

**PROPUESTA DEL PERFIL DEL PSICÓLOGO EN FUNDACIÓN
ARQUIDIOCESANA BANCO DE ALIMENTOS DE MEDELLÍN**

**SISTEMATIZACIÓN EN EXPERIENCIA DE PRACTICA FUNDACIÓN
ARQUIDIOCESANA BANCO DE ALIMENTOS DE MEDELLÍN**

Sistematización

Redactora

Sara López Múnera

Sarita García Villa

ASESOR

Luis Alfonso Yepes Muñoz

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de psicología

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

Seccional Bello

2019



INDICE TEMATICO

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	7
1. FASE DEL VER	9
1.1. Descripción de la Institución o Agencia	9
1.2 Descripción del rol del psicólogo en el escenario de prácticas	16
1.3 Descripción y conceptualización de problemáticas.	18
2. FASE DEL JUZGAR	20
2.1 Diagnostico	20
2.2 Problematización	22
2.3. Marco Referencial	22
3. FASE DEL ACTUAR	29
3.1. Objetivo general:	29
3.1.2 Objetivos específicos:	29
3.2 ESTRATEGIA METODOLÓGICA	30
3.2.1 TIPO DE DISEÑO NO EXPERIMENTAL	30
3.2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.2.3 POBLACIÓN	33
3.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	36

3.3.1 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	36
3.3.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	47
3.4 ACTIVIDADES A DESARROLLAR	52
3.5. Propuesta del perfil del psicólogo en Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín	6
3.5.1 Introducción	7
3.5.2 Justificación	8
3.5.3 Perfil psicológico FUBAM	9
3.5.4. Lugar del psicólogo dentro de la estructura institucional	10
3.5.5 Características de formación profesional	11
3.5.6 Habilidades personales	11
3.5.7 Competencias profesionales	12
3.5.8 Funciones específicas	14
3.5.9. Actividades por desarrollar	16
3.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	18
4. DEVOLUCIÓN CREATIVA	26
4.1 Evaluación	27
4.2 Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
4.3 conclusiones	29
4.4 Reflexión teórica	30

RESUMEN

Objetivo. Con el presente texto se pretende dar a conocer el análisis de una experiencia de prácticas profesionales que se llevó a cabo en una fundación de la ciudad de Medellín, la cual significativamente no cuenta con un rol establecido del psicólogo. **Método.** Estudio de enfoque no experimental que utilizó la observación participante como técnica de recogida de datos mediante el diario de campo. Participaron voluntariamente 11 personas que a su vez representan un área específica de la institución. **Resultados.** El rol del psicólogo en una institución de carácter empresarial es elemental para garantizar resultados óptimos de desempeño y calidad en las funciones que ejecuta. La asertividad, las habilidades de comunicación, el liderazgo, el clima organizacional, entre otras, son el resultado del análisis del discurso de los participantes, emergiendo a través de estos las categorías sustanciales que permiten transformar la información analizada en propuestas de posibles soluciones. **Conclusión.** Las entidades de orden empresarial que procuren obtener resultados significativos en el desempeño, en la optimización de los recursos y en el ambiente laboral deberán centrar su foco de atención en las necesidades y oportunidades de mejora que permita potencializar los recursos internos. Para esto se realiza una propuesta a la institución que comprende cada una de las categorías emergentes como principales medios de acción.

Palabras clave: Psicólogo organizacional, perfil psicológico, sistematización, intervención psicosocial, instituciones comunitarias, ayuda psicológica.

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimiento es un elemento que ha permanecido en toda la historia del ser humano. El desarrollo de diversos saberes ha aportado de manera significativa en la evolución de los procesos del hombre y en las diversas explicaciones acerca de su complejidad. Según Nieto, Gómez y Eslava (2016) existe un conocimiento que es riguroso y sistemático, denominado científico y otro que es recopilado de la cotidianidad y los saberes populares. Para llevar a cabo un determinado conocimiento se necesita de la implementación de un procedimiento. Sin embargo, va más allá de la ejecución de técnicas e instrumentos, resaltando la importancia epistémica y teórica que debe caracterizar al investigador para impactar en el desarrollo de la humanidad. Por lo anterior, el presente trabajo se realizó mediante el método de Sistematización que consiste como lo explica Van de Velde (2008) en afirmar que se trata de:

“ (...) Una reflexión (auto-)crítica sobre la experiencia’. Aun cuando esta reflexión no es nada ‘sistemática’ y tampoco intencionada siquiera, esta disposición a sacar las lecciones de nuestras experiencias cotidianas, incluso de las más triviales, constituye indudablemente el punto de partida de la sistematización”.

A partir de esto, se deduce que la sistematización no tiene una estructura que obedezca a un conjunto de pasos secuenciales. Esta se genera de manera espontánea partiendo del impacto que tienen dichas experiencias en el sujeto que las vivenció y cómo este sujeto integra de manera reflexiva y crítica estas experiencias para transformarlas en un determinado conocimiento. Es importante resaltar que, si bien la sistematización no obedece a una secuencia de pasos, es indispensable la implementación teórica y epistémica que permita pensar críticamente la realidad ya vivenciada.

Es necesario resaltar que bajo los parámetros que exige la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO en la modalidad de sistematización se debe incluir además el enfoque praxeológico. Este integra la teoría y la práctica, haciendo una reflexión crítica que permita la transformación de los contextos. Dicho enfoque comprende cuatro momentos que son la fase del Ver, que implicó la utilización de los procesos mentales para la revisión documental y la observación de las características propias de la organización. se estableció un primer acercamiento a la institución, donde se plantearon cuestiones institucionales de carácter fundamental que permitieron conocer el ser y el hacer de esta, obteniendo herramientas que facilitaron realizar un análisis general.

En el Juzgar se plantea de forma detallada el establecimiento de nuevas estrategias que buscan una integración entre lo que se quiere conocer a través del diagnóstico, y lo que ya está determinado, y cómo los hallazgos de este permitieron determinar nuevas percepciones de asuntos que se vienen dando dentro de la organización, con el fin de encontrar metodologías adecuadas que garanticen el éxito de los planes de acción. En este apartado se incluye además una discusión teórica con los autores considerados que permiten ofrecer un panorama de orden científico y veraz y no sustentado desde criterios personales o juicios de valor. En la fase del

Actuar como lo propone el modelo praxeológico es a través de la experiencia que se crean nuevos conocimientos y procesos sociales que lleven al cambio y la transformación de la realidad. Para lograr dichos procesos es indispensable delimitar los objetivos que permiten dar cuenta de lo que se pretende realizar, se estipula el tipo de estrategias metodológicas a utilizar junto con las técnicas de la recogida de la información para posteriormente lograr apropiarse de una propuesta idónea que resuelva las necesidades encontradas. Además la devolución creativa, es la recolección de aspectos críticos y analíticos que se evidenciaron durante todo el proceso de la práctica, acompañado de la creación de algunas recomendaciones a la organización con el fin de favorecer las problemáticas manifestadas.

Por