UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES Y DOCENTES
DE PSICOLOGÍA DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y
PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología**

BRENDA LIZET DOMINGUEZ TALLEDO

**Asesor:
Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban**

**Lima - Perú
2020**

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Objetivos	11
Objetivo general.	11
Objetivos específicos.	11
Método	12
Tipo y Diseño	12
Participantes	12
Instrumento de recolección de datos	14
Procedimiento de recolección de información	15
Análisis de datos	15
Resultados.....	17
Discusión	20
Conclusiones	23
Recomendaciones	23
Referencias.....	25
ANEXOS.....	29

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar las representaciones sociales del rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de universidad públicas y privadas de Lima Metropolitana. Así, se buscó analizar la información objetiva y subjetiva; el campo de representación expresado en percepciones positivas o negativas; como también las actitudes de aceptación o rechazo, en cuanto al rol del psicólogo organizacional. La investigación fue de enfoque cualitativo, y de diseño fenomenológico hermenéutico. Se realizaron 12 entrevistas semiestructuradas, las cuales se analizaron con el software especializado ATLAS.ti 8.4. Los resultados evidenciaron que, si bien el rol del psicólogo organizacional es bastante claro en docentes, en los estudiantes, tanto de primeros ciclos como de últimos ciclos, existe falta de información lo cual orienta a la organización a reemplazar este rol con profesionales de otra especialidad debido además que se puede percibir cierta limitación sobre las funciones que podría llegar a desarrollar. Por tanto, se concluye que el psicólogo organizacional está sujeto al conocimiento subjetivo del rol que cumple en la actualidad, siendo su tendencia a la aceptación, mas no siendo involucrado en funciones o actividades de mayor impacto en la organización, limitando su potencial como profesional.

Palabras clave: Representaciones sociales, Psicología organizacional, Investigación cualitativa, Fenomenología hermenéutica.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the social representations of the role of the organizational psychologist in students and professors of public universities and private universities in Metropolitan Lima. Thus, the objective and subjective information was analyzed; the field of representation expressed in positive or negative perceptions; as well as attitudes of acceptance or rejection, regarding the role of the organizational psychologist. The study was of qualitative approach, and hermeneutical phenomenological design, 12 semi-structured interviews were conducted, which were analyzed with the specialized software ATLAS.ti 8.4. The results corroborated that, although the role of the organizational psychologist is developed by professors, there are limitations of information in university's students. Therefore, it is concluded that the role of the organizational psychologist is subject to the subjective knowledge of the role that it currently fulfills, with acceptance tendency, but not being involved in functions or activities of greater impact, leaving aside the potential that it could have as a professional.

Key Words: Social representations, Organizational psychology in Peru, Qualitative research, Hermeneutical phenomenological design.

Introducción

El 42,6% de la muestra de población trabajadora encuestada en Perú indica sentirse poco feliz y deprimida. Así lo afirma el primer estudio global sobre el “Impacto psicológico del COVID-19 en la salud de los trabajadores”, llevado a cabo por Affor Prevención Psicosocial. En este estudio se buscó comprender en qué medida la pandemia por el coronavirus viene afectando psicológicamente a la población trabajadora tanto en Perú como en otros países de Latinoamérica y España (Loyola, 2020).

De acuerdo al Colegio de Psicólogos del Perú (2017) existen 27,641 psicólogos registrados. Esto representa un especialista por cada 10 mil habitantes, cifra por debajo de la que registran otros países de la región como Argentina y Brasil (Ministerio de Salud [MINSA], 2017). Asimismo, acorde al MINSA (2015), el 25,9% de la población adulta de Lima Metropolitana sufre niveles altos de estrés en el trabajo, mientras que en ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz este porcentaje asciende a 33,9%, en donde el trastorno afecta más a la mujer que al hombre.

Debido a la creciente cifra de peruanos con trastornos mentales, y al ser el centro de trabajo el lugar en donde la persona pasa la mayoría de sus horas despierto, se han ido implementando leyes que velen por el trabajador, tal como la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), que señala en su principio de protección que “los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua” (p. 2).

Los psicólogos organizacionales juegan un rol determinante en las empresas siendo que, como parte de sus funciones, se encuentran el velar por los trabajadores seleccionando personas idóneas para las posiciones, evaluar perfiles de puestos, asegurar el crecimiento personal y profesional del trabajador en la empresa, y generar estrategias para mejorar el clima laboral.

En ese sentido, es de vital importancia que las empresas cuenten con un psicólogo organizacional, a fin de garantizar el bienestar laboral de los trabajadores. Para esto, es relevante el analizar la representación social del psicólogo organizacional para que así se pueda lograr promover el rol fundamental que cumple (Pariona, 2017).

Considerando la problemática mencionada se planteó conocer ¿Cuál es la representación social del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de psicología organizacional en una universidad pública y privada de Lima Metropolitana?

Se abordaron las categorías de investigación que las comprenden, tales como representación social y psicología organizacional.

Moscovici (1979) plantea que las representaciones sociales son “universos de opinión” y reconoce que contiene tres dimensiones que, al verse en conjunto, completa la estructura en términos de contenido y de sentido: La información, es la suma de conocimientos con que cuenta un grupo acerca de un acontecimiento, hecho o fenómeno de naturaleza social. El campo de representación que expresa la organización del contenido de la representación en forma jerarquizada, variando de grupo a grupo e inclusive al interior del mismo grupo. La actitud, dimensión que expone la orientación a favor o en contra con respecto al objeto de la representación social. La actitud es la dimensión más aparente y es usual que sea la más investigada por su implicación comportamental y de motivación.

En la misma línea de argumentación, Moscovici (1979), en sus elaboraciones iniciales, afirma que la representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. En nuestra sociedad se corresponden con los mitos y los sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; incluso se podría decir que son la versión contemporánea del sentido común.

En esta línea Jodelet (1985) plantea que las representaciones sociales son de carácter colectivo y hacen referencia a realidades que son compartidas por un grupo, actuando como elementos explicativos y evolutivos, guiando las interacciones hacia una forma determinada de conocimiento, siendo este el sentido común. Las representaciones se manifiestan sobre un pensamiento que ya se tenía y que repercute tanto en la orientación de la conducta como también en las interacciones sociales, cuando estas se relacionan con un nuevo pensamiento, se produce una transformación y construcción de un nuevo pensamiento y comportamiento ante el objeto o situación (Sammur, Andreouli, Gaskel & Valsiner, 2015).

