

# ¿Cuál es el nivel de influencia de las labores de los psicólogos organizacionales en el desarrollo profesional según la percepción de los empleados de algunas empresas privadas del Área Metropolitana?

*Carlos Matarrita Chavarria*

*Estudiante de la Facultad de Psicología en la Universidad de Ciencia y Tecnología (ULACIT)*

## **Resumen**

El psicólogo organizacional tiene funciones específicas en la empresa y en muchos casos es el que se encarga del desarrollo profesional de los empleados lo cual ayuda en el marco del trabajo y de las empresas, en este caso privadas.

Objetivos: Identificar las labores de trabajo asignadas a los psicólogos de las empresas privadas y su influencia en el desarrollo profesional de los empleados. Asimismo identificar las labores que realizan los psicólogos laborales y los avances en el desarrollo profesional dentro de algunas empresas, percibido por los empleados entrevistados. De tal modo se analizará el nivel de relación estadística entre las labores del psicólogo y el desarrollo profesional percibido por los empleados de las empresas privadas del Área Metropolitana.

Métodos: Para esta investigación se realizó un estudio por medio de una encuesta a colaboradores de empresas privadas que cuentan con un psicólogo laboral entre las que podemos mencionar: Durman Esquivel, Hewlett Packard, DELL, Hospira, Bac San José, Boston Scientific, Helvex S.A., entre otras. Esto se hizo con el fin de analizar las variables vinculadas con el desarrollo profesional y con las labores del psicólogo organizacional en la empresa.

Según los resultados a la muestra de 50 encuestados se reflejó que la influencia del psicólogo organizacional de las empresas seleccionadas, según la percepción del empleado, es muy poca o relativamente nula.

Palabras Claves: Psicología Laboral, Psicología Industrial/ Organizacional, desarrollo profesional, roles del psicólogo.

## **Abstract**

The organizational psychologist has specific functions in the company and in many cases he or she is in charge of professional development that helps employees under the labor and private companies in this case.

Objectives: Identify the work tasks assigned to psychologists of private companies and their influence on the career development of employees. Likewise, identify the work performed by occupational psychologists and career development progress within some companies, as perceived by the interviewed employees. employees Therefore, the level of statistical relationship between the work of psychologist and professional development perceived by employees of private firms in the Metropolitan Area will be analyzed  
Methods: For this research study was conducted through a survey of employees of private firms that have an occupational psychologist, among which we mention: Durman Esquivel, Hewlett Packard, DELL, Hospira, Bac San Jose, Boston Scientific, SA Helvex , among others. This was done in orden to analyze the variables between professional development and how they correlates with the work of the oganizacional psychologist the company.

According to the results for the sample of 50 respondents, they reflect that the influence of the organizational psychologist as perceived by the employee is relatively little or zero.

Keywords: Labor Psychology, Industrial / Organizational Psychology, professional development, roles of the psychologist.

## Introducción

El presente trabajo pretende identificar: ¿Cuál es el nivel de influencia de las labores de los psicólogos organizacionales en el desarrollo profesional según la percepción de los empleados de algunas empresas privadas del Área Metropolitana?

Esta pregunta se formula para identificar cómo es la influencia de las labores de los psicólogos organizacionales dependiendo de las funciones que realice, para conocer cómo las visualiza o percibe el empleado, al contribuir esto a su desarrollo profesional en la empresa.

El objetivo general es identificar el nivel de influencia de las labores de los psicólogos en el desarrollo profesional sean la percepción de los empleados de algunas empresas privadas del Área Metropolitana,

Asimismo los objetivos específicos se basarán en identificar las labores que realizan los psicólogos laborales según la percepción los empleados de las empresas privadas analizadas en este estudio. Además de diferenciar las labores de los psicólogos organizacionales que se refieren al desarrollo profesional de aquellas que son administrativas.

Por último analizarán los avances en el desarrollo profesional de los empleados entrevistados y cómo influyó el aporte del psicólogo organizacional.

En la investigación se pretende brindar la influencia del psicólogo organizacional, el cual centra sus funciones y sus labores en la construcción y subjetividad de los empleados y también, en el desarrollo o surgimiento de la empresa. (Camilo Pulido-Martínez. 2007). Sus labores, tratará de permitir una mayor efectividad global del empleado, y hacer funciones de contratación, seguimiento e Intervenciones grupales e Individuales.

