
INTERVENCIÓN PROFESIONAL DE LOS PSICÓLOGOS EN EL AREA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS E INSTITUCIONES PANAMEÑAS. ESTUDIO CUALITATIVO.



PROFESSIONAL INTERVENTION OF PSYCHOLOGISTS IN THE INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL AREA IN PANAMANIAN COMPANIES AND INSTITUTIONS. QUALITATIVE STUDY.

Garibaldo Concepción, Judith Roselia

Judith Roselia Garibaldo Concepción
Judigari54@gmail.com
Universidad de Panamá, Panamá

Revista Saberes APUDEP
Universidad de Panamá, Panamá
ISSN-e: 2644-3805
Periodicidad: Semestral
vol. 5, núm. 1, 2022
revistasaberesapudep@gmail.com

Recepción: 01 Marzo 2021
Aprobación: 15 Marzo 2021

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/223/2233234003/>

Resumen: En esta investigación cualitativa, investigamos las intervenciones de treinta psicólogos del área industrial y organizacional, fundamentadas en la formación continua, en modelos teóricos, instrumentos y técnicas recibidas; producciones literarias propias, y en las aportaciones realizadas por ellos, a través, de los diversos cargos desempeñados, en organizaciones e instituciones panameñas. Se describieron categorías, por sexo, que especificaban los dominios y campos de acción de los psicólogos especialistas en psicología industrial y organizacional, claramente definida por la asociación americana de psicología, reconocida en los diferentes campos del quehacer científico. El fundamento científico obtenido por los psicólogos y su aplicación en los subsistemas de gestión del talento humano, ha contribuido grandemente en el desarrollo de estudios del comportamiento del recurso humano, como elemento clave y valioso para el mejoramiento del rendimiento, del bienestar y de la productividad en organizaciones e instituciones panameñas.

Palabras clave: intervención, psicólogos, industriales y organizacionales.

INTRODUCCIÓN

La intervención, en términos generales, se concibe como la participación o injerencia de un profesional en el comportamiento individual o grupal, en un escenario determinado, con el propósito de lograr mejoras en su desenvolvimiento y rendimiento.

Se trata de “Tomar parte en un asunto. Interceder o mediar por alguien”, así define el Diccionario de la Lengua Española (2020), este vocablo. David Carrillo (2012), precisa que el término intervención es “... una práctica planeada y fundamentada, que busca la transformación, por lo tanto, deber ser estudiada, entendida y tenida en cuenta al momento de trabajar con una población, un grupo, un individuo, ..., tomando en cuenta sus necesidades físicas, sociales y psicológicas”. Agrega, además, que es un “acto reflexionado y

planeado con bases metodológicas, organizado para que el usuario ... aprenda y, ... ponga en práctica los conocimientos adquiridos a través del interventor”. Las concepciones vertidas acerca de la intervención conllevan la aplicación de técnicas y métodos, por parte de profesionales en diversos campos del quehacer humano, que buscan mejorar sus actuaciones en diversos contextos: salud, educación, familia, laboral, deportivo, entre otros.

En el caso particular que nos ocupa, la intervención se enfoca en escenarios laborales, desde una perspectiva corporativa, que involucra el análisis reflexivo de esta estrategia de trabajo en las organizaciones, que genera extraordinarios beneficios a lo interno y externo de las mismas.

En este sentido, la psicología organizacional juega un papel importante en el ambiente laboral. Gil, F. (2008), considera que “es una disciplina básica y aplicada, que trata de comprender el comportamiento humano a través del estudio de los procesos ... individuales ... interpersonales-grupales y organizacionales que se producen en estos contextos y en sus relaciones con el entorno, e intervenir en ellos con el objeto de optimizar su funcionamiento y sus resultados, tanto para los individuos como para las organizaciones en la sociedad en su conjunto”. Muchinsky (2002) plantea que es la “aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria”. Edgardo Berrocal Moreno (2019) “resalta que el éxito de una empresa se sustenta en el triunfo de sus trabajadores. ... es conveniente relacionar ... a la psicología organizacional con el resultado del crecimiento de una compañía”. Señala, además, que “La psicología organizacional es clave para comprender cómo funciona la dinámica de las empresas y, principalmente, el pensamiento de las personas que laboran en ella con el objetivo de alcanzar su propia superación”.

La sociedad de psicólogos industriales y organizacionales, SIOP, (2019) filial de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA), define la Psicología Industrial y Organizacional como “el estudio científico del trabajo y la aplicación de esta ciencia a los problemas del lugar de trabajo que enfrentan los individuos, los equipos y las organizaciones. El método científico se aplica para investigar temas de importancia crítica para los individuos, las empresas y la sociedad.

La Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana (2013), refiere la intervención de los psicólogos, y plantea que...” con el creciente imperativo organizacional que dictaba que el recurso humano debía ser administrado en base a principios que regían el comportamiento humano, a partir de los años 80, los psicólogos empezaron a ocupar los puestos de gerencia de recursos humanos, en Panamá.”

