

ROL DEL PSICOLOGO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EMPRESA TEMPORAL

LIDA ESPERANZA PERAZA SÁNCHEZ, LILIANA CAROLINA CASTILLO  
MORENO, OLGA LUCIA CASAS LÓPEZ Y OSWALDO RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ 2014

ROL DEL PSICOLOGO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN EMPRESA  
TEMPORAL

LIDA ESPERANZA PERAZA SÁNCHEZ, LILIANA CAROLINA CASTILLO  
MORENO, OLGA LUCIA CASAS LÓPEZ Y OSWALDO RODRIGUEZ

Trabajo de grado para obtener el título de  
Especialistas en Gestión Humana de las Organizaciones

Asesor: LENIN YAIR GONZÁLEZ

Psicólogo

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ 2014

**Tabla De Contenido**

RESUMEN.....6

INTRODUCCION.....7

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....10

    Justificación.....12

    Objetivos.....14

        General.....14

        Específicos.....14

MARCO TEORICO.....15

    Concepto de Rol.....16

*Función de la Psicología en el Área Organizacional.....17*

*El Rol Del Psicólogo En La Organización.....20*

    Reclutamiento y Selección de Personal.....21

*Análisis De Los Procesos De Selección.....23*

*Importancia del Proceso de Selección.....27*

*Cambios Sociales Y Económicos.....30*

    Empresas Temporales.....31

MARCO METODOLOGICO.....37

    Diseño.....37

    Estrategias de Recolección.....38

    Participantes.....38

    Fases.....38

    Categorías De Análisis.....41

RESULTADOS.....44

DISCUSION.....61

CONCLUSIONES.....65

RECOMENDACIONES.....68

REFERENCIAS.....78

APENDICES.....82

## TABLA DE FIGURAS

Figura 1. MATRIZ DAFO.....	69
Figura 2. Eje Estratégico: Selección del Componente Humano.....	69
Figura 3. Eje Estratégico: Formación del Componente Humano.....	71
Figura 4. Eje Estratégico: Dirección y Organización.....	71
Figura 5. Eje Estratégico: Infraestructuras.....	73
Figura 6. Eje Estratégico: Tecnologías.....	73

### **Resumen**

Esta investigación se enmarca en un diseño fenomenológico considerándose como un estudio de tipo cualitativo, donde se plantea el siguiente problema cuáles son las diferencias más significativas del perfil del rol del psicólogo de selección en las empresas de servicios temporales, y teniendo como objetivo primordial, describir el Rol del Psicólogo de los profesionales de psicología en el proceso de selección de una empresa temporal. A través del análisis de discurso de una entrevista semiestructurada; a tres profesionales en psicología que laboran en empresas de servicios temporales, se encontró que los procesos de selección en este tipo de compañías difieren de los pasos establecidos para un adecuado proceso de selección.

Palabras claves: Rol del psicólogo, empresas de servicios temporales, proceso de selección

### **Abstract**

This research is part of a phenomenological design considered as a qualitative study, where the next problem is what are the most significant differences in the role of psychologists in the selection of temporary services companies listing and the primary objective; describe the role of the psychologist psychology professionals in the process of selecting a temporary company. Through discourse analysis of a semi-structured interview; three professionals in psychology who work in temporary employment agencies found that the selection processes in these companies differ from the established steps for proper selection process.

Keywords: Role of the psychologist, temporary employment agencies, selection process

## Introducción

Rol es quizás la palabra que más se desarrollará a lo largo de esta investigación, ya que describe las formas de actuar frente a determinadas situaciones; es claro que en la actualidad la Psicología Organizacional ha venido ocupando un lugar importante en el desarrollo de la economía, social y cultural de las compañías, ya que el talento humano es determinante en toda organización, puesto que establece el adecuado funcionamiento de las áreas de las compañías, las cuales requieren modelos o estrategias diferenciadoras que le permitan ser competitivas en el mercado.

La definición de rol tiene que ver con un modelo organizado de conductas, relativo a una determinada posición del individuo en un conjunto de interacciones. Esta misma concepción la toma Pichón (1982) el rol "es un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros". En este aspecto, se denomina rol al desempeño de una persona en una situación dada, es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición. Anzieu (1985).

Para los autores Atalaya (2001), Blasco (2004), Castañeda (2009), Fontalvo (2008), entre otros que han abordado esta temática desde diversas perspectivas, menciona la evolución de la psicología organizacional, y el rol que desempeñan los psicólogos en este campo, identificando su actual proceso y la relación que este tiene con la formación académica dada en los programas educativos de psicología.

De acuerdo a lo anterior, es importante mencionar que el objetivo primordial de esta investigación se enmarca en análisis del rol del psicólogo organizacional en una

empresa temporal, partiendo de la concepción de cambio de los pasos de un proceso de selección a las actuales practicas del área donde se labore, debido a que no es lo mismo realizar un proceso de selección en una empresa de servicios temporales, a otro tipo de mercado.

El proceso de selección es un proceso bilateral que comprende un asesoramiento, orientación, responsabilidad, y compromiso hacia la labor de la búsqueda de personal idóneo, enfatizando la importancia de cumplir con la solicitud de búsqueda siempre y cuando se priorice su naturaleza, es decir, ir más allá de una breve descripción de un perfil, se debe hacer un direccionamiento involucrando la organización que requiere el personal, así como el diseño de la línea de carrera, lo que identifica el ámbito laboral y las dimensiones en las que se desempeñaría el futuro empleado.

Es importante hablar un poco del marco donde se realizó la investigación, ya que se dio enfoque a los procesos de selección que se realizan en las empresas de servicios temporales. Los cambios ocasionados por la globalización y el avance de la tecnología han ocasionado un cambio en la estructura empresarial generando así la apertura nuevos mercados con productos y servicios más competitivos, factores que afectan las relaciones laborales, dando lugar a diferentes mecanismos como la flexibilización laboral que permiten prestar otros servicios especializados a través de la tercerización. El contexto histórico y los diversos estudios que marcan la evolución de las empresas de servicios temporales son importantes para el análisis, comprensión del origen y desarrollo de las empresas temporales en la última década. (Gonzalez & Zotaquira 2008).



Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es importante hablar de la metodología utilizada, mediante un diseño hermenéutico que permitió realizar la interpretación de la información suministrada por tres profesionales en psicología que laboran en empresas de servicios temporales. Para la recolección de esta información se realizó la aplicación de una entrevista semiestructurada, donde se logró identificar la percepción que tienen los profesionales frente al proceso de selección y los métodos más utilizados para la recolección de la misma. Encontrando la inconformidad por parte de las participantes frente a la labor diaria que realizan, indicando que este proceso se volvió operativo, y no se sigue él debe ser como lo menciona la academia.

### **Planteamiento Del Problema**

Dentro de la disciplina de la psicología existen diferentes áreas de aplicación donde juega un papel importante. Un claro ejemplo de esto es el accionar de los psicólogos en las compañías, lo que se conoce como aplicación al área organizacional; dentro de esta también se encuentran diversas áreas de ejercicio para los profesionales, una de las más reconocidas es la selección de personal.

En las diferentes compañías que se encuentran en el medio empresarial se ven desde organizaciones industriales hasta empresas que se dedican a prestar un servicio enfocado a la tercerización. Es por esto que el enfoque de esta investigación se centra en empresas denominadas temporales, y en donde el papel u rol del psicólogo organizacional es reconocido desde un aspecto más mecánico, brindando herramientas básicas que en su gran mayoría no son suficientes para cumplir de manera funcional cada una de las actividades asignadas.

Así cómo lo menciona Benedito (1989) el rol consiste en una serie de comportamientos o conductas manifiestas que se espera de un individuo que ocupa un determinado lugar o estatus en la estructura social; lugares asignados que los sujetos vienen a ocupar y que pre-existen, lugar de sujeto ideológico. Conductas que no son producto de decisiones individuales o autónomas sino que responden a las normas y expectativas asociadas a ese lugar que se viene ocupada y que están inmersas en el proceso de socialización, más estrictamente, en el proceso de su incorporación del individuo a la estructura. Algunos autores llaman a esto rol desempeñado. (p. 407).

En relación a la importancia tanto del rol del psicólogo organizacional como de la elaboración de los procesos correspondientes al momento de iniciar el proceso de

selección, como se menciona anteriormente es de vital importancia reconocer que papel juega dentro del proceso de selección un psicólogo, partiendo de las herramientas brindadas por la organización, de los conocimientos que el profesional posea, de la posible autonomía que el profesional pueda tener en el día a día de sus labores; de igual manera las relaciones estratégicas que se encuentran dentro de la organización y que se pueden considerar como un plus en el mejor desempeño y mejores resultados para la compañía, a partir de la satisfacción del profesional en la compañía y del mismo modo al desempeñar su labor efectivamente

Por lo anterior, y en relación a ello, se resalta el importante papel que desempeña el psicólogo organizacional como profesional competente dentro de una organización pero como lo amerita ésta investigación es en relación a las empresas temporales, pasando por el conocimiento empírico y conceptual y de donde es posible abstraer el hecho de que no es muy bien reconocido el trabajo del profesional de selección en estas organizaciones; es por esto que partiendo de ello básicamente se llega la pregunta problema que dentro de la investigación se enfoca hacia el hecho de conocer y saber: ¿Cuáles son las diferencias más significativas del perfil del rol del psicólogo de selección en las empresas de servicios temporales?

### **Justificación**

Son diversos los estudios que se han realizado para la disciplina de la psicología, en todas sus áreas de aplicación; en Colombia los últimos años se ha incursionado en la realización de estudios en el que hacer de los profesionales en psicología en el área organizacional. Según Castañeda (2009) indica que las investigaciones realizadas se han enfocado en las demandas del mercado actual y la competitividad a la que ha llevado la globalización y el impacto en área laboral.

En primera instancia hablaremos de las formas de trabajo contemporáneo como trabajos relacionados con el papel de la Psicología Organizacional, la relación de Psicología y el Trabajo, el contrato en las realidades del contexto laboral y los nuevos cambios como el multiempleo y el trabajo flexibilizado, formas de trabajo como el outsourcing y el trabajo asociativo son los retos de la Psicología.

Por otro lado, se han realizado varios estudios enfocados a la cultura, cambio y conflicto Organizacional, que son realidades del momento por consecuencias de la Globalización, la recesión y la alta competitividad. También se pone en auge la investigación en la Psicología Ocupacional como responsable de la relación trabajo y salud, temas de prevención, protección y atención de los trabajadores.

Es importante incluir en esta investigación los avances que se han desarrollado sobre el Rol del Psicólogo en el proceso de Selección, según Blasco, (2004) y Porras, (2013); nos menciona los cambios sociales, tecnológicos, económicos y retos del profesional de Psicología que trabaja en el reclutamiento y selección de Personal. Se han realizado trabajos pequeños con Empresas temporales como lo menciona Gutiérrez, (2008)

donde se describe el proceso de Selección y la evolución de las Empresas temporales en el Mundo y en Colombia.

En relación a lo anterior, surge la idea de dar un breve recorrido sobre los estudios realizados, para identificar la situación actual del rol que está desempeñando el psicólogo en las organizaciones, específicamente en el área de selección de empresas temporales; ya que en este contexto, es importante tener en cuenta la operatividad en la que se ven envueltos los profesionales en selección de personal, tomando como puntos primordiales la masividad en inmediatez de la consecución de diversos perfiles en poco tiempo, encontrándose con situaciones que quedan fuera del deber ser de los procedimientos. Esto con el fin de identificar los puntos álgidos en los que se debe hacer principal énfasis como gestores del recurso humano en las organizaciones.

Por lo tanto, los gestores de estas soluciones son los profesionales de Psicología encargados de realizar un proceso de Selección que proporciona las capacidades humanas requeridas por una organización para el correcto cumplimiento de las funciones, es por ello, que el profesional de Psicología tiene una gran responsabilidad, ya que, tiene que responder a su organización y al cliente con sus requerimientos y peticiones, la necesidad de identificar si el profesional están desarrollando su rol como psicólogo integral de la organización en la empresa temporal, o si son un instrumento más para cumplir un proceso y las exigencias de un medio.

El aporte que se quiere hacer en esta investigación, es identificar el rol que está desempeñando actualmente un psicólogo en empresa temporal en la ciudad de Bogotá, ya que partiendo de las experiencias labores de los investigadores, se parte de percepciones

de un proceso inadecuado en las compañías que prestan este tipo de servicios, a diferencia de otro tipo de compañías. En relación a esto, es importante entender la forma como se han desarrollado las diferentes pautas para el desenvolvimiento de los Psicólogos Organizacionales en Colombia, para partir de unas bases de contexto histórico del proceso frente al rol del psicólogo como gestor del talento humano y aporte al desarrollo sostenible de la compañía en la cual labore.

La importancia de abordar este tema es tener en cuenta que la base de toda compañía es el talento humano con el que cuenta, y que para ello hay personal calificado para la búsqueda efectiva del mismo, sin embargo en la actualidad por la demanda del contexto de la inmediatez y urgencia de tener el personal en diferentes áreas para no parar los diversos procesos y ver reflejada una reducción en sus utilidades, se deja de lado la calidad o el debido proceso para obtener el personal calificado. De acuerdo a lo anterior, es importante identificar cual es el papel que están optando los profesionales en la actualidad en dichos procesos.

## **Objetivos**

### ***General***

Analizar el rol del psicólogo organizacional en una empresa temporal en procesos de selección en la ciudad de Bogotá

### ***Específicos***

Identificar las principales funciones asociadas al proceso de selección en una empresa temporal en la ciudad de Bogotá

Reconocer las características principales del contexto organizacional en el que se desarrollan las empresas temporales en la ciudad de Bogotá

Describir los desafíos, retos y responsabilidades asociadas al rol de psicólogo organizacional en una empresa temporal de la ciudad de Bogotá

## **Marco Teórico**

### **Concepto de Rol**

Según Linton (citado por Porras, 2013), la perspectiva antropológica-sociológica, los roles son entendidos como patrones normativos culturales, es decir, un conjunto de valores, actitudes y conductas que la sociedad asigna a las personas que ocupan una posición ligada a un determinado estatus social. Por lo tanto las personas como miembros de una sociedad, ocupan una posición, un status social y puede desempeñar distintos papeles.

Para Porras (2013) se debe tener en cuenta en la temática de roles, implicaciones individuales como de las sociales. Desde la perspectiva individual, los roles pueden traer conflictos a nivel de la subjetividad y de la intersubjetividad, pues cuando, en la vida cotidiana se desempeñan distintos tipos de roles, puede suceder que el rol desempeñado en un área se vuelva contradictorio con el rol que se desempeña en otra y esto produce situaciones conflictivas que generan una contradicción interna a veces difícil de resolver.

Anzieu (1985) el rol tiene que ver con un modelo organizado de conductas, relativo a una determinada posición del individuo en un conjunto interaccional. Esta misma concepción la toma Pichón (1982) el rol "es un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros". En este aspecto, se denomina rol al desempeño de una persona en una situación dada, es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición.



El rol, es el papel que debe representarse, En tanto que, el concepto de status, refiere a la identificación social, que establece la relación de un individuo con los otros, dentro de la trama de los vínculos sociales. Porras (2013)

Es importante señalar que existen roles formales e informales, los roles formales están determinados por la posición que ocupa un individuo en un lugar determinado y los informales se dan cuando los sujetos desempeñan un papel de acuerdo a las exigencias de una interacción grupal. La interacción de roles, se pueden observar prototipos de personas que juegan el papel de portavoz, el chivo emisario, el líder y el saboteador. Riviere, P (1982)

De acuerdo con Pichón Riviere (1982) el portavoz es “el miembro que denuncia el acontecimiento grupal las fantasías que lo mueven, las ansiedades y necesidades de la totalidad del grupo”, en otras palabras es el miembro del grupo que toma la vocería y habla por todos. El chivo emisario es la persona que tiene pensamientos negativos que siempre encuentra problemas sin generar soluciones. En cuanto al líder podemos decir que juega el papel contrario al del chivo emisario ya que los integrantes del grupo depositan en el los pensamientos positivos. El saboteador se encarga de dificultar el cambio lo cual dificulta el cumplimiento de las tareas.