El psicólogo organizacional, en una empresa, cuenta con objetivos y una metodología propia, por ello el objeto de estudio tiende a la conducta del ser humano en su área del trabajo, ya que se ve desde una perspectiva individual, grupal y social. Lo principal de esta disciplina es la mejora de la calidad y bienestar de vida del desarrollo profesional laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores. (Camilo Pulido-Martínez. 2007).

*Carlos Matarrita. Estudiante de Licenciatura de la carrera de Psicología en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), Correo electrónico: [carlos511cr@gmail.com](mailto:carlos511cr@gmail.com)*

Por otra parte, las empresas y las organizaciones seleccionadas para tomar una base de datos forman sistemas constituidos por grupos de personas, integrados por sujetos que interactúan y son interdependientes. Cada sistema esta en constante comunicación adaptándose a las necesidades, para que el psicólogo organizacional pueda encargarse del funcionamiento de cada departamento dentro de los recursos humanos.

## **Marco referencial**

La Psicología Organizacional empezó a crecer en los últimos años rápidamente desde un enfoque que abarca muchas disciplinas ya que brinda ayuda a los problemas que corresponden plenamente al departamento de los recursos humanos, Desde un inicio el psicólogo se acerca a las empresas para ayudar solamente en el reclutamiento y selección, hasta que empezó a trabajar de la mano con el ingeniero industrial, quienes realizan aportes para el mejoramiento del personal en su área; Como resultado de esta unión nace el psicólogo Laboral.

El psicólogo de cada empresa donde labore tiene que trabajar tanto en los problemas del personal, también desempeñar funciones como selección, reclutamiento, capacitación, inducción, análisis de perfiles, el incentivos económicos o de crecimiento en la empresa para los empleos, así como también trabajar en el desempeño de los comportamientos grupales y el comportamiento de la empresa.

Alvarez Y., Garcia R., (2000) comentan que la Psicología Organizacional trata de estudiar a toda persona en su posición en el trabajo debido que todo problema siempre se refleja a través del individuo y de cómo reacciona ante el medio donde se encuentra. Todo trabajador tiene una proyección al éxito tanto en lo psicológico como en lo profesional esto al lograr objetivos dentro de la empresa.

La Psicología Organizacional tiene como referencia procesos o aplicaciones científicas desde la investigación en el funcionamiento de cada área del trabajo, y no se limita a la empresa si no también a mejorar el clima organizacional, así cómo analizar la forma de los procesos para el debido reclutamiento, selección e incentivos, cómo también el estudio de cada persona dentro de la empresa y los subsistemas grandes o pequeños donde se encuentra en la empresa.

Alvarez Y., Garcia R., (2000). Explica que la Psicología Organizacional es una disciplina que entrelaza la organización con la modificación de una conducta en el empleado para generar un beneficio o bienestar en el ámbito laboral, social, ambiental, económico y psicológico del colaborador dentro y fuera de la empresa.

Los inicios de la Psicología Organizacional se remontan en los lapsos 1890 al 1920 el cual inicia como la psicología aplicada a las empresas en muchos estudios autores defendían que la psicología podía aplicarse en la vida diaria acercándolos a su trabajo y ayudándolos a la motivación en el departamento esto como parte de los logros del empleado.

Lopez M.(2008) describe que autores como Furnham han mencionado en publicaciones como Psychology and Industrial Efficiency, que la psicología organizacional a finales del siglo XIX da relevancia a las disciplinas del trabajo ya que se cierra una brecha ente departamentos y la psicología aplicada al trabajo para darle una idea a los gerentes para que le brinden importancia al empleado no como un puesto si no como una persona que se emociona y de estos sentimientos son reflejados en su trabajo.

Todas estas investigaciones fueron tomadas en las organizaciones para desarrollar una propia forma y estructura de interacciones el cual permitieron evaluar los beneficios y problemas de diferentes culturas organizaciones.

