

Prácticas de recursos humanos, un apoyo a la calidad del Programa de Psicología

Neyry Johana Chamorro Ibáñez
Estudiante de décimo semestre del Programa de Psicología



Fuente: pixabay.

Introducción

El presente artículo, producto de la práctica profesional llevada a cabo entre agosto y diciembre de 2014 y enero y junio de 2015, se realizó con el fin de participar en la formación de estudiantes y colaborar en el proceso de calidad del programa de Psicología.

Para la ejecución del proyecto se tuvo en cuenta algunas de las prácticas de recursos humanos como la capacitación, la cual es, según Chiavenato (2007):

El proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistematizada y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. [Ésta] entraña la transmisión del conocimiento específico relativo al trabajo, las actitudes frente a los aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. (p. 386).

Para Siliceo (2006, p. 25) la capacitación es “la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisface necesidades presentes y se prevé necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”. En otras palabras, es una práctica de recursos humanos que brinda la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuyen al desarrollo individual en el desempeño de una actividad, lo cual permite a la organización fortalecer los conocimientos y habilidades de las personas para obtener un crecimiento y desarrollo empresarial.

Es importante tener en cuenta que la capacitación es un proceso intermedio que, en forma más o menos directa, apunta a lograr trabajar con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma, cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad

o asumir una actitud (Blake, 1987).

Teniendo en cuenta lo anterior, se brindó capacitaciones a los estudiantes del programa de Psicología sobre algunas pruebas psicométricas del área organizacional existentes en el laboratorio, como: el Cuestionario de motivación para el trabajo, Test de inteligencia creativa, Escala de habilidades sociales, Test de Wartegg¹, Cuestionario de valores interpersonales Valanti y también temas como el ingreso a la vida laboral y construcción de hoja de vida.

De igual manera, se tuvo en cuenta otras prácticas de recursos

humanos como el perfil de cargo, el cual para Chiavenato (1999) es:

Un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace). Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprende. (p. 293).

De esta forma se llevó a cabo el levantamiento de perfiles de cargo de cada una de las coordinaciones existentes, así como el de dirección y asistencia académica del programa de Psicología. Se realizó una encuesta que consistió en hacer preguntas

¹ Prueba psicológica proyectiva que permite conocer algunos aspectos de la personalidad del candidato.

relacionadas sobre el cargo dentro de la organización, teniendo en cuenta el manual de procesos, funciones y procedimientos que maneja la Universidad.

En cuanto a resultados, se destaca el haber elaborado cierto número de capacitaciones, las cuales fueron acogidas por parte de los estudiantes de manera adecuada y satisfaciendo sus necesidades, ya que éstas fueron calificadas en su gran mayoría como buenas.

Por otro lado, se logró levantar los manuales de perfil de cargo de los existentes en el programa de Psicología, siendo éstos de gran aporte al proceso de calidad (Reacreditación) que está presentando el Programa, para generar grandes cambios y ser catalogado como un programa de alta calidad a nivel nacional e internacional.

Este proyecto se efectuó con el fin de dar cumplimiento a tres ejes del laboratorio de psicología: en primer lugar, el eje académico que hace referencia a todas aquellas tareas relacionadas con los estudiantes y docentes del Programa, como capacitaciones y asesorías en pruebas psicométricas. El segundo eje, proyección social, propone proyectar de forma más amplia la participación académica a la comunidad en general. Y el tercer eje es el de investigación, que trata de brindar apoyo a aquellas investigaciones profesoriales que se está desarrollando dentro del programa.

Hoy en día el manejo de las prácticas de recursos humanos en las organizaciones es de vital importancia, ya que éstas han generado gran impacto a nivel comercial y brindan acogida al mundo laboral, dado que son herramientas y estrategias de trabajo para el desarrollo empresarial.

Metodología

El presente proyecto se realizó con estudiantes, docentes y administrativos del programa de Psicología de la Universidad Mariana de la ciudad de San Juan de Pasto, departamento de Nariño en el periodo de un año de práctica profesional que corresponde a: agosto - diciembre de 2014 y enero - junio de 2015, mediante encuestas relacionadas con el perfil de cargo.

Resultados

Este proyecto se llevó a cabo teniendo como marco de abordaje las prácticas de

recursos humanos, definidas por Dessler (2002, p. 2) como “las políticas y las prácticas que se requiere para llevar a cabo los aspectos relativos a las personas o al personal del puesto administrativo que se ocupa”. Chiavenato (2007, p. 150), por su parte, las define como un área interdisciplinaria, que involucra conceptos de “psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, etc.”. También menciona que éstas “pueden referirse al nivel individual o a niveles grupal, departamental, organizacional e incluso ambiental de la organización” (p. 150).

El proyecto planteado fue una propuesta desde la psicología organizacional, la cual Muchinsky (2002, p. 3) define como “la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria”. En el mismo sentido, Furnham (2001) menciona que es el estudio de la forma en que las personas son reclutadas, seleccionadas y socializadas en las organizaciones, recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. Analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización.

Así, es de vital importancia desde la psicología organizacional, trabajar prácticas de recursos humanos como la capacitación. Chiavenato (2007) resalta que ésta significa una educación especializada que comprende actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales.

