

Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano

Role of the Organizational Psychologist in the management of Human Talent

Luis Antonio Alvarez Silva ¹, Barbarita María Estrella Marín ², Silvia Margarita Rosas Baldeón ³

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Fecha de recepción: 17 de Abril de 2018.

Fecha de aceptación: 31 de Mayo de 2018.

¹ Psicólogo Industrial, Universidad de Guayaquil. Docente del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte - Ecuador.
E-mail: lalvarez@itsvr.edu.ec

² Licenciada en Administración y Supervisión Educativa, Universidad de Guayaquil. Docente del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte - Ecuador.
E-mail: bestrella@itsvr.edu.ec

³ Licenciada en Publicidad y Mercadotecnia, Universidad de Guayaquil. Docente del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte - Ecuador.
E-mail: mrosas@itsvr.edu.ec

CITACIÓN: Álvarez Silva, L.A., Estrella Marín, B.M., & Rosas Baldeón, S.M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, 33, 79-90.
doi:10.31095/podium.2018.33.8

ENLACE DOI:
<http://dx.doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>

Resumen

Este artículo tiene por objeto describir el rol profesional del Psicólogo Organizacional en la gestión del Talento Humano. La información se obtuvo mediante un proceso de revisión bibliográfica que hace referencia al surgimiento de la Psicología, y posteriormente al desarrollo de la Psicología Organizacional, especialmente en la gestión del Talento Humano. El desarrollo del artículo se alinea a un enfoque sistémico del área de Talento Humano y de los subsistemas que habitualmente lo caracterizan. Adicionalmente, se muestra como conclusión una postura argumentativa de la función que realiza el Psicólogo Organizacional en varios subsistemas de Talento Humano, alineado a la estrategia organizacional, logrando la misión y el alcance de la visión.

Palabras Clave:

Psicología, Rol, Organización, Psicología Organizacional, Talento Humano.

Clasificación JEL: D23, J24, O15.

Abstract

The purpose of this article is to describe the professional role of the Organizational Psychologist in the management of Human Talent. The information was obtained through a bibliographic review process that refers to the emergence of Psychology, and later to the development of Organizational Psychology, especially in the management of Human Talent. The development of the article is aligned to a systemic approach of the Human Talent area and the subsystems that usually characterize it. Additionally, an argumentative view of the function performed by the Organizational Psychologist in several Human Talent subsystems, aligned with the organizational strategy, achieving the mission and scope of the vision, is shown as a conclusion.

Keywords:

Psychology, Role, Organization, Organizational Psychology, Human Talent.

JEL Classification: D23, J24, O15.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones giran alrededor de un sistema vulnerable a los cambios. La globalización traza un papel importante en las gestiones empresariales, papeles como el avance de la tecnología, las comunicaciones, el marketing, los recursos humanos, etc. Todos estos cambios y demandas del entorno obligan a las organizaciones a replantear sus estrategias para así hacer frente a los cambios, esto con el fin de adoptar un modelo integral de gestión (López, 2010).

El adecuado estado de las personas en las organizaciones es responsabilidad del área de Talento Humano, área que debe estar dirigida por gestores del cambio que trabajen de forma estratégica con toda la organización, cumpliendo con funciones transcendentales enfocadas en las personas y el desarrollo de sus competencias (Alles, 2012). Dentro del desarrollo del Talento Humano, muchas han sido las disciplinas que han intentado abordar la temática de forma teórica y empírica, tales como la Sociología con sus estudios de los fenómenos sociales, la Administración y sus procesos de orden; sin embargo, una de las ciencias que ha generado más impacto en la gestión de personas es la Psicología, especialmente la Psicología Industrial u Organizacional (I/O).

Por esta razón, el presente documento se orienta a describir el rol profesional del Psicólogo Organizacional en la gestión del Talento Humano, para esclarecer que la profesión del Psicólogo Organizacional no es unidireccional, ni está enfocada únicamente al sector de las pruebas y/o

entrevistas psicológicas, o es solo una ciencia con orientación biológica (Alles, 2012). En consecuencia, es importante corroborar que el trayecto de los profesionales de Psicología va orientado a diferentes facetas de la fenomenología de la relación individuo - entorno.