Según Lopez M.(2008), después de la Primera Guerra Mundial el aporte de los psicólogos en las empresas industriales se fue haciendo mas evidente ya que se demostraba la eficiencia en los factores de cada situación desde lapsos de tiempo para el descanso hasta cuanta luz era necesaria para el aumento de la productividad y haciendo como resultado una mejor compenetración y identificación de los empleados en las organizaciones.

El Psicólogo Organizacional según Ruiz, M., Jaraba, B., & Santiago, L. (2008) trata de mostrar las competencias en el ámbito laboral por un conjunto de adaptaciones en un ambiente productivo donde el empleado pueda relacionarse tanto interpersonal como también lograr realizar sus metas con los recursos que obtiene del medio.

## **Marco metodológico**

Este estudio descriptivo se realizó mediante un análisis cuantitativo para llegar a un análisis de datos para determinar las variables de desarrollo profesional y las labores del psicólogo.

### Variables:

El desarrollo profesional, según Gómez-Mejía, Luis R (2001) es el resultado de la planeación de una trayectoria, la cual comprende aspectos como lograr objetivos dentro de la organización. Esta se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa ya sea por ayuda de sus superiores o bien la orientación de otras personas.

En la encuesta realizada se abordamos temas basados en cómo el empleado llega a tener un desarrollo profesional, ya que se puede dar mediante su desempeño en el trabajo y las funciones que cumpla, la formación académica o títulos que haya obtenido; La experiencia laboral la cual se resume en el tiempo que ha estado laborando en la empresa o la continuidad laboral que haya tenido en puestos similares, la asesoría del psicólogo como un ente de formación laboral, en donde se ayude a obtener metas a corto, mediano y largo plazo para llegar a un objetivo; Y la asesoría de otras personas o bien tener amigos en la empresas, los cuales faciliten el desarrollo del empleado.

Por otra parte, se abordaron las labores del psicólogo organizacional en la empresa y cómo el psicólogo analiza las relaciones interpersonales dentro de la organización para optimizar el rendimiento y permitir una mayor efectividad global del empleado, o bien ayudar a la contratación, capacitaciones, inducción, definición de perfiles, Intervenciones grupales e Individuales.

Estas se conciben por las competencias en términos de conocimiento tácito lo cual está relacionado con la habilidad requerida para resolver problemas específicos y concretos de la vida diaria del empleado ayudándolo a tener una mejor relación y crecimiento en su área profesional, laboral, así como en su vida personal (Castro, Solano, A.,2004).

## Instrumento

La encuesta se construyó a partir de cada elemento que compone el estudio. Para cada una de las variables se hace una pregunta haciendo un total de 10 preguntas que tratan de explorar el desarrollo profesional del empleado y cómo el psicólogo ha contribuido desde su ingreso hasta su desarrollo en la empresa. Esto para corroborar la percepción del empleado acerca de las labores y la influencia del psicólogo organizacional.

La recolección de la base de datos utilizados se brinda por contactos previos que se realizaron a las empresas: Durman Esquivel, Hewlett Packard, DELL, Hospira, Bac San José, Boston Scientific, Helvex S.A., Becker Costa Rica, Skyes, Café Britt, Kimberly Clark, Bridgestone de Costa Rica, S. A. En el área de Recursos Humanos y Mercadeo la cual brinda el acceso a una cierta de cantidad de contactos que laboran en la empresa.

## Población

Para este estudio estadístico se envía a 350 empleados de diferentes empresas: Durman Esquivel, Hewlett Packard, DELL, Hospira, Bac San José, Boston Scientific, Helvex S.A., Becker Costa Rica, Skyes, Café Britt, Kimberly Clark, Bridgestone de Costa Rica, S. A. Para Recoger una muestra de 50 encuestados, realizadas desde la herramienta Survey Monkey la cual brinda un software para la realización de encuestas online.

## Limitantes

Las limitantes de esta investigación están en que no se pudo entrar a una base de datos más extensa debido a que algunas empresas que cuentan con algún psicólogo organizacional son muy pequeñas o cerradas a este tipo de información.

Asimismo, aunque exista un psicólogo organizacional en la empresa, no se sabe exactamente cuál es su función dentro de esta.