Por otro lado, Montero (2019) señaló que la psicología organizacional es un espacio de indagación con doble carácter (académico / no académico) en donde se manejan variables subjetivas y todas las empresas significan una interacción distinta. El investigador organizacional necesita estar al tanto de la importancia de la rigurosidad y la ética en el reporte de sus resultados ya que esto supondrá decisiones transcendentales tanto como el derivar a algún trabajador a Psicología Clínica para iniciar tratamiento por algún trastorno como el no seleccionarlo en un proceso de selección por no hacer *match* cultural con la empresa.

Asimismo, Ramos y Peiró (2014) definen la psicología organizacional como aquella rama que aplica los principios de la psicología en el lugar de trabajo con el propósito de mejorar la dignidad y el desempeño de los seres humanos y las organizaciones. En este sentido, la Psicología Organizacional Positiva propone el desarrollo de la autoeficacia profesional y el *engagement* como aspectos fundamentales para contribuir tanto a la productividad y el compromiso de los trabajadores como de su desarrollo personal en el trabajo. Asimismo, las organizaciones deben desarrollar prácticas participativas e inclusivas, respetando y promoviendo la igualdad y la justicia en el seno de las organizaciones y manteniendo condiciones laborales de dignidad y respeto para todos los grupos ocupacionales. De esta

manera el objetivo de todo psicólogo organizacional en su centro de trabajo será el lograr que su empresa sea cada vez más productiva y a la vez más humana.

A fines de los 90s, la psicología organizacional estaba orientada al desarrollo de los colaboradores, considerando lo remunerativo, el bienestar y la satisfacción a sus necesidades, posteriormente, se enfocó en disminuir los índices de rotación de personal teniendo como base el desarrollo de los empleados (De León, 1999, como se citó en Toledo, 2010). Hoy en día, el psicólogo organizacional debe identificar los problemas en la organización a través de la observación, entrevista y aplicación de pruebas. Asimismo, el psicólogo reúne ciertas competencias con las que logrará desenvolverse en su ámbito profesional (Benites, 2015).

Por otro lado, Solf (2014) señala que los psicólogos organizacionales tienen como principal rol el facilitar y fomentar el aprendizaje de los trabajadores, grupos, y la empresa como un todo. Asimismo, al hablar de fomentar el aprendizaje se entiende como el favorecer de algún modo que una acción se desarrolle o que aumente un aspecto positivo de ella. De otorgarle esta dirección permitiría una mejor contribución profesional, y a la vez constituiría un desafío para incrementar su nivel de experticia. Es decir, el psicólogo orientado a la mención organizacional debe trabajar en orientar a los empleados para que puedan aprender y desarrollar sus conocimientos lo cual se retribuirá a la empresa promoviéndola. Sin embargo, es esencial que las propias empresas aporten mediante estudios e investigaciones a la labor del psicólogo organizacional basándose en el uso de tecnologías.

De acuerdo a López et al. (2014), el desarrollo personal-humano en un contexto laboral permite entender aquel vínculo interdependiente entre empleado-empresa y posteriormente intervenir esperando lograr la mejoría en la gestión del talento humano. Lo antes mencionado, permite crear el ambiente o clima que promueva el desarrollo del potencial humano, ofreciendo

las condiciones y oportunidades para que las personas, en unidad con la dirección, participen en su proyección desde una mirada sistémica e integradora.

Finalmente, Benites (2015) identifica la problemática en relación con la formación académica del psicólogo latinoamericano debido a las distintas perspectivas de cada casa educativa, razón por la cual la mayoría de las universidades enfocan esta formación como ciencia, mientras otras prefieren dar un enfoque de profesión.

Asimismo, desde el campo histórico, es de interés revisar los aspectos referidos a la formación y profesionalización de la psicología. Por otra parte, desde el campo de la formación en psicología, se ven en la necesidad de incluir en sus diversos trabajos la dimensión histórica de la psicología para dar sustento a sus propuestas (Benites, 2015).

De acuerdo con lo señalado, se puede referir diversas investigaciones a nivel internacional y nacional.

De Freitas, Vieira y Franco (2018), realizaron una investigación para analizar las representaciones sociales de la psicología en estudiantes de un instituto superior de Rio de Janeiro, Brasil. El diseño de la investigación fue cualitativa-exploratoria. Se aplicó un cuestionario elaborado por los autores a 388 estudiantes de las carreras de enfermería, educación, derecho, administración y psicología. Como resultado se obtuvo que la representación de la psicología parte de un sistema de valores que influyen en su conceptualización, pero de manera genérica, restando así oportunidades de desarrollo de los psicólogos en otros nichos de trabajo además de la clínica. Por lo mencionado, el estudio concluye que el conocimiento socialmente compartido de los campos de acción de la psicología es limitado al igual que la actividad profesional que el psicólogo realiza, produciendo un déficit de profesionales en otras áreas en las cuales también puede aportar socialmente.

En este mismo orden de ideas, Gallego e Idárraga (2018) desarrollaron un estudio acerca del rol del psicólogo organizacional y sus funciones en empresas de Medellín, Colombia. La investigación fue cualitativa de tipo hermenéutica, donde se revisó de manera sistemática diez investigaciones sobre el rol del psicólogo organizacional y sus funciones, realizadas en Colombia del año 2000 en adelante. El estudio concluyó que el rol del psicólogo organizacional evoluciona constantemente, pero con mayor orientación al desarrollo humano y colectivo, cumpliendo diversas funciones que impulsan la productividad de la organización en lo dinámico del mercado y mundo empresarial.

Por otro lado, Pavón (2017) realizó un análisis comparativo del rol del psicólogo organizacional, educativo y clínico, en la ciudad de Ibarra, Ecuador. La investigación fue cualitativa y se usó como instrumento un cuestionario de elaboración propia por el autor a un total de 30 profesionales de psicología clínica, educativa y organizacional. Luego del estudio se pudo evidenciar que existen más profesionales de psicología clínica y educativa desenvolviéndose en su campo de especialidad que psicólogos organizacionales. Se concluyó que, si bien el psicólogo se adapta a las necesidades de la sociedad, aún es débil en el campo de acción de psicología organizacional por no ser consideradas de relevancia las funciones que desarrollan.

Pariona (2017) buscó definir la representación del psicólogo organizacional según la perspectiva de gerentes de recursos humanos de empresas de Lima. Para ello realizó cinco entrevistas semi estructuradas. Los resultados de esta investigación señalaron que el psicólogo organizacional no tiene un rol definido por las organizaciones lo cual muchas veces se da debido a la falta de establecimiento de estructuras jerárquicas, perfiles y funciones por cargo. Esto concluye que, ante la falta de especialización y cumplimiento de los perfiles, las universidades deben preparar a los psicólogos en base al mercado laboral actual.