La importancia de esta temática hace relación al alto grado de vulnerabilidad al cambio que están presentando las organizaciones hoy en día, por lo que el replanteamiento de las estrategias es vital (López, 2010). Adicionalmente, con la velocidad de transferencia de información, los trabajadores y profesionales de la actualidad deben estar a la vanguardia en la formación de conocimientos, habilidades y destrezas que permitan el logro de objetivos (Sapién, Piñon, y Gutiérrez, 2014). Por ello, la función que realiza el área de Talento Humano debe enfocarse en la generación de procesos que permitan el alineamiento del personal a la misión organizacional, mediante metodologías de gestión manejadas por profesionales con formación en Psicología Organizacional (Alles, 2012). En el presente artículo se analiza el rol que cumple el profesional de Psicología Organizacional en tres de los seis subsistemas del Talento Humano propuestos por Ruiz, Gago, García, y López (2012): Reclutamiento y Selección, Formación y Capacitación, y Seguridad y Salud Ocupacional.

Revisión de la literatura Psicología

La Psicología, como la conformación de sus palabras, es el estudio de la psiquis.

Sin embargo, su objeto de estudio ha sido abordado desde diferentes aristas, en las cuales existen enfoques muy alineados entre sí y otros en contraposición (Ayaso, Civera, Pérez-Garrido, y Tortosa, 2006). El nacimiento de la Psicología como ciencia se remonta aproximadamente hace 100 años atrás, de ahí que su origen léxico se remonte a la época de Sócrates, Aristóteles, René Descartes etc.; en lo que preliminarmente se llamaba ciencia del alma o también denominado “Lo Psicológico”, para posteriormente existir varios enfoques de desarrollo sobre su génesis disciplinar (Pérez y Tortosa, 2006).

Es en Europa, a finales del siglo XIX, que la Psicología se define como ciencia. Esto acontece en Leipzig –Alemania de la mano de Wilhen Wundt, quien creó el primer laboratorio de Psicología experimental que tenía como método la introspección, término que significa “mirar hacia adentro”. Posterior a ello, en este periodo fundacional de esta ciencia, Alemania se convierte en el país con más profesionales de Psicología proporcionados por la Universidad de Berlín y de Leipzig, seguido por Universidades como Harvard, Columbia y Chicago en los EE.UU (Rivera, Pérez-Garrido, y Tortosa, 2006).

La definición del objeto de estudio de la Psicología es relativa, sin embargo para el presente artículo se la aborda como el estudio científico de la conducta y los procesos mentales (Coon y Mitterer, 2016). Adicionalmente, para que aquel objeto de estudio de la Psicología se concrete, este tiene como objetivos principales el describir (recabar información), explicar (causas), predecir (pronosticar comportamientos) y

controlar (modificar) los procesos cognitivos y comportamentales de los sujetos (Alonso, 2012).

La Psicología es una ciencia con sus propios métodos, experimentos, herramientas confiables, prácticas científicas, libros, textos, artículos e investigaciones permanentes que se actualizan cada día (Coon y Mitterer, 2016). Por consiguiente, esta ciencia genera profesionales a escala mundial que cuentan con una organización sólida conocida como la Asociación Americana de Psicología (APA), que tiene como principal función el desarrollo y progreso de la Psicología como ciencia y profesión, promoviendo la salud, educación y bienestar humano (Morris y Maisto, 2005).

Psicología Organizacional

La Asociación Americana de Psicología (APA) trabaja constantemente en el desarrollo de la Psicología, para lo cual a lo largo de su existencia ha desarrollado múltiples divisiones multidisciplinarias; esto para el abordaje de sucesos y fenómenos individuales y colectivos. APA presenta un listado de divisiones en el cual muestra la diversidad del campo de la Psicología. Tal es el caso, que en la sección 14 de su división se evidencia el de Psicología Industrial u Organizacional (Asociación Americana de Psicología, 2017).