### ***Función de la Psicología en el área Organizacional***

Es importante tener en cuenta que el rol del psicólogo en las empresas de servicios temporales o específicamente en los procesos de selección no solo están encaminados en la labor operativa, se debe reconocer el rol fundamental que juega en las

organizaciones, ya que establece normas de comportamiento y marcos de referencia para los empleados en las organizaciones. Porras (2013)

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es importante reconocer el papel que desempeñan los psicólogos, ya que son reconocidos como los especialistas en la identificación de comportamientos u habilidades, que se traducen o reconocen en el medio como los expertos en el análisis del comportamiento humano. Sin embargo se debe reconocer que a partir de ello no solo son los encargados de los procesos de selección, sino que se encargan de fomentar, capacitar e incrementar los niveles de productividad y sentido de pertenencia de los trabajadores hacia su labor y la compañía para la cual laboren.

En cuanto a las características del Rol de Psicólogo Organizacional, Porras (2013) hace una pequeña distinción de los roles, tareas y funciones más importantes que cumple un psicólogo dentro de las organizaciones así:

Planear, organizar y dirigir las actividades dentro de la organización el cual comprende la admisión, la evaluación, la compensación, la retención y el desarrollo de las personas.

1. Aplicar las habilidades cognitivas y conductuales para observar, describir, analizar, diagnosticar y resolver los problemas o conflictos en las interacciones humanas, y asegurar un buen clima y desarrollar la cultura organizacional.
2. Efectuar observación para diagnosticar el clima, y la cultura organizacional, y recomendar las acciones preventivas o correctivas que sean pertinentes.

3. Investigar, identificar y modificar los elementos o factores físicos y socio psicológicos, que influyen en el comportamiento humano, en el trabajo y que impactan en la eficiencia organizacional.
4. Asesorar a la gerencia en lo referente a las negociaciones colectivas, con los trabajadores, así como para la creación y mejora de la imagen empresarial en el entorno social y económico.
5. Diagnosticar, evaluar, integrar y aplicar las habilidades cognitivas, sociales y técnicas del personal en el trabajo y en el empleo de las maquinas, para incrementar la productividad, mejorar el clima organizacional, evitar fatigas y prever accidentes o enfermedades ocupacionales.
6. Asesorar en lo referente a los estilos de liderazgo y el ejercicio de la autoridad, así como las técnicas de negociación con compradores, proveedores y competidores, para el logro de los objetivos organizacionales.
7. Recomendar políticas y acciones para incentivar, compensar y remunerar al personal, así como asegurar su bienestar, seguridad y salud ocupacional.
8. Diseñar programas de rotación, inducción, entrenamiento y capacitación para el desarrollo del personal, así como los planes de carrera y ascensos del personal.
9. Conocer los fundamentos teóricos conceptuales, así como la administración, evaluación e interpretación de las pruebas psicológicas y cuestionarios en los procesos de selección de personal y de diagnóstico del clima y la cultura organizacional.
10. Poseer una visión sistémica y holística del comportamiento humano en la organización y de esta, dentro del entorno social, legal y cultural. (p.7).

El rol del psicólogo(a) en las organizaciones conduce a reflexionar, inicialmente, sobre la psicología como practica-técnica sobre el conjunto de procedimientos y recursos que emplea dicho profesional en el cumplimiento de su cargo, y establecido en una sociedad industrial o capitalista.

Posteriormente, el rol del psicólogo(a) organizacional nos debe conducir a las cuatro preguntas fundamentales: ¿qué hace el psicólogo(a), por qué lo hace, para qué lo hace y a pedido de quién? Ya que no se trata solamente de responder compulsivamente a las demandas sociales en las organizaciones empresarial actuales.

Finalmente para Porras (2013), es oportuno recordar que la psicología como disciplina tiene una autoridad peligrosa, ya que su discurso y en consecuencia sus prácticas organizacionales se basan en un supuesto saber, que le permite adquirir el poder necesario para influir de manera determinante la vida de los individuos, convirtiendo no solo la acción de diagnosticar sino todo su quehacer profesional en un acto político con efectos más allá de la empresa y del conocimiento científico. (p. 9).

### *El Rol Del Psicólogo En La Organización*

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente es importante, hablar del rol que desempeñan los psicólogos en las organizaciones. Se debe tener en cuenta la construcción que se da entre la sociedad y la dinámica del mundo empresarial, donde es importante reconocer que la globalización busca la tecnificación del ámbito laboral, buscando ser cada vez más productivo, es allí donde el papel de los psicólogos juega un papel fundamental, ya que se requiere de la humanización y fortalecimiento de la misma

para logra trabajadores más productivos y comprometidos con las labores que les son asignadas. Peralta, M (2006)

En este sentido es importante mencionar que la psicología organizacional ha trabajado desde el ámbito de lo privado, lo que conlleva a una transformación de la construcción social de lo público a lo privado, así cómo se logra evidenciar que esta transformación genera cambios significativos en el quehacer del psicólogo organizacional. (Fernández, citado por Peralta, 2006).

Según Rodríguez 2003, la psicología tradicional realiza una evaluación del individuo, partiendo de su individualidad , dejando de lado la interacción que este tiene con su entorno social, cultural, económico , laboral y familiar, generando así tener una concepción aislado y descontextualizada de las personas en un contexto laboral. Cuyo efecto se traduce en el poder del mercado y la competencia. Rodríguez 2003 citado por Peralta, M 2006)

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, Lozano 1999 indica que los procesos de selección no se deben realizar bajo una descontextualización de los candidatos, ya que la selección de personal debe permitir identificar si están preparados para enfrentar los diversos cambios sociales, así como definir como actuaran frente a estas situaciones, partiendo de esta concepción se realiza la construcción de lo público desde el reconocimiento del otro y desde la inclusión de todos en igualdad de oportunidades, (Lozano, 1999 citado por Peralta, M 2006).

### **Reclutamiento y Selección de Personal**

El papel del psicólogo organizacional es realizar las predicciones sobre las futuras acciones de los demás, sobre todo cuando tiene que contar con su colaboración para lograr sus objetivos, las cuales en los procesos de selección son de vital importancia, ya que de esta predicción depende que la persona elegida para ocupar un determinado cargo, se desempeñe satisfactoriamente. De lo anterior la importancia que los profesionales encargados de realizar la captación y elección de personal sean Psicólogos, sin embargo en la actualidad son muchas las organizaciones donde este proceso está a cargo de otros profesionales, reconociendo la importancia de realizar un adecuado proceso y de las consecuencias que tiene no realizarlo adecuadamente. Blasco (2004).

Cabe resaltar que esta información en el contexto actual, no se cumple en su totalidad puesto que dentro de la selección de personal, hay un factor denominado rotación de personal, frente al que no se analiza que el ser humano está en constante cambio y actúa en muchas ocasiones según la demanda de su entorno. Sin embargo la rotación se considera como error en el proceso de selección.

La selección es predicción del comportamiento humano y siempre lleva asociado un importante riesgo, ya que el ser humano está sujeto a muchos condicionantes, a veces imponderables. Por eso no es extraño que, frecuentemente, se haya intentado elaborar un criterio predictivo con validez general. Es imprescindible reflexionar sobre aquellos aspectos que están emergiendo como determinantes para los profesionales de los procesos de selección, concretaremos los que consideramos más relevantes, sin ignorar que podrían surgir otros tan importantes, o que algunos de los señalados pierdan peso en un futuro próximo. Blasco (2004)

Según Blasco (2004), es importante mencionar algunos de los aspectos que intervienen en la actualidad en los procesos de selección y que repercuten tanto de manera positiva como negativa en la misma:

- a) Innovación tecnológica muy acelerada, aplicada a todos los Ámbitos.
- b) Desarrollo e implantación masiva de las telecomunicaciones.
- e) Nuevas formas de empleo y de contratación.
- d) Nuevas posibilidades de evaluación psicológica.
- e) Rápida evolución en las formas de organización.
- f) Internacionalización de las empresas, interacción de diversas culturas, globalización de la información y de la interacción (mercados, trabajadores, etc.).
- g) Nuevas titulaciones universitarias, con alguna formación en psicología, pero no como conocimiento principal, que se orienten específicamente a la gestión de los RR.HH.
- h) Excesiva transformación de las universidades en centros de formación de técnicos y no de expertos e innovadores en sus disciplinas.

### ***Análisis De Los Procesos De Selección***

El psicólogo desarrolla procesos de selección estandarizados para las diferentes organizaciones. Por ello se plantea, como objetivo final. “la adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo”. Por lo cual es importante mencionar los

pasos más importantes en los procesos de selección. (Chiavenato, 1996. p.239. Peralta 2006).

*1. El reclutamiento.* Este es el primer paso que se lleva a cabo en un proceso de selección, ya que de aquí parte la captación del potencial humano, que tenga las habilidades y competencias requeridas para los diferentes cargos. Este proceso utilizan diferentes métodos para el reclutamiento de personal, como lo son publicaciones en redes sociales, prensa, radio, voz a voz, ferias laborales, entrega de publicidad en puntos estratégicos entre otros.

Según Peralta en Colombia las empresas de servicios temporales son las encargadas del reclutamiento masivo de personal, y son especialista en el tema, de allí que sean la primera opción de algunas empresas al momento de requerir personal

*2. La verificación de la hoja de vida.* En este paso el psicólogo se encarga de realizar la respectiva validación de los perfiles de los candidatos que se están postulando para una vacante, frente al perfil solicitado por el puesto de trabajo, se realiza la validación de temas académicos y experiencia laboral primordialmente.

En relación a lo anterior Peralta (2006), infiere que en este paso se evidencian señales de exclusión, ya que en muchas ocasiones, no se tienen en cuenta candidatos por su presentación personal, definida a partir de una foto, el estado civil, por el barrio en el que vive la persona, o la entidad académica donde ha cursado su estudios entre otros, los cuales en muchas ocasiones parten de las exigencias de los perfiles.



3. *Las pruebas psicotécnicas.* En este paso se realiza la aplicación de diversas baterías psicotécnicas y psicológicas, que están diseñadas para identificar las habilidades u competencias que tiene los candidatos según los perfiles requeridos, permite identificar o predecir algunos comportamientos claves para un buen desempeño futuro en el cargo, (Chiavenato, 1996 citado por Peralta 2006).

4. *Realización de las entrevistas.* Este paso es fundamental en los procesos de selección, ya que es allí donde el psicólogo logra hacer un clic importante con los candidatos, lo que le va a permitir validar a través del análisis de discurso si los candidatos cuentan con el perfil requerido, a la vez realiza el contraste o comparación con el resultado de las pruebas psicotécnicas, la hoja de vida en base al perfil que está buscando. (Peralta 2006)

En este proceso de evaluación se tienen en cuenta algunas actitudes que se valoran ampliamente como lo son la confianza, el entusiasmo por el trabajo, el deseo de superación y la aceptación incondicional a las normas, cualidades muy relacionadas con la productividad y organización de la empresa, (Novajra y Reina, citado por Peralta 2006).

En este sentido es importante también reconocer la experiencia empírica de los investigadores, donde se reconoce que otro paso fundamental es la validación de referencias académicas y laborales, las cuales ayudan confirman que sea la persona idónea para el cargo que se están postulando.

En relación a lo anterior, es importante analizar los escenarios de desenvolvimiento del proceso de selección, partiendo de lo que la globalización trae consigo generando transformación de temas de vital importancia para la sociedad, dentro de los cuales se

encuentra el impacto en el mercado laboral, a la vanguardia del impacto de los nuevos profesionales con especializaciones cada vez más avanzadas y diversas, frente al impacto en el mundo laboral y al incremento a la vez de la población desempleada o subempleada.

Frente a los diversos cambios, se encuentra la proliferación de empresas de servicios que ejerce influencia en el proceso de selección de personal, aparición del "outsourcing" por el cual las empresas delegan parte de sus actividades a terceros para centrarse específicamente en su objeto social ". Las nuevas tendencias ocasionan flexibilidad en la legislación laboral, y la apertura del estado hacia el surgimiento de nuevas empresas como centros de trabajo, En respuesta, se incrementa el auge de la Intermediación Laboral, "tercerización". Entidades como las cooperativas de Fomento al Empleo y los Servicios deben desarrollar sus procedimientos de selección de personal y adaptarlos a sus necesidades (selección numerosa de personal). Atalaya (2001)

Las empresas en la actualidad deben tener la capacidad de adaptarse a múltiples cambios, prevaleciendo con las bases de valores y políticas establecidas desde el inicio de dicha organización. Estas organizaciones, se fundamentan en el recurso humano que la integra y en las habilidades comunicativas de su interior. Es importante de igual manera identificar el perfil del trabajador de la época actual, donde se encuentran según Atalaya (2001), las siguientes características:

- Poseer un conocimiento a profundidad de la compañía para la cual se está trabajando y lo que busca en el personal que busca

- Capacidad para asumir cualquier rol en cualquier momento, todos desde el Gerente hasta un asistente entienden el mercado, tienen los conocimientos y competencias adecuadas.
- Identificar como y cuando movilizar sus recursos a lo largo de la empresa.
- Contar con personal proactivo y con la capacidad de generar nuevas ideas que contribuyan a su crecimiento personal y laboral
- Capacidad de adaptación a cambios sociales, culturales u organizacionales
- Personas, internalización de la visión de la organización.
- Dominio de sí, buena autoestima, asertividad e inteligencia emocional, con facilidad de aprender y transmitir.
- El personal que labore debe estar en la capacidad para trabajar bajo presión, trabajar en equipo, y mostrar conocimientos de una sólida cultura, con identidad y profundo conocimiento de su país.

### ***Importancia del Proceso de Selección***

La calidad del personal con que cuenta la empresa es frecuentemente el factor que determina su prosperidad, que convierta la inversión en rédito satisfactorio y que permite que logre sus objetivos. En éste marco referencial la Selección y Capacitación de Personal adquieren gran relevancia como procedimientos básicos y complementarios de la Administración de Recursos Humanos. Atalaya (2001)

Las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización, de modo que toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su continuidad. (Chiavenato, 2000 citado por Atalaya 2001).

La aseveración «La gente es el recurso más importante», más que una frase trillada, es una realidad que actualmente cobra mayor vigencia que nunca, ya que en la manos de las personas está el destino de las organizaciones quienes se han visto impulsadas o detenidas en su desarrollo en función a la calidad de su personal. De hecho, los trabajadores de la organización son su principal recurso. Atalaya (2001)

Si se visualiza el proceso de selección, se debe iniciar a entender como el entorno que rodea las organizaciones a la vanguardia de las tendencias mundiales, y el impacto que estas tienen en los adecuados procesos.

Según Atalaya (2001) los procesos de selección que se lleva cabo en países concretos, en empresas específicas, en un periodo de tiempo, con un marco de políticas de Administración de Recursos Humanos, de modo que el proceso debe insertarse en un escenario real, con políticas, leyes laborales y normas vigentes. A pesar que cada organización tiene su modo de hacer las cosas, pero debe considerar que sucede en el mundo. La selección de personal es importante en las organizaciones porque tarde o temprano todo profesional se enfrenta a una situación en la que requiere conocer los elementos claves de este proceso y tomar una decisión acertada, de la cual puede depender la continuidad de la organización.

El proceso de selección es un proceso bilateral que comprende un asesoramiento, orientación, responsabilidad, y compromiso hacia la labor de la búsqueda de personal idóneo, enfatizando la importancia de cumplir con la solicitud de búsqueda siempre y cuando se priorice su naturaleza, es decir, ir más allá de una breve descripción de un perfil, se debe hacer un direccionamiento involucrando la organización que requiere el personal, así como el diseño de la línea de carrera, lo que identifica el ámbito laboral y las dimensiones en las que se desempeñaría el futuro empleado.

En el proceso de selección cobran importancia factores como la capacidad de aprendizaje, habilidad para transmitir información, la creatividad, iniciativa y orientación al trabajo en equipo, las cuales dejan ver que las características de las relaciones interpersonales dejan de tener un significado meramente social para convertirse en factor de éxito laboral en todo nivel institucional, de modo que las habilidades sociales pasan a ser factores de vital importancia al momento de seleccionar la persona idónea. Atalaya (2001).

