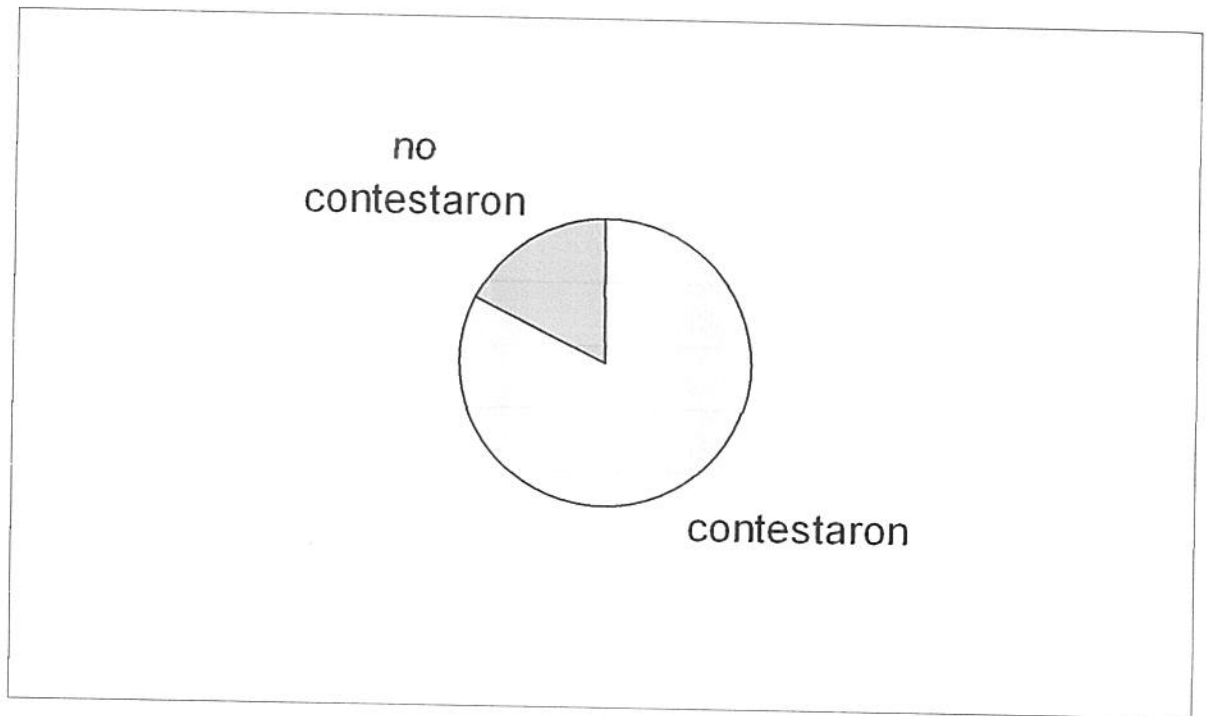
3.3. Recolección de datos

Del total de las empresas encuestadas solo el 82% (74 empresas) acepto la realización de la misma. El resto no respondió fundamentando no facilitar ningún tipo de información, en ningún caso, cuestión lógica si sabemos que algunas empresas cuidan con recelo todo tipo de dato y más aun cuando desconocen totalmente a la persona que lo esta llamando.

Creemos que si bien este tipo de metodología, vía telefónica, lleva a que muchos no nos hayan contestado por descreimiento, la gran mayoría nos ha dado una respuesta favorable a la misma, y es esto lo que refleja el grafico numero 5.

Creemos por lo tanto que no se invalida el método, ya que la mayor parte de los encuestados contestaron las preguntas.