La Psicología Organizacional es una subdivisión de la Psicología, esta tiene su origen a mediados del siglo XIX, período en el que se puso en evidencia la

importancia de la relación entre las diferencias individuales y el éxito de la realización de una determinada tarea. Los aportes sobre la inteligencia de Binet en Francia, de Scott sobre la Psicología en la publicidad y de Munsterberg con sus estudios sobre los rasgos psicológicos en directores de empresas, fueron aportes claves en el inicio de este tipo de Psicología aplicada. Sin embargo, fue en la primera guerra mundial que la Psicología Industrial, llegó a un nivel relevante por medio de sus procesos técnicos; acudiendo a un problema que se había suscitado en los frentes militares. El problema radicaba en que se reclutaba hombres con facilidad pero no se los podía convertir en soldados (Ardila, 1968). Ante tal situación, se les brindó a los Psicólogos de la época la oportunidad de implementar procesos de selección y entrenamiento que venían trabajando en las industrias, por medio de tests y trabajos de grupos.

Con el avance de la guerra y del tiempo, se fueron estudiando las aptitudes de los soldados según sus habilidades, educación y experiencia en campos prácticos, con lo que se comenzaron a ubicar a las personas adecuadas de acuerdo a las indicaciones de los Psicólogos (Ardila, 1968), tomando en consideración los resultados de los procesos psicotécnicos sobre las capacidades mentales, manuales y/o técnicas de los aspirantes (Ayaso, Civera, Pérez-Garrido, y Tortosa, 2006).

Los Psicólogos Organizacionales, al igual que otras ramas de la Psicología, abordan temáticas relacionadas con los

problemas de carácter social e individual. Sin embargo, el área de atención de esta Psicología es en el ámbito y contexto laboral, es decir, atiende los fenómenos (causa y efecto) que presentan los individuos en su relación con el trabajo (Alonso, 2012). Los problemas más comunes de los profesionales de esta rama de la Psicología son lo que están encausados en los departamentos de Talento Humano; en estos departamentos, los inconvenientes más frecuentes son los relacionados a los procesos de selección, capacitación de personal, el mejoramiento de la productividad por parte de las personas, las condiciones de trabajo, las automatizaciones (Morris y Maisto, 2005).

Área de Talento Humano y sus Subsistemas

Toda organización o empresa es un sistema. Con base a la teoría de sistemas de Von Bertalanffy, se comprende que las organizaciones son dinámicas, que sus modelos son abiertos y que todo sistema está compuesto por subsistemas (Chiavenato, 2007). Kats y Kahn (como se citó en Camarena, 2016) señalan que estos subsistemas forman el todo y operan de una forma compleja con interacción interna y externa. Dicho de otra manera, los departamentos de una organización no trabajan de forma aislada para el solo progreso departamental. Aplicando el punto de vista sistémico, todos los departamentos de una organización trabajan de forma interaccionada entre sí, ya que los resultados de uno incide en el otro y viceversa.

Existen organizaciones que manejan un patrón de informalidad frente a sus entornos externo e interno, es decir, no llevan una correcta gestión administrativa, tampoco una adecuada gestión de Talento Humano; esto se debe a la continuidad de un modelo mecanicista de Administración. Es por ello que la Psicología Organizacional es partidaria de la creación y seguimiento de un modelo de gestión empresarial formal en el que se comprende que el crecimiento empresarial proporciona resultados económicos favorables y que el cumplimiento de objetivos de la organización es consecuencia de su apropiada gestión organizacional que incluye un elemento clave, este es su personal. Por tal razón, la organización debe contar con un Talento Humano apto (Vélez, Méndez, y Vargas, 2016).

De hecho, para el logro de metas organizacionales es necesario que los departamentos de Talento Humano subdividan sus procesos, claro está, dependiendo la magnitud y las características de la empresa. Una división del área de Talento Humano en subsistemas, permite su mejor consecución de objetivos, por ello lo recomendable para una organización es que este departamento se sub divida en: Reclutamiento y Selección, Formación y Capacitación, Administración de personal, Seguridad y Salud Ocupacional, Compensaciones y Beneficios sociales, para así tener una postura menos operativa y más estratégica (Ruiz, Gago, García, y López, 2012).