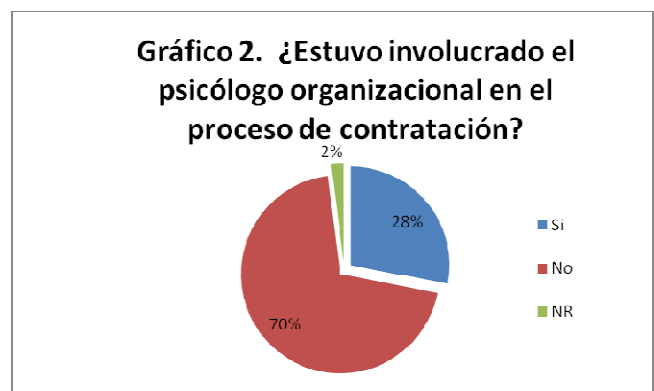
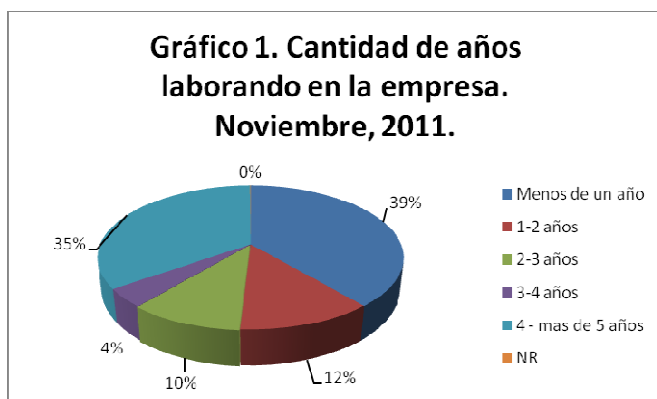
## Alcances

Con este estudio se dará una mejor perspectiva de cuáles son aquellos aspectos que el psicólogo no está realizando o no está enfocando, esto con el fin de brindar una orientación a otros profesionales y que puedan trabajar puntos deficientes en su área laboral.

## **Análisis de resultados**

Según los resultados estadísticos de la influencia de las labores de los psicólogos organizacionales en el desarrollo profesional de acuerdo a la percepción de los empleados de algunas empresas privadas del Área Metropolitana, se puede determinar que es leve o relativamente nula; Asimismo, los resultados de la encuesta denotaron lo siguiente:

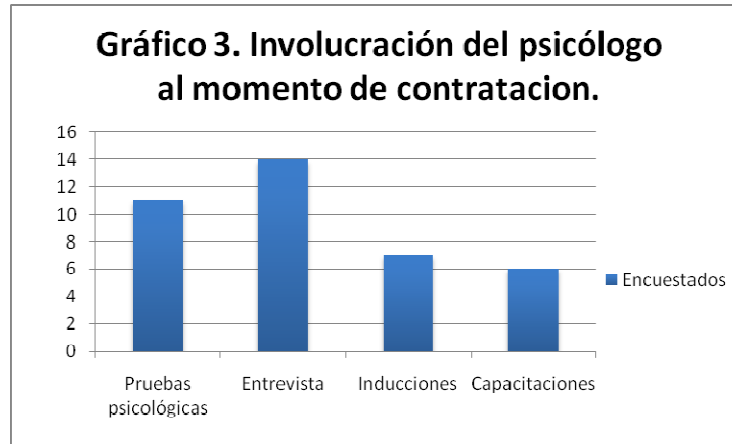
En la pregunta 1, la mayoría de los encuestados (39%) lleva menos de un año trabajando para la empresa donde labora. Esto denota una muy poca experiencia laboral y contacto con el psicólogo desde el momento del ingreso. Por otra parte, al momento su contratación, la mayoría de los encuestados (70%) comentó que no había tenido un contacto con el psicólogo organizacional al momento de su contratación.