Grafico N° 5

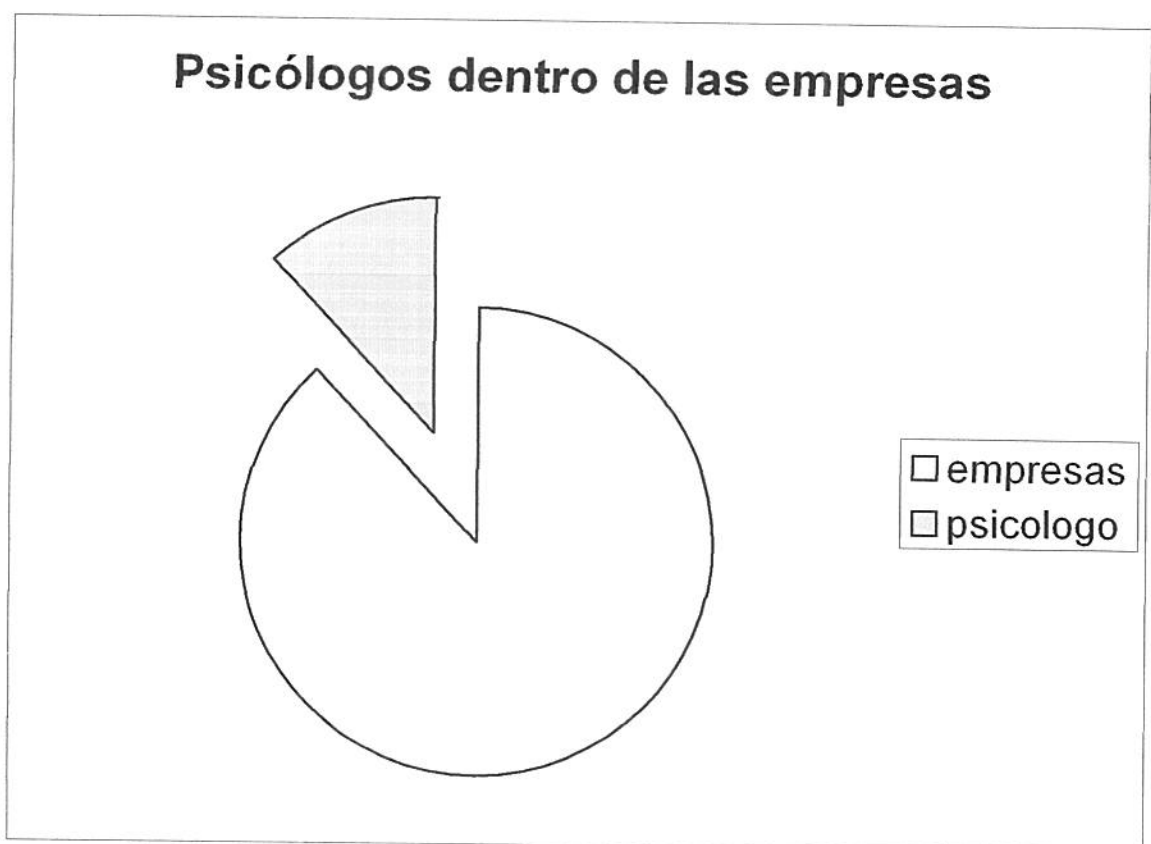


Capítulo 4

Interpretación de datos

En primer termino podemos observar, en el grafico numero 6, que del total de la muestra (74 empresas) solo el 12% cuenta con la presencia del Psicólogo Laboral dentro de las empresas, trabajando como parte integrante del Staff de la organización.

Grafico 6



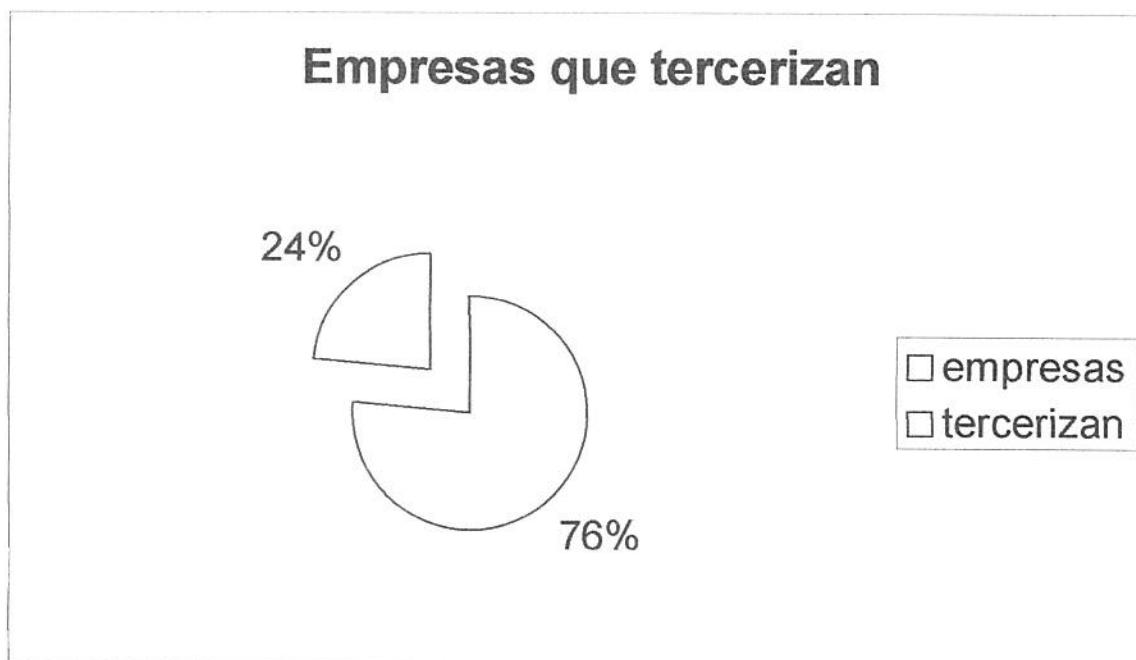
En el siguiente grafico, numero 7, se puede observar cuales son las empresas que no cuentan con el profesional desde dentro de la organización, sino que solicitan sus servicios cuando los requieren.