La selección de personal, tiende a explicar las decisiones con carácter de universalidad y con base en la racionalidad científica, obteniendo, en realidad, la justificación de un determinado punto de vista económico y político, (Rodríguez, 2003). Lo que se busca, es una concepción del sujeto como individuo en búsqueda de su autorrealización individual, de forma que acudiría con preferencia a aquellas organizaciones que le ofrecieran las mejores perspectivas de desarrollo individual y de contenidos del puesto de trabajo a desarrollar.

Justamente, es viable señalar que en la actualidad, los procesos de selección de personal muestran una clara orientación ideológica neoliberal en la medida que las metodologías de evaluación y la aplicación de resultados está orientada hacia la maximización del rendimiento laboral, la búsqueda de la competitividad y el aumento de la productividad. Ya se pretenda esto de forma directa, o bien a través del aparente interés por el bienestar y la satisfacción de las personas, (González, 2003).

### ***Cambios Sociales Y Económicos***

La selección de personal en las empresas para debatirlo, hay que contextualizar a la organización en la actual globalización y en la política económica. Por lo tanto, se entiende por globalización, “se trata de un imperialismo de lo económico bajo el cual las empresas exigen las condiciones básicas con las que poder optimizar sus objetivos” (Beck, citado por Peralta, 2006). De esta manera de cómo el poder del Estado se ha disminuido en función de un mercado global. De esta forma tendríamos que hablar sobre el neoliberalismo, el cual es una política que define el paradigma económico de nuestro tiempo, se trata de las políticas y los procedimientos mediante los cuales se permite que un número relativamente pequeño de intereses privados controle todo lo posible la vida social. (Ovejero, citado por Peralta 2006).

En este plano, se impiden, la realización de los intereses de los trabajadores y su identidad como grupo. Se encuentran trabajadores insatisfechos, desmotivados, explotados; Se está dando la explotación del hombre y de la mujer trabajadora en beneficio de la productividad, (Serrano, 1996). El trabajo se convierte en espacio para maximizar las

utilidades, todo esto, se traduce en la reducción de la calidad de vida, la visión de las personas como objetos de uso y desuso y como elementos de consumo.

### **Empresas Temporales**

Las Empresas de Servicios Temporales (EST) surgieron aproximadamente en la década de los sesenta en el ejercicio de la libertad de Empresa, como una modalidad de trabajo, por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria. (Fontalvo, 2008)

El decreto 1433 de 1983 señaló la condición de verdadero empleador y patrono de los trabajadores a la empresa suministradora de mano de obra, la cual se obliga a constituirse como persona jurídica y garante de salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores enviados al usuario para la prestación de un servicio. (Fontalvo, 2008)

“En Colombia desde 1989 se le asignó al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación pública y gratuita del empleo que desarrollaba el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (SENALDE), en todo el territorio nacional”. (Fontalvo, 2008)

El artículo 10 del Decreto 3115 de 1997 presenta una definición general de intermediación laboral: “Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado

laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”. (Fontalvo, 2008)

Las Empresas de Servicios Temporales (EST), “son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador”. (Fontalvo, 2008)

Los cambios ocasionados por la globalización y el avance de la tecnología han ocasionado un cambio en la estructura empresarial generando así la apertura nuevos mercados con productos y servicios más competitivos, factores que afectan las relaciones laborales, dando lugar a diferentes mecanismos como la flexibilización laboral que permiten prestar otros servicios especializados a través de la tercerización. El contexto histórico y los diversos estudios que marcan la evolución de las empresas de servicios temporales son importantes para el análisis, comprensión del origen y desarrollo de las empresas temporales en la última década. (Gonzalez & Zotaquira 2008)

Según (1986); la Asociación Colombiana de Servicios Temporales (ACOSET), la flexibilización laboral, la explica como otra modalidad que busca descentralizar la prestación de servicios, haciendo énfasis en la relación comercial, surgiendo la llamada tercerización u outsourcing a través de diferentes clases de empresas como son: las cooperativas, empresas asociativas de trabajo y los prestatarios de servicios.



Igualmente hace una amplia reseña jurídica e histórica suministrando estadísticas de expansión de las empresas temporales en Colombia desde el año 1970 hasta el año 1999, comprobó el dinamismo que ha venido adquiriendo el sector de servicios temporales en el país, la respuesta que da a las necesidades de flexibilización laboral, la oferta y demanda de empleo, concluye que los trabajadores de planta y de misión tienen las mismas condiciones, no existe ninguna discriminación ya que se aplican las mismas normas previstas en la legislación laboral, facilitan la movilidad contractual necesaria para responder a los requerimientos y mantienen una ventaja comparativa al agilizar el mercado laboral.

Dentro del marco de las empresas de servicios temporales, se presenta como factor relevante la competencia existente entre este tipo de empresas, que según la Acoset ya acoge un número cercano a los 925.000 trabajadores temporales en todo el país para el año 2009, distribuidos entre 478 empresas en 2006. Sin embargo, aunque ha sido creciente el número de empresas inscritas ante el Ministerio de la Protección Social, es importante resaltar que la distribución de trabajadores temporales colocados en el mercado por estas compañías no es similar, y que esta participación es mayor por parte de grandes empresas dedicadas a este tipo de negocios, lo que hace que el análisis de rentabilidad y competencia reflejen un cierto comportamiento oligopólico, en el que unas pocas empresas tienen un importante poder de mercado, y que debido a economías de escala, pueden lograr que la mayoría de los salarios colocados por estas empresas sea cercano al salario mínimo legal (Gonzalez & Zotaquira 2008).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente es importante hablar de la psicología del trabajo, ya que esta le da otra mirada al rol que desempeñan los

profesionales en selección. La relación entre la psicología y el trabajo ha abierto caminos para el ejercicio crítico. Estas críticas se concentra según Pulido y Sato (2013) en la visión instrumental han sido señalada frecuentemente en la literatura como el momento en que se estableció la relación de esta disciplina con el trabajo. El objetivo central de encontrar a los trabajadores más aptos para distintos cargos, pronto se le uniría la psicología humanista desarrollada por Elton Mayo, para de esta unión configurar una visión de la disciplina que creció y se expandió alrededor del mundo hasta convertirse en la versión hegemónica de la psicología del trabajo tal como hoy en día se conoce (Hollway, 1991; Rose, 1999).

Según Pulido y Sato (2013) las intervenciones vinculadas con la psicología hegemónica se articulan en el aumento de la eficiencia en las organizaciones, dentro de un proyecto de satisfacción del trabajador con las tareas, sin considerar las condiciones objetivas de trabajo. Sin embargo, esta articulación está guiada por los dividendos y no por un horizonte ético fundamentado en valores o condiciones como el mérito y el mejoramiento continuo. Es decir, el interés por la eficiencia y en la ganancia se une con los procesos psicológicos. Así, la psicología se configura como un instrumento útil para intervenir éticamente el mundo laboral en la medida en que sus operaciones garanticen que se alcancen los valores deseables por la Organización.

Para Pulido y Sato (2013) la crítica se concentra en establecer los inconvenientes que puede tener la psicología misma como cuerpo de conocimientos y como práctica profesional. La crítica propone un horizonte ético por alcanzar, donde las intervenciones que prescribe la disciplina y las acciones mismas de orientación sexual y la pertenencia a una clase social.

Si alguno de estos prejuicios se hace presente, se está impidiendo que se lleven a cabo procesos laborales justos; por tanto, los valores antiliberales asociados a los prejuicios no permiten que se adelante a través de las acciones psicológicas en el mejoramiento de las personas, las organizaciones o el país (Buckley et al., 2001; Lefkowitz, 2008; Schumann, 2001).

Otra constante preocupación de esta crítica es que la psicología debe ser *más humanista*, es decir que se deben revisar las estrategias usadas para intervenir en el mundo del trabajo, puesto que la racionalidad detrás de estas tácticas considera al trabajador como parte de la máquina, útil porque está ligado al proceso de producción. Se deja de lado entonces la complejidad del subjetividad humana, reduciéndola solamente a pocas dimensiones relacionadas con la administración (Carr, Maclachlan & Furnham, 2012; Lefkowitz, 2008).

Una base profesional de calidad, debe tener como fundamentos los conocimientos científicos o que legitímese el poder del “experto”, en este caso, el trabajo del psicólogo organizacional y la práctica profesional basada en su experiencia.

Desde diversos campos, la psicología viene insistiendo cada vez más en la necesidad de una intervención basada en evidencias empíricas mediante prácticas científicas, lo que desde hace ya tiempo se ha llamado (modelo científico profesional) la cual insiste en la necesidad de formar profesionales tanto en competencias para la intervención como en las requeridas para la investigación.

(Belar y Perry 1992) nos indica, que una buena preparación del profesional en la investigación científica le permite distinguir los hechos de las opciones y sus aplicaciones,

mientras que (Peiró y Munduate 1999) nos habla del experimento de la investigación lo que se basa en generar un análisis conciso de experiencias y actividades reales dejando a un lado las hipótesis ya existentes.

Así pues, los trabajos incluidos cobran un amplio rango de temáticas y fenómenos de diversos niveles de estudio ya sean científicos o experimentales; sin embargo, es importante recordar que la psicología como lo señaló (Simon 1973) es una ciencia de gran impacto social aunque se debe aplicar la teoría científica dada en la academia, de igual forma debe basarse en lo experimental apuntando a un ámbito de interacción en las organizaciones en las que cabe el desarrollo y la consolidación de los roles profesionales los cuales, pueden generar oportunidad de trabajo para los psicólogos y el desarrollo de equipos de intervención interdisciplinarios.

### **Marco Metodológico**

Esta investigación busca analizar las descripciones presentadas por los sujetos, en torno al tema del rol del psicólogo en empresas temporales, por ello es trascendente enmarcar una mirada descriptiva sobre las relaciones humanas en donde se privilegie el detalle y la especificación de categorías.

Por lo anterior esta investigación se trabaja desde un enfoque cualitativo, con el objetivo de “obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta” (Salgado, 2007; pp. 71).

### **Diseño**

La presente investigación es de tipo cualitativa que se ajusta a la utilización de un diseño Fenomenológico, ya que busca descubrir los significados de los fenómenos experimentados por individuos a través del análisis de sus descripciones, su principal enfoque que centra en la atención en la experiencia vivida de una persona y obtiene similitudes y significados compartidos (Morse, 2003).

Este diseño permite tener en cuenta que el diseño de la fenomenología infiere que el conocimiento se construye a partir de la esencia y la forma que cada uno sujeto le da a la misma, para de esta manera descubrir y describir las relaciones y esencias existentes en la realidad de cada uno de los sujetos que participaran en esta investigación, utilizando como estrategia de recolección de información la entrevista semiestructurada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003)

### ***Estrategia Para Recolección De Información***

El instrumento que se ha empleado en esta investigación es la entrevista semiestructurada la cual permite ahondar en las experiencias, representaciones, ideas, pensamiento y demás que el participante exprese en su discurso. Esta entrevista semiestructurada está compuesta por 25 preguntas las cuales se encuentran clasificadas en 3 categorías, 1 Rol del Psicólogo, 2 Proceso de Selección y 3 construcción social de la Empresa Temporal; estas permitirán recolectar información sobre el tema en que se basa esta investigación (ver Apéndice 3,4, y 5),

En la entrevista semiestructurada Según Cisneros (2001) recolecta datos de los individuos participantes a través de un conjunto de preguntas abiertas formuladas en un orden específico, se enfoca sobre una serie de preguntas que el investigador hace a cada participante.

Además se tiene en cuenta el uso del consentimiento informado (ver anexo1), válido tanto de las personas que participan como sujetos voluntarios en proyectos de investigación. La obligación de obtener el consentimiento da sustento al respeto por la autonomía de las personas, entendiendo que dicho consentimiento es legítimo cuando la persona que lo brinda lo hace voluntariamente y con capacidad para comprender los alcances de su acto; lo que implica libertad de decisión e información suficiente sobre la práctica de la que participará, incluyendo datos sobre naturaleza, duración, objetivos, métodos, alternativas posibles y riesgos potenciales de tal participación. ( Salomone,2003)

### ***Participantes***

En esta investigación se utilizó una muestra no aleatoria de 3 participantes que cumplen con los siguientes criterios que son vitales para la investigación, son tres profesionales en Psicología, cuyo enfoque laboral está direccionado al área de selección, y que actualmente están laborando en tres empresas de servicios temporales diferentes; en general se tuvo en cuenta que fueran mayores de edad, habitantes de la ciudad de Bogotá y de nacionalidad colombiana, a continuación se describirán cada uno de ellos:

María: Mujer de 24 años soltera reside en la ciudad de Bogotá, labora en una empresa de servicios temporales de la ciudad de Bogotá desempeñando el cargo de Psicóloga de Selección desde hace 16 meses, es la encargada de realizar procesos de reclutamiento, selección, contratación de las requisiciones que le realizan los 35 clientes que atienden actualmente.

Ana: Mujer de 26 años reside en la ciudad de Bogotá, labora como Analista de selección en una empresa temporal, lleva en este cargo 8 meses, sus funciones están relacionadas con realizar los procesos de selección, vinculación y capacitación del personal.

Carolina: Mujer de 26 años, psicóloga que labora desde hace 1 año en una empresa de servicios temporales, sus funciones están relacionadas con la evaluación psicotécnica de candidatos según los requerimientos que le son asignados.

Fases

La investigación se realizó en cuatro fases que se describen de la siguiente manera, los cuales se rigieron por un cronograma de actividades establecido para el desarrollo de la investigación (Apéndice 1):

*Fase I:* Búsqueda de toda la información necesaria para la realización del marco teórico, logrando identificar los puntos a claves a desarrollar durante la investigación

*Fase II:* Diseño de la entrevista semiestructurada, la cual brindara la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos planteados, este diseño se basó en las categorías previamente seleccionadas e interrelacionadas con el marco de la investigación.

*Fase III:* Una vez contactados los participantes bajo los criterios establecidos, se realizó una observación participante, en donde se les realizó una explicación previa sobre el objetivo de la investigación y cómo su participación daría un gran aporte para la realización de la misma

*Fase IV:* Se realizó la aplicación de la entrevista semi-estructurada a cada uno de los participantes

*Fase V:* Se procedió a la realización de los resultados mediante el análisis de discurso con los resultados que se obtuvieron en la entrevista realizada a cada participante, analizando las categorías y denominando las subcategorías que surgieron del mismo análisis.

*Fase V:* Finalmente del análisis realizado a la entrevista se procedió a la realización de la discusión, conclusiones, recomendaciones de la investigación



***Aspectos Éticos y Bioéticos:***

La presente investigación se realizó bajo los parámetros del marco ético en los criterios dados por el código ético de psicología (Ley 1090 de 2006), donde se indica que deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes en donde a su vez se tendrán en cuenta aspectos tales como:

El consentimiento informado, el cual pretende garantizar a los individuos participantes las implicaciones de su contribución frente al estudio investigativo. Dentro de otros aspectos relevantes se tiene en cuenta la intimidad y la confidencialidad de los sujetos participantes en la investigación y de la información confidencial que ellos suministren; por ello, la base de datos se hará de forma anónima (bajo códigos numéricos), (Apéndice 2).

**Categorías De Análisis**

Con la finalidad de describir el rol del psicólogo en empresa temporal, en la presente investigación, se hace preciso tener en cuenta la categorización que consiste en la segmentación en elementos singulares, o unidades que resultan relevantes o significativas desde el punto de vista de nuestro interés investigativo, se realiza por unidades de registro, es decir estableciendo una unidad de sentido en un texto registrado establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2003)

Partiendo del paradigma de investigación, Histórico Hermenéutico el cual hace referencia al análisis e interpretación de las narrativas de los individuos frente a sus

experiencias cotidianas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Las categorías conceptuales identificadas, propuestas y definidas en nuestro trabajo investigativo y como modelo de análisis del rol del psicólogo en Empresa Temporal:

- Rol del Psicólogo
- Proceso de Selección
- Construcción social de la Empresa Temporal

Estas categorías nos permitirán elaborar los contenidos de los instrumentos, en este caso una entrevista semiestructurada en la cual realizaremos recolección de información. Exploraremos el rol que actualmente están asumiendo los psicólogos en las empresas temporales en función de las características mencionadas anteriormente.