Estas reflexiones científicas, fundamentan, los objetivos planteados en la investigación cualitativa, tendientes a describir toda la riqueza que hay en los comportamientos de los

psicólogos que trabajan en el área industrial y organizacional, respecto a los modelos teóricos que sustentan su quehacer profesional, el dominio en la aplicación e interpretación de pruebas y técnicas psicológicas, los aportes científicos en temas esenciales para la gestión de personas, desde los cargos que ocupan en las organizaciones de trabajo, y la plataforma académica y profesional recibida, que constituyen los cimientos para la creatividad, empeño y aplicabilidad de esta especialidad de la psicología, en los entornos laborales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El interés manifiesto, de los estudiantes que cursan el plan de estudio de la carrera de Psicología en sus últimos años de formación, donde reciben conocimientos teóricos y prácticos en las asignaturas de Psicología Industrial y Organizacional, como el de los egresados, que encuentran en organizaciones e instituciones, fuentes de trabajo, en esta área de especialidad de la psicología, generó la idea de investigar la aplicabilidad de la psicología en el área industrial y organizacional en empresas e instituciones, en Panamá. Conocer la intervención profesional de los psicólogos en el área industrial y organizacional, en organizaciones e instituciones panameñas, fue el objetivo general, del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar los aportes de los psicólogos en los sistemas de gestión humana en empresas e instituciones panameñas
2. Reconocer los cargos en que se desempeñan los psicólogos del área industrial y organizacional en empresas e instituciones panameñas
3. Describir los autores o modelos teóricos que influyen en el desempeño como psicólogo industrial y organizacional en empresas u instituciones panameñas
4. Valorar la importancia de las pruebas y técnicas psicológicas empleadas por los psicólogos en el área industrial y organizacional
5. Identificar los temas de capacitación recibida por los psicólogos que laboran en el área industrial y organizacional
6. Identificar las publicaciones realizadas por los psicólogos respecto a la psicología industrial y organizacional

La Psicología es una ciencia que posee diversos campos de especialización, donde se utilizan, tanto investigaciones de tipo cuantitativo como cualitativos con adecuados niveles de rigurosidad científica.

Este estudio es una investigación de tipo cualitativa, explicativa, basada en el método fenomenológico, donde describimos las conductas en términos de experiencias, de los psicólogos, en base a sus motivaciones, preferencias y afinidades, específicamente los que se desempeñan en el área industrial y organizacional en empresas e instituciones, en la región metropolitana de la ciudad de Panamá.

Para obtener los datos, se utilizó un cuestionario de seis preguntas abiertas, previamente validado por expertos, a una muestra de treinta psicólogos, obtenida por conveniencia, de los cuales veinte eran mujeres y diez eran hombres.

Según Hernández Sampieri ... “en la codificación de las preguntas abiertas se obtienen ciertas categorías que representan los resultados finales”

Una vez registradas las respuestas de los participantes, se utilizó un criterio lógico, para elaborar categorías y agrupamiento de estas. Este procedimiento estadístico, nos permitió obtener las figuras y tablas que presentamos, para el análisis de los resultados.

RESULTADOS

Las corporaciones en las que se desempeñan los psicólogos industriales y organizacionales se enriquecen con sus saberes técnicos, científicos y humanísticos, pues ellos, periódicamente, introducen cambios en los procedimientos, que favorecen el comportamiento de los colaboradores y, por ende, se producen adaptaciones acordes a las exigencias de un contexto competitivo.

Esta generación de ideas e iniciativas están cristalizadas en la administración y gestión de los recursos humanos, cuyas transformaciones convierten a la organización en un modelo de desarrollo sostenible, con capacidad para adaptarse a las innovaciones habituales que se originan en el planeta.

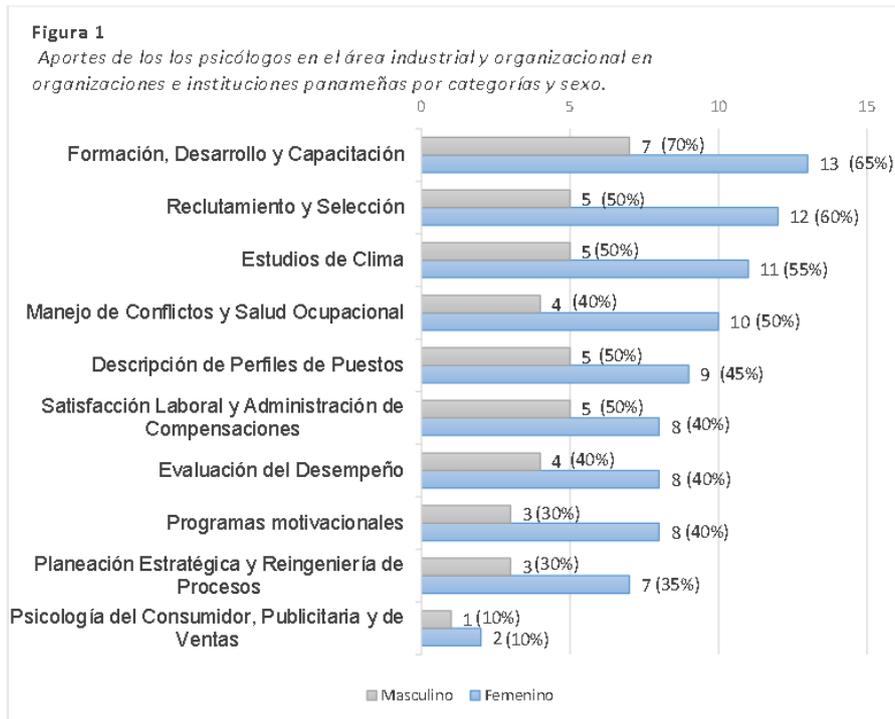


FIGURA 1
Aportes de los los psicólogos en el área industrial y organizacional en organizaciones e instituciones panameñas por categorías y sexo.
 Nota: El gráfico representa los aportes de los psicólogos, según categorías y sexo, en la gestión del talento humano en organizaciones e instituciones panameñas.