Reclutamiento y Selección de personal

El reclutamiento de personal es la

apertura de todo proceso de selección. Es por ello, que para su realización se debe contar con el perfil del puesto, el presupuesto financiero de la empresa, la necesidad del área solicitante, etc. Por otra parte, el proceso de reclutamiento también se lo puede denominar como una actividad positiva de invitación que realiza el área de Talento Humano para atraer el posible y potencial personal que forme parte de sus filas (Alfaro, 2012). El reclutamiento también puede realizarse con el personal propio de la organización, a esto se denomina reclutamiento interno, el cual está relacionado con la promoción interna del trabajo (Alles, 2006).

En efecto, es notoria la incidencia que tienen los procesos de reclutamiento en el área de Talento Humano, por tal razón es importante que los Psicólogos Organizacionales mediante las herramientas que se les ha proporcionado en su formación académica y experimental (Alles, 2012), realicen alianzas estratégicas con centros educativos o de formación especializada, que tengan carreras relacionadas con el giro del negocio de la organización a la que pertenecen, ya que esto permitirá obtener un número considerable de información de personas calificadas (López, 2010). Además, otra forma de seleccionar personal es el establecimiento de relaciones con empresas dedicadas al Headhunting, las cuales son organizaciones dedicadas de forma particular a la búsqueda de personal, sin embargo esto aplica más para la selección de posiciones jerárquicas y/o críticas. Por último, para un adecuado proceso de selección, la utilización de las

Tecnologías de la Información cumplen un papel preponderante, ya que estas permiten un adecuado nivel de comunicación en la que se puede dar información a los posibles postulantes sobre las características del puesto de trabajo y la organización a la que apuntan (Pérez, 2014).

Capacitación y formación de personal

La capacitación de personal es considerada como una estrategia de la organización para el desarrollo de sus empleados y de la organización como tal, es decir, es un desarrollo dual. La función del área de Talento Humano en el proceso de capacitación es imprescindible, ya que es el área de la empresa que debe ejercer de nexo entre la capacitación y el empleado. Por ende, una de las funciones del Psicólogo Organizacional en esta sección consiste en realizar una extensa gama de actividades que permitan el logro de este proceso; actividades que van desde la realización de los diagnósticos de necesidades de capacitación, logísticas de los eventos de capacitación que permitan la adecuada asimilación del conocimiento (Sapién, Piñon y Gutiérrez, 2014), análisis de proveedores de capacitación, hasta reuniones con directivos para identificar temas que se encuentren a la vanguardia de los departamentos de la organización (Yohalmo, 2014). Este proceso es fundamental en la gestión del Talento Humano, ya que de esta manera el personal obtiene información de la organización, desde un punto de vista general y desde un punto de vista específico sobre el puesto de trabajo.

Ejemplo de ello son las capacitaciones sobre la socialización de la historia de la empresa, la misión, la visión, la estrategia, la seguridad y salud en el trabajo etc. Posterior a ello, se empieza con la fase de capacitación específica del puesto, en algunos de los casos llamada inducción específica, en esta etapa es evidente la existencia de un nivel de conocimiento actual versus un nivel de conocimiento postrero, a esto se lo denomina curva de aprendizaje, que de hecho presenta un tiempo relativo de asimilación y depende del sujeto contratado y el puesto que ocupa. De manera que, la importancia de la capacitación radica en que esta se oriente a una transferencia de conocimiento por medio de procesos, recursos o personas (Vaz, Diego, y Macke, 2016) y no solo al cumplimiento de horas.

Seguridad y Salud Ocupacional

En el año 1948, la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó su constitución con base en la conformidad de la carta de las Naciones Unidas sobre elementos básicos referentes a la salud, la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de los pueblos. En su declaración define Salud como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2006, pág. 1).

Con esta base de información, la OMS considera el factor social como el entorno donde se desempeña el individuo. Por otra parte, el trabajo en una persona demanda de una determinada cantidad de

tiempo, por tal razón, las personas están expuestas a estados de salud en sus organizaciones. En consecuencia, los riesgos psicosociales son parte del aspecto de la salud, específicamente de la sección de la Salud Ocupacional o Salud Laboral, ya que son factores anexos a las condiciones de trabajo (Utzet, y otros, 2014).