A continuación describiremos cada categoría que será evaluada en el proceso de investigación frente al rol del psicólogo frente al proceso de selección en una empresa temporal

### *1. Rol del Psicólogo*

Hace parte del desarrollo o construcción del rol que desempeñan los psicólogos en empresa temporal de la ciudad de Bogotá, a partir de la actual experiencia laboral. En este caso, es la identificación de lo que cada uno de los psicólogos ha vivido frente al proceso de selección y la comparación frente a la formación recibida en la academia.

### *2. Proceso de Selección*

En este, se pretende determinar o identificar el proceso que se está llevando a cabo al realizar la selección de personal en empresa temporal, frente al deber ser de este proceso según los pasos estipulados teóricamente, es decir “la adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo”. (Chiavenato, 1996. p.239).

### *3. Construcción social de la Empresa Temporal*

Es una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria. (Fontalvo, 2008).

## Resultados

La presente investigación tiene como objetivo general describir el rol del psicólogo de selección de una empresa temporal; en este sentido, se desarrollan las categorías las cuales surgen de los objetivos específicos, en donde se denotan dinámicas como Rol del psicólogo, Proceso de Selección y Construcción Social de las Empresas Temporales.

En la primera categoría de análisis se denomina Rol del Psicólogo, esta categoría surge a partir del interés por conocer el desarrollo o construcción del rol que desempeñan los psicólogos en empresa temporal de la ciudad de Bogotá, a partir de la actual experiencia laboral. En este caso, es la identificación de lo que cada uno de los psicólogos ha vivido frente al proceso de selección y la comparación frente a la formación recibida en la academia, razón por la cual de esta categoría emerge una subcategoría llamada: *Construcción del Rol de Psicólogo de selección*.

En esta subcategoría se evidencia en discurso de María, donde hace una descripción del rol como un compromiso con su labor y el cual es responsable de las consecuencias de su trabajo. Por lo tanto muestra un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros. Como lo menciona en su discurso:

“Es la posición y el compromiso que ejerce el profesional ante el desarrollo de sus labores, enfocadas a situaciones empresariales y las consecuencias comportamentales de los trabajadores”

También algo de agregar en esta categoría, es que para el Rol se convirtió en algo operativo, ya que se debe amoldar a las exigencias de la Organización, como los menciona Ana donde expone que no se siente identificada y que la operatividad de los procesos no permite realizar sus labores de forma confiable y efectiva, en este caso, se denomina rol al desempeño de una persona en una situación dada, es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición. Discurso de Ana:

“Para mí el rol del psicólogo en una empresa temporal es puramente operativo, ya que la operación de la empresa no permite profundizar en temas puntuales, tanto en los cargos que se selecciona como el área de recursos humanos”

De acuerdo al discurso de Ana, Carolina describe el rol del psicólogo como la integración del área organizacional de una compañía con la aplicación de ciertos pasos del proceso de selección, con el fin de llegar a identificar la persona idónea para las vacantes que se tengan. Según su discurso menciona:

“Bueno, para mí el rol del psicólogo organizacional es una integración de lo que en si significa la psicología organizacional, eh es una integración entre la aplicación de pruebas, lo que se le llama el reclutamiento, las opciones de reclutamiento, la entrevista, pues todo esto que conlleva a seleccionar la persona idónea para, la persona idónea con los datos o las especificaciones que se nos ha pedido”

Otro aspecto importante de esta categoría es que las Empresas Temporales no permiten desempeñar un rol establecido desde la academia, no ofrece la oportunidad de

mejorar los procesos, de analizar fenómenos, de generar cambios y que no se vuelva algo operativo e impuesto por la Organización. En la vida cotidiana se desempeñan distintos tipos de roles, puede suceder que el rol desempeñado en un área se vuelva contradictorio con el rol que se desempeña en otra y esto produce situaciones conflictivas que generan una contradicción interna a veces difícil de resolver. Es por ello que María menciona en su discurso:

“Mi rol de psicóloga se enfoca en realizar un proceso operativo establecido por la organización y de observar, analizar los fenómenos u oportunidades de mejora con la baja oportunidad de ejercer un cambio en los mismos”

Además de lo ya mencionado por María, Ana lo reafirma al aludir en su discurso el siguiente fragmento:

“Pues mira no hay un empoderamiento en el psicólogo organizacional de una temporal, ya que la decisión está en cargos diferentes de los mandos medios y altos de la compañía”

Lo anterior resalta que la exigencia en la oportunidad de una empresa temporal es más fuerte, ya que los tiempos de respuesta se reducen a las necesidades de terceros lo que afecta significativamente un mejor desempeño del profesional. Como en toda organización donde no se aplica la igualdad o que no existe imparcialidad, se genera una preferencia hacia las personas que se comprometen más en tener un reconocimiento afectivo que por el cumplimiento de metas y el desarrollo propio de sus funciones en la organización. Esto es algo que dentro de la mente de los líderes de procesos debe cambiar porque una cosa es las relaciones afectivas (extra laboral) que el desempeño laboral

Los procesos de selección se van ajustando a medida del tiempo y de las necesidades puntuales que se requiere para la vacante específica, sin embargo el proceso no permite un acercamiento mayor al candidato para realizar un seguimiento más detallado de todo el proceso esto se evidencia en el discurso de Carolina:

“Se ajusta a la medida en que se lleva a cabo el proceso de selección como tal, el proceso específico y lineal en eso si se puede ajustar, en mi caso pensaría que no se ajusta tanto es un pensamiento más personal ya que se dejan a un lado los distintos procesos así como lo he mencionado como el estar más involucrados con el empleado”

Se evidencia que aunque Carolina realiza los procesos de selección dentro de los parámetros esperados, no se está permitiendo que haya una mayor formación o integración con otros procesos que pertenecen por ejemplo aun área de Talento Humano.

Finalmente en esta subcategoría se menciona variables como el manejo el tiempo, el cual se evidencia inconformismos frente a las funciones de sus labores, ya que no existen lapsos de tiempo que generen un valor agregado como lo menciona Ana en su discurso:

“No, mmm.. mira el proceso dentro de una empresa temporal es reducido a una prueba, una entrevista nada objetiva de 19 escasos minutos, todo por cumplir unos tiempos y la verdad a veces no sé si estoy seleccionando la persona adecuada por la premura del tiempo “

Para Carolina los procesos de selección se van ajustando a medida del tiempo y de las necesidades puntuales que se requiere para la vacante específica, sin embargo el proceso no permite un acercamiento mayor al candidato para realizar un seguimiento más detallado de todo el proceso.

La segunda categoría de análisis se denomina *Proceso de Selección*, esta categoría pretende determinar o identificar el proceso que se está llevando a cabo al realizar la selección de personal en empresa temporal, frente al deber ser de este proceso según los pasos estipulados teóricamente, es decir “la adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo”. (Chiavenato, 1996. p.239). Por esta razón emergen las siguientes subcategoría *funciones del psicólogo en el proceso de selección*.

La subcategoría *funciones del psicólogo en el proceso de selección*, surge a partir del discurso planteado por Ana donde existe claridad del importante rol que juega el Psicólogo de selección en la empresa temporal; sin embargo, aduce que la importancia depende en gran parte de como el área de recursos humanos enfoque su proceso. Se enfatiza en la presión laboral y la falta de tiempo factores determinantes a la hora de aplicar un adecuado proceso de selección lo que conlleva a que la selección no sea efectiva ni aporte en la consecución de los objetivos del área, ella afirma:

“Sería fundamental siempre y cuando se permitiera hacer el proceso de selección, como lo hacen en empresa de otro sector con los tiempos adecuados según el perfil requerido”

El proceso de selección posee etapas importantes para su desarrollo, sin embargo se evidencia en el discurso de María, el proceso de selección es una actividad operativa y



que se salta muchas de las etapas importantes que determina si un candidato es adecuado para el perfil que se está buscando. También menciona que su proceso se basa en un reclutamiento, entrevista e informes, el cual el tiempo de entrevista es mínimo, el cual menciona es... máximo de 15 minutos.

También en el discurso de Carolina evidencia la importancia del proceso de selección donde se centra en conseguir los candidatos para desempeñar un labor específica, se debe seleccionar las personas idóneas que permitan y aporten un desarrollo integral logrando la misión y visión de las compañías, como muestra de sentido de pertenencia, en su discurso Carolina menciona:

“Claro que si es fundamental ya que solo no se centra en conseguir una persona para desempeñarse en nuestra empresa, sino que también es necesario tener en cuenta las especificaciones frente al cargo y las competencias con las que éstas personas cuentan ya que se debe estar pensando colectivamente”

El proceso cuenta con pasos muy claros para la consecución de personal idóneo, se debe realizar desde el reclutamiento interno y externo para las diferentes solicitudes, citación del personal, aplicación de pruebas psicotécnicas, para posteriormente pasar a una última entrevista con jefe inmediato y posteriormente la contratación. Para Carolina menciona en su discurso:

“Ok, inicialmente se procede a un reclutamiento ya sea de manera interna o de forma externa posteriormente se cita a una entrevista se aplica, una prueba de conocimiento y con el puntaje requerido se procede a aplicar pruebas psicotécnicas, luego aplicación de entrevista ya sea por competencias o de manera menos formal,

se procede a continuar el proceso con el jefe inmediato y de ésta manera se realiza un informe teniendo en cuenta las pruebas y entrevistas realizadas”

Para Ana, el proceso de selección radica en las siguientes funciones:

“Mis funciones, reclutamiento de personal, citación de personal, contrataciones, elaboración de indicadores, elaboración de informes de selección, labores operativas y administrativas, como responder correos”

Lo anterior evidencia que el psicólogo organizacional de las empresas de servicios temporales tiene una exigencia de tiempo bastante significativa, esto genera que las tareas no se realicen de una manera adecuada dejando vacíos en el proceso, los cuales se traducirán en falencias que con el tiempo se convertirán en problemas para la organización generando costos adicionales. Por encima de la búsqueda de resultados óptimos se debe dar prioridad al tiempo; adicionalmente la empresa no brinda los recursos necesarios para aplicar procesos de selección adecuados, los mecanismos que presta la organización no cumplen con los criterios necesarios para el excelente cumplimiento de las funciones del psicólogo.

En el discurso de Ana coincide con lo expresado por María, donde evidencia el proceso de selección como:

“Reclutamiento, seguimiento a actividades administrativas, entrevistas, análisis de pruebas e informes”

Un aspecto importante que se evidencia en esta subcategorías es que la Organización no brinda los recursos necesarios y adecuados para realizar un proceso de selección. Según María menciona en su discurso:

“...Malo, la empresa no me da los recursos ni el tiempo adecuado para realizar un buen proceso de selección”

Otro discurso para agregar al comentario de Maria es el discurso de Ana:

“No, el proceso de esta definido para cumplir unos indicadores sin tener en cuenta el proceso de selección, parte fundamental de la cadena”

Por lo contrario para Carolina la empresa brinda los medios necesarios para la realización adecuada de los diversos requerimientos solicitados, así como las herramientas tecnológicas que están a la vanguardia con las demandas del ambiente, expresa en su discurso:

“Creo que no, pero en mi caso cuento con una empresa que brinda herramientas tales como espacios específicos para los candidatos en donde pueden realizar el proceso de aplicación de pruebas y realizare entrevistas también contamos con herramientas tecnológicas como internet, en donde se tienen en cuenta páginas web como el empleo, computrabajo y zona Jobs”

Por otro lado se tiene en cuenta la comparación de los conocimientos recibidos en la academia frente a la práctica en una empresa temporal. Es claro que la formación académica es básica para el buen desempeño en los procesos de selección, sin embargo la

práctica o el día a día hace que estos conocimientos sean de fácil aplicación y se realicen de una manera más adecuada. Para Carolina mencionó lo siguiente:

“Si, debido que lo teórico con la experiencia se ha convertido en práctico e igualmente me permite un desenvolvimiento de forma académica y personal”

Por el contrario Ana evidencia que la aplicación de los conocimientos adquiridos en el campus no se están dando de manera efectiva ya que para un profesional es importante contar con los recursos necesarios para su labor y que sus propuestas o aportes sean tenidas en cuenta, más aun cuando el conocimiento del cargo es propio y de ahí se puedan ofrecer planes de mejoramiento en los procesos. Esta problemática es necesario ajustarla para que el proceso de formación del profesional continúe y a su vez genere una satisfacción personal, lo que aportara a un mejor desempeño en el cumplimiento las funciones y a su vez se aporte de manera sustancial en el alcance de los objetivos organizacionales. Lo anterior lo afirma en su discurso:

“No, al llegar a mi cargo quería aplicar lo aprendido en la academia, pero acá las posibilidades son cerradas”.

La tercera categoría de análisis se denomina Construcción social de la Empresa Temporal, la que se define como aquella modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria. (Fontalvo, 2008). Esta categoría responde al tercer objetivo específico A Describir los desafíos, retos y responsabilidades asociadas al rol de psicólogo organizacional en una empresa temporal de la ciudad de Bogotá, del cual emerge la subcategoría de *Perspectiva del Psicólogo de selección frente a las Empresa Temporal*.

Esta subcategoría surge a partir del análisis de discurso donde se evidencio que el realizar el proceso de selección en este tipo de empresas difiere de manera significativa en estos procesos, para María el objetivo principal de las empresas de servicios temporales es la búsqueda de personal para las empresas clientes en un corto tiempo, donde el proceso de selección se resume en un reclutamiento, entrevistas, aplicación de pruebas e informe, esto se logró evidenciar en el siguiente fragmento.

“Pues están relacionadas con lo que he mencionado, hacer un reclutamiento, entrevistas, realización de pruebas psicotécnicas e informe final”

El proceso de selección se compone de diversos pasos, como se ha mencionado en el marco de teórico de esta investigación, sin embargo se logra evidenciar que para las tres entrevistadas aunque el proceso es similar se encuentran diferencias, como lo son los tiempos de respuesta con los que se cuenta en la consecución de personal, búsqueda de hojas de vida, validación de perfiles, manejo con clientes entre otros. Para la identificación y desglose de estos pasos es importante identificar como se inicia un proceso de selección, para María el proceso inicia al momento de recibir la solicitud o requerimiento, de allí se procede al respectivo reclutamiento, proceso básico de entrevistas y aplicación de pruebas para luego referir los candidatos seleccionados a las empresas clientes, este proceso se evidencio en el siguiente fragmento.

“Básicamente es recibir la solicitud, realizar reclutamiento, llamar al personal, entrevistarlo, aplicarle pruebas y enviarlo a las empresas cliente para su posterior contratación”

A partir de lo mencionado anteriormente se logró evidenciar la similitud en las respuestas dadas por las entrevistadas, en relación al modo como se inicia el proceso de selección, como se evidencian en los siguientes fragmentos de Ana y Carolina respectivamente.

“Como lo había mencionado recepción de la vacante, reclutamiento y evaluación de personal, entrega de candidatos y contratación”

“Como ya lo había mencionado anteriormente todo inicia cuando se presenta la solicitud de la vacante, se procede a la publicación de la oferta, se realiza el reclutamiento, citación de candidatos, aplicación de pruebas de conocimiento, aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas ya sean por competencias o menos formales, elaboración de informes frente a los procesos por los que pasó el candidato y por último la toma de decisión teniendo en cuenta las competencias de los candidatos evaluados”

Partiendo de lo anterior, es importante reconocer cuales son los pasos a seguir luego de recibir la solicitud para iniciar la búsqueda de personal, este paso se basa principalmente en el reclutamiento, o búsqueda de personal que se ajuste a las solicitudes realizadas, para una posterior aplicación de pruebas psicotécnicas y realización del informe para la entrega de la solicitud, esto se logró evidenciar en el siguiente fragmento.

“Pues están relacionadas con lo que he mencionado, hacer un reclutamiento, entrevistas, realización de pruebas psicotécnicas y informe final”

Para Ana el siguiente paso luego de la requisición es igual al proceso que se aludió en el anterior fragmento, la diferencia puede llegar a radicar en la manera como se realice la búsqueda de personal, lo demás se realiza de la misma manera, como se menciona en el siguiente discurso.