El 24% terceriza los servicios.

Muchos alegan que de esta manera economizan ya que solo pagan cuando requieren algún tipo de servicio específico.

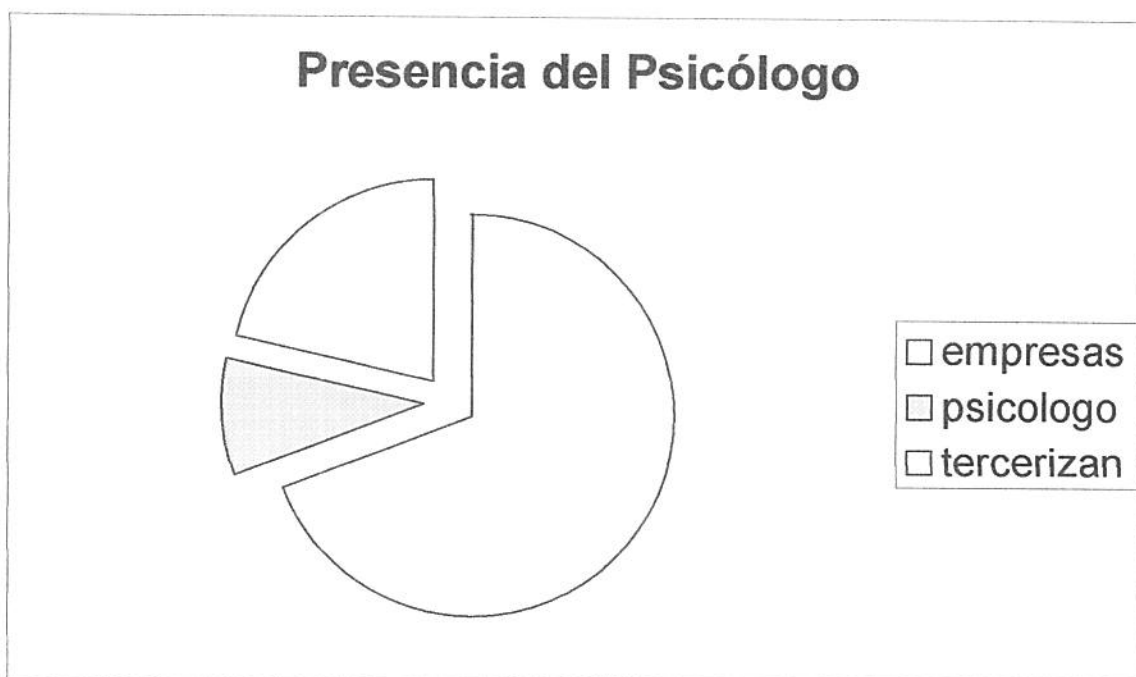
Generalmente manifiestan solicitar la ayuda del profesional para tareas de selección de personal y en ocasiones para capacitación, ninguna empresa manifiesta contratarlo para otro quehacer.