Los estudios realizados por ciencias como la Psicología y la Sociología han aportado a la gestión humanista del sujeto en su lugar de trabajo, por ende algunos estudios han tenido que agruparse para analizar la temática desde un punto de vista integral en el que la salud en el trabajo está relacionada con las políticas organizacionales, la práctica laboral, las características de la organización y las relaciones sociales (Acakpovi y Dзамikumah, 2016).

La salud laboral tiene como objetivos fundamentales la prevención de enfermedades laborales, la promoción de la salud en el centro de trabajo y el bienestar en lo concerniente al ámbito laboral, sin embargo, para que estos objetivos se vuelvan alcanzables es necesario que la organización se encamine a la prevención por medio de la salud laboral; parte de ese encaminamiento es la adecuación de las condiciones de trabajo, ya que esto repercute de forma significativa en la salud mental y física de los trabajadores; por ello la importancia de los diagnósticos de los factores de salud laboral, condiciones físicas de trabajo y factores psicosociales (Andrade y Gómez, 2008), realizados por las áreas de Talento Humano en las organizaciones.

En países más industrializados, donde la tecnología y la ciencia avanzan de forma impresionante, es notorio el avance de la Seguridad y Salud Ocupacional como uno de los ejes de gestión del departamento de personal; en la que la evidencia es la disminución de lesiones y enfermedades a causa del trabajo (Kim, Park, y Park, 2016). Siguiendo este orden de ideas, investigaciones relacionadas a la salud de los trabajadores, cada vez presentan más pruebas de que las condiciones de trabajo pueden afectar la satisfacción y el deterioro de la salud física y mental de los sujetos que realizan la actividad laboral (Hoboubi, Choobineh, Kamari, Keshavarzi, y Akbar, 2016).

En definitiva, existe una considerable cantidad de información sobre las funciones que realizan los profesionales del área de Talento Humano, y aunque existen varias temáticas relacionadas a sus funciones, tales como: la evaluación de desempeño, las compensaciones, el salario emocional, el equilibrio de tiempo laboral versus tiempo personal, y la satisfacción laboral (Álvarez y López, 2017), se seleccionaron los subsistemas que involucran las funciones más utilizadas por los profesionales de la Psicología Organizacional (Alles, 2012).

Metodología

Para la recopilación de información se realizó un proceso de revisión de bibliografía descriptiva, desde enero del 2017 hasta marzo del 2018, de bases de datos digitales: EBSCOhost, Redalyc,

Dialnet, y ScienceDirect, y la base de datos física de la biblioteca del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil. Esta revisión, comprendió el análisis de temas actualizados y contemporáneos de Psicología y de la gestión del Talento Humano; por ello se abordó la temática del rol del profesional de Psicología Organizacional, desde la perspectiva histórica, es decir desde el surgimiento de la Psicología y la Psicología Organizacional hasta su incidencia en la gestión humana en las organizaciones.

Discusión

La revisión de la literatura muestra la transformación de enfoque que ha tenido el área de Talento Humano a través de los años; desde sus inicios con una orientación apegada al control y la disciplina; hasta la actualidad con una postura estratégica, alineada a la misión de la organización (Ruiz, Gago, García, y López, 2012). Por esta razón, los procesos de Talento Humano requieren de planificación estratégica; además, de contar con los profesionales cualificados para la consecución de objetivos.

En el presente documento se hace referencia a la subdivisión estratégica del área de talento humano; por esto, se pone de manifiesto la recomendación de poseer seis subsistemas, ya que esto permite el flujo de los procesos de forma idónea; claro está, en concordancia con las características de la organización. Por otra parte, el abordaje de tres de ellos trabajados por el profesional de Psicología Organizacional, no representa

un criterio de jerarquía, ya que todos los subsistemas están alineados a la estrategia organizacional.

En cuanto, al profesional de la Psicología Organizacional, este debe tener un rol protagónico en la gestión de reclutamiento y selección, ya que es importante que tenga bases sólidas sobre pruebas psicotécnicas, entrevistas, TICS, administración del tiempo (López, 2010) y sobre todo de implementar una planificación estratégica con adecuadas habilidades analíticas (Alles, 2006).