*Elaboración propia, noviembre, 2011.*

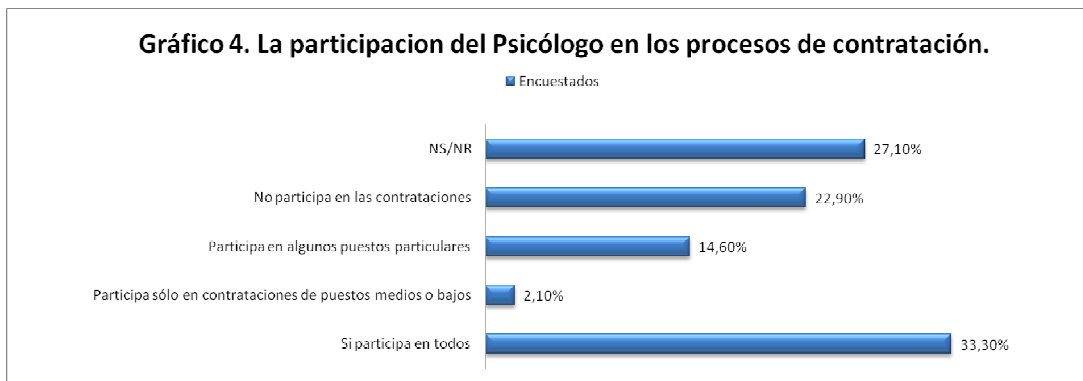


El momento en el cual el psicólogo organizacional estuvo más involucrado en la contratación (con 28% del total de respuestas) fue en de la entrevista como resultado de un primer contacto entre empleado y psicólogo



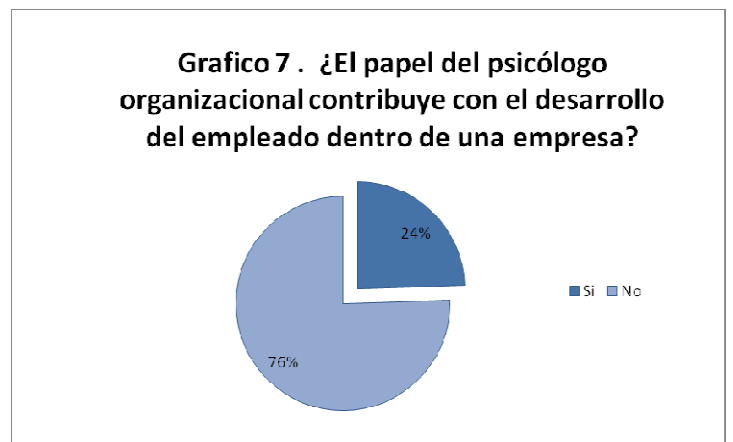
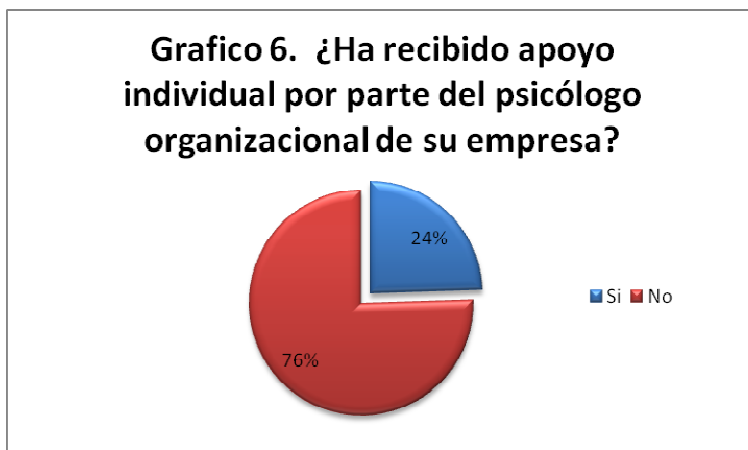
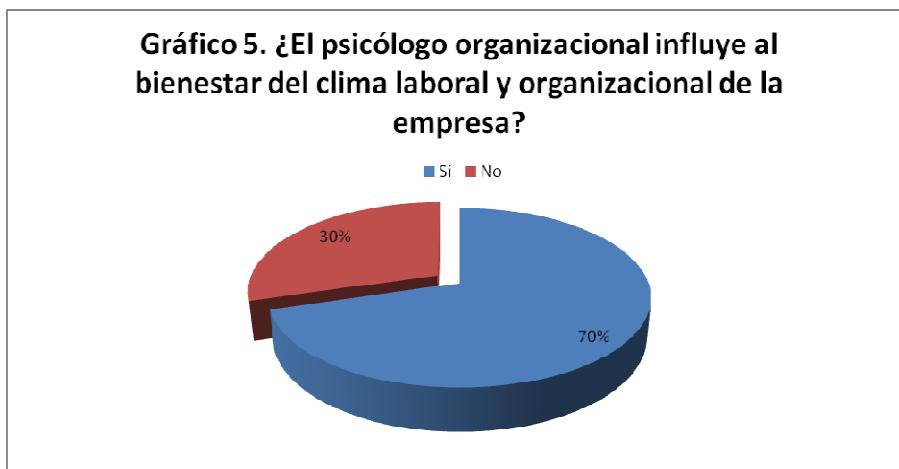
*Elaboración propia, noviembre, 2011.*