Grafico N° 7



Relacionando los datos antes mencionados, podemos decir que, el 24% de las empresas tiende a tercerizar los servicios y solo el 11% tiende a contar con el profesional Psicólogo dentro de la empresa, formando parte de la misma.

Grafico N° 8



En el grafico que sigue podemos observar que del total de la muestra:

-El 40% de las empresas encuestadas no cuenta con departamento de recursos humanos ni con la asistencia de un Psicólogo.

-El 11% no cuenta con este departamento pero si contratan los servicios del profesional Psicólogo.

De las empresas que cuentan con Departamento de Recursos Humanos:

-El 21% prefiere tercerizar los servicios que brinda el Psicólogo Laboral.

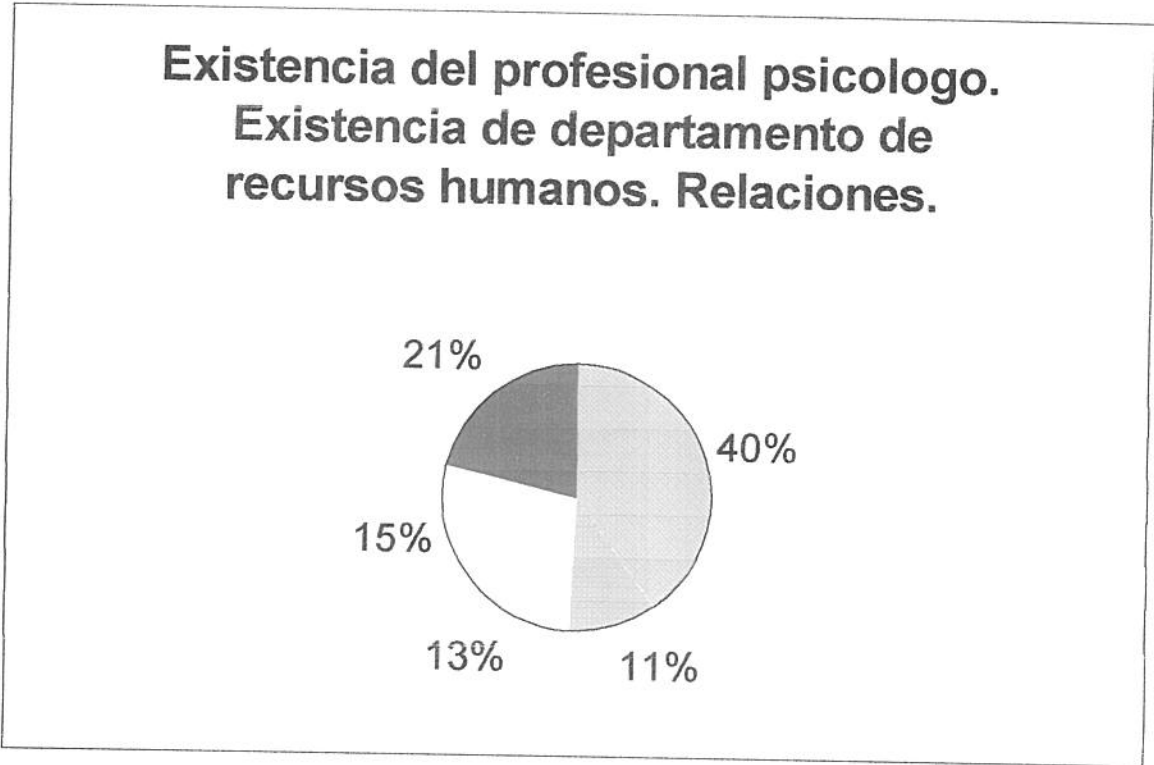
-El 15% cuenta con un Psicólogo trabajando dentro del mismo.

-El 13% no incluye los servicios del Profesional Psicólogo ni de manera interna, ni de manera externa.

Hemos registrado que en algunos casos este departamento de recursos humanos es manejado por otro tipo de profesionales como ser Contadores, Administradores de empresas. En muchas otros casos no son profesionales sino que estas tareas son desarrolladas por la gerencia o personal de la empresa.

Creemos por supuesto que esto acontece por falta de conocimiento acerca de la labor del Psicólogo, quizás acompañado por la no innovación y rigidización de antiguos métodos.