“El reclutamiento, la citación, la realización de entrevistas y la realización del informe final”

Otro fragmento para agregar a la explicación anteriormente mencionada, se evidencia en el discurso de Carolina que se menciona a continuación.

“Recepción de requisición de personal, publicación de la oferta, reclutamiento, selección, elaboración de informe final”

Los procesos de selección están estandarizados por una serie de pasos que se deben realizar, con la finalidad de obtener candidatos óptimos según los perfiles solicitados, como todo proceso que se lleve a cabo se debe cumplir la secuencia de cada uno de los pasos estipulados, sin embargo en el discurso de María se logró evidenciar que esta regla no se ejecuta del todo, ya que en ocasiones no se lleva el paso a paso si no que se realiza el proceso de acuerdo a la necesidad que se tenga en la búsqueda de personal, así se evidencio en el siguiente discurso.

“No del todo porque se sigue el paso a paso , mas no se cumple en su totalidad y cumplimiento cada una de las etapas”

Aunque el discurso de Ana es similar al de María, en este caso se hace mención que la ejecución de las etapas del proceso de selección, pueden coincidir en la manera

como se realiza el proceso, sin embargo hace alusión a que no se logra llegar a realizar un proceso a profundidad, esto se evidenció en el siguiente fragmento.

“No totalmente, ya que pueden coincidir en la forma como se realiza, pero no se llega al verdadero fondo de cada proceso de selección”

Por otro lado para Carolina el proceso de selección tiene sus etapas bien definidas, pero la labor diaria que realiza no le permite ejecutar todos los pasos del proceso de selección, para ella la ejecución de estos depende exclusivamente del tipo de perfil que le estén solicitando, así como menciona la importancia o criticidad que tenga la solicitud realizada, esto se evidencia en el siguiente discurso.

“Considero que no, ya que dependiendo del cargo solicitado se le da el nivel de importancia o criticidad y de ésta manera se le dedica el tiempo conveniente al proceso”

Dando continuidad a los pasos a seguir en proceso de selección, o como se debe realizar este, es importante hablar del tiempo que se requiere para dar cumplimiento a las diversas requisiciones que se han recibido. Este factor debe estar directamente ligado al perfil que se esté solicitando, esto se logra evidenciar en el discurso de María, debido a que hace referencia que para ella el tiempo debe depender exclusivamente del perfil, sin embargo refiero que para los perfiles básicos el tiempo estimado es de 4 días, así lo menciono en el discurso que se menciona a continuación.

“Considero que para cargos básicos se debe hablar de un mínimo de 4 días hábiles, para los demás cargos esto debe estar ligado directamente del perfil que se requiera”



Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se encontraron similitudes en el análisis de discurso de Ana, ella infiere que no se puede generalizar en los tiempos de respuesta, debido a que las solicitudes no siempre son las mismas y por lo mismo los perfiles varían; esto se logró evidenciar en el siguiente fragmento.

“La verdad no podría estimar tiempo en general ya que los perfiles son diferentes, y no todos pueden tener el mismo tiempo de respuesta”

Para Carolina el tiempo es de vital importancia en los procesos de selección que realiza, debido a que no se pueden comparar los tiempos en la búsqueda de un perfil operativo a un administrativo o gerencial. Se evidencia que se valida el perfil y luego se estima el tiempo que se requiera para lograr cumplir con la requisición solicitada, esto se evidencio en el siguiente discurso.

“Considero que no, ya que dependiendo del cargo solicitado se la da la el nivel de importancia o criticidad y de ésta manera se le dedica el tiempo conveniente al proceso”

Así como es de vital importancia en los procesos de selección tener en cuenta el tiempo necesario para cumplir con las respectivas solicitudes, se deben reconocer la manera como se realizara este proceso, por ello se debe identificar el tipo de entrevista que se va a realizar. Para María el proceso de la entrevista no se realiza como debería, debido a que esta proceso es superficial, los tiempos no permiten que se realice una entrevista a profundidad, que pueda permita evaluar e identificar competencias específicas que se requieran para los diferentes cargos, así como se muestra en el siguiente discurso.

“No, se están realizando entrevistas superficiales para evaluar aspectos muy básicos, no se evalúan competencias y no se aplican pruebas específicas para cada cargo”

Los procesos de selección como se menciona en las bases teóricas de esta investigación son fuente primordial para la extracción de información valiosa para un proceso de selección. Sin embargo la premura del tiempo en el cumplimiento, conlleva a realizar procesos con poca calidad ya que no se toma el tiempo necesario, así como se logró evidenciar en el discurso de Ana que las herramientas psicotécnicas no están a la vanguardia del mercado actual, esto se evidenció en el siguiente fragmento.

“Estamos realizando procesos obsoletos, entrevistas de 10 minutos, y lo peor estamos aplicando pruebas que hace más de 10 años que no se actualizan”

Para Carolina los procesos de selección no se realizan como debería, ya que se realizan según la necesidad que tengan las diferentes solicitudes, según lo evidencia en el discurso de la entrevistada es claro evidenciar que los procesos son obsoletos, tan solo con evidenciar que no se realizan las entrevistas por competencias, como lo es el deber ser, esto se evidencia en el siguiente discurso.

“No, ya que un ejemplo de ello es la aplicación que no se hace de manera juiciosa de las entrevistas por competencias”

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y los análisis de discurso analizados en las entrevistadas, el proceso no se cumple a cabalidad; sin embargo, se diseñan diversas estrategias para lograr realizar un adecuado proceso de selección, para

de esta manera seleccionar los candidatos más óptimos para las solicitudes. Según lo manifestado por María la estrategia que le permite identificar aspectos relevantes en cada proceso de selección, lo evidencia con la realización de algunas preguntas claves que le permiten identificar algunas de las competencias claves para tener personal idóneo, eso se evidencia en el siguiente fragmento.

“Pues diseñando una serie de preguntas que apuntan a las competencias específicas para los cargos, las cuales realizo en las entrevistas y esto me ayuda a definir con más claridad de cuál es la persona idónea”

Contrario a lo mencionado por María, Carolina infiere que tiene una ventaja o plus adicional en la realización de los procesos de selección, debido a que ella tiene el manejo exclusivo de una sola cuenta o cliente, motivo por el cual los perfiles que le solicitan muy pocas veces varían, así como el tiempo es un poco más en cada una de las fases, esto se logró evidenciar en el siguiente fragmento.

“Yo tengo una ventaja y es manejo una sola cuenta por lo que puedo y tengo la posibilidad de exceder tiempos para realizar entrevistas con mayor profundidad, descartar candidatos que realmente no se ajusten a lo que yo estoy aplicando”

Contrario a lo mencionado por las dos entrevistadas anteriores, para Ana el plus adicional a su proceso ha radicado en establecer redes de apoyo laboral, con las que cuenta en los momentos en los que se requiere personal de vacantes críticas o proceso que no son de fácil búsqueda, de esta manera se facilita un poco la búsqueda de personal idóneo, esto se evidencia en el siguiente fragmento.

"Básicamente manejo contactos con diferentes compañeros con los que he trabajado en el transcurso de mi vida profesional, esto me ha permitido contar con candidatos que en determinado momento no han sido contratados por ellos, pero es posible que inicien proceso con nosotros siempre y cuando cumplan con el perfil requerido por la empresa y el cargo"

Teniendo en cuenta lo mencionado se logró identificar y reconocer la realidad de los procesos de selección que se llevan a cabo en las empresas de servicios temporales, y como estos difieren en algunos aspectos así se labore en el mismo ámbito. Es importante identificar la importancia que deben tener los procesos de selección de personal ya que de esto depende tener personal óptimo para desempeñar diversas labores en los diferentes campos laborales.

Los procesos de selección como se menciona en los aportes teóricos de esta investigación, se deben realizar en tiempos estimados y con pasos previamente establecidos, sin embargo durante el análisis de discurso de las entrevistadas se logró evidenciar que esto no se ejecuta de esta manera, debido a que la realización de los procesos de selección es voluble y cambiante según las necesidades básicas que se tengan del personal. De igual manera es importante reconocer que al hacer parte de una sociedad que está en constante cambio, lo cual es un factor determinante en las decisiones que tomen al realizar un proceso de selección, y como lograr el éxito del mismo.

### **Discusión**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y partiendo del análisis de discurso empleado en esta investigación se logró evidenciar que el papel desempeñado por el psicólogo en una organización es de vital importancia para el desarrollo de las actividades de una empresa y que juega un papel significativo en la consecución de los objetivos. De acuerdo con lo expuesto por María, la labor desempeñada (Rol) del psicólogo; es un conjunto factores que marcan la conducta, partiendo de la responsabilidad, la ética y el compromiso.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia una relación directa con la propuesta de Linton (citado por Porras, 2013) en donde resalta el rol desde el punto de vista antropológico, el cual se encuentra enmarcado por un conjunto de valores, conductas y actitudes; no obstante, las limitantes encontradas en los resultados de la entrevista semiestructurada permiten evidenciar falencias que afirman la omisión de puntos claves, que a su vez traduce la falta de responsabilidad por parte de la dirección de las empresas, ya que estas obligan a que el trabajo se convierta en un proceso monótono y operativo en donde se debe dejar a un lado los aprendizajes adquiridos en la academia tal como lo expone Ana, teniendo en cuenta sus afirmaciones, es importante hacer un alto en el camino y estudiar a profundidad el rol adecuado, el cual se debe adoptar dentro de la organización, de tal modo que pueda aportar su potencial al máximo y no se vean limitados los conocimientos aprendidos en la academia ni mucho menos el objetivo del Psicólogo por falta de tiempo o recursos.

Se destaca el hecho de que los mismos profesionales son los encargados de desempeñarse dentro de las funciones que determinan la profesional teniendo en cuenta la selección y más como lo es en este caso una empresa temporal, ya que las capacidades, habilidades y competencias permiten que su desempeño sea el esperado y se genere en demás profesionales el concepto e idea de la funcionalidad que se debe manejar para los procesos de selección; considerando de hecho que es uno de los procesos vertebrales de las empresas temporales.

Esto se puede observar dentro del ejercicio de entrevista ya que se mencionan situaciones que se desarrollan dentro del inicio del proceso como lo es el reclutamiento y las herramientas internas y externas con las que se debe contar, de igual manera los filtros adecuados y coherentes frente a la solicitud inicial del mismo proceso, de igual manera la parte de la entrevista y pruebas específicas ya sean psicotécnicas o de conocimiento frente al cargo solicitado.

Para Pichón Riviere (1982). El rol “es un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros”. En esta perspectiva el rol se traduce a la forma de actuar de una persona ante una situación que se presenta.

En relación a lo expuesto por Blasco (2004), quien propone nuevas posibilidades de evaluación psicológica, es evidente que la organización no está ofreciendo las garantías y elementos necesarios para el crecimiento profesional ni la evolución de la empresa ya que la limitante del tiempo y el tener que cumplir con las exigencias del empleador dejan a un lado la identificación de opciones de mejora y la implementación de acciones

correctivas, tal y como lo expone María, donde afirma la poca oportunidad de implementar mejoras que ejerzan cambio y un mejoramiento continuo.

El psicólogo organizacional debe ser el protagonista que incida en los procesos organizacionales, proponiendo acciones para el crecimiento de la empresa, que no deje a un lado el aparecer como un elemento activo que proponga cambios que ayuden a la evolución de los procesos lineales y dejen un aporte considerable en el crecimiento personal y profesional. De esta forma poder aplicar lo aprendido en la academia y proporcionar al Cliente un mejor resultado del proceso, gestionando la búsqueda de talentos y capacidades idóneos para el cargo.

Tal y como lo señala Atalaya (2001). en el proceso de selección cobran importancia factores como la capacidad de aprendizaje, habilidad para transmitir información, la creatividad, iniciativa y orientación al trabajo en equipo, las cuales dejan ver que las características de las relaciones interpersonales dejan de tener un significado meramente social para convertirse en factor de éxito laboral, ya que es el Psicólogo organizacional el profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. Su rol general, abarca el estudio, diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento humano en las organizaciones, aportando a la generación de valor mediante la gestión y el desarrollo del talento humano.

Al considerar uno de los importantes exponentes del tema frente a los roles y desde una perspectiva individual como lo es el autor Porras (2013), el hecho de que situaciones de la vida cotidiana influyan dentro de los roles que se desempeñan haciendo que en diversas ocasiones no se tenga en cuenta el propósito inicial que sería realizar lo

directamente relacionado con la profesión, para éste caso psicólogos específicamente en el área de recursos humanos y procesos de selección. Teniendo en cuenta lo anterior y en relación a los resultados obtenidos mediante el ejercicio de entrevista con los profesionales de ésta área ya mencionada; se abstrae el hecho de que realmente situaciones que se presentan en el día a día no permiten que los procesos se realicen como se deberían, lo que genera que en la mayoría de los casos se cambie desde la perspectiva hasta la funcionalidad del profesional en el área de selección.

La tarea principal del psicólogo organizacional es desarrollar y potencializar el capital humano para contribuir al desarrollo organizacional, con una visión integral que le permita relacionar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas. Por otra parte las empresas temporales de acuerdo a lo resaltado por María, deben permitir al psicólogo dentro de su rol recomendar políticas y acciones para incentivar, compensar y remunerar al personal, así como asegurar su bienestar, seguridad y salud ocupacional.

Diseñar programas de rotación, inducción, entrenamiento y capacitación para el desarrollo del personal, así como los planes de carrera y ascensos del personal esto como una asesoría extra al cliente real que en este caso es la (Empresa), permitiendo de esta manera el ejercicio integral y el bienestar de las tres partes ( Empresa temporal – Cliente - empresa contratante y Colaborador).



### **Conclusiones**

Conocer teóricamente las funciones del Psicólogo Organizacional en una empresa temporal, su desarrollo, el impacto que genera en el área de Gestión Humana y saber de qué manera íntegra sus conocimientos a la hora de administrar el Talento Humano de cualquier empresa temporal es fundamental. A lo largo de la historia se ha tenido una imagen del Psicólogo organizacional como Jefe del área de talento humano con funciones reducidas a la selección de personal apoyada a herramientas como la entrevista y la aplicación de pruebas psicotécnicas el cual es un pensamiento completamente errado ya que la labor y la finalidad del cargo trasciende mucho más allá del cumplir con un proceso limitándose al reclutamiento y la selección de un candidato.

La Psicología del trabajo y de las organizaciones en especial en una empresa de carácter temporal, implica el estudio de variedad de fenómenos dados en el ambiente organizacional, por lo que el psicólogo va delimitando su campo de acción dado que en la actualidad la autonomía del psicólogo es la que permite desarrollar sus actividades e impactos dentro de la organización; sin embargo, de acuerdo con los resultados su tarea se ve limitada por los tiempos de contratación a los que se encuentra regido.

La Psicología como ciencia ha logrado grandes aportes, una de las más utilizadas en el método científico es la solución a diversas problemáticas y situaciones que implican el comportamiento humano, en la actualidad, la sociedad requiere más de las personas en el ambiente laboral por ejemplo, las competencias y habilidades que se requieren para obtener un puesto de trabajo cada vez son más exigentes y complejas esto lleva a que los individuos cada día tiendan a prepararse con mayor fuerza a nivel intelectual y emocional.

Por lo anterior es muy importante considerar el aporte del psicólogo organizacional enfocado en el ambiente de una temporal, es decir, conocer a fondo sus funciones y los alcances que puede obtener desde su actividad.

El que hacer del psicólogo en una empresa temporal se ve relacionado con las funciones administrativas que realiza tales como : análisis de individuos y puestos, planeación, reclutamiento y selección, alcanzando siempre el objetivo del cliente externo que en este caso es a quien se le provee el servicio en busca de obtener el mejor capital humano. Si existe una buena administración de este capital, se está cumpliendo con la primera norma de administración, la cual es crear mantener y desarrollar las habilidades del personal y las condiciones organizacionales para conseguir de esta forma objetivos positivos dentro de la organización y por ende resultados positivos para el cliente.

Por lo tanto bajo nuestra investigación y sus resultados podemos determinar que la labor primordial del psicólogo organizacional de carácter temporal es ampliar y potencializar el capital humano para ayudar al desarrollo y el crecimiento organizacional con una visión global, que le permita integrar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas, promoviendo de esta forma una óptima practica de selección de personal lo que va a permitir una satisfacción en el cliente (organización que requiere el colaborador).