Los aportes, sistemáticos e intencionales, inculcados por los psicólogos industriales y organizacionales en las empresas donde laboran se reflejan en la Figura 1

Los mismos están agrupados por categorías y clasificados por sexo, variables que facilitan la interpretación de los datos suministrados por la muestra seleccionada.

El análisis de la información se pondera en aquellos aspectos que sobresalen según el criterio emitido por los psicólogos. La tendencia recae en las categorías de formación, desarrollo y capacitación, reclutamiento y selección, y estudios de clima.

En relación a la formación, desarrollo y capacitación, se observa que es la categoría con mayor preferencia por parte de los psicólogos, debido a que le permite mantener actualizado al personal, fortalecer las competencias, lograr mayor rendimiento y productividad, mejorar la motivación, fortalecer los equipos de trabajo, incentivar la integración y el sentido de pertenencia, conjugar el desempeño con los objetivos y metas de la empresa. El sector empresarial reconoce las bondades que ofrece esta área de la gestión humana, por tanto, no escatima esfuerzos por invertir en este renglón, pues, está convencido que ésta es una herramienta útil para transformar conocimientos, aptitudes, actitudes y valores en los colaboradores, y lograr su progreso personal y laboral.

Fortalecer el área de reclutamiento y selección, también, es una opción importante para los psicólogos en el ámbito industrial y organizacional. Sus aporten giran en torno a técnicas y procedimientos que facilitan la captación, selección, retención y promoción de personal con las competencias apropiadas de acuerdo al perfil de los puestos vacantes. Los psicólogos crean las condiciones propicias para que este proceso se desarrolle con efectividad y responda a las necesidades reales de la organización, de modo a sus filas ingrese personal idóneo.

Se destacan, además, los estudios de clima organizacional en la administración de las organizaciones, porque los psicólogos consideran que es una herramienta eficaz para analizar el ambiente laboral. Esta

evaluación les permite diagnosticar, con mayor precisión, lo que ocurre a lo interno y externo del entorno laboral, en los aspectos físicos y humanos. El hecho de identificar factores que afectan la productividad, ubicar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa, escudriñar el ambiente en el que se desarrolla la actividad laboral, entre otros, les facilita incorporar los cambios correspondientes. Este es un compromiso que deben enfrentar para desechar, oportunamente, los elementos que impiden entornos laborales confortables.

Las otras categorías inmersas en el estudio han sido objeto de intervenciones por parte de los psicólogos, pero con menor intensidad. Éstas son fundamentales en el proceso de la gestión del capital humano; sin embargo, cabe destacar, que los aportes de los profesionales de la psicología en esas áreas tienen relación con los cargos que desempeñan en la organización.

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PSICÓLOGOS DEL AREA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS E INSTITUCIONES PANAMEÑAS

El sistema operativo de las empresas está programado mediante una estructura organizacional en el que se diseñan y planifican los cargos y responsabilidades del personal requerido para lograr su normal funcionamiento.

En estas estructuras organizativas aparecen puestos de trabajos que facilitan la inserción de psicólogos, principalmente, dentro del engranaje directivo, técnico y de asesoría, considerando su formación y competencias profesionales y personales.

Los responsables de dirigir las organizaciones valoran el potencial de los psicólogos y reconocen que su intervención favorece, por un lado, el alcance y consolidación de la misión, visión, principios, metas y compromisos establecidos en los planes y programas de trabajo; y por el otro, la prosperidad y rentabilidad en sus negocios, y bienestar en sus colaboradores.

Los psicólogos consultados en la investigación cualitativa expresan que su labor en los escenarios laborales gira en torno a la gestión de recursos humanos. Su especialidad les permite ejecutar acciones concretas como: evaluación psicológica del talento humano, evaluación del desempeño, desarrollo de la organización, desarrollo humano en el

trabajo, programas de salud ocupacional, capacitación y desarrollo integral, diseño de manuales de puestos, reclutamiento, selección y colocación.

En la Figura 2 se aprecian los cargos que ejercen los psicólogos en el escenario laboral de las empresas que los contratan. De acuerdo al estudio que se hizo en dichas empresas, estos profesionales, ocupan posiciones de asesoría, directivas y técnicas, todas relacionadas con la administración del recurso humano en las organizaciones.