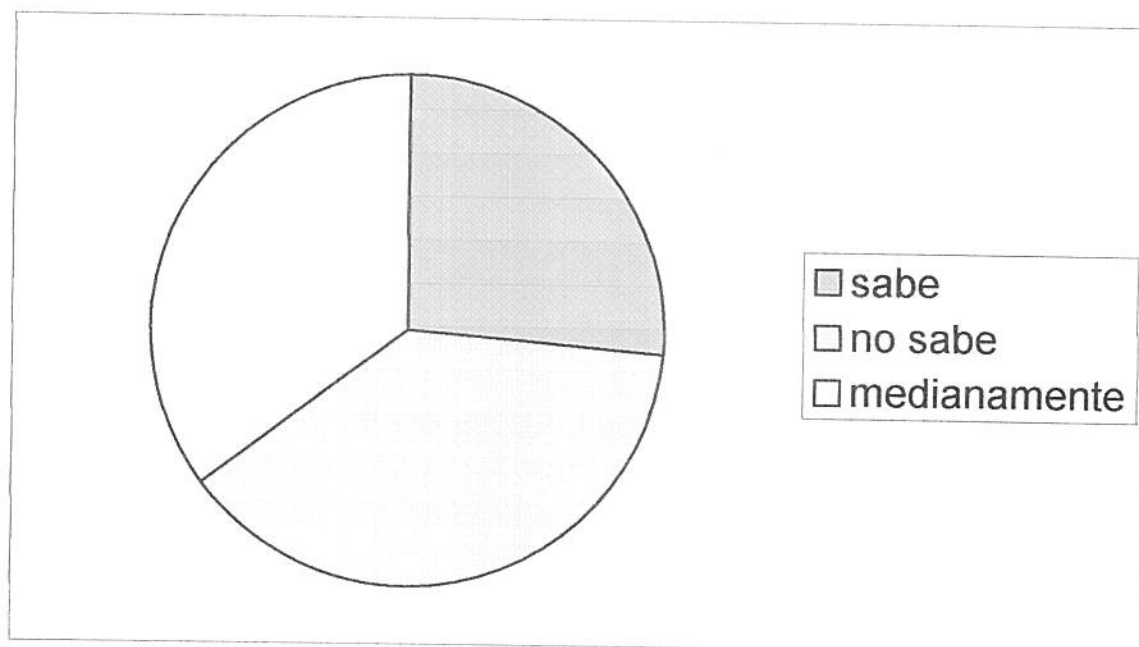
Grafico N° 9



De las 74 empresas que contestaron las encuestas, el 26% sabe a que se dedica un Psicólogo Laboral, el 39% desconoce totalmente su función y el 35% tiene un conocimiento parcial acerca de las múltiples tareas que puede llevar a cabo.

Dentro de este 35%, la mayoría expresa saber que el profesional se dedica a Selección de Personal, agregando, algunos otros a su vez, Capacitación y en muy pocos casos Evaluación de Desempeño.

Gráfico N° 10



Conclusión

Se ha intentado realizar un análisis real y actualizado de la situación del psicólogo laboral en las empresas marplatenses.

Fue necesaria la toma de conciencia acerca de la importancia del factor humano dentro de las empresas, de la satisfacción laboral, del buen desarrollo grupal, de las comunicaciones internas de la empresa, de la capacitación de los empleados, de la valoración de los mismos, no solo como medio para alcanzar un fin, sino como individuo que trabaja para realizarse e integrarse en la sociedad.

De esta investigación se destaca:

-Que la mayoría de las empresas no utiliza los servicios que puede brindarle un psicólogo laboral.

Entre las que si lo hacen, existe un predominio por tercerizar los servicios (muchas trabajan con consultoras) siendo las menos las que cuentan con el profesional psicólogo dentro de la empresa.

- La mayoría de las empresas, que requieren del trabajo del psicólogo, lo solicitan para tareas de selección de personal, siendo muy pocas las que aducen convocarlo para otras tareas.

-El departamento de RR.HH es muchas veces dirigido por otro tipo de autoridades o por otro tipo de profesionales quienes poseen conocimientos suficientes de administración para poder ocupar la jefatura de esa área.

Muchas veces se interrelacionan, dentro de este departamento, diversos profesionales de diversas áreas conformando equipos interdisciplinarios.