Podemos concluir que el rol del Psicólogo en una organización de carácter temporal aunque es limitado por los tiempos, por el escaso contacto y seguimiento del desempeño del trabajador , es quizás la más importante acción que enmarca la consecución de un candidato adecuado, ya que es la que se encarga de cumplir con las expectativas del

cliente , conociendo a grandes rasgos las necesidades del mismo , por ende, se encuentra en sus manos y el las de las directivas de la organización generar fortalecimiento de su figura y de sus funciones , logrando de esta forma que su quehacer no quede reflejado únicamente en la obtención del recurso y aplicación de pruebas sino que permita generar un impacto en el desarrollo personal, profesional y organizacional de los actores que intervienen en el proceso (Psicólogo, colaborador, organización.).

Aspectos tales como el desempeño adecuado dentro de las funciones que enmarcan el rol del psicólogo en el área de selección de una empresa temporal son fundamentales para el óptimo desarrollo de procesos que contribuyen a mejores resultados para seleccionar el personal adecuado.

Los profesionales en el área de psicología específicamente parte de selección deben optar por considerarse funcionales sin que sus conocimientos sean limitados y teniendo en cuenta que se debe recurrir a la recursividad para dar respuesta a cada solicitud en los procesos designados.

El rol de psicólogo dentro de una empresa temporal no debe ser una limitante para su desarrollo personal y profesional, por el contrario debe contribuir para la potencialización de habilidades y el reconocimiento de otras que siempre serán beneficiosas dentro de la profesión.

### **Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, surge la necesidad de elaborar un Plan Estratégico de Selección y Formación para la Empresas Temporal, éste se enmarca dentro del ámbito del Plan Estratégico de Gestión; para su elaboración el grupo de trabajo conjuga la selección y la formación, integrando dos enfoques con las siguientes metas:

- La selección del personal, ajustada al equilibrio entre la reglamentación y las necesidades del trabajo a desarrollar en el contexto de la organización, combinando los procesos externos con los de selección interna.

- La formación del personal, para dotarlo de las competencias necesarias al tiempo que se facilite el desarrollo de la persona.

En definitiva, el plan estratégico de éste servicio tiende a posibilitar, a través de las líneas estratégicas de la selección y la formación, el desarrollo del potencial del componente humano para contribuir al cumplimiento del plan general de la gerencia.

La matriz DOFA es un instrumento metodológico que sirve para identificar acciones viables mediante el cruce de variables, en el supuesto de que las acciones estratégicas deben ser ante todo acciones posibles y que la factibilidad se debe encontrar en la realidad misma del sistema. En otras palabras, por ejemplo la posibilidad de superar una debilidad que impide el logro del propósito, solo se la dará la existencia de fortalezas y oportunidades que lo permitan. El instrumento también permite la identificación de acciones que potencien entre sí a los factores positivos (Shapiro, 2004). Así tenemos los

siguientes tipos de estrategias al cruzar el factor interno con el factor externo (Ver Figura 1)

Estrategias FO o estrategias de crecimiento son las resultantes de aprovechar las mejores posibilidades que da el entorno y las ventajas propias, para construir una posición que permita la expansión del sistema o su fortalecimiento para el logro de los propósitos que emprende.

Estrategias DO son un tipo de estrategias de supervivencia en las que se busca superar las debilidades internas, haciendo uso de las oportunidades que ofrece el entorno.

Estrategias FA son también de supervivencia y se refiere a las estrategias que buscan evadir las amenazas del entorno, aprovechando las fortalezas del sistema.

Las estrategias DA permiten ver alternativas estratégicas que sugieren renunciar al logro dada una situación amenazante y débil difícilmente superable, que expone al sistema al fracaso.

El cruce del factor interno por el factor externo supone que el sistema está en equilibrio interno; esto es, que las debilidades que tiene no han podido ser superadas por sí mismo. Sin embargo esta no es una situación frecuente; el sistema puede tener aún debilidades que por una u otra razón no se han superado, pudiendo hacerlo con sus propias posibilidades. Esto sugiere encontrar estrategias del tipo FD, es decir la superación de debilidades utilizando las propias fortalezas.

**Figura 1. Matriz DOFA**

<i>Fortalezas</i>	<i>Oportunidades</i>
Elemento humano	Nuevas tecnologías
Experiencia	Desarrollo y ejecución del Plan Estratégico de
Divulgación de los procesos de Información	Oferta Formativa
Definición de la estructura del servicio	Ampliación del campus
Gestión participativa	Conciliación de la vida personal y laboral
Alto grado de eficacia y responsabilidad	
<i>Debilidades</i>	<i>Amenazas</i>
Falta de indicadores de resultados y rendimientos	Falta de dirección participativa del equipo de trabajo
Carencia de un sistema de comunicación interna	Marco legal
Inexistencia de una aplicación informática integrada	Retroceso de la financiación
Dirección participativa no consolidada	Falta de reconocimiento hacia el personal del Servicio
Indefinición de procesos de gestión	Falta de espacio y medios

***Criterios De Medida***

**Figura 2. Eje Estratégico: Selección del Componente Humano**

<i>Indicador</i>	<i>Valor objetivo</i>
Porcentaje de puestos de trabajo vacantes y dotados presupuestariamente convocados	90%
Porcentaje de atención de solicitudes de convocatoria de puestos de trabajo vacantes	100%
Porcentajes de plazas convocadas y cubiertas	90%
Número de personas que solicitan participar en la convocatoria de cada puesto	Mínimo de 5
Porcentaje de constitución de bolsas de trabajo a partir de los procesos selectivos	75%
Porcentaje de agilización de la tramitación de los procesos que con llevan las convocatorias	95%
Grado de satisfacción de los usuarios de cada proceso	95%
Porcentaje de errores en las convocatorias imputables a la gestión del Servicio	5%
Porcentaje de solicitudes de consulta y/o reclamación relativas a la	95%
Gestión del servicio atendidas de forma inmediata	
Porcentaje de conclusión de procesos con plan de acogida	50%

**Figura 3. Eje Estratégico: Formación del Componente Humano**

<i>Indicador</i>	<i>Valor objetivo</i>
Porcentaje de adecuación entre programas de formación y necesidades	90%
Porcentaje de idoneidad de los contenidos	90%
Porcentaje de idoneidad del profesorado para impartir formación	90%
Grado de transferencia de conocimientos	80%-60%
Porcentaje de personal de nuevo ingreso que recibe plan de acogida	100%
Porcentaje de evaluación de la satisfacción de las acciones formativas	100%
Porcentaje de acciones formativas contrastadas	50%

**Figura 4. Eje Estratégico: Dirección y Organización**

<i>Indicador</i>	<i>Valor objetivo</i>
Porcentaje de formación necesaria recibida por el personal del servicio en materia de diseño de procedimientos y dirección	100%



por

objetivos

Manuales de procesos claves elaborados 100%

Porcentaje de procedimientos de gestión acreditados por normas ISO 25%

ISO

Porcentaje objetivos definidos y debidamente documentados, a cada uno de los niveles correspondientes 100%

Porcentaje de trabajadores del servicio con elaboración de sus objetivos consensuados 100%

Porcentaje de puestos del servicio analizados para realizar su diseño 100%

Porcentaje de implantación del sistema informático integral para la 100%

gestión de la selección y formación

Uso del sistema de comunicación interna por todo el personal 70%

Porcentaje de cumplimiento del Plan de Mejora que se apruebe resultante de la evaluación de calidad del Servicio 70%

Número de acciones que se organicen para explicar los procesos que se realizan en cada puesto de trabajo. 10 anuales

Porcentaje de horas anuales empleadas en formación de 10%

tecnologías y

herramientas informáticas que reciba el personal del servicio

Resultado de las encuestas para la medición de la 10%

dirección Participativa

Número de informes de los grupos de trabajo internos 10 anuales

**Figura 5. Eje Estratégico: Infraestructuras**

<i>Indicador</i>	<i>Valor objetivo</i>
Incremento de la superficie concedida al Servicio	25%
Incremento en la calidad y/o calidad del equipamiento del servicio	85%
Resultado de encuestas de satisfacción a los usuarios y de clima	5 sobre 7

**Figura 6. Eje Estratégico: Tecnologías**

<i>Indicador</i>	<i>Valor objetivo</i>
Porcentaje de información disponible directamente en formato digital	70%
Porcentaje de procesos automatizados en los procedimientos del Servicio	90%
Porcentaje de implementación de procedimientos de inscripción	50%
Porcentaje de usuarios que pueden acceder a la información formativa de su expediente	90%
Porcentaje de implementación del sistema informático integrado	100%

### *Acciones*

- Elaborar manuales de gestión de aplicación de la norma.
- Conciliación de los procesos administrativos que realiza el servicio y los procesos normativos elaborados por los entes del gobierno.
- Rediseño de procesos administrativos que permitan optimizar el funcionamiento de los órganos de selección.
- Diseñar los procesos de modo que permitan la cobertura de plazas en el tiempo estrictamente necesario.
- Concluir los procesos selectivos mediante un plan de acogida

### *Eje Estratégico: Formación del Componente Humano*

- Contrastar el impacto de las acciones formativas en una misma persona.
- Definir los objetivos a conseguir a través de la formación.
- En coordinación con los Directores de Servicio y los responsables de las distintas unidades: Análisis y diagnóstico de necesidades de formación.
- Elaborar catálogo de cursos por áreas y/o puestos. Implementar formación.
- Definir el modelo formativo: explicación de los diferentes tipos de acciones formativas que se van a desarrollar
- Implantar e-learning: realizando acciones formativas mediante el uso de las TIC  
Establecer sistemas de acreditación de conocimientos en distintas áreas formativas.

- Establecer una metodología de evaluación de la formación que permita medir la eficacia y satisfacción de los programas formativos.
- Implantar el plan de acogida para los nuevos trabajadores.

*Eje Estratégico: Dirección y Organización*

- Elaboración de los manuales de los procesos clave del Servicio.
- Aplicar la acreditación de los procedimientos en la línea que establezca la Gerencia en materia de normas ISO.
- Implantar la dirección por objetivos en todas las unidades del Servicio. Realizar el análisis y diseño de todos los puestos de trabajo del Servicio.
- Implantar el sistema informático integral para la gestión de la selección y la formación.
- Implantar un sistema de comunicación interna eficaz, ágil y atractivo para su uso.
- Conseguir que se establezca un sistema de dimensionamiento de plantilla que ajuste el número de efectivos al Servicio.
- Aplicar el Plan de Mejora que se apruebe como resultado de la evaluación de la calidad.
- Formar al personal del Servicio sobre los procesos que se aplican en su puesto de trabajo.

- Incrementar la formación del personal del Servicio para mejorar sus competencias y aprovechamiento de las tecnologías.

*Eje Estratégico: Infraestructuras*

- Realizar un informe de necesidades y situación actual de espacios y equipamientos.

*Eje Estratégico: Tecnologías*

- Implementación tecnológica integrada de los procesos de gestión.
- Informar a los usuarios sobre los recursos tecnológicos disponibles en el servicio.  
Implantar formación on-line.
- Implantar un plan de digitalización de documentos de archivo esenciales.

*Eje Estratégico: Sistema de Información y Comunicación*

- Establecer un sistema de comunicación interna con plataforma tecnológica.
- Disponer de una aplicación integrada que permita compartir la información entre las distintas unidades.
- Implantar una línea de atención a usuarios.
- Establecer formularios que recojan procedimientos de consulta, reclamación o queja
- Reuniones mensuales del servicio

### Referencias

- Anzieu, D. (1987). *La dinámica de los pequeños grupos*. Buenos Aires: Kapelus.
- Atalaya, M (2001). *Nuevos Enfoques En Selección De Personal: Revista de Investigación en Psicología*, Vol.4 No.2. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v04\\_n2/pdf/a10v4n2.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf) el 16 de noviembre 2013.
- Beck, U. (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Buenos Aires: Paidós.
- Benedito, G. (1989). *Rol del psicólogo: rol asignado o rol asumido*. México: Siglo XXI editores.
- Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Rpto*, 4(1), 91-122. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>
- Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D. D., Howard, J. L., Berkson, H., Mobbs, T. A., et al. (2001). Ethical issues in human resources systems. *Human Resources Management Review*, 11(1-2), 11-29.
- Carr, S. C., MacLachlan, M. & Furnham, A. (2012). *Humanitarian work psychology*. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.
- Castañeda, D. (2009). La investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Act.Colom.psicol*, 12 (2), 77-85. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana

- Cisneros, C. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos*. Mexico: Qual.
- Fontalvo, J. (2008). *Análisis de la intermediación laboral como instrumento que Fomenta el empleo, en relacion con el derecho de asociación Sindical y la estabilidad laboral en barranquilla d.e.i.p. En el Primer semestre del año 2008*. Trabajo de grado, Derecho, Corporación Universitaria Rafael Nuñez, Colombia, Barranquilla.
- Gonzalez, D & Sotaquira, M (2008). Empresas de servicios temporales: un análisis de su crecimiento en el sector servicios en la ciudad de Bogotá durante el período 2002-2006. Tesis (Economísta).-- Universidad de La Salle. Facultad de Economía, 2008
- González, J.M. (2003). Reflexiones críticas desde la postmodernidaden torno a la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Revista Encuentros en Psicología Social*.1(5).
- Hernández, Fernández y Baptista, (2003) “*Metodología de la investigación*” McGraw-Hill México 1991.
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behaviour. Managing the individual at work*. Londres: Sage.
- Peralta, M. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. *Revista Acta colombiana de psicología*. 9(1), 87-9. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v9n1/v9n1a08.pdf>
- Pichón, E. (1982). *El proceso grupal*. Buenos aires. Editorial Nueva Visión.
- Porras, N. (2013). ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organización? Una reflexión crítica desde las teorías de rol. *RevistaPsicothema*, (25), 1-9. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/index>

Pulido, H y Sato, L (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.rpmt

Lozano, J. (1999) *Ética y empresa*. Madrid: Trotta.

Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.

Merriam, S.B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*.

San Francisco: Jossey-Bass

Morse, J. (2003). Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Ed. Universidad de Antioquia. Colombia

Rodríguez, A. (2003). Racionalidades y Discursos en Psicología de las organizaciones. *Revista Encuentros en Psicología Social*. 1(5). 2003.

Salomone, G. (2003). Psicología, Ética y Derechos Humanos. *Cátedra I El consentimiento informado y la responsabilidad: un problema ético*. Recuperado de <http://www.eticayddhh.org/textosyarticulos/El%20consentimiento%20informado%20y%20la%20responsabilidad%20un%20problema%20%C3%A9tico.pdf>

Serrano, E. (1996). Las figuras del “otro” en la dimensión política. La dimensión moral del conflicto político. *Revista Internacional de Psicología Política* 8. 41-56.

Serrano, G. (2002). *Investigacion Cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid.

Shapiro, J. (2004); Herramientas de Planificación Estratégica. Disponible en



[www.civicus.org/new/media/Planificacion%20strategica.pdf](http://www.civicus.org/new/media/Planificacion%20strategica.pdf), visitada en  
julio de 2012.

Stake, R.E. (1994). Case studies. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (Dirs.). Handbook of qualitative research (pags. 236-247). London: Sage.

**APENDICE 1**

**Cronograma**

	MES					
ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6
Contacto con la Empresa	X					
Selección de la población		X				
Estudio de caso y Entrevista Semiestructurada con la Población			X	X		
Análisis cualitativo					X	
Elaboración de Discusión						X

**APENDICE 2****Formato De Consentimiento**

Nuestros nombres son LUCIA CASAS, LILIANA CASTILLO, OSWALDO RODRIGUEZ Y LIDA PERAZA. Somos ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACION GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA, Somos los investigadores principales del proyecto de investigación titulado: ROL DEL PSICOLOGO FRENTE AL PROCESO DE SELECCIÓN EN EMPRESA TEMPORAL. Este es un trabajo de investigación en el cual se describirán el rol del psicólogo que actualmente desempeñan los psicólogos en la empresa temporal.