Chmil, Gañan, Medrano y Kanter (2016) analizaron las representaciones sociales del rol del psicólogo en ingresantes de la carrera de psicología en Córdoba, Argentina. Usaron un diseño mixto, aplicando un cuestionario y entrevistas de elaboración propia a 260 estudiantes. El resultado evidenció las diferencias representacionales sobre el rol del psicólogo asociándolo a un entorno clínico y de bienestar, mientras quedan en un segundo plano los roles laboral y jurídico. En conclusión, la representación del psicólogo y las distintas ramas que la psicología posee generan una visión difusa del rol, siendo escasamente considerado como un especialista o profesional exclusivo de la salud mental.

López y Arboleda (2015) realizaron un análisis de los significados atribuidos por estudiantes de psicología sobre la práctica del psicólogo en el campo organizacional en Antioquia, Colombia. La investigación fue cualitativa descriptiva-exploratoria de interaccionismo simbólico, aplicándose entrevistas semiestructuradas a cinco estudiantes realizando prácticas preprofesionales en el campo organizacional de la carrera de psicología. Luego de la investigación se obtuvo que los conceptos atribuidos al psicólogo organizacional son muy diversos al ser considerada como área, campo de acción o rama de la psicología, pero coincidiendo que su finalidad es brindar atención y bienestar en la organización, además de referir su rol como gestor del cambio de procesos en el área de talento humano. Como conclusión, el rol del psicólogo organizacional mantiene un enfoque de bienestar integral generando impacto en un proceso de cambio organizacional, además de evidenciar la importancia en las empresas al contar con psicólogos organizacionales siempre y cuando estén capacitados.

Arellano (2015) realizó una investigación basada en la descripción del rol del psicólogo organizacional en el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal en una empresa de telecomunicaciones de Toluca, México. La investigación realizó una revisión de

procesos en los cuales está involucrado el psicólogo organizacional teniendo como muestra a todos los integrantes del área de recursos humanos de dicha empresa, es decir, el gerente de recursos humanos, el asistente de reclutamiento y selección y el auxiliar de recursos humanos. El resultado de la investigación demostró la escasa importancia que se le da a los procesos gestionados por el psicólogo organizacional, comprometiendo los resultados de la compañía. Se concluyó que la percepción del rol del psicólogo organizacional está directamente relacionada a la gestión de sus procesos y a la formación profesional especializada en búsqueda de garantizar su eficiencia.

Asimismo, Muñoz (2015) en su investigación para establecer un perfil de competencias del psicólogo organizacional que se desempeñen en el contexto indicado. Utilizó una muestra de 25 psicólogos de líneas de supervisión de empresas medianas. Los resultados evidenciaron que en general, los psicólogos tienen facilidad para adaptarse a diferentes entornos laborales y desempeñar su labor de la mejor manera ante diversos retos y problemáticas. Se concluye que los psicólogos deben tener una formación académica basada en la demanda actual del mercado, ya que por lo general deben ocupar funciones que van más allá del campo de la psicología.

En ese sentido, esta investigación se justifica a nivel teórico debido a que las investigaciones enfocadas a estudiar estas variables en el Perú son escasas.

A nivel práctico, esta investigación será de uso de los jóvenes postulantes a universidades para analizar el perfil del psicólogo organizacional y decidir teniendo la información completa. Asimismo, será de ayuda para difundir la importancia de los psicólogos organizacionales en las empresas. Por otro lado, podrá servir en las áreas de psicología organizacional en las universidades para mejorar sus programas y adaptarlos a lo que el mercado laboral demanda.

A nivel social, sirve de base para otros estudios debido a que las investigaciones enfocadas

a estudiar este fenómeno en el Perú son escasas. Así también el Colegio de Psicólogos del Perú podrá hacer uso de esta investigación para masificar la información que se tiene de los psicólogos organizacionales y su rol en la actualidad.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la representación social del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de universidades privadas y públicas de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

Analizar la información en torno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de universidades privadas y públicas de Lima Metropolitana.

Analizar el campo de representación en torno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de universidades privadas y públicas de Lima Metropolitana.

Analizar la actitud en torno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de universidades privadas y públicas de Lima Metropolitana.

Método

Tipo y Diseño

El presente estudio se planteó desde un enfoque cualitativo, puesto que buscó analizar la naturaleza profunda del objeto de estudio. Su diseño es de corte fenomenológico, debido a que permite entender la problemática planteada desde la persona que lo ha vivenciado, elaborando una estructura común representativa de lo obtenido, la cual se pueda contrastar con información previa y teorizar (Martínez, 2004).

La presente investigación se abordó desde la fenomenología hermenéutica la cual se concentra en la interpretación de la experiencia a través de sus discursos. Es producto de la interacción dinámica entre las siguientes actividades de investigación: definir un fenómeno o problema de investigación (en este caso representación social de psicólogo organizacional), estudiarlo y reflexionar sobre éste (la cual se realizó desde la construcción del marco teórico y antecedentes), descubrir categorías y temas esenciales del fenómeno (proceso de codificación y esquematización) y describirlo e interpretarlo (mediante diferentes significados aportados por los participantes y la contrastación con la teoría previa) (Creswell, 2007).

Participantes

La población estuvo conformada por estudiantes y docentes de psicología organizacional tanto de universidades públicas como de universidades privadas de Lima Metropolitana. Para la construcción de la muestra se siguió el criterio del muestreo de relaciones y variaciones (Mejía, 2000), teniendo en consideración los criterios de inclusión de sexo (hombre y mujer), tipo de universidad (pública o privada), experiencia profesional de los docentes (0 a más años), ciclo académico del estudiante (del 1ro al 10mo) y hayan brindado su consentimiento verbal para participar de la investigación. Ello aseguró que la muestra cuente con la debida

representatividad (al menos un sujeto por criterio que se está considerando) y heterogeneidad (cada sujeto difiere del otro según el criterio aplicado). Así, la muestra preliminar quedó constituida por 12 personas.

Respecto a los criterios de exclusión, no se consideraron personas que tengan alteraciones mentales, estudiantes o docentes extranjeros, estudiantes y docentes de otras carreras o especialidades de la Psicología que no sea la organizacional.