Vemos que las hipótesis se confirman, ya que, la no utilización de todas las posibilidades de intervención que puede brindar el profesional psicólogo, a las empresas de la ciudad de Mar Del Plata, se originan en el desconocimiento o conocimiento parcial de las mismas.

El 39% desconoce totalmente los quehaceres del Psicólogo en las empresas, el 35% tiene un conocimiento parcial de las mismas, por lo tanto el 74% del total de la muestra desconoce o tiene un conocimiento parcial de las mismas.

Por lo tanto, se confirma que no existe plena conciencia de los beneficios y aportes que el psicólogo laboral puede realizar en las organizaciones.

Se plantea así la necesidad de informar a las empresas de nuestra ciudad acerca de la labor del psicólogo laboral, para que las mismas adquieran o incrementen sus conocimientos, y puedan así contar con la posibilidad de elegir pero sabiendo.

El futuro de estas organizaciones requiere la preeminencia en la capacitación tendiente a informar acerca de esta labor.

Una manera viable de solucionar este problema sería brindando charlas o conferencias a las empresas de la ciudad, donde, estimulando la participación, se arribe a un fructuoso intercambio de ideas.

Darle a estas empresas la oportunidad de conocer, de la mano de profesional, todas las posibilidades de intervención para las que se ha formado, que sea el mismo quien los instruya desde su experiencia y lugar.

También se podrían confeccionar manuales explicativos para enviar a las organizaciones y que puedan de esta manera disponer y promoverse un mejor conocimiento, el cual le valga a la hora de tomar algún tipo de decisión o determinación.

Agradecimientos

Ante todo queremos agradecerle, por su predisposición y tiempo; por su gran ayuda y por la orientación que nos ha brindado, al Licenciado Filón.

A nuestra supervisora la licenciada Ana Redondo por su colaboración y consejos al iniciar esta investigación.

A todos los que participaron.

A todos los que nos alentaron.

Bibliografía

- Chiavenato, Idalberto. (1990). Administración de Recursos Humanos. ED. Altos. México.
- Altschul, C. (1978). Elementos básicos en el trabajo con organizaciones. Ficha Psicología laboral.
- Peiro, J.M. (1995). Psicología de la organización. Ed.Madrid.
- Peiro y Prieto. (1996). Tratado de psicología del trabajo. ED. Madrid.
- Richino, Susana. (1996). Selección de personal. Ed. Paidos. Buenos Aires.
- Bleger, J. (1987). La institución y las instituciones. Ed. Paidos Buenos Aires.
- Herbert Spencer, Autobiografía, Nueva York, 1904, Vol. II, pag. 56
- Chiavenato, 1994
- Minzberg. (1990) Diseño de las organizaciones eficientes. Cáp. 1. Fundamentos de las estructuras.
- Schein, E. (1990). Psicología de la organización. Ficha psicología laboral.
- Redondo, A. I. Modulo de circulación interna de la U.N.M.D.P. de la cátedra Psicología Laboral. (2003).
- Robbins, S.P. (1998). Fundamentos del comportamiento organizacional. Prentice Hall. México.
- Feliz, S. (2000). Recursos humanos ¿Un mal necesario? Internet.
- Techera Herreros, J.L. (2003). Como gota de agua. La psicología aplicada a las organizaciones. Internet.

- Roque Doval, Y. (2002) Calidad de vida una propuesta de intervención en las organizaciones. Internet.
- Schvarstein, L. (2000). Psicología social de las organizaciones. Ficha de Psicología Laboral.
- Nieto, H. (2000. Competitividad y salud ocupacional. Ed. La colmena.
- Material extraído de Internet consultado al ente Municipal de turismo, cultura y deporte de MGP. INDEC, encuesta permanente de hogares 2004.

Anexos 1

Encuesta

Encuesta a empresas marplatenses

“El rol del psicólogo laboral en las empresas de Mar Del Plata en la actualidad”

Hola mi nombre es....., soy estudiante de Psicología.

Estamos realizando una investigación de pregrado. Necesitaríamos hablar con alguien de recursos humanos o de gerencia.

Quería realizarle algunas preguntas que nos tomaran tan solo 3 minutos.

La encuesta será anónima.

Preguntas preliminares

-¿Qué tipo societario posee la empresa?

S.A, S.R.L, etc.

-¿Qué cantidad de empleados posee la empresa?