Asimismo, en la pregunta 4. se trata de saber si el psicólogo de la empresa participa en todos los procesos de contratación, en los 50 encuestados no hubo diferencias estadísticas, debido que las personas contestaron que el psicólogo si participa con un 33,3% en todas las actividades o en algunas, pero por otra parte también mencionan que no participa con el 22,9%. 27,1% del total de los encuestados no contestan.



*Elaboración propia, noviembre, 2011.*

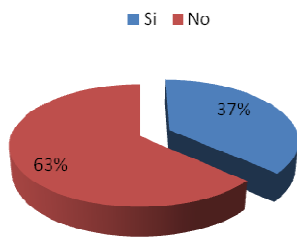
La mayoría de los participantes de la encuesta (77,1%) menciona que el psicólogo organizacional influye en bienestar del clima laboral y organizacional de su empresa. Lo cual contrasta con un 75,5% del total de los encuestados al mencionar que no ha recibido apoyo individual por parte del psicólogo organizacional de su empresa aunque la mayoría de los encuestados (91,7%) reconocen el papel del psicólogo organizacional al contribuir con el desarrollo del empleado dentro de una empresa. Así se puede inferir que el empleado tiene una buena perspectiva de lo que puede hacer un psicólogo y como resultado menciona que puede ayudarle a que se encuentre mejor en su área laboral.



*Elaboración propia, noviembre, 2011.*

Desde el momento del ingreso a la empresa solo el 36,6% de la totalidad de los empleados ha ascendido de puesto, esto como resultado a su experiencia laboral como primer lugar, sus estudios académicos, la asesoría de otras personas, tener amigos en la empresa, por ultimo, la suerte, sin mencionar una asesoría del psicólogo.

**Grafico 8. ¿ha ascendido de puesto desde el momento que ingreso a la empresa?**



**Gráfico 9. ¿Cuáles elementos fueron fundamentales para lograr ese ascenso?**



*Elaboración propia, noviembre, 2011.*

## Conclusiones

El ejercicio del psicólogo organizacional en la empresa esta en función del desarrollo del empleado lo cual solo es posible por el clima y la cultura organizacional que tiene la empresa, de acuerdo con la perceptiva que tiene el empleado de la participación del psicólogo.

En el análisis de resultados de esta investigación se identificó que el nivel de influencia de las labores de los psicólogos en el desarrollo profesional, según la percepción de los empleados de algunas empresas privadas del Área Metropolitana, como lo son Durman Esquivel, Hewlett Packard, DELL, Hospira, Bac San José, Boston Scientific, Helvex S.A., Becker Costa Rica, Skyes, Café Britt, Kimberly Clark, Bridgestone de Costa Rica, S. A., es poca o relativamente nula.

Por otra parte, se identificó que el contacto que tuvieron los psicólogos organizacionales con los empleados según la percepción de estos, en las empresas

privadas se dio en que al momento de la entrevista inicial a su vez el psicólogo organizacional estuvo presente en el proceso de pruebas psicológicas, inducciones y capacitaciones.

Como resultado de la investigación también se reflejó que la influencia del psicólogo organizacional de las empresas seleccionadas, según la percepción del empleado, ha sido muy poca o relativamente nula en cuanto a la intervención individual.

Se pudo identificar que los avances en el desarrollo profesional dentro de estas empresas, percibido por los empleados entrevistados se debieron a la experiencia laboral como un primer lugar, los estudios académicos, la asesoría de otras personas así como tener amigos en la empresa, sin embargo la respuesta de los empleados ante la pregunta ¿Cuáles elementos fueron fundamentales para lograr un ascenso? Fue que en ningún caso la asesoría del psicólogo fue importante.