La tabla 1 muestra las características demográficas de los seis estudiantes de psicología organizacional cuyas edades se encontraban en el rango de 16 a 26 años ($M=22$) el 50% mujeres y el 50% hombres, de los cuales el 70% estudiaban en universidades públicas. Según el ciclo que estaban cursando, el 85% entre el 6to a 12vo ciclo de la carrera. Asimismo, el 100% vivía en Lima Metropolitana.

Tabla 1

Distribución de la muestra de estudiantes

Seudónimo	Sexo	Edad	Tipo de Universidad	Ciclo
Sam	Hombre	26	Pública	11vo
Ana	Mujer	16	Privada	1ro
Mafer	Mujer	18	Pública	4to
Lidia	Mujer	22	Pública	7mo
José	Hombre	25	Privada	8vo
Álvaro	Hombre	22	Pública	10mo

Nota: Elaboración propia

Se aprecia en la tabla 2, las características de los seis profesionales docentes de psicología organizacional quienes oscilaban edades entre 32 a 56 años ($M=42$). El 70 % mujeres y el 30% hombres, de los cuales 50% ejercían la docencia en universidades públicas. Por otro lado, el 50% tenía de 0 a 5 años en la docencia y el 50% mayor a 6 años ejerciendo la cátedra

universitaria.

Tabla 2

Distribución de la muestra de docentes

Seudónimo	Sexo	Edad	Tipo de Universidad	Años experiencia
Alex	Hombre	35	Privada	3
Pablo	Hombre	56	Privada	20
Claudia	Mujer	55	Pública	25
Paloma	Mujer	32	Privada	3
Lara	Mujer	40	Privada	10
Karen	Mujer	33	Pública	3

Nota: Elaboración propia

Instrumento de recolección de datos

Se hizo uso de la técnica de entrevista en profundidad, de tipo semiestructurada que permite que el entrevistador pueda incorporar preguntas adicionales para puntualizar conceptos y/u obtener más información de los entrevistados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Para su construcción se partió de una matriz de categorización, donde se encuentran los objetivos específicos, así como las categorías, subcategorías preliminares obtenidas del marco teórico y las preguntas orientativas (Anexo 2); a partir de ello se elaboró una guía de entrevista (Anexo 3) las cuales fueron validadas en su contenido por jueces expertos (3 jueces) para cada pregunta, categoría y total (Anexo 5), en donde se utilizó como estadístico a la V de Aiken siendo en promedio 0,86 en tal sentido fue apta para su aplicación a los participantes. Del mismo modo, se aplicaron dos validaciones por piloto, aplicando la guía de entrevista a personas con características establecidas en los criterios de inclusión y exclusión, validando con ello el contenido de la entrevista (Martínez, 2004).

Procedimiento de recolección de información

El contacto con el grupo de psicólogos organizacionales se realizó a través de correos institucionales y con los estudiantes a través de redes sociales, en ambos casos se explicó los fines del estudio y como contribuiría su participación para el aporte al conocimiento. Teniendo la aceptación por parte del grupo de participantes se coordinó la fecha y hora para la entrevista individual, pactado el horario y reunidos virtualmente se compartió el consentimiento informado (Anexo 4), el cual fue leído y aceptado. Luego, se recolectó la información demográfica y se realizó la entrevista la cual quedó grabada para analizar la información recolectada, al termino se les agradeció por la disposición y el tiempo brindado. Considerando los aspectos éticos, se renombraron las entrevistas con la finalidad de proteger la información personal de cada entrevistado cuidando los criterios de confidencialidad. Al final de la investigación se comunicó los resultados al grupo participante.

Análisis de datos

Debido a que se trata de una investigación con diseño fenomenológico, se llevó a cabo un análisis cualitativo de contenido temático, tomando en cuenta las seis fases de este. Primero se tuvo que familiarizar con los datos recogidos por la muestra lo cual implicó la “repetida lectura” y lectura activa para la búsqueda de significados y patrones. Luego, se generaron los códigos iniciales en donde fue importante el codificar tantos temas o patrones potenciales como sea posible y el no perder el contexto. Como tercera fase, se realizó la búsqueda de temas en donde fue útil el uso de representaciones visuales, tablas o mapas mentales (Anexo 9 y 10). Después, en la cuarta fase se revisaron los temas y gracias a esto se tuvo una mejor idea de la diferencia de los temas y como estos encajan entre sí. En la quinta fase se logró definir y perfeccionar los temas. Finalmente, en la fase seis se elaboró el informe en donde fue importante el contar la

historia complicada de los datos de tal manera de convenza al lector del mérito y la validez del análisis (Braun & Clarke, 2006). Asimismo, se usó como complemento del software de análisis de datos cualitativos de ATLAS.ti 8.4.

En cuanto a los criterios para la generación de significado, se consideró las categorías de representatividad, que hace referencia a la evidencia de los códigos que aparecen al menos una vez en cada documento; frecuencia, la cual señala la cantidad de repetición de códigos, acrecentando el nivel de relevancia; densidad, la cual otorgará mayor fundamento según el nivel de relación entre las categorías de estudio; y jerarquización, la cual permitirá un ordenamiento por posición y la disgregación de categorías para su mejor comprensión (Miles, Huberman & Saldaña, 2013).

Para el análisis se han aceptado como significativas a todas aquellas categorías que cumplan con un nivel de frecuencia (≥ 6), densidad (≥ 2) y representatividad (≥ 1) considerando solo aquellas categorías que apliquen con al menos uno de los criterios ya señalados, como se puede ver en la tabla de criterios de saturación (Anexo 11).

Finalmente, teniendo en cuenta el criterio de rigurosidad en esta investigación se ha aplicado el criterio de confirmabilidad, que ha reducido los sesgos y tendencias del investigador para hacer la triangulación de los datos, grabación de audios y la explicitación de la lógica para la interpretación de estos (Mertens, 2010).

Resultados

De acuerdo con el análisis de las representaciones sociales del rol del psicólogo organizacional (0-3), se identificaron tres categorías: información (0-3), campo de representación (0-3) y actitudes (0-3).