-¿A que rubro pertenece?

-¿Qué antigüedad tiene la misma?

-¿Cuál es su cargo dentro de la empresa?

Encuesta propiamente dicha.

¿Posee, la empresa, Departamento de recursos humanos?

Si contesta SI ir a pagina A.

Si contesta NO ir a pagina B.

Página "A"

SI

Trabaja allí un Psicologo Laboral

SI

¿Que tareas realiza?

- Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Implementación y selección de personal
- Capacitación al trabajador, capacitación
- Inspección y control de riesgos
- Investigación de accidentes laborales
- Promoción de la salud ocupacional
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Relaciones Laborales
- Entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal
- procesos de reingeniería

NO

¿Consultaron o Consultan a un Psicologo Laboral?

¿Sabe a que se dedica un Ps. Laboral?

- Promover acciones de Entrenamiento
- Promover actividades de capacitación
- Promover actividades de selección de personal
- Promover actividades de control de riesgos
- Promover actividades de investigación de accidentes
- Promover actividades de promoción de la salud ocupacional
- Promover actividades de higiene y seguridad en el trabajo
- Relaciones Laborales
- Entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal
- procesos de reingeniería

SI

¿En que casos?

Página "B"

NO

¿Solicitan en algún caso el trabajo de un Psicólogo Laboral?

SI

¿Para realizar que tareas?

NO

¿Sabe a que se dedica un Psicologo Laboral?

SI

¿A que?

NO

FIN

¿Sabe que otras cosas hace un Ps. Laboral?

- Participación de los otros miembros.
- Reclutamiento y selección de personal
- Organización de trabajo y métodos de trabajo
- Análisis de los riesgos laborales
- Investigación de los tipos de accidentes
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Relaciones Laborales
- Entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal
- procesos de reingeniería

* Identificación de Recursos Humanos,

Métodos nuevos y selección de personal

Organización de trabajo y métodos de

trabajo, análisis de los riesgos

laborales, investigación de los tipos de

accidentes, Higiene y seguridad en el trabajo

Relaciones Laborales

Entrenamiento, capacitación y desarrollo

del personal

procesos de reingeniería

¿Solicitaría en algún

momento sus servicios y por que?

Anexo 2

Matriz de datos

Datos extraídos de las preguntas preliminares.

rubro	puesto edo	C.Emple	antigüedad	Tipo
Agencia de publicidad		nc	nc	Nc
Amoblamiento-deco	Director	25	50	SA f
Aseguradora	Administ	25	3	SA
Aseguradora	Gerencia	20	2	SA
Astillero	Gerencia	100	4	SA
Aviación comercial	Sec gerencia	46	55	SA
C.cambio-turismo	Contador	42	40	SA
Cementerio	Administ	20	18	SA
Comercial	Depto rh	290	64	SA
Confitería	Gerencia	50	35	SA f
Confitería	Administ	25	40	SA f
Consortio d gestión	Secret. Gerencia	50	5	Estatat
Construcción	Administ	45	50	SA
Construcción	Jefe personal	500	37	SA
Construcción	Administ	20	22	SA
Construcción	Publicidad	100	23	SA
Cotillon	NC	NC	NC	NC
Difusión	Gerencia	50	ns	SA
Difusión	Jefe rh	50	45	SA
Distruccion bebida y alimentos	Administ	90	15	SA
Editorial	Jefe personal	140	100	SA
Educación	Rec. Humanos	45	7	SA
Educación	Vice director	85	48	Srl
Educativo	Gerencia	30	10	SA
Elaborac y vta de bebidas	Administ	90	10	Saicag
	Encargado personal			
Electricidad		70	60	SA
Fabrica harina	Nc	nc	n	Nc
Fabrica harina	Publicidad	30	ns	SA
Fabrica harina	Administ	127	5	SA
Fabrica plástico	Administ	20	15	SA f