Si usted desea participar voluntariamente en esta investigación, el paso a seguir es la realización de la entrevista de nuestra parte, la cual tendrá una duración aproximada de 40 minutos, esta entrevista será grabada y registrada por escrito.

Para proteger su confidencialidad y anonimato, el estudio lo identificará como participante de la investigación en lugar de utilizar su nombre. Toda la información será recogida de manera confidencial. Usted puede rehusarse a contestar cualquier pregunta o terminar su participación en este estudio en cualquier momento.

No existe ningún riesgo para usted en participar en este estudio. El beneficio de su participación es que le suministrará información relevante que permitirá el cumplimiento del objetivo establecido,

Los resultados de este estudio serán discutidos en un documento académico sin mencionar nombres o algún detalle que lo identifique a usted. Si le interesa obtener una copia de la investigación, nos puede contactar y se le realizaremos la respectiva retroalimentación.

Si tiene alguna pregunta o comentario acerca de esta investigación, nos puede enviarme un e-mail al correo [lida-17@hotmail.com](mailto:lida-17@hotmail.com), [oswaldorodriguezsolina@hotmail.com](mailto:oswaldorodriguezsolina@hotmail.com), [iliaka333@hotmail.com](mailto:iliaka333@hotmail.com), [luciacasas\\_198@hotmail.com](mailto:luciacasas_198@hotmail.com), por si tiene alguna pregunta con respecto a los derechos como participante en este estudio.

Consentimiento: He leído y entiendo la información que se ha suministrado anteriormente los investigadores me ha respondido todas las preguntas a satisfacción.. Estoy de acuerdo en hacer parte de esta investigación.

Firma \_\_\_\_\_ del participante \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Firma de los Investigadores \_\_\_\_\_

Firma de testigo \_\_\_\_\_

**APENDICE 3****Entrevista Semiestructurada**

- ¿Para usted que es el Rol del Psicólogo Organizacional?
- ¿Describa para usted cual es el Rol del Psicólogo Organizacional dentro de una empresa temporal?
- ¿Qué relación encuentra usted entre el Rol del Psicólogo desempeñado dentro de una temporal y el rol del psicólogo en una empresa de otro sector?
- ¿Cuál es la diferencia entre el rol de un Psicólogo organizacional en una empresa de otro sector y una Temporal?
- ¿Cómo se da el estatus o posición dentro de la Compañía?
- ¿Se siente usted identificado con el rol del psicólogo organizacional dentro del proceso de selección que realiza en ésta empresa temporal?
- ¿Cómo describe su rol como Psicólogo Organizacional?
- ¿El rol que desempeña el psicólogo dentro del proceso de selección de la empresa temporal, se ajusta a las necesidades de un proceso de selección en la actualidad?
- ¿Según su experiencia defina que es para usted una empresa de servicios temporales?
- ¿El rol del Psicólogo en una empresa de servicios temporal es fundamental?
- ¿La modalidad utilizada por la empresa temporal le permite al psicólogo acercarse al perfil requerido dentro del proceso de selección?
- ¿Coméntenos las funciones que actualmente desempeña en su cargo?
- ¿Cree que las Empresas Temporales le brindan las herramientas y condiciones necesarias para desarrollar sus Funciones?

- ¿Considera que su cargo actual le permite desenvolver su aprendizaje adquirido en la Universidad?
- ¿Los parámetros dados en su formación académica en cuanto al proceso de selección se están cumpliendo en la organización en la cual labora actualmente?
- ¿Cómo puede aplicar el aprendizaje académico en cuanto al proceso de selección en el campo laboral actual de su Empresa?
- ¿Describa el actual proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa para la cual labora?
- ¿Cómo calificaría usted el proceso de selección que realiza actualmente en la temporal que se encuentra laborando?
- ¿Describa cómo se realiza el proceso de selección dentro de la empresa temporal en la que se encuentra laborando actualmente?
- ¿Cuáles son las etapas de un proceso de selección dentro de la Compañía?
- ¿Estas etapas son acorde con las etapas propuestas en la Academia?
- ¿Cuánto tiempo que es necesario para realizar un adecuado proceso de selección?
- ¿Cuánto tiempo le da la Empresa para realizar un proceso de selección?
- ¿Los procesos de selección que realiza actualmente están a la vanguardia de la Psicología Organizacional?
- ¿Qué aportes da usted a su proceso independiente del lineamiento que le exige la compañía?

## APENDICE 4

### Matriz Análisis de sentido

Sujeto 1: Maria.

Categoría: Rol Del Psicólogo

Subcategoría: *Construcción del Rol de Psicólogo de selección.*

María	Fragmento	Análisis
Mujer de 24 años soltera reside en la ciudad de Bogotá, labora en una empresa de servicios temporales de la ciudad de Bogotá desempeñando el cargo de Psicóloga de Selección desde hace 16 meses, es la encargada de realizar procesos de reclutamiento, selección, contratación de las requisiciones que le realizan los 35 clientes	<p>“Es la posición y el compromiso que ejerce el profesional ante el desarrollo de sus labores, enfocadas a situaciones empresariales y las consecuencias comportamentales de los trabajadores”</p> <p>“Para mí el rol del psicólogo en una empresa temporales puramente operativo, ya que la operación de la empresa no permite</p>	<p>María hace una descripción del rol como un compromiso con su labor y el cual es responsable de las consecuencias de su trabajo. Por lo tanto muestra un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros. Es oportuno recordar que la psicología como disciplina tiene una autoridad peligrosa, ya que</p>

que atienden actualmente.

profundizar en temas puntuales, tanto en los cargos que se selecciona como el área de recursos humanos”

“El perfil del cargo, pues la formación académica porque las funciones aunque similares no se desarrollan de la misma manera”

“La oportunidad y estructura en el desarrollo de sus funciones, lo que afecta la calidad en las respuestas del profesional.”

“Es relevante la preferencia del personal que tengan buenas relaciones interpersonales con sus jefes o superiores”

en consecuencia sus prácticas organizacionales se basan en un supuesto saber, determinante en la vida de los individuos, convirtiendo no solo la acción de diagnosticar sino todo su quehacer profesional, como lo menciona María ... y las consecuencias comportamentales de los trabajadores”

También algo de mencionar es que para el sujeto el rol es operativo, ya que se debe amoldar a las exigencias de la Organización, como los menciona en este párrafo donde María expone que no se siente identifica y que la operatividad de los proceso no permite realizar sus labores de forma confiable y efectiva, en esta caso se denomina rol al



---

“La verdad no me siento nada identificada, ya que la operatividad de los procesos no me permite realizar mis labores de manera confiable y efectiva”

desempeño de una persona en una situación dada, es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición.

“Mi rol de psicóloga se enfoca en realizar un proceso operativo establecido por la organización y de observar, analizar los fenómenos u oportunidades de mejora con la baja oportunidad de ejercer un cambio en los mismos”

La Empresa donde labora María no ofrece la oportunidad de mejorar los procesos, de analizar fenómenos, de generar cambios y que no se vuelva algo operativo e impuesto por la Organización. En la vida cotidiana se desempeñan distintos tipos de roles, puede suceder que el rol desempeñado en un área se

“No se ajusta ya que hay un proceso reducido y básico, que deja por fuera muchas variables a evaluar de un posible candidato”

vuelva contradictorio con el rol que se desempeña en otra y esto produce situaciones conflictivas que generan una contradicción interna a veces difícil de resolver.

---

Sujeto 1: Maria.

Categoría: Proceso De Selección

Subcategoría: *Funciones del Psicólogo en el Proceso de Selección*

María	Fragmento	Análisis
	<p>“Es fundamental dependiendo de la estructura del proceso del área de recursos humanos”</p>	<p>María menciona la importancia del proceso de selección en el área de recursos humanos.</p>
	<p>“En la mayoría de situaciones ¡NO! debido a temas de tiempo, perfil, y conocimientos propios del área de selección”</p>	<p>El proceso de selección posee una etapas importantes para su desarrollo, sin embargo se evidencia en el discurso del sujeto 1 que el</p>
	<p>“Solo la estructura que debe tener la entrevista, de resto no aplico nada mi labor es muy operativa”</p>	<p>proceso es una actividad operativa y que se salta muchas de las etapas importantes que determina si un candidato es adecuado para el</p>
		<p>perfil que se está buscando,. Menciona que su proceso se basa en un reclutamiento, entrevista</p>

---

“Reclutamiento, seguimiento a actividades e informes, el cual el tiempo de entrevista es administrativas, entrevistas, análisis de mínimo, el cual menciona es... máximo de 15 pruebas e informes” minutos.

“Para nada faltan muchos recursos para realizar un muy buen proceso “ Se tiene que la ET según el sujeto

1“básicamente es recibir la solicitud, realizar reclutamiento, llamar al personar

“Reclutamiento del personal idóneo, citación, aplicación de pruebas, realización de una entrevista de máximo 15 minutos, contratación, realización de informes”

entrevistado...” la función se convirtió en un mal concepto de proceso de selección.

“En pocas situaciones por ejemplo en entrevistas, análisis y realización de informes”

No se evidencia que el actual proceso de selección se lleve a cabo según los parámetros

establecidos en la academia, ya que no se realiza el paso a paso del deber ser del proceso

de selección.

Considero que para cargos básicos se debe hablar de un mínimo de 4 días hábiles, para

los demás cargos esto debe estar ligado Los tiempos para realizar un proceso de

---

---

directamente del perfil que se requiera” selección están directamente ligados y relacionados con el perfil que se esté buscando.

“Tres días hábiles”

“No, se están realizando entrevistas Para la compañía todos los perfiles se deben superficiales para evaluar aspectos muy buscar en un plazo máximo de 3 días.

básicos, no se evalúan competencias y no se Las entrevistas que se realizan son rápidas y o aplican pruebas específicas para cada cargo” permiten evaluar a profundidad temas de competencias específicas de los cargos que se

“Pues están relacionadas con lo que he deseen.  
 mencionado, hacer un reclutamiento,  
 entrevistas, realización de pruebas  
 psicotécnicas e informe final “

“No del todo porque se sigue el paso a paso Aunque el tiempo para los procesos de , mas no se cumple en su totalidad y selección es minino, sin embargo María ha cumplimiento cada una de las etapas” diseñado diversas estrategias que le permiten

---

---

“Pues diseñando una serie de preguntas que apuntan a las competencias específicas para los cargos, las cuales realizo en las entrevistas y esto me ayuda a definir con más claridad de cuál es la persona idónea” evaluar algunas competencias básicas para los diferentes cargos que le solicitan

---

Sujeto 1: Maria.

Categoría: Construcción social de la Empresa Temporal

Subcategoría: *Perspectiva del Psicólogo de selección frente a las Empresa Temporal*

---

María	Fragmento	Análisis
	<p>“Básicamente es recibir la solicitud, realizar reclutamiento, llamar al personal, entrevistarlo, aplicarle pruebas y enviarlo a las empresas cliente para su posterior</p>	<p>Las función principal de las Empresas temporales es el cumplimiento al cliente mediante la búsqueda de candidatos en un corto tiempo “tres días hábiles”.</p>

---

contratación”

“Una compañía que se enfocan en la contratación y la administración legal de las condiciones laborales pactadas de igual manera, se enfoca en la búsqueda de personal, reclutamiento neto”

Se ve solo la preocupación de la Organización por cumplir con lo establecido por la ley y la necesidad de los clientes, el cual solo se enfocan en la contratación y la administración legal y el reclutamiento del personal, pero no se permite evaluar variables de un posible candidato que si pueda ajustarse a un perfil

“...Malo, la empresa no me da los recursos ni el tiempo adecuado para realizar un buen proceso de selección”

Un aspecto importante es que la Organización no brinda los recurso necesario y adecuados para realizar un ...buen proceso de selección”

**APENDICE 5**

**Matriz Análisis de sentido**

Sujeto 2: Ana

Categoría: Rol Del Psicólogo

Subcategoría: *Construcción del Rol de Psicólogo de selección.*

Ana	Fragmento	Análisis
Mujer de 26 años reside en la ciudad de Bogotá , labora como Analista de selección en una reconocida empresa automovilística del país, lleva en este cargo 8 meses sus funciones están relacionadas con realizar los procesos de selección, vinculación y capacitación del personal	“Considero que el psicólogo organizacional es el que está al interior de las organizaciones con el fin de garantizar el bienestar de los empleados y el cumplimiento de los proceso que los afecte”	De acuerdo a lo expresado por Ana, existe claridad frente a la importancia del papel que desempeñan los psicólogos organizacionales en una empresa y la incidencia frente a al comportamiento de los individuos en el desarrollo de sus labores.
	“Realizar la selección de personal para las empresas clientes”	Ana expresa su inconformismo y expone su punto de vista frente a las funciones de su

---

labor ya que no existen lapsos de tiempo para  
 “...mmm que los dos en cualquier momento generar valor agregado en el desarrollo de sus  
 de su labor realizan selección de personal” tareas por la exigencia de la operación del día  
 a día.

“Pues el psicólogo organizacional en otro La diferencia se centra más el perfil del cargo,  
 sentir tiene las posibilidades de inferir en es importante hacer énfasis en la respuesta  
 procesos condicionales, por ejemplo bienestar anterior ya que la operatividad en el desarrollo  
 esta o mmm.. es tenido en cuenta para la de las labores diarias de la empresa temporal  
 toma de decisiones, en cambio un psicólogo marca la diferencia en el rol desempeñado en  
 de temporal no tiene posibilidad pues su labor una organización de otro sector económico.  
 es netamente operativa”

“Pues mira no hay un empoderamiento en el Hay que aclarar que la exigencia en la  
 psicólogo organizacional de una temporal, ya oportunidad de una empresa temporal es más  
 que la decisión está en cargos diferentes de los fuerte ya que los tiempos de respuesta se  
 mandos medios y altos de la compañía” reducen a las necesidades de terceros lo que

---



---

afecta significativamente un mejor desempeño

“La verdad no, creo que hago labores del profesional.  
netamente operativas que me han hecho  
olvidar de muchas cosas propias de mi labor”

“Mi rol como psicóloga organizacional se ha reducido a realizar entrevistas de selección, responder correos y llenar formatos”

Como en toda organización donde no se aplica la igualdad o que no existe imparcialidad, se genera una preferencia hacia las personas que se comprometen más tener reconocimiento

“No, mmm.. mira el proceso dentro de una empresa temporal es reducido a una prueba, una entrevista nada objetiva de 19 minutos, todo por cumplir unos tiempos y la verdad a veces no sé si estoy seleccionando la persona adecuada por la premura del tiempo “

afectivo que por el cumplimiento de metas. Esto es algo que dentro de la mente de los líderes de procesos debe cambiar porque una cosa es las relaciones afectivas (extra laboral) que el desempeño laboral

Para María existe una motivación negativa lo cual es el reflejo de la operatividad en la que se desarrolla su trabajo, lo cual afecta de manera

---

---

negativa la excelencia en el desarrollo de sus funciones y el crecimiento como profesional. Le permiten identificar y analizar oportunidades de mejora sin ofrecer o proponer planes de acción para el mejoramiento continuado.

---

Sujeto 2: Ana

Categoría: Proceso De Selección

Subcategoría: *Funciones del Psicólogo en el Proceso de Selección*

---

Ana	Fragmento	Análisis
	<p>“Sería fundamental siempre y cuando se permitiera hacer el proceso de selección, como lo hacen en empresa de otro sector con los tiempos adecuados según el perfil</p>	<p>Para Ana existe claridad del importante rol que juega el Psicólogo de selección en la empresa temporal sin embargo aduce que la importancia depende en gran parte de como el</p>

---

requerido”

área de recursos humanos enfoque su proceso.

“No, solo se le dan unos brochazos al perfil, los tiempos son limitados lo que se refleja en la omisión de aspectos fundamentales en el proceso de selección”

Se enfatiza en la presión laboral, la falta de tiempo no permite aplicar un adecuado proceso de selección lo que conlleva a que la selección no sea efectiva ni aporte en la consecución de los objetivos del área.