La primera categoría identificada es la información del rol del psicólogo organizacional (0-3), la cual es la suma de conocimientos con que se cuenta sobre un acontecimiento, hecho o fenómeno de naturaleza social que a su vez integra dos subcategorías, siendo la primera el conocimiento objetivo del rol del psicólogo organizacional (0-3), el cual es un tipo de conocimiento de la realidad y se compone por el código primer pensamiento (12-2), el cual se encuentra asociado con el conocimiento de las funciones del psicólogo organizacional (29-1) que son las tareas de los psicólogos organizacionales en las diferentes áreas de la empresa. La segunda subcategoría se denomina conocimiento subjetivo del rol del psicólogo organizacional (0-4) que nace a partir de los contenidos propios de la mente individual de las personas e incluye las competencias profesionales del psicólogo organizacional (18-1) en donde se describe las competencias y características que debe tener un psicólogo organizacional. En una entrevista confidencial se mencionó lo siguiente:

Tú sabes que las representaciones sociales son como espectros de abstracciones que se forman en general, tiene que ver mucho por ejemplo con lo que piensa la gente común y corriente. Es como por ejemplo dices soy psicólogo o estudio psicología creo que ya no lo dicen mucho, pero a mí me decían: Uy entonces me estas estudiando, saca tu diván (Claudia, docente).

Más que nada creo que deben ser una persona con mucha capacidad de comunicación, una persona que sea un líder, eso es lo principal porque deben liderar, ayudar, comunicar con un grupo. También ser empático con las personas con las que tratamos. También son importantes los valores, una persona que sea honesta, responsable y perseverante debido a que muchas veces que hay conflictos y no es fácil solucionarlos (Mafer, estudiante).

La segunda categoría identificada es el campo de representación del rol del psicólogo organizacional (0-3), que incluye la subcategoría orden a nivel personal (0-2) que es el pensamiento individual o propio, este a su vez incluye importancia personal sobre el psicólogo organizacional (12-1) que se representa cuando el participante reconoce lo que simboliza para él mismo el trabajo que realizan los psicólogos organizacionales. La siguiente subcategoría es el orden a nivel interpersonal (0-2) en donde se toma en cuenta la interacción recíproca e incluye la ubicación de la profesión (12-2) que significa el conocer en qué áreas de una empresa se desarrolla el psicólogo organizacional.

Bueno las veces que he ido a entrevistas y por lo que me han contado a nosotros nos hacen llenar files y creo que el trabajo de un Psicólogo Organizacional no es eso, si no estar haciendo entrevistas, los filtros de los postulantes y más que nada eso, no estar llenando documentos o cosas que cualquier otra persona podría hacer (Álvaro, estudiante).

Lo que observo es que la mayoría de ellos sólo se dedica a selección, reclutamiento y evaluación. Se está trabajando poco realmente en la gestión del talento humano, en cómo ayudarlos a desarrollar nuevas habilidades para ser

cada vez más competentes en el trabajo creo que hay bastante que trabajar al respecto (Pablo, docente).

Finalmente, la tercera categoría llamada actitud (0-3), que expone la orientación a favor o en contra en relación con el objeto de la representación social y tiene como subcategoría por actitudes frente a la aceptación del psicólogo organizacional (0-3) las cuales se representan en la actitud positiva que se tiene acerca del psicólogo organizacional y es representada por el código ventajas de contar con un psicólogo organizacional en la empresa (14-3). Asimismo, dentro de categoría encontramos la subcategoría que se contradice con la anterior, actitudes frente al rechazo del psicólogo organizacional (0-3) vinculada por el código desventajas de contar con un psicólogo organizacional en la empresa (15-02).

El rol del psicólogo organizacional no es muy conocido en Perú entonces muchos gerentes no saben y no les importan y los ponen a trabajar con labores que no les competen y podrían perjudicar así a la empresa (Álvaro, estudiante).

El psicólogo organizacional puede ser visto a veces como un revolucionario entonces se debe tener mucho cuidado para nuestros planteamientos, primero debemos observar y analizar para rescatar todo lo bueno que hay en la organización y después generar innovaciones paso a paso. Creo que la única desventaja que puede tener es cuando el psicólogo en si no tiene las estrategias apropiadas y a veces irrumpe con nuevas formas que son incompatibles con la cultura organizacional (Pablo, docente).

Discusión

En la presente investigación se planteó analizar las representaciones sociales del rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. Se analizaron 12 entrevistas a profundidad. Los resultados permitieron señalar tres categorías de estudio para entender este fenómeno, las cuales se dividieron en información, campo de representación y actitudes.

En la primera categoría, información, se evidenció que los entrevistados poseen conocimiento objetivo y conocimiento subjetivo del rol del psicólogo organizacional en donde se manifestó el conocimiento objetivo por medio de las funciones que realiza el psicólogo organizacional, ello coincide con lo planteado por Rivera (2012) y Pariona (2017) que señalan funciones principales como selección, capacitación, gestión de clima, desarrollo, entre otros. En cuanto al conocimiento subjetivo, este se encontró compuesto por las características profesionales, considerando al psicólogo organizacional como un profesional analítico, empático, con alto sentido ético, criterio, buen nivel de comunicación y preocupado por las personas, lo cual es respaldado por lo señalado por Pérez y Betancur (2017) y Hernández y Luna (2018).

Con respecto al campo de representación, se evidenció que los entrevistados experimentan representaciones personales e interpersonales en torno al rol del psicólogo organizacional. En cuanto a la representación personal, existe una percepción positiva por parte de los estudiantes y docentes, manifestando que son una fuente de soporte para la gestión de procesos, tal y como proponen Pérez y Betancur (2017) quienes mencionan que el rol del psicólogo se define en situaciones concretas por resultados observables. En cuanto a la representación interpersonal, se identificó que los estudiantes y docentes se muestran favorables al rol que cumple este profesional, otorgando valor a los procesos internos bajo su gestión, su criterio de análisis para

la toma de decisiones y contratación de personal, lo cual es reforzado en la literatura previa, señaladas por López y Arboleda (2015) y Hernández y Luna (2018).

Lo señalado anteriormente se contradice por lo señalado por Arellano (2015), quien menciona la escasa importancia de los procesos gestionados por el psicólogo organizacional. Además de la representación interpersonal, se evidenciaron algunas desventajas que podría tener el contar con un psicólogo organizacional, manifestando que en ocasiones no se conoce realmente las funciones que pueden abordar estos profesionales; con ello se reafirma lo señalado por Delgado (2018), Renterí y Malvezzi (2018) y Arenas (2019), respecto de la falta de claridad de la percepción del rol del psicólogo, lo cual conlleva al desplazamiento del psicólogo organizacional.