Farmacia	Gerente	40	25	Scs
Farmacia	Administ	200	30	SA f
Gas vehicular	Nc	Nc	nc	Nc
Gastronomico	Administ	23	7	Ns
Gastronomico	Publicidad	200	11	Ns
Gastronomico	Gerencia	40	58	SA
Gastronomico	Gerencia	30	5	Srl
Hotelero	Gerencia	Nc	nc	Estatal
Hotelero	Asistente jefe r.h	300	10	SA
Hotelero	Gerencia	20	60	Srl
Hotelero	Administ	60	20	Ns
Hotelero	Administ	120	20	SA
Hotelero	Jefe-rh	90	8	SA
Juguetería	Gerencia	20	ns	SA
Mayorista	Vice.pt	70	51	SA f
Metalúrgica	Administ	24	33	SA
	Jefe			
Neumáticos	administrativo	50	8	SA f
	Encargado			
Obra social	personal	120	30	Ns
Óptica	Gerencia	30	27	SA
Pesquera	Gerencia	300	40	SA F
Pesquera	Jefe personal	300	36	SA
Pesquera	NC	NC	NC	NC
Pinturería	Administ	38	40	SA
	Líder			
Prod.alimenticios	admin.d.planta	100	93	SA f
Radio difusión	Administ	NC	NC	SA
	Encargado			
Recolección residuos	personal	550	12	SA
	Encargado			
Regalaría	personal	80	95	SA
Regalería	Encargado	25	4	SA f
Salud	Administ	20	12	SA
Salud	NC	NC	NC	NC
Salud	Administ	251	70	SA
Salud	Gerencia	120	20	SA
Salud	Administ	22	8	SA
Servicio-Televisivo	Gerencia	1100	11	SA
Sonido-Iluminación	Gerencia	20	5	Srl
Supermercado	Administ	300	6	Ns
Supermercado	Gerencia	Ns	16	SA
	Jefe			
Supermercado	administrativo	66	9	SA
Supermercado	Administ	300	n/s	SA
Trj.credito	Administ	200	10	SA
Telefonía	Administ	700	5	SA
Textil	Administ	50	5	SA f
Textil	Jefe personal	1000	25	SA
Tiempo compartido	Administ	160	10	SA
Transporte	Encargado	20	36	SA

Transporte	Administ	55	100	SA f
Transporte	Administ	50	50	SA f
Vnta de maquinaria	Administ	20	2	SA
Vestimenta	Encargado	20	42	Srl
Vta de conservas	Gerente de planta	140	30	SA

Datos extraídos de la encuesta propiamente dicha.

Depto rrhh	Psicolo	Consult	Sabe
nc	Nc	Nc	nc
si	no	s3	sel,cap
si	no	No	Sel,cap
si	no	s3	Sel,cap
si	no	s3	Sele,cap
si	si		Si ba
si	no	s3	Sel
si	si		Sele,cap
si	no	Si	Sele,cap
no	no	Si	Sele,cap
no	no	No	No
no	no	s3	Sele,cap
no	no	no	No
si	no	s3	sele,cap
no	no	no	No
no	no	s3	Sele,cap
nc	nc	nc	Nc
si	no	s3	sele,cap
si	si		Sele,cap
si	no	no	sele,cap
no	no	no	No
si	si		Sep,cap
no	no	no	No
no	no	no	Sele,cap
si	no	s3	Ba
no	no	s3	Sele,cap
nc	nc	nc	Nc
no	no	no	No
no	no	no	No
no	no	no	No
si	no	s3	Sele,cap
no	no	s3	Sele,cap
nc	nc	nc	Nc
si	no	no	No
si	si		Si
no	no	si	No

no	no	si	Si
si	si		Sele, cap
si	si		Si
no	no	no	No
si	no	s3	Sel
no	no	no	No
si	no	si	No
si	no	no	Si
no	no	si	Si
no	no	si	No
no	no	s3	Si
no	no	s3	Sele, cap
no	no	si	Si
si	no	s3	Si
no	no	no	No
nc	nc	nc	Nc
no	no	si	Si
si	no	s3	Selec, cap
no	no	no	No
si	no	no	Si
no	no	s3	Sel
no	no	no	No
no	no	no	No
nc	nc	nc	Nc
no	no	no	No
si	no	no	Si
no	no	no	No
si	no	s3	Si
no	no	s3	Si
si	no	s3	
si	si		Si
si	no	no	No
si	no	s3	sele
si	si		Sele, cap
si	si		Si
si	no	si	Si
si	no	no	Sele, cap
si	no	no	No
no	no	no	No
no	no	no	No
no	no	si	Si
no	no	no	No
no	no	no	No
si	no	s3	Ba