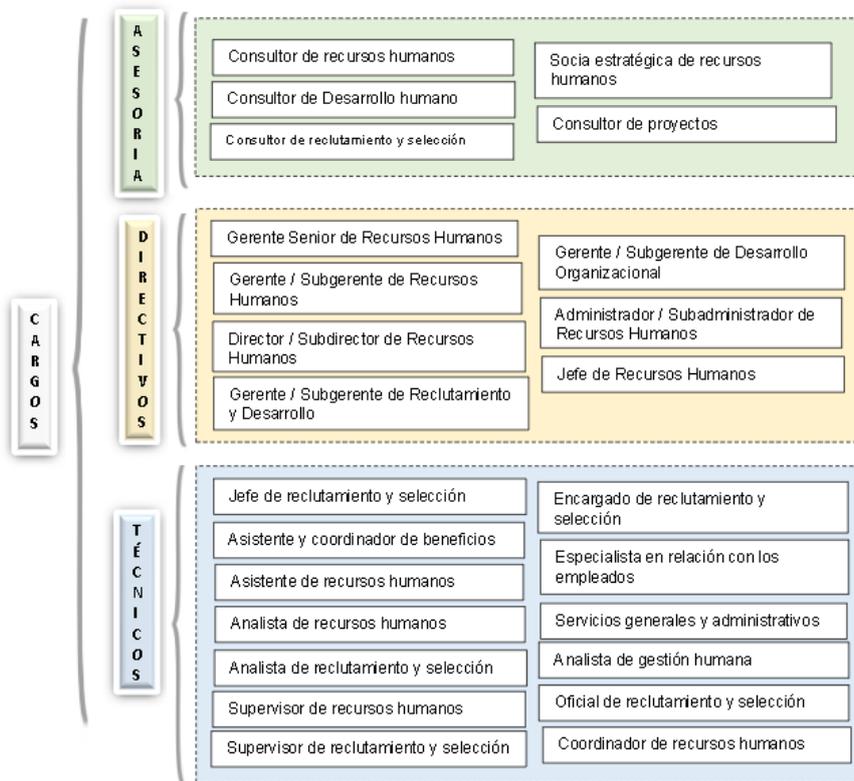


FIGURA 2
Cargos que desempeñan los psicólogos en el área industrial y organizacional en organizaciones e instituciones panameñas.

Esta figura muestra los cargos asignados en categorías: Asesorías, directivos y técnicos, en que se desempeñan los psicólogos del área industrial y organizacional en organizaciones e instituciones panameñas.

Los cargos descritos en la Figura 3 se desglosan, considerando la ponderación dada por los psicólogos, clasificados por sexo, de modo que se pueden observar, con claridad, cuántos de ellos ocupan dichas posiciones.

En su mayoría, los psicólogos industriales y organizacionales ejercen cargos técnicos en las empresas donde se realizó el estudio. Sus responsabilidades están enfocadas en áreas específicas de la Dirección de Recursos Humanos, y en la estructura jerárquica, sus posiciones son intermedias u operativas. Las competencias que posee el profesional de la psicología le permiten desenvolverse, exitosamente, en estas esferas. Su perfil conlleva la posesión de múltiples conocimientos y habilidades, implica la formación de un profesional polivalente, capaz de ejecutar varias funciones. En otras palabras, es un especialista valioso para la organización.

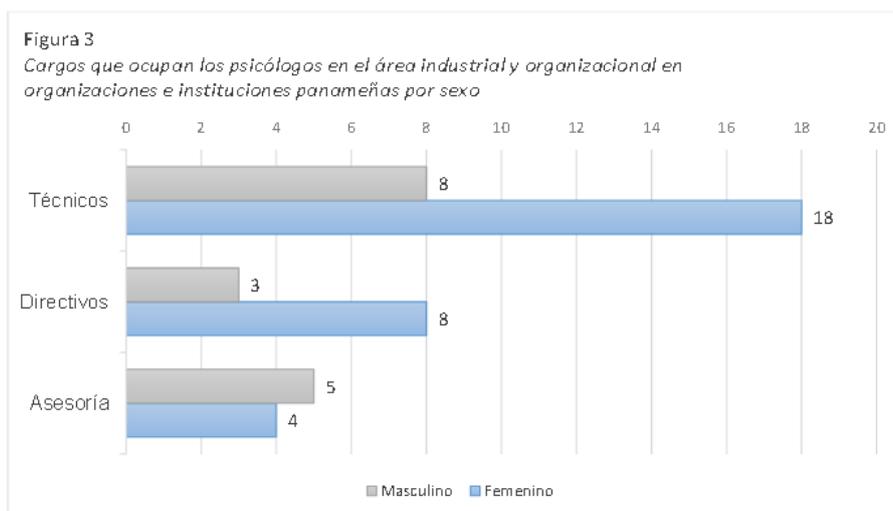


FIGURA 3

Cargos que ocupan los psicólogos en el área industrial y organizacional en organizaciones e instituciones panameñas.

Nota: El gráfico representa las categorías de los cargos ocupados por los psicólogos según sexo.

Igualmente, se observan profesionales de la psicología en cargos directivos en las empresas, lo que indica que en sus perfiles se describen competencias de alto nivel, especializadas, que se ajustan al área donde está ubicada la posición. La capacidad de gestión de los psicólogos en estos puestos es el reflejo de un buen ritmo de crecimiento profesional, laboral y personal. Sus responsabilidades y compromisos están sujetos a las necesidades de la empresa: recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros. Además, en ellos están inherentes habilidades de liderazgo en la conducción y coordinación de su trabajo con otras áreas de la organización; toma decisiones acertadas y oportunas; facultad para dialogar en los procesos de negociaciones; y establecimiento de estrategias para lograr los objetivos, metas y valores corporativos de la organización.