En la categoría de actitudes, se evidenció la aceptación del rol del psicólogo organizacional a través de la descripción de ventajas de contar con uno dentro de la organización, tales como el análisis y gestión de personas, detección de necesidades, proyección de confianza, y el manejo de relaciones a nivel organizacional. Asimismo, se evidenció la conciencia y aceptación de la necesidad del psicólogo organizacional tanto por estudiantes como por docentes, señalándose funciones como reclutamiento y selección, entrenamiento, dirección de objetivos y análisis estratégico, como bien mencionan Rivera (2012), Pariona (2017) y Gallego e Idárraga (2018). Este hallazgo puede deberse a que, si bien actualmente el psicólogo organizacional no está involucrado en procesos organizacionales de alto impacto, se reconoce el potencial y los conocimientos que posee como profesional de psicología teniendo en cuenta que muchas de las exigencias planteadas no son propias de su rol, confirmando que la capacidad de adaptación en el psicólogo es crucial para su desarrollo e involucramiento en nuevos ámbitos laborales (Pariona, 2017; Arenas, 2019).

Finalmente, en cuanto a las actitudes de rechazo, refirieron como desventajas de contar con

un psicólogo organizacional, la toma de decisiones poco objetivas por mantener un enfoque hacia las personas; o rechazo por tener poca relevancia en el negocio; ello concuerda con lo señalado por Gallego e Idárraga (2018), quienes indicaron que existe mayor orientación al desarrollo humano y colectivo por el psicólogo organizacional. Por último, se hizo referencia a la carencia de confianza en cuanto a su proceso de adaptación para el tipo de negocio, tomando como alternativa el contar con profesionales de otra especialidad aun cuando existe la conciencia de la falta de un psicólogo en el rol, lo cual conlleva a la desnaturalización de sus funciones ello a su vez se encuentra reforzado por lo señalado por diferentes investigaciones (Pariona, 2017; Rentería y Malvezzi, 2018; Pavón, 2017).

A lo largo de la presente investigación se pudo evidenciar ciertas limitaciones tales como la ausencia de investigaciones cualitativas que aborden las representaciones sociales del rol del psicólogo organizacional en Perú, lo cual no ha permitido un mayor análisis de los resultados. Asimismo, otra limitación fue no haber aplicado otros instrumentos (por ejemplo, instrumentos estandarizados) para triangular la información y conocer en mayor profundidad el fenómeno en estudio. Por otro lado, debido a la situación de pandemia producida por el COVID-19 todas las entrevistas tuvieron que ser realizadas de manera virtual lo cual afectó la recolección de datos y el establecimiento de contacto físico con el entrevistado.

Conclusiones

Al término de esta investigación, se concluye que la representación social del psicólogo organizacional está relacionada con la percepción subjetiva. Con respecto a la información, se evidenció la relevancia del conocimiento subjetivo y experiencia del rol del psicólogo organizacional más en los docentes que en los estudiantes, que además de considerar sus características como profesional, también es visto como referencia principal para la toma de decisiones.

Con respecto al campo de la representación, es importante enfatizar se cree que los psicólogos organizacionales no son profesionales necesarios dentro de las empresas. Del mismo modo, se expuso que cada vez más el campo de acción del psicólogo organizacional se va minimizando.

Finalmente, los resultados muestran que las actitudes son beneficiosas tanto en estudiantes como en docentes, ya que se consideran importantes para la gestión del desarrollo humano, la capacitación en procesos importantes y la capacidad analítica propia de su formación como psicólogos organizacionales.

Recomendaciones

Se recomienda desarrollar más investigaciones sobre las representaciones sociales del rol del psicólogo organizacional, de modo que complementen la información obtenida respecto a su situación laboral actual. El profundizar en las actitudes de aceptación o rechazo al psicólogo organizacional, además de funciones asignadas a este rol, sería de utilidad para profesionales que quieran desarrollarse en este campo, como también para las entidades públicas y privadas que desarrollan a los profesionales para las exigencias laborales actuales.

Finalmente, se recomienda continuar la línea de investigación del objeto de estudio, haciendo uso de otro tipo de instrumentos que permitan complementar la información ya existente.

Referencias

- Arellano, M. (2015). *El rol del psicólogo organizacional en el proceso de reclutamiento, selección e inducción de personal operativo en una empresa de telecomunicaciones*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/132423168.pdf>
- Arenas, P. (2019). Continuidad y transformación desde la Psicología. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 12, 36-56. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6992222>
- Benites, L. (2015). Formación académica y regulación profesional de la psicología en el Perú. Psicólogos, por qué y para qué. *Cultura*, 55-79.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77 – 101. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/1347976.pdf>
- Caro, E. (2019). El reporte de investigación en psicología organizacional: rigor y dimensión ética en la exposición de los resultados. *Revista Folletos gerenciales*, 23(1), 46-56.
- Chmil, F., Gañan, F., Medrano, L. A. & Flores, P. (2016). Representaciones sociales de la profesión del psicólogo en ingresantes de la carrera de psicología de Córdoba. Argentina. *Informes Psicológicos*, 17(1), 143-158. Recuperado de <http://cort.as/-N1oK>
- Creswell, W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2° ed.). California: Sage Publications, Inc.
- De Freitas, J., Vieira, A. & Franco, B. (2018). O núcleo central das representações sociais da Psicologia para estudantes universitários, Brasil. *Revista P&C*, 1 (1-3), 11-13. Recuperado de <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/psicologiaesuasconexoes/article/view/5753/47965140>

- Delgado, E. (2018). Algunos problemas de la psicología y propuestas de solución. *Revista: Apuntes de psicología*, 36 (1-2), 49-53. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/710/502>
- Gallego, M. J., & Idárraga, A. (2018). *Rol del Psicólogo Organizacional en Colombia entre los años 2000 y 2017 a partir de la revisión sistemática*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Antioquía, Medellín.
- Hernández, A. & Luna, M. (2017). *Representaciones sociales del rol del psicólogo, que presentan los docentes con los que trabaja en el escenario educativo* (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquía, Medellín, Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (5° ed.). México, DF: McGraw-Hill.
- Jodelet, D. (1985). La representación social: fenómenos, concepto y teoría, en Serge Moscovici. *Psicología Social II*, 469-494. Barcelona: Paidós.
- López, F. & Arboleda, M. (2015). *Significados atribuidos por los psicólogos en formación a la práctica profesional en el campo de la psicología organizacional*. (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Un Minuto de Dios, Antioquia, Colombia.
- López, R., Hernández, R., Fernández, M., Cardero, K., Salazar, A. & Deroncele, A. (2014). Una mirada sistémica e integradora acerca del desarrollo persona-humano desde la psicología organizacional. *Santiago*, 25(134), 435-449.
- Loyola, F. (2020). Primer estudio global sobre el impacto psicológico del Covid 19 en la salud de los trabajadores. *Affor*. <https://affor.es/visibilizando-los-efectos-invisibles-de-la-pandemia/>
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México D.F.: Trillas.
- Mejía, N. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165-180.