Adicionalmente, uno de los factores que más sobresale en la selección es la del perfil del puesto, ya que este es elemental en el proceso y se lo puede asemejar al molde o la brújula que orienta a la búsqueda del nuevo colaborador, sin embargo en ocasiones estos no se encuentran delimitados con todas las características que se requieren o no se encuentran actualizados, por lo tanto la gestión del área de Talento Humano y los profesionales que la conforman es de asesorar al cliente interno y siempre mantenerse actualizado con las temáticas vanguardistas del área, ya que esto le permitirá tener una ventaja competitiva (Yohalmo, 2014).

Con respecto al proceso de Capacitación, la formación del Psicólogo Organizacional le permite ejercer funciones que conllevan un análisis más criterioso, como lo es analizar las brechas de conocimiento por las capacitaciones recibidas, certificaciones especializadas de personal, identificar el personal con alto potencial para la ocupación de

futuros cargos, nexo entre las adaptaciones de competencias técnicas y conductuales, mediar el proceso de formación del personal que ocupará futuros cargos, identificar y asesorar a los backup de cada área, establecer opciones de formación al kit people, definir medidas correctivas sobre los efectos de la capacitación, analizar los presupuestos de capacitación, verificación del retorno de la inversión de la capacitación, inspección a centros de capacitación, diseño de planes de carrera, planes de retención del Talento Humano, análisis y preparación de sucesores; y algo elemental relacionar la planificación estratégica de la organización con la capacitación (Sapién, Piñon, y Gutiérrez, 2014).

En cuanto a, la Seguridad y Salud Ocupacional, el profesional de la Psicología Organizacional, por su formación, cumple un papel elemental en la evaluación de los riesgos psicosociales relacionado con la salud de los trabajadores, ya que es quien por su experticia en el manejo de instrumentos de medición puede dar un acercamiento real a la situación que presenta una organización determinada, por ello es muy importante obtener indicadores y características que permitan evidenciar el fenómeno; por ejemplo, en otros sectores del mundo se ha llegado a conclusiones que algunas condiciones de trabajo, tales como el trabajo a turnos, son una fuente de riesgo en los sujetos que lo practican (García, Pérez, y Luceño, 2015). Por consiguiente, el trabajo a turnos proporciona complicaciones a los ritmos circadianos afectando todo esto al

rendimiento cognitivo del individuo (Bokenberger, Ström, Dahl, Åkerstedt, y Pedersen, 2017).

Conclusiones

El rol del Profesional en Psicología Organizacional es trascendental en el área de Talento Humano. En muchas organizaciones del mundo el Psicólogo especializado en Organizacional no solo pertenece al área de Talento Humano, sino que pertenece a áreas tales como planificación estratégica, marketing, desarrollo de marca etc. Esto se da por el hecho de que es un profesional que recomienda que los logros empresariales se hagan junto con un equipo de trabajo que funcione acorde a la necesidad, y cuente con bienestar y un adecuado nivel de motivación.

Desde los orígenes de la Psicología Científica y su paso por el desarrollo de la Psicología Organizacional, es evidente que los profesionales de esta especialidad han demostrado un gran apego a los procesos laborales, pero muy relacionados al despliegue del talento de los sujetos que realizan la actividad laboral. Es por ello, que esta relación entre el trabajo y el sujeto ha devenido en mejoras significativas para algunas organizaciones.

El rol preponderante del profesional en Psicología Organizacional va más allá de ser un ejecutor de procesos, un funcionario operativo y/o un consultor; el rol del profesional en Psicología Organizacional es ser un aliado con características estratégicas de análisis,

mejora continua y control, enfocado en el desarrollo organizacional; ya que los procesos de globalización, que ocurren permanentemente, condicionan los diferentes tipos de trabajo de las personas y el profesional Organizacional debe tratar de ajustar al mínimo la brecha entre la cultura y el clima organizacional. Su rol no es fijo, de hecho es vulnerable al cambio al igual que muchas profesiones en el mundo. En las mallas académicas de formación y en las nuevas necesidades organizacionales de la actual globalización, es sumamente importante que los profesionales de Psicología Organizacional permanezcan a la vanguardia de las gestiones que existen a nivel de la misma Psicología Organizacional y de la gestión del Talento Humano, ejemplo de ellos son los múltiples avances en procesos de selección, capacitación, alianzas estratégicas, y crecimientos organizacionales a través de una adecuada gestión por competencias.