Las asesorías constituyen otra categoría de trabajo de los psicólogos en las empresas. En estas posiciones orientan a los directivos y gerentes de la organización, plantean

recomendaciones en los aspectos laborales: proponen estrategias eficaces para el manejo de la organización, sugieren planes y programas para mejorar el rendimiento y productividad de los colaboradores, al igual que el crecimiento progresivo de la empresa. Estas opciones de trabajo exigen del profesional de la psicología una sólida formación, que integre conocimientos, habilidades, técnicas, actitudes, valores; una personalidad versátil, comprometido con las diversas situaciones que surgen a lo interno y externo de la organización, con sagacidad para enfrentar los retos que plantean los cambios y progresos en el contexto nacional e internacional, en los aspectos científicos, humanísticos, tecnológicos y logísticos.

Actualmente, los psicólogos tienen facilidades para multiplicar sus competencias, y de esta manera, expandir el horizonte que les conduce a escenarios laborales, en un mundo tan competitivo. En este sentido, los expertos en materia laboral, continuamente, ofrecen estudios magistrales para satisfacer las necesidades profesionales de los psicólogos. Les proporcionan herramientas eficaces, enriquecen sus saberes académicos, tecnológicos, científicos, humanísticos, y viabilizan su incursión en el ámbito laboral.

MODALIDADES ACADEMICAS QUE FORMAN A LOS PSICOLOGOS PARA SUS INTERVENCIONES PROFESIONALES

a) Programa de Maestría en Psicología Industrial y Organizacional

Por lo general, la intervención profesional de psicólogos en organizaciones tiene implicaciones diversas y complejas que se fundamentan, principalmente, en su formación. La Facultad de Psicología de la Universidad de Panamá, pone especial atención en proporcionarle a sus estudiantes las estrategias metodológicas que facilitan su inserción en el ámbito laboral de las organizaciones. Ofrece a los licenciados en psicología la maestría en psicología industrial y organizacional, especialidad que profundiza sus competencias y le permite ubicarse en diversas áreas de trabajo del engranaje empresarial.

El programa de maestría, hace hincapié en el perfil profesional del egresado. El mismo debe reflejar las competencias, en términos de conocimientos, técnicas, habilidades, actitudes y relaciones, que potencien sus fortalezas para su acceso al escenario laboral. Se busca que posea idoneidad para desempeñar puestos de trabajo en las organizaciones.

En este sentido, el participante debe demostrar tolerancia a la frustración; liderazgo en grupos de trabajo; pensamiento sistémico y estratégico en el ejercicio profesional; decisiones acertadas en situaciones imprevistas; relaciones humanas saludables con superiores, iguales y colaboradores; capacidad para utilizar y diseñar instrumentos psicológicos; conocimiento actualizado de la realidad nacional e internacional... (Propuesta Programa de Maestría en Psicología Industrial y Organizacional, 2010).

Por otro lado, la fase final de esta especialización conlleva la ejecución de un proyecto de intervención para optar por el título de magister en psicología industrial y organizacional. Las directrices de este proyecto de intervención se rigen por las normas del Reglamento General de Estudios de Postgrado (2007), de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá.

En este proceso intervencionista los participantes de la maestría en psicología industrial y organizacional utilizan métodos y técnicas científicas, para la detección, planteamiento y solución de los problemas o necesidades existentes en el entorno laboral donde se desarrollan.

De esta manera, la Universidad de Panamá, por conducto de la Facultad de Psicología, impulsa la intervención de la psicología en las empresas e instituciones y apunta a que los empresarios conozcan el valioso aporte que ofrece esta disciplina en el funcionamiento, crecimiento y competitividad de las organizaciones.

b) Educación continua: actividad permanente del psicólogo en las organizaciones.

Otra forma de proyectar una imagen profesional con capacidad para intervenir en las organizaciones es hacer uso de la educación continua durante el ejercicio de sus funciones. A través de ella, profundizan conocimientos, habilidades y destrezas propias de su especialidad, se mantienen al día e incorporan nuevos procedimientos y/o tecnologías que complementan sus saberes con otras áreas afines. De esta manera, aprovechan las oportunidades que ofrece el medio, nacional e internacional, para crecer y desarrollarse como psicólogos, y enfrentar, con éxito, los retos y exigencias de su posición laboral.

Es decir, que el bagaje cultural, científico, humanístico y técnico de los psicólogos los presenta como profesionales con suficientes competencias para manejar las necesidades y conflictos en las empresas, las cuales giran en torno a la evaluación psicológica del talento humano, desarrollo de la organización, desarrollo humano en el trabajo, programas de seguridad ocupacional, capacitación y desarrollo integral, diseño de manuales de puestos, reclutamiento, selección y colocación.

El estudio cualitativo realizado en el ámbito organizacional e institucional, utilizando la técnica del cuestionario, reflejó que los psicólogos fortalecen sus potencialidades, en diferentes temáticas, asistiendo, con frecuencia, a congresos, cursos, seminarios, encuentros científicos, foros, como se evidencia en la tabla 1.

TABLA 1
Capacitaciones a las que asistieron los psicólogos, según áreas de intervención.