- Mertens, D. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. (3° ed.). California: Sage Publications, Inc.
- Miles, M., Huberman, M. & Saldaña, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (3° ed.). California: Sage Publications, Inc.
- Ministerio de Salud (2015). *Carga de enfermedad en el Perú - Estimación de los años de vida saludables perdidos*. Lima: Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades.
- Ministerio de Salud (2017). *Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima*. Lima: Plataforma Digital Única del Estado Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2016) *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783*, Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, 39.
- Moscovici, S. (1979). *El Psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Edit. Huemul.
- Muñoz, P. (2015). *Perfil de competencias del Psicólogo Organizacional para las empresas privadas del servicio de Quito* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3512/1/UDLA-EC-TPO-2015->
- Pariona, K. (2017). *Perfil representaciones del psicólogo organizacional en algunas empresas de Lima* (Tesis de Licenciatura). Recuperada http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3372/1/2017_Pariona-Espino.pdf
- Pavón, F. (2017). *Análisis comparativo del rol del psicólogo, en las áreas educativa, empresarial y clínica; en la última década, en la ciudad de Ibarra*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador.

- Pérez, J. & Betancur L. (2017). *Representaciones sociales sobre el profesional de psicología en estudiantes de primer y último semestre de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Bello*. (Tesis de Pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios. Antioquía, Colombia.
- Ramos, J. & Peiró, J. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 1-4.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2018). Psicología de las organizaciones y de los trabajos POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 35(4), 129-147.
- Rivera, S. (2012). *Representaciones sociales sobre psicólogos organizacionales*. Universidad de la Sabana, Colombia. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4360/131137.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sammur G., Andreouli E., Gaskell G., & Valsiner, J. (2015). *The Cambridge handbook of Social Representations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Solf, A. (2017). El psicólogo organizacional como facilitador del aprendizaje: Su rol principal. *Avances en Psicología*, 22(1), 29-48. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Arturo_Solf/publication/266317061_EL_PSI
- Toledo, M. (2010). *Propuesta de nueva gestión y organización para la colectiva feminista Hidalguense A. C.* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <https://tesis.ipn.mx/jspui/handle/123456789/8165>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 3

Matriz de categorización para la construcción de la entrevista

Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas para estudiantes y docentes
Analizar la información entorno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana y de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.	Información	Conocimiento objetivo	¿Qué es lo primero que piensas cuando digo psicólogo organizacional?
			Actualmente, ¿Cuáles son las funciones de un psicólogo organizacional en una empresa?
		Conocimiento subjetivo	¿Cuáles son las funciones que crees debería cumplir un psicólogo organizacional en una empresa?
			¿Qué opinión tienes acerca del rol que actualmente cumple el psicólogo organizacional en las empresas?
Analizar el campo de representación entorno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana y de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.	Campo de representación	Orden a nivel personal	¿Cómo debería ser un psicólogo organizacional? ¿Qué competencias debería tener?
			¿Qué tan importante es para ti el trabajo que realiza el psicólogo organizacional en una empresa? ¿Por qué?
		Orden a nivel interpersonal	¿En qué áreas de una empresa están los psicólogos organizacionales?
			¿Por qué consideras que deben estar ahí?
Analizar la actitud entorno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de una Universidad Privada y Pública de Lima Metropolitana	Actitud	Actitudes frente a la aceptación del psicólogo organizacional	¿Qué ventajas tendría una empresa al tener un psicólogo organizacional?
		Actitudes frente al rechazo del psicólogo organizacional	¿Crees que el contar con un psicólogo organizacional en la empresa puede traer alguna desventaja?

Anexo 2

Guía de preguntas para la entrevista de estudiantes y docentes

Datos generales

- Nombre del entrevistado:
- Edad:
- Sexo:
- Años de experiencia como docente/Ciclo académico:
- Universidad en la que enseña/estudia:

Ahora conversaremos acerca de las percepciones, ideas o creencias que usted tiene acerca del psicólogo organizacional como profesional.

1. ¿Qué es lo primero que piensas cuando digo psicólogo organizacional?
2. Actualmente, ¿Cuáles son las funciones de un psicólogo organizacional en una empresa?
3. ¿Cuáles son las funciones que crees debería cumplir un psicólogo organizacional en una empresa?
4. ¿Qué opinión tienes acerca del rol que actualmente cumple el psicólogo organizacional en las empresas?
5. ¿Cómo debería ser un psicólogo organizacional? ¿Qué competencias debería tener?
6. ¿Qué tan importante es para ti el trabajo que realiza el psicólogo organizacional en una empresa? ¿Por qué?
7. ¿En qué áreas de una empresa están los psicólogos organizacionales? ¿Por qué consideras que deben estar ahí?
8. ¿Qué ventajas tendría una empresa al tener un psicólogo organizacional?
9. ¿Crees que el contar con un psicólogo organizacional en la empresa puede traer alguna desventaja?

Anexo 3

Consentimiento Informado

Estimado/a mi nombre es Brenda Lizet Domínguez Talledo, egresada de la carrera de Psicología de la Universidad San Ignacio de Loyola, me encuentro realizando una investigación cuyo objetivo es analizar las representaciones sociales de los psicólogos organizacionales en estudiantes y docentes de Universidades de Lima Metropolitana (Públicas y Privadas). La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista individual. Lo que se converse durante la sesión será grabada, de modo que se puedan transcribir las ideas exactas que usted haya expresado. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán analizadas usando un código de identificación en letras; por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta entrevista, puede hacer preguntas en cualquier momento. Si alguna de las preguntas de la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de no responderlas o de dar por terminada la entrevista. Al término del estudio, se informará acerca de los resultados.

Si está de acuerdo con lo anteriormente descrito, por favor diga: “Sí, estoy de acuerdo”.

Anexo 4

Tabla 4

Puntajes V de Aiken

Ítem	Criterio	Juez1	Juez2	Juez3	Prom	V Aiken
Ítem 1	Claridad	6	2	6	4.67	0.734
	Relevancia	6	5	6	5.67	0.934
Ítem 2	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	6	5	6	5.67	0.934
Ítem 3	Claridad	5	5	6	5.33	0.866
	Relevancia	3	3	6	4.00	0.6
Ítem 4	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	3	2	3	2.67	0.564
Ítem 5	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	6	5	6	5.67	0.934
Ítem 6	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	6	5	6	5.67	0.934
Ítem 7	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	6	5	3	4.67	0.734
Ítem 8	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	6	5	6	5.67	0.934
Ítem 9	Claridad	6	5	6	5.67	0.934
	Relevancia	6	5	6	5.67	0.934
Promedio Total						0.86

Anexo 5

Tabla 5

Libro de códigos.