Esta información recopilada sirve como referencia de la actividad del Psicólogo Organizacional en la gestión del Talento Humano, sin embargo existen limitaciones como la falta de mayor información específica en revistas científicas de alto impacto, falta de accesibilidad a revistas internacionales, poca cantidad de estudios empíricos sobre la satisfacción de trabajadores con respecto al impacto del área de Talento Humano. Es por esto que, para el refuerzo de las futuras investigaciones sobre las actividades de la profesión y de la gestión del Talento Humano, se sugiere la profundización del tema por medio de estudios empíricos y no solo

bibliográficos; lo que ayudará a la comprensión de los fenómenos que se presentan en los demás subsistemas de Talento Humano.

Referencias

- Acakpovi, A., y Dзамikumah, L. (2016). An Investigation of Health and Safety Measures in a Hydroelectric Power Plant. *Safety and Health at Work*, 7(5), 331-339.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal* (1a ed.). México: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias* (1a ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2012). *Comportamiento Organizacional* (1a ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alonso, J. (2012). *Psicología* (2a ed.). Punta Santa Fé: Mc Graw Hill Educación.
- Andrade, V., y Gómez, I. (2008). Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25.
- Ardila, R. (1968). Orígenes de la psicología industrial. *Revista Colombiana de Psicología*, 13(1-2), 123-133.
- Asociación Americana de Psicología. (2017). <https://www.apa.org>. Obtenido de <https://www.apa.org/about/division/activities/dive-student.pdf>
- Ayaso, A., Civera, C., Pérez-Garrido, A., y Tortosa, F. (2006). La respuesta (psico)tecnológica. Psicotecnica y Psicología clínica. En F. Tortosa, y C. Civera, *Historia de la Psicología* (págs. 177-190). Madrid: Mc Graw Hill.
- Bokenberger, K., Ström, P., Dahl, A., Åkerstedt, T., y Pedersen, N. (2017). Shift work and cognitive aging: a longitudinal study. *Scand J Work Environ Health*, 5(43), 485-493.

- Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), 135-174.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*, El capital humano de las organizaciones (8a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Coon, D., y Mitterer, J. (2016). *Introducción a la Psicología: el acceso a la mente y la conducta* (13a ed.). México: Cengage Learning.
- García, Y., Pérez, M., y Luceño, L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari, F., Keshavarzi, S., y Akbar, A. (2016). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71.
- Kim, Y., Park, J., y Park, M. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, 7(2), 89-96.
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *PERSPECTIVAS* (26), 129-152.
- Morris, C., y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología* (12a ed.). México: Pearson Educación.
- Organización Mundial de la Salud-OMS. (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Conferencia Sanitaria Internacional* (págs. 1-19). Nueva York: OMS.
- Pérez, E., y Tortosa, F. (2006). "Lo Psicológico" en la primera mitad del siglo XIX. En F. Tortosa, y C. Civera, *Historia de la Psicología* (1a ed., págs. 61-78). Madrid: Mc Graw Hill.
- Pérez, R. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. *Methaodos.revista de ciencias sociales*, 2(1), 23-35.
- Rivera, C., Pérez-Garrido, A., y Tortosa, F. (2006). La Psicología se constituye como disciplina. En F. Tortosa, y C. Civera, *Historia de la Psicología* (págs. 191-204). Mc Graw Hill.
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., y López, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (1a ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Sapién, A., Piñon, L., y Gutiérrez, M. (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27), 123-134.
- Utzet, M., Moncada, S., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., y Navarro, A. (2014). The Changing Patterns of Psychosocial Exposures at Work in the South of Europe: Spain as a Labor Market Laboratory. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(9), 1032-1042.
- Vaz, A., Diego, E., y Macke, J. (2016). Transferencia intercultural de conocimiento y el papel del área internacional de recursos humanos. *Invenio*, 19(36), 89-105.
- Vélez, S., Méndez, V., y Vargas, L. (2016). Familia, capital humano, y Psicología Industrial/Organizacional. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 433-440.
- Yohalmo, R. (2014). *Capacitar o morir: la capacitación de personal como estrategia competitiva* (1a ed.). San Salvador: León Editores.