### **Recomendaciones**

- El psicólogo organizacional en las empresas seleccionadas, debería enfocarse más hacia a la intervención y al apoyo que le pueda brindar al empleado para su desarrollo profesional.
- Este profesional debe brindar una guía al desarrollo profesional y estimular los proyectos a futuro de los empleados.
- Por otra parte, asesorar al empleado desde su ingreso y brindarle seguimiento y no solamente limitarse a la entrevista inicial, pues se debe unir más el empleado y el psicólogo para poder de trazar un plan y proyectos vinculados al desarrollo profesional con el fin de que el empleado logre un crecimiento tanto en su área de trabajo así como en lo personal gracias a la asesoría de un psicólogo.

## Bibliografía

- Alvarez Y., Garcia R., (2000). Aprendizaje de la organización, juegos de empresa y dinámica de sistemas. Recuperado el día 22 de Diciembre de 2011.  
De: <http://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales/2000%20-%20Oviedo/Trabajos/PDF/32.pdf>
- Centeno R., Serafín, M. (2006). Relación entre la Cultura Organizacional y el Éxito en la Ejecución de Proyectos: Modelo SPV. Recuperado el día 22 de Diciembre de 2011. De: [http://www.laccei.org/LACCEI2006-PuertoRico/Papers%20-pdf/CON087\\_SerafinPlasencia.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2006-PuertoRico/Papers%20-pdf/CON087_SerafinPlasencia.pdf)
- Lopez M.(2008). Historia de la Psicología Organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global) Recuperado el 22 de Diciembre de 2011. De: <http://revista.univa.mx/n60/ArtLopez.html>
- Ruiz, M., Jaraba, B., & Santiago, L. (2008). LA FORMACIÓN EN PSICOLOGÍA Y LAS NUEVAS EXIGENCIAS DEL MUNDO LABORAL: COMPETENCIAS LABORALES EXIGIDAS A LOS PSICÓLOGOS. Psicología Desde El Caribe, (21), 136-157. Recuperado el día 22 de Diciembre de 2011. De:  
[http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_group=courses&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Fcontent%2Ffile%3Fcmd%3Dview%26content\\_id%3D\\_39873\\_1%26course\\_id%3D\\_2574\\_1%26framesetWrapped%3Dtrue](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_group=courses&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Fcontent%2Ffile%3Fcmd%3Dview%26content_id%3D_39873_1%26course_id%3D_2574_1%26framesetWrapped%3Dtrue)
- Introducción a la Psicología Organizacional. Recuperado el día 03 de Diciembre de 2011. De:  
[https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=13444d45dd6611d7&mt=application/pdf&url=https://mail.google.com/mail/?ui%3D%26ik%3D53bc418902%26view%3Datt%26th%3D13444d45dd6611d7%26attid%3D0.1%26disp%3Dsafe%26zw&sig=AHIEtbQI0LjlkV\\_s1oO7mczKXzlfX6LIGw](https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=13444d45dd6611d7&mt=application/pdf&url=https://mail.google.com/mail/?ui%3D%26ik%3D53bc418902%26view%3Datt%26th%3D13444d45dd6611d7%26attid%3D0.1%26disp%3Dsafe%26zw&sig=AHIEtbQI0LjlkV_s1oO7mczKXzlfX6LIGw)

- Pulido-Martínez, H. (2007). PRODUCIENDO TRABAJADORES MODERNOS: CONOCIMIENTO PSICOLÓGICO Y EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SUR. (Spanish). *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37. Recuperado el día 20 de Noviembre.  
De: [http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_tab\\_group\\_id= 2\\_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D\\_2574\\_1%26url%3D](http://bb9.ulacit.ac.cr/webapps/portal/frameset.jsp?tab_tab_group_id= 2_1&url=%2Fwebapps%2Fblackboard%2Fexecute%2Flauncher%3Ftype%3DCourse%26id%3D_2574_1%26url%3D)
  
- SALAS PEREA, Ramón S. (2000) La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *EducMedSuper* [online], vol.14, n.2 pp. 136-147. Recuperado el día 22 de Noviembre de 2011.  
De: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086421412000000200003&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412000000200003&lng=es&nrm=iso). ISSN 0864-2141.
  