Áreas de intervención	Saberes fortalecidos en las capacitaciones		
Evaluación psicológica del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de instrumentos de medición. Actualización de instrumentos psicológicos para el área laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación de los parámetros de las pruebas psicológicas 	<ul style="list-style-type: none"> Certificaciones de test: Minnesota, 16 PF, escalas Weshler.
Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista por competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del desempeño.
Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de salud. Ergonomía. 	<ul style="list-style-type: none"> Primeros auxilios. 	<ul style="list-style-type: none"> Salud ocupacional
Diseño de Manuales de Puestos	<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de perfiles 	<ul style="list-style-type: none"> Competencias respecto a descripciones de puestos 	
Reclutamiento, Selección y Colocación	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas para un buen reclutamiento y selección Organización de base de datos Técnicas de reclutamiento a través de las redes 	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento por <i>Assesment</i> Selección por competencias Técnicas de entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas por competencias Sistemas de selección de personal

TABLA 1A
Capacitaciones a las que asistieron los psicólogos, según áreas de investigación.

Desarrollo de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de sistemas y procedimientos de la carrera administrativa Redes sociales Desarrollo organizacional Tendencias del recurso humano en el siglo XXI Actualización del Código de Trabajo Temas financieros Investigación de mercados Comunicación interna en fusiones de empresas Calidad total 	<ul style="list-style-type: none"> Cómo dirigir reuniones efectivas Imagen corporativa Empresas que aprenden Administración de las organizaciones Habilidades directivas Papel de los Recursos Humanos en el blanqueo de capitales Competitividad organizacional Manejo de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de personal para reducir riesgos en litigios o conflictos de despido Salud mental en organizaciones del siglo XXI Nuevas tendencias del mercado Gestión de indicadores Procesos y gestión humana en cambios en la estructura o en la organización Comunicación interna en fusiones de empresas
Capacitación y Desarrollo Integral	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de habilidades y destrezas para un buen desempeño Derecho y relaciones laborales Programa de relaciones humanas y liderazgo Eficiencia de los trabajadores Solucionador de problemas Planes de compensación y beneficios Generando resistencia al cambio <i>Coaching</i> y <i>mentoring</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Formación de facilitadores Concepto de horas trabajadas Satisfacción laboral Manejo del estrés Cómo hacer planillas Planes de sucesión Estudio de satisfacción laboral Filosofía <i>fish</i> Valores 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de la comunicación eficaz La comunicación asertiva Administración del tiempo Liderazgo motivacional Inteligencia emocional Comportamiento de los clientes Manejo de conflictos laborales Gestión de las relaciones humanas

Esta tabla muestra los diversos temas recibidos en capacitaciones, por los psicólogos y las áreas de intervención en organizaciones e instituciones panameñas

La intervención en sus respectivos ámbitos laborales demanda la permanente búsqueda de nuevos métodos para satisfacer la exigencia en sus deberes y compromisos, a lo interno y externo de la organización.

c) Modelos teóricos que sustentan la labor profesional de los psicólogos en organizaciones e instituciones.

El camino que recorre el psicólogo en la búsqueda por enriquecer su formación, ampliar y profundizar su experiencia es permanente y diversificado. En ese afán, está atento de los resultados que arrojan las investigaciones y análisis desarrollados por expertos, asiduos estudiosos de los temas vinculados con el contexto de las organizaciones.

En el estudio cualitativo realizado en organizaciones e instituciones en Panamá, los psicólogos reconocen que los modelos teóricos de prestigiosos autores que se han dedicado a investigar diversos temas de psicología industrial y organizacional, han influido, positivamente, en su trabajo.

Los lineamientos que se derivan de estos estudios refuerzan lo aprendido, amplían su horizonte a lo interno y externo de la empresa, motivan y sustentan la introducción de transformaciones en la gestión de los recursos humanos y directrices de la organización. Los modelos teóricos, agrupados de acuerdo al fundamento psicológico que los sustenta y clasificados por frecuencia y porcentaje, en la tabla 2, indican que los psicólogos los utilizan como referentes en sus labores profesionales, en sus respectivas organizaciones. Ellos han descrito aquellos que se relacionan con su gestión.

TABLA 2
Los modelos teóricos en categorías, por frecuencia y porcentaje que los utilizan como base científica en su desempeño

Cód.	Modelos Teóricos	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Psicología o Comportamiento Organizacional	17	57%
2	Psicología Humanista, Relaciones Humanas y Grupos	11	37%
3	Liderazgo	4	13%
4	Teoría Gerencia Científica y Administrativa	4	13%
5	Teoría de Recursos Humanos	3	10%
6	Teoría Conductista	2	7%
7	Teoría Psicoanalítica	2	7%
8	Control de Calidad	1	3%

La tabla representa los modelos teóricos que los treinta psicólogos utilizan como fundamento científico en su desempeño en el área industrial y organizacional

En relación a la preferencia de los psicólogos por los modelos teóricos, muestra, que en su mayoría utilizan los aportes de la psicología o comportamiento organizacional, pues es una disciplina que enfoca al capital humano como la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones (Chiavenato, 2015).

En el desarrollo de su trabajo es necesario conocer y comprender cómo actúan los colaboradores, cómo interactúan con sus pares y superiores jerárquicos, la forma de desarrollar su trabajo, el espacio laboral en donde ejecutan las actividades. En base a los resultados obtenidos, toma decisiones para subsanar fallas, hacer los ajustes correspondientes y crear mejores condiciones en la estructura de la organización.

Los aportes de la Psicología Humanista y de las Relaciones Humanas nutren, con frecuencia, la labor de los psicólogos. Sus estudios sostienen que los seres humanos, su conducta, interacciones, la relación de su bienestar con el entorno y con la productividad son elementos importantes en las organizaciones. Estos hechos son inherentes a las funciones y responsabilidades de los profesionales de la psicología, son congruentes con los objetivos que deben lograr en su gestión de los recursos humanos.

Existen otras teorías que fluyen como son: Gerencia Científica y Administrativa, el Liderazgo, los Recursos Humanos, entre otras, que también, sirven de apoyo en las labores que realizan los psicólogos.

PRUEBAS Y TÉCNICAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS POR LOS PSICÓLOGOS EN SUS INTERVENCIONES EN LOS ESCENARIOS LABORALES

a) Pruebas Psicológicas

Las pruebas o test psicológicos son instrumentos con una sólida base científica y un soporte amplio de validez y confiabilidad estadística, que tienen como propósito la medición o evaluación de rasgos o características intelectuales, de personalidad, aptitudes, valores, competencias, entre otras.

La investigación cualitativa que se efectuó revela que la mayoría de los psicólogos utilizan las pruebas psicológicas de personalidad (Tabla 3). Consideran que estas pruebas son de gran utilidad para el sector

laboral, pues a través de ellas define rasgos personales como la estabilidad emocional, independencia, agresividad, decisión; obtiene información conflictos internos, determina la capacidad intelectual del individuo; califica su rendimiento o nivel de conocimiento; determina las habilidades y desempeño de la persona evaluada. Las empresas requieren de un personal con ciertos rasgos, habilidades o aptitudes, por tal razón, no escatiman esfuerzos para que se recurra a estos instrumentos en el proceso de reclutamiento y selección.

TABLA 3
Tipo de Pruebas Psicológicas utilizadas por los psicólogos en el área industrial y organizacional

Cód.	Instrumentos	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Personalidad	22	73%
2	Inteligencia	14	47%
3	Competencias	13	43%
4	Batería y/o Aptitudes Específicas	9	30%
5	Valores	9	30%
6	Software de Pruebas o Psicoweb	4	13%
7	Pruebas de Conocimiento	4	13%
8	Ansiedad	2	7%
9	Clima Laboral & Satisfacción	1	3%
10	Motivación	1	3%

Esta tabla muestra la tendencia en frecuencias y porcentajes, de los tipos de pruebas psicológicas empleadas por los psicólogos.

Los psicólogos, también, recurren a los test de inteligencia. De esta manera, obtiene claros indicios de diferentes aptitudes del candidato, sus virtudes y defectos, con la finalidad de saber si la persona puede incorporarse a la empresa. Las pruebas de inteligencia son favorables para asegurar el grado de capacidad requerido por el puesto, principalmente, en los casos de posiciones con alto perfil técnico.

Igualmente, resultan provechosos los test que miden las competencias, según opinión de los psicólogos, pues a través de ellos se detectan los comportamientos de los candidatos para ingresar a las organizaciones o de los colaboradores en el puesto que desempeñan en el seno empresarial. Es preciso destacar que estas pruebas resultan beneficiosas para las empresas, pues, es más rentable retener el talento humano y fortalecer las competencias con un programa de entrenamiento o mejora continua de los aspectos que reflejan debilidad, o bien, pasarlo a otra posición de acuerdo a sus fortalezas. En este sentido, se produce satisfacción en los colaboradores y esta se replica en favor de la productividad,

Otras pruebas como: Batería y/o Aptitudes Específicas, Valores, Software de Pruebas o Psicoweb, Pruebas de Conocimiento, Ansiedad, Clima Laboral & Satisfacción y Motivación son utilizadas por los profesionales de la psicología durante el ejercicio de sus responsabilidades.

b. Técnicas Psicológicas

Cabe destacar, que existen técnicas psicológicas que los psicólogos emplean en los escenarios de trabajo, encaminadas a la evaluación, información, motivación de las personas que forman parte de la organización o de aquellas que desean ingresar a ellas.

TABLA 4

Los Tipos de Técnicas psicológicas utilizadas por los psicólogos en el área industrial y organizacional

Cód.	Técnica	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	Técnicas para Obtener Información	12	40%
2	Técnicas para Evaluar Comportamientos y Procesos Psicológicos	9	30%
3	Técnicas Grupales	2	7%
4	Técnicas de Videos Motivacionales	1	3%

La intervención de los psicólogos en el ámbito laboral recae, en mayor número, en el uso de técnicas para obtener información. Éstas consisten en la aplicación de métodos y sistemas estructurados como: encuestas, entrevistas, pruebas, observaciones, revisión de registros existentes. La recolección de la información debe ser precisa y exacta, (confiable y válida). Para lograrlo es necesario cuidar la forma en que se formulen o estructuren las preguntas.

Las técnicas para evaluar comportamientos y procesos psicológicos las utilizan los psicólogos en sus intervenciones laborales, en su interés por detectar los factores que limitan el desarrollo del recurso humano, competencias conductuales para ejecutar tareas y responsabilidades, conocer las cualidades y potencialidades de las personas que desean ingresar a la empresa, entre otras. Estas técnicas favorecen la captación de personas con las mejores condiciones, personales y laborales, para incorporarse a la empresa; al mismo tiempo que buscan consolidar el potencial del talento humano que trabaja en la organización.

PRODUCCIONES LITERARIAS RELACIONADAS CON LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL

Es necesario reconocer el esfuerzo de los psicólogos panameños que han dedicado tiempo y esfuerzo en producir obras literarias relacionadas con la psicología industrial y organizacional. Estas publicaciones dan muestras de la creatividad, ingenio, talento, sabiduría y desprendimiento que caracterizan a los autores, en su interés por impulsar a la comunidad, nacional e internacional, la materialización de sus investigaciones.

Las producciones literarias en mención son las siguientes:

ARANGO R., Alfredo. (2004). *Psicología de la Publicidad: Cómo armar una compañía que vende eficazmente imagen, productos y servicios profesionales.*

ARANGO R., Alfredo. (2007). *Psicología de la Venta (Cómo crear seguridad para vender y vendemos.*

ARANGO R., Alfredo. (2012). *Psicología del Trabajo: Experiencias de 30 años de Consultoría en el Comportamiento y Desarrollo del Talento Humano.*

GONZÁLEZ G., Anel. (2013). *Los Líderes de la Causa Verde: Dinámica y Desarrollo.*

Es importante invitar, por este medio, al cuerpo de psicólogos, del área industrial y organizacional, a que se motiven a escribir y divulgar sus experiencias profesionales en los escenarios laborales y que, próximamente, salgan a la luz un número considerable de producciones literarias.

CONCLUSIONES

La intervención, como proceso participativo, conlleva la ejecución de una serie de acciones desarrolladas por profesionales idóneos de la psicología, que tienen la finalidad de detectar y solucionar problemas, aplicando los correctivos correspondientes. La inserción de psicólogos industriales y organizacionales en empresas e instituciones de Panamá hace posible su intervención en los escenarios laborales, teniendo como resultado

la satisfacción de los colaboradores y el incremento de la productividad. La dinámica desplegada durante el ejercicio de sus funciones, los psicólogos, en primer lugar, hacen contribuciones en las organizaciones que facilitan el desarrollo y crecimiento personal y laboral de los colaboradores y de la organización, en segundo lugar, utilizan herramientas y procedimientos psicológicos para evaluar el recurso humano, las estructuras y espacios de trabajo, con la finalidad de conjugar estos elementos, hacerlos congruentes con las necesidades, objetivos y metas establecidas. El éxito de la

intervención profesional radica en las competencias que poseen los psicólogos, adquiridas y fortalecidas durante su formación, mediante la educación continua y el soporte de teorías y modelos teóricos de autores versados en el tema que nos ocupa. Es evidente que el trabajo profesional de los psicólogos industriales y organizacionales es arduo, perseverante, complejo, fructífero, diligente y tiene sus frutos a lo interno y externo de la organización. El mismo se ve cristalizado con la publicación de sus producciones literarias, las cuales hacen honor a sus esfuerzos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango R., Alfredo A. (2004). *Psicología de la Publicidad: Cómo armar una compañía que venda eficazmente imagen, productos y servicios profesionales*. (1ª. ed.) Panamá: Imprenta Universal Books. 292 p. ISBN 9962-02-513-3
- Arango R., Alfredo A. (2007). *Psicología de la Venta (Como crear seguridad para vender y vendernos)*. Panamá. Ediciones Sicomográficas S.A.
- Arango R., Alfredo A. (2012). *Psicología del Trabajo*. (1ª. ed.). Panamá: Editorial Universitaria “Carlos Manuel Gasteazoro”. 312 p. ISBN 978-99-62-53-196-8
- Berrocal, Edgardo. (2019). *Psicología organizacional: su importancia en el éxito de una empresa*. Disponible. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/08/psicologia-organizacional-su-importancia-en-el-exito-de-una-empresa/>
- Carrillo, David. (2012) *La Orientación del Adolescente*. México. Disponible <http://www.intervencioneducativa.mx/publicaciones.html?idp=1>
- Catálogo de Test Psicológicos*. (2018). España: TEA Ediciones. 112 p.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Editorial. McGraw Hill Interamericana. España.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. (2020). Edición del Tricentenario. España.
- Documento, Propuesta Programa de Maestría en Psicología Industrial y Organizacional. Facultad de Psicología (2010). Universidad de Panamá.
- Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana en América Latina. (2013). 1.ed. Rio de Janeiro: Quality mark Editora. 512 p.
- Gil Rodríguez, F. y Alcover de la Hera, C. M. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. (1ª ed.). Madrid, España: Alianza Editorial S.A. 599 p. ISBN 978- 84-206-356-4
- González G., Anel. (2013). *Los Líderes de La Causa Verde: Dinámica y Desarrollo*. (1ª. ed.). Panamá: Editorial universitaria Carlos Manuel Gasteazoro. 226 p. ISBN 978-9962-53-234-7
- Hernández Sampieri, R., Fernández. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Muchinsky, Paul M. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo: Una introducción a la psicología organizacional* (8ª. ed.) Editorial Tompson Learning. Traductor Jorge Alberto Velázquez Arellano.
- Reglamento General de Estudios de Postgrado de la Universidad de Panamá*. (2007).
- Sociedad de Psicólogos Industriales y Organizacionales. SIOP. (2019) Disponible en: <https://www.siop.org/>