Patiño (2005, citado por Pérez, 2012, párr. 8) menciona que la capacitación es:

La herramienta perfecta que permite aprovechar al máximo el potencial humano del que dispone la empresa, a la vez que ayuda a mejorar la motivación del

personal al demostrar que se está invirtiendo en el mismo para alentar su desarrollo personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el desarrollo de las capacitaciones se logró generar en los estudiantes diferentes herramientas y estrategias en cuanto a: Conceptos teóricos, manejo, aplicación e interpretación propios de cada prueba psicométrica, la cual es una herramienta que permite medir y evaluar ciertos rasgos de personalidad, aptitudes, valores, habilidades, procesos mentales superiores, etc., lo que permitió tener un manejo adecuado para poner en práctica dichos aprendizajes en un futuro, dada su importancia y manejo exclusivo por parte de un psicólogo(a) en los diferentes campos de acción que éste tiene en las organizaciones, instituciones educativas, hospitales, entre otros.

Por otra parte, se dio a conocer cómo se debe construir una hoja de vida, teniendo en cuenta la Norma Técnica Colombiana NTC 4228 (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, 1997) definida como la relación de los datos personales, estudios, experiencia y referencias que califican a una persona para el desarrollo de una determinada actividad. En otras palabras, la hoja de vida es un documento que da cuenta de quién es usted, ya que allí se registra datos personales, se hace una breve descripción de sus habilidades, los estudios que ha realizado, las experiencias y referencias que dan fe de quién es usted. Por lo tanto, es un documento de suma importancia que debe ser redactado con mucha veracidad y con una buena presentación. De esta manera se brindó la capacitación frente a cada paso para llevar a cabo la construcción de una hoja de vida.

Así mismo, dentro de las capacitaciones a los estudiantes del programa de Psicología también se dio a conocer temas fundamentales como el ingreso a la vida laboral a los semestres superiores, dada su cercanía a las prácticas profesionales, y es donde surge a veces un cambio drástico al salir de la academia y enfrentar el mundo laboral y poner en práctica todos aquellos conocimientos que fueron adquiridos en el transcurso de la carrera.

De igual manera, se realizó el levantamiento de los perfiles de cargos de las di-

ferentes coordinaciones, dirección, secretaría y asistencia académica del programa de psicología. Chiavenato (2004, p. 534) considera que el perfil de cargo es como:

Una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y las responsabilidades de un cargo, que corresponde al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

Desde esta perspectiva se realizó cada uno de los perfiles de cargo en donde se consignó las diferentes funciones, responsabilidades, habilidades y competencias que se debe tener presente para el manejo de cada cargo.

Este proyecto brindó gran aporte y contribución al proceso de reacreditación que está llevando a cabo la Universidad en este momento, y también abre espacios para el desarrollo de próximos trabajos que pueden seguir dando aportes desde las prácticas de recursos humanos y generar cambios y crecimientos organizacionales a nivel nacional e internacional.

Conclusiones

El presente proyecto permitió conocer y entender la importancia de las prácticas de recursos humanos como la capacitación, y también la gran apertura en cuanto a las pruebas psicométricas que como futuros psicólogos se debe conocer, debido a la gran ayuda que pueden brindar en el futuro mundo laboral.

Así mismo, se logró brindar aportes al programa de Psicología desde la construcción de diseños de perfiles de cargo, de gran utilidad para la gestión de calidad del Programa y de la Universidad en general.

Este proyecto fue enriquecedor ya que dio auge a nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y permitió generar crecimiento personal y profesional para lograr impacto en el ámbito laboral, a la vez que posibilitó compartir y enriquecer conocimientos a los diferentes estudiantes.

Agradecimientos

Al Laboratorio de Psicología de la Universidad Mariana por brindarme el espacio de realizar el desarrollo de la práctica profesional, donde se trabajó la participación en la formación de estudiantes y

la gestión de procesos de calidad desde el desarrollo de un proyecto de práctica, con lo cual se propició un espacio de acercamiento con la población.

También a mi asesora durante este proceso de práctica, la Magíster Patricia López Torres, quien con su dedicación constante, amplio conocimiento y voz de aliento me guió durante todo el proceso, y por último a mi familia, quienes me motivaron para alcanzar mis sueños.

Referencias

- Blake, O. (1987). *La Capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires: EPSO.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª. ed.). México: McGraw-Hill.

Dessler, G. (2002). *Human Resource Management*. Estados Unidos: Editorial Princeton.

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. Santo Domingo, República Dominicana: Editorial Universidad Iberoamericana.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (1997). Norma Técnica Colombiana NTC 4228. Recuperado de <http://belloespecialistagutierrez.wikispaces.com/file/view/T%C3%89CNICA+COLOMBIANA+NTC+4228.pdf>

Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al Trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Dundee, Escocia: Editorial Thomson.

Pérez, J. (2012). La capacitación: su papel en la formación de competencias de los cuadros de los consejos de administración municipal. *Observatorio de la Economía Latinoamericana* 169.

Siliceo, A. (2006). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. México: Limusa.



Foto archivo: Diseño e impresión UNIMAR