Representación Social del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de psicología de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana	
Objetivo General:	
Analizar la representación social del psicólogo organizacional en docentes y alumnos de Universidades Privadas de Lima Metropolitana y Universidades Públicas de Lima Metropolitana.	
Objetivos específicos:	
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la información entorno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de Universidades Privadas y Universidades Públicas de Lima Metropolitana. - Analizar el campo de representación entorno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de Universidades Privadas y de Universidades Públicas de Lima Metropolitana. - Analizar la actitud entorno al rol del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de Universidades Privadas y de Universidades Públicas de Lima Metropolitana. 	
1.- Información	Suma de conocimientos con que cuenta un grupo acerca de un acontecimiento, hecho o fenómeno de naturaleza social.
1.1.- Conocimiento Objetivo	Es un tipo de conocimiento de la realidad.
1.1.1.- Primer pensamiento	Lo primero que piensa cuando se dice "Psicólogo Organizacional"
1.1.2.- Conocimiento de funciones	El participante conoce cuales son las tareas de los psicólogos organizacionales en las diferentes áreas de la empresa.
1.2.- Conocimiento Subjetivo	Es aquel que nace a partir de los contenidos propios de la mente individual de las personas.
1.2.1.- Conocimiento de las funciones ideales	Explica cuáles son las funciones que un psicólogo organizacional realmente debería estar cumpliendo en las empresas.
1.2.2.- Rol del psicólogo organizacional	Menciona su opinión acerca del rol del psicólogo organizacional
1.2.3.- Competencias que debe tener	Describe que competencias y características debe tener un psicólogo organizacional.
2.- Campo de representación	Expresa la organización del contenido de la representación en forma jerarquizada, variando de grupo a grupo e inclusive al interior del mismo grupo.
2.1.- Orden a nivel personal	Pensamiento individual/propio.
2.1.1.- Importancia personal sobre el psicólogo organizacional	El participante reconoce lo que simboliza para el mismo el trabajo que realizan los psicólogos organizacionales.
2.2.- Orden a nivel interpersonal	Tomando en cuenta la interacción recíproca.
2.2.1.- Ubicación de la profesión	El participante conoce en que áreas de una empresa se desarrolla el psicólogo organizacional.
3.- Actitud	Aquella dimensión que expone la orientación a favor o en contra de la relación con el objeto de la representación social. Este se puede considerar el componente más aparente y suele ser más estudiado por su implicación comportamental y de motivación.

3.1.- Actitudes frente a la aceptación del psicólogo organizacional

Actitud de positiva.

3.1.1.- Ventajas de contar con un psicólogo organizacional en la empresa

Se describirán los beneficios de que exista un psicólogo organizacional como parte del staff en la empresa.

3.2.- Actitudes frente al rechazo de psicólogo organizacional

Actitud negativa.

3.2.1.- Desventajas de contar con psicólogo organizacional en la empresa

Se mencionarán los puntos en contra que podrá tener el contar con la presencia de un psicólogo organizacional en la empresa.

Anexo 6

Mapa Semántico de códigos jerarquizados.

Anexo 7

Tabla 6

Tabla de códigos y documentos primarios.

Códigos	Docentes							Estudiantes					Total
	P1	P4	P6	P7	P10	P11	P2	P3	P5	P8	P9	P12	
1.- Información	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.- Conocimiento Objetivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.1.- Primer pensamiento	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.1.2.- Conocimiento de funciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.2.- Conocimiento Subjetivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.1.- Conocimiento de las funciones ideales	2	1	1	1	2	3	1	1	1	0	1	1	15
1.2.2.- Rol del psicólogo organizacional	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
1.2.3.- Competencias que debe tener	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	18
2.- Campo de representación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1.- Orden a nivel personal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1.1.- Importancia personal sobre el psicólogo organizacional	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12
2.2.- Orden a nivel interpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2.1.- Ubicación de la profesión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3.- Actitud	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.- Actitudes frente a la aceptación del psicólogo organizacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.1.1.- Ventajas de contar con un psicólogo organizacional en la empresa	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
3.2.- Actitudes frente al rechazo del psicólogo organizacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2.1.- Desventajas de contar con psicólogo organizacional en la empresa	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	15
Competencia - Otras carreras	2	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	8
Hay empresas en donde es inexistente..	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Hoy en día es un lujo tener un..	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Entonces me estas estudiando...	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	16	15	13	12	12	13	12	9	10	8	9	9	138

Anexo 8

Tabla 7

Criterios de frecuencia, densidad y representatividad.

Códigos	Representatividad en Docentes (≥1)	Representatividad en Estudiantes (≥1)	Frecuencia (≥ 5.86)	Densidad (≥2)	Significación
1.- Información	No	No	No	Sí	Sí
1.1.- Conocimiento Objetivo	No	No	No	Sí	Sí
1.1.1.- Primer pensamiento	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
1.1.2.- Conocimiento de funciones	Sí	Sí	Sí	No	Sí
1.2.- Conocimiento Subjetivo	No	No	No	Sí	Sí
1.2.1.- Conocimiento de las funciones ideales	Sí	No	Sí	No	Sí
1.2.2.- Rol del psicólogo organizacional	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
1.2.3.- Competencias que debe tener	Sí	Sí	Sí	No	Sí
2.- Campo de representación	No	No	No	Sí	Sí
2.1.- Orden a nivel personal	No	No	No	Sí	Sí
2.1.1.- Importancia personal sobre el psicólogo organizacional	No	Sí	Sí	No	Sí
2.2.- Orden a nivel interpersonal	No	No	No	Sí	Sí
2.2.1.- Ubicación de la profesión	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
3.- Actitud	No	No	No	Sí	Sí
3.1.- Actitudes frente a la aceptación del psicólogo organizacional	No	No	No	Sí	Sí
3.1.1.- Ventajas de contar con un psicólogo organizacional en la empresa	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
3.2.- Actitudes frente al rechazo del psicólogo organizacional	No	No	No	Sí	Sí
3.2.1.- Desventajas de contar con psicólogo organizacional en la empresa	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Competencia - Otras carreras	No	No	Sí	Sí	Sí
Hay empresas en donde es inexistente...	No	No	No	No	No
Hoy en día es un lujo tener un..	No	No	No	No	No
Entonces me estas estudiando...	No	No	No	No	No