“Mis funciones, reclutamiento de personal, citación de personal, contrataciones, elaboración de indicadores, elaboración de informes de selección, labores operativas y administrativas, como responder correos”

El psicólogo organizacional de las empresas de servicios temporales tiene una exigencia de tiempo bastante significativa, esto genera que las tareas no se realicen de una manera adecuada dejando vacíos en el proceso, los cuales se traducirán en falencias que con el tiempo se convertirán en problemas para la organización generando costos adicionales. Por encima de la búsqueda se resultados óptimos se debe dar prioridad al tiempo;

“No, el proceso de esta definido para cumplir

---

unos indicadores sin tener en cuenta el proceso de selección, parte fundamental de la cadena”

“No, al llegar a mi cargo quería aplicar lo aprendido en la academia, pero acá las posibilidades son cerradas”

“Para mi ningún parámetro se cumple”

“Actuando con ética ante las diferentes situaciones que ocurren al interior de la organización”

adicionalmente la empresa no brinda los recursos necesarios para aplicar procesos de selección adecuados, los mecanismos que presta la organización no cumplen con los criterios necesarios para el excelente cumplimiento de las funciones del psicólogo.

La aplicación de los conocimientos adquiridos en el campus no se están dando de manera efectiva ya que para un profesional es importante contar con y que sus propuestas o aportes sean tenidas en cuenta, más aun cuando el conocimiento del cargo es propio y de ahí se puedan ofrecer planes de mejoramiento en los procesos. Esta problemática es necesario ajustarla para que el proceso de formación del profesional continúe

---

---

“Recepción de la vacante, reclutamiento y evaluación de personal, entrega de candidatos y contratación”

y a su vez genere una satisfacción personal, lo que aportara a un mejor desempeño en el cumplimiento las funciones y a su vez se aporte de manera sustancial en el alcance de los objetivos organizacionales.

“La verdad, lo calificaría como un proceso pobre”

Como ha enfatizado Ana, la empresa no ofrece garantías que promuevan un desarrollo óptimo de los procesos de selección, el tiempo de la entrevista no es el adecuado, esto genera una rutina que aporta poco al mejoramiento del proceso y a una formación profesional.

“Es una empresa que provee personal a diferentes empresas y por esto recibe una remuneración”

La operatividad en los procesos de selección se reduce un libreto básico donde se escapan muchas actividades importantes que se debe seguir para aplicar un proceso de selección

---

adecuado que aporte significativamente a la empresa.

Sujeto 2: Ana

Categoría: Construcción social de la Empresa Temporal

Subcategoría: *Perspectiva del Psicólogo de selección frente a las Empresa Temporal*

Ana	Fragmento	Análisis
	<p>“Como lo había mencionado recepción de la vacante, reclutamiento y evaluación de personal, entrega de candidatos y contratación”</p> <p>“El reclutamiento, la citación, la realización de entrevistas y la realización del informe final”</p>	<p>Para Ana las ET solo realizan proceso de selección que están marcados por un libreto el cual se debe seguir para cumplir con las funciones del cargo generando un proceso rutinario y monótono, no se cuenta con tiempo para aplicar procesos innovadores que se adapten al candidato de acuerdo cargo al cual se postula, esto genera que la selección del</p>

---

“No totalmente, ya que pueden coincidir en la forma como se realiza, pero no se llega al verdadero fondo de cada proceso de selección”	candidato no sea óptima.  Las entrevistas que se aplican están ligadas a un modelo que se centra en la evaluación de aspectos básicos, dejando a un lado las competencias del candidato. Las pruebas son genéricas y no existen pruebas específicas que permitan la evaluación de competencias necesarias e indispensables del candidato; por lo tanto los procesos se convierten en un modelo estándar que no permite una evaluación adecuada generando que los resultados no sean los mejores.
“La verdad no podría estimar tiempo en general ya que los perfiles son diferentes, y no todos pueden tener el mismo tiempo de respuesta”	
“La empresa tan solo me da tres días hábiles”	
“Estamos realizando procesos obsoletos, entrevistas de 10 minutos, y lo peor estamos aplicando pruebas que hace más de 10 años que no se actualizan”	Las ET delimita la realización de los procesos de selección, ya que no permite realizar

---

---

“Yo tengo una ventaja y es manejo una sola procesos a profundidad.

cuenta por lo que puedo y tengo la Una de las falencias más significativas en la posibilidad de exceder tiempos para realizar realización del proceso de selección en una entrevistas con mayor profundidad, descartar ET es la implementación de pruebas de candidatos que realmente no se ajusten a lo evaluación psicotécnica que no están a la que yo estoy aplicando” vanguardia de las competencias que se requieren evaluar.

Se evidencia que el manejo de una sola cuenta como lo menciona Ana le permite ahondar en algunos aspectos claros en los procesos de selección, teniendo la posibilidad de descartar aquellos candidatos que no se ajusten totalmente al perfil.

---



**APENDICE 6**

**Matriz Análisis de sentido**

Sujeto 3: Carolina

Categoría: Rol Del Psicólogo

Subcategoría: *Construcción del Rol de Psicólogo de selección.*

Carolina	Fragmento	Análisis
<p>Carolina: Mujer de 26 años, psicóloga que labora desde hace 1 año en una empresa de servicios temporales, sus funciones están relacionadas con la evaluación psicotécnica de candidatos según los requerimientos que le son asignados.</p>	<p>“Bueno, para mí el rol del psicólogo organizacional es una integración de lo que en si significa la psicología organizacional, ehh es una integración entre la aplicación de pruebas, lo que se le llama el reclutamiento, las opciones de reclutamiento, la entrevista, pues todo esto que conlleva a seleccionar la persona idónea para, la persona idónea con los datos o</p>	<p>Carolina describe el rol del psicólogo como la integración del área organizacional de una compañía con la aplicación de ciertos pasos del proceso de selección, para llegar a identificar la persona idónea para las vacantes que se tengan.</p>

---

las especificaciones que se nos ha pedido”

“Ok, dentro de la empresa temporal ehh, el rol del psicólogo sería aplicar todos los conocimientos que ya mencioné anteriormente esto con el fin de seleccionar una persona idónea ehh y brindarles pues un buen servicios a las personas que la solicitan ya sea a las empresas del sector público y privado”

Se define como la realización de procesos de selección para diferentes sectores laborales, realizando la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación académica.

“Ok, en que las funciones no son las mismas los conocimientos si deben ser los mismos debido a que la forma en que se realiza el proceso de selección ehh debe ser lineal, debe estar planteada de la misma forma ya lo que va más allá de un proceso de selección como tal

Las funciones que realice un psicólogo que se dedique a realizar procesos de selección son las mismas, la diferencia radica en la compañía para la cual se labore ya que esta tiene unos pasos o procedimientos previos para cada una de las áreas, y los psicólogos se deben adaptar

---

---

que se maneja en una empresa de otro sector es a estos procedimientos para realizar sus lo que marca la diferencia de trabajar en una procesos.  
empresa temporal y una empresa de otro sector”

“Ok, el estatus se da debido a que se necesita El estatus está directamente relacionado con la es un proceso de selección teniendo en cuenta labor que se realiza, ya que se enfoca en la que es la base de todos los procesos a lo largo evaluación del personal que se ha evaluado y del desempeño y hace que esto aumente posteriormente se ha ingresado a las también el desempeño o estatus de la compañías, donde se puede evaluar la compañía” efectividad del candidato y el aporte que está generando para el crecimiento de la compañía.

“Ehh si debido a que involucro todos los Se realiza una integración de los conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo conocimientos adquiridos en la academia, pero para que pues mediante para que los distintos esto se hace de forma paulatina, según los

---

---

procesos que utilizo pueda seleccionar la persona idónea y pueda satisfacer las necesidades del cliente”

“Ok, aunque mi rol emm, no lo siento totalmente o de una forma completa por lo que ya he mencionado anteriormente, no se ve como se ve en una empresa de otro sector ya que manejo solo lo que se llama reclutamiento, aplicación de pruebas, la selección, finalmente la toma de decisiones y siento que no se complementa como debería de una forma holística si no específica”

“Se ajusta a la medida en que se lleva a cabo el proceso de selección como tal, el proceso específico y lineal en eso si se puede ajustar,

Se evidencia que aunque Carolina realiza los procesos de selección dentro de los parámetros esperados, no se está permitiendo que haya una mayor formación o integración con otros procesos que pertenecen por ejemplo aun área de Talento Humano.

Los procesos de selección se van ajustando a medida del tiempo y de las necesidades puntuales que se requiere para la vacante

---

---

en mi caso pensaría que no se ajusta tanto es específica, sin embargo el proceso no un pensamiento más personal ya que se dejan a permite un acercamiento mayor al candidato un lado los distintos procesos así como lo he para realizar un seguimiento más detallado de mencionado como el estar más involucrados todo el proceso. con el empleado”

---

Sujeto 3: Carolina

Categoría: Proceso De Selección

Subcategoría: *Funciones del Psicólogo de selección en el servicio Temporal*

---

Carolina

Fragmento

Análisis

---

“Claro que si es fundamental ya que solo no se centra en conseguir una persona para desempeñarse en nuestra empresa, si no que también es necesario tener en cuenta las especificaciones frente al cargo y las personas idóneas que permitan y aporten un desarrollo integral logrando la misión y

---

---

competencias con las que éstas personas cuentan ya que se debe estar pensando colectivamente”

“Emm si, se sigue un lineamiento no solo teórico, si no que la teoría que he venido aprendiendo en la universidad y en la experiencia y todo lo que he laborado se vuelve practico y eso hace que se convierta en más aprendizaje lo que contribuye a que por medio de esto la compañía crezca y su desempeño sea más alto”

“Ok, inicialmente se procede a un reclutamiento ya sea de manera interna o de forma externa posteriormente se cita a una entrevista se aplica, una prueba de

visión de las compañías, como muestra de sentido de pertenencia.

El objetivo en la consecución del personal radica en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos que se han planteado como compañía, sin embargo los conocimientos teóricos con los que cuentan los profesionales en procesos de selección tienden a operacionalizarse, y no a desarrollar en

totalidad las competencias.

El proceso cuanta con pasos muy claros para

---

---

conocimiento y con el puntaje requerido se procede a aplicar pruebas psicotécnicas, luego aplicación de entrevista ya sea por competencias o de manera menos formal, se procede a continuar el proceso con el jefe inmediato y de ésta manera se realiza un informe teniendo en cuenta las pruebas y entrevistas realizadas”

“Si, debido que lo teórico con la experiencia se ha convertido en práctico e igualmente me permite un desenvolvimiento de forma académica y personal”

la consecución de personal idóneo, se debe realizar desde el reclutamiento interno y externo para las diferentes solicitudes, citación del personal, aplicación de pruebas psicotécnicas, para posteriormente pasar a una última entrevista con jefe inmediato y posteriormente la contratación.

Es claro que la formación académica es básica para el buen desempeño en los procesos de selección, sin embargo la practica o el día a día hace que estos conocimientos sean de fácil aplicación y se realicen de una manera más adecuada.

“Considero que es muy básico, lo único que lo

El punto de diferencia en los diversos procesos

---

---

puede diferenciar de otros procesos es la aplicación de pruebas específicas teniendo en cuenta el cargo a desempeñar”

de selección radica en la aplicación de pruebas específicas según el cargo y la área en la cual se va a desempeñar el candidato.

“Como ya lo había mencionado anteriormente todo inicia cuando se presenta la solicitud de la vacante, se procede a la publicación de la oferta, se realiza el reclutamiento, citación de candidatos, aplicación de pruebas de conocimiento, aplicación de pruebas psicotécnicas, entrevistas ya sean por competencias o menos formales, elaboración de informes frente a los procesos por los que pasó el candidato y por último la toma de decisión teniendo en cuenta las competencias de los candidatos evaluados”

El proceso parte primordialmente de la respectiva requisición o solicitud, se continua todo el proceso de selección, luego la elección del candidato idóneo para una posterior contratación.

---



---

“Recepción de requisición de personal, publicación de la oferta, reclutamiento, selección, elaboración de infirme final”

Todo proceso básico de selección debe iniciar desde la requisición y finaliza con la realización del respectivo informe de todo el proceso.

“Considero que no, ya que dependiendo del cargo solicitado se la da el nivel de importancia o criticidad y de ésta manera se le dedica el tiempo conveniente al proceso”

La importancia de las diferentes solicitudes parte de la criticidad de cada una de ellas, identificando así el tiempo que requiere para realizar cada proceso.

“Considero que entre 3 y 5 días, teniendo en cuenta el cargo solicitado”

Dependiendo del cargo solicitado, el tiempo estimado para la realización de los procesos debe estar entre 3 y 5 días.

“No, ya que un ejemplo de ello es la aplicación que no se hace de manera juiciosa de las entrevistas por competencias”

Si los procesos de selección no se realizan de manera adecuada bajo los parámetros

---

---

establecidos por las compañías, ya que si no se cumplen no se elegirá al personal idóneo.

“Básicamente manejo contactos con diferentes compañeros con los que he trabajado en el transcurso de mi vida profesional, esto me ha permitido contar con candidatos que en determinado momentos no han sido contratados por ellos pero es posible que inicien proceso con nosotros siempre y cuando cumplan con el perfil requerido por la empresa y el cargo”

“Esto se aplica mediante la interpretación y calificación de pruebas, la forma que le damos a las entrevistas ya sean por competencias o formales, es necesario saber llegar al candidato de manera respetuosa sin herir susceptibilidades”

Los procesos de evaluación que se le realizan a los candidatos son de vital importancia puesto que depende del resultado de las pruebas psicotécnicas se pueden evaluar varios aspectos de las competencias o habilidades que posean los candidatos, adicional se identifica

---

---

la manera más adecuada de realizar las preguntas para no afectar a los candidatos.

“ok, inicialmente me baso en el reclutamiento de manera interna o externa, posterior a ello se realiza el reclutamiento de hojas de vida , se citan los candidatos, se aplican pruebas de conocimiento específicas, aplicación de pruebas psicotécnicas, se entrevista el candidato y en esta parte es posible reconocer las diferentes competencias con las que cuentan los candidatos, finalmente se realiza un informe teniendo en cuenta los diferentes procesos por los que pasó el candidato y de ésta manera se toma la decisión final del candidato seleccionado”

Categoría: Construcción social de la Empresa Temporal

Subcategoría: *Perspectiva del Psicólogo de selección frente a las Empresa Temporal*

Carolina	Fragmento	Análisis
	<p>“En esta empresa el psicólogo se dedica únicamente al proceso de selección y pues no de manera general que es lo que a mi modo personal es lo que como psicóloga me gustaría”</p>	<p>Las funciones de Carolina tornan solo en el proceso de evaluación de personal, sin embargo se evidencia la insatisfacción por las labores realizadas por parte de carolina, puesto que las labores de un psicólogo van más allá de solo dedicarse al procesos de selección</p>
	<p>“Creo que no, pero en mi caso cuento con una empresa que brinda herramientas tales como espacios específicos para los candidatos en donde pueden realizar el proceso de aplicación de pruebas y realizare entrevistas también contamos con herramientas tecnológicas como</p>	<p>La empresa brinda los medios necesarios para la realización adecuado de los diversos requerimientos solicitados, así como las herramientas tecnológicas que están a la vanguardia con las demandas del ambiente.</p>

---

internet, en donde se tienen en cuenta páginas web como el empleo, computrabajo y zona Jobs”

“Ok, como ya lo mencionaba anteriormente una de las principales diferencias es que en una empresa de un sector diferente se involucra uno mucho más ehh no solo con un proceso de selección, si no con diferentes procesos; ya sea contratación recibir o dar listado de documentos y pues en si se involucra uno ya directamente con el empleado y se ve ya más un proceso holístico”

Se logra evidenciar que dependiendo la compañía para la que se labore se puede hacer una integración de los procesos que se realizan en torno a la selección del personal, permitiendo así realizar un proceso de selección de manera sistémica.

“Ok, una empresa de servicios temporales es la que le brinda el apoyo a terceros, en relación a procesos de selección, contratación en diferentes sectores ya sean públicos o

Carolina manifiesta que durante su trayecto profesional ha establecidos redes de apoyo laboral con las que cuenta en los momentos en los que requiere personal de vacantes críticas o

---

privados”

proceso que no son de fácil búsqueda, de esta manera se facilita un poco la búsqueda de personal idóneo

Carolina define las empresas de servicios temporales como el aliado que brinda apoyo en la consecución de Talento Humano para las organizaciones.

---