- Gómez-Mejía, Luis R., Balkin, David B., Cardy, Robert L(2001) Dirección y gestión de recursos humanos Recuperado el día 21 de Noviembre. De: <http://148.201.96.14/dc/ver.aspx?ns=000175282>
  
- Gonzalez, V. (2002) ¿QUÉ SIGNIFICA SER UN PROFESIONAL COMPETENTE? REFLEXIONES DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOLÓGICA. Recuperado el 22 de Noviembre de 2011,  
De: [http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Cficha\\_51\\_Que%20Significa%20Ser%20Un%20Profesional%20Competente.pdf](http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Cficha_51_Que%20Significa%20Ser%20Un%20Profesional%20Competente.pdf)
  
- CASTRO SOLANO, Alejandro.(2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, vol.21, n.2. Recuperado 21 de Noviembre de 2011. De : [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16687027200400020001&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16687027200400020001&lng=es&nrm=iso). ISSN 1668-7027

## Anexos

Estimado Señor (a):

El presente cuestionario forma parte de un estudio para la elaboración de una tesis con el fin de conocer los roles de los psicólogos en el área laboral en el desarrollo profesional de los empleados en la empresa privada. Este cuestionario consta de 13 preguntas sencillas las cuales no tienen respuestas correctas o incorrectas, su duración es de aproximadamente 15 minutos.

Su participación en este cuestionario es voluntaria. Los resultados son estrictamente interno del estudio de la tesis mediante datos totales y porcentuales. Le solicito se sirva de contestar de una forma honesta y objetiva.

Si tiene alguna duda al respecto de este cuestionario y los objetivos del mismo puede comunicarse con mi persona; Carlos Matarrita estudiante de Licenciatura de la carrera de Psicología en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), al correo electrónico: [carlos511cr@gmail.com](mailto:carlos511cr@gmail.com)

### Instrucciones:

**En la siguiente sección usted encontrará preguntas de las cuales sírvase en contestar lo que se le solicita no dejar ninguna en blanco.**

- 1) Cuantos años lleva laborando para la empresa actual
  - Menos de un año
  - Entre 1 a 2 años
  - Entre 2 a 3 años
  - Entre 3 a 4 años
  - Entre 4 a más de 5 años
  
- 2) Al momento su contratación, el psicólogo de la empresa estuvo involucrado en este proceso
  - Si
  - No (Pase a la pregunta #4)

*Carlos Matarrita. Estudiante de Licenciatura de la carrera de Psicología en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), Correo electrónico: [carlos511cr@gmail.com](mailto:carlos511cr@gmail.com)*

- 3) En cuales de los siguientes métodos estuvo el psicólogo de la empresa involucrado en su contratación. No si no aplica
- Pruebas psicológicas
  - Entrevista
  - Inducciones
  - Capacitaciones
- 4) Sabe usted si el psicólogo de su empresa participa en todos los procesos de contratación
- Si participa en todos
  - Participa sólo en contrataciones de puestos medios o bajos
  - Participa en algunos puestos particulares (especifique)\_\_\_\_\_
  - No participa en las contrataciones
  - NS/NR
- 5) Piensa usted que el psicólogo laboral influye al bienestar del clima laboral y organizacional de su empresa
- Si
  - No
- 6) Ha recibido usted apoyo individual por parte del psicólogo laboral de su empresa.
- Si
  - No
- 7) Considera usted que el rol o papel del psicólogo laboral contribuye con el desarrollo del empleado dentro de una empresa.
- Si
  - No
- 8) Desde el momento en que entró a la empresa ha ascendido de puesto (si contesta sí pase a la pregunta 9, si contesta no pase a la pregunta 10).
- SI
  - No
- 9) Cuáles elementos fueron fundamentales para lograr ese ascenso
- Sus estudios académicos
  - Su experiencia laboral
  - La asesoría del psicólogo
  - La asesoría de otras personas
  - Tener amigos en la empresa



- La suerte
- Otro \_\_\_\_\_

10) Como se visualiza en un futuro en su empresa

---

---

---

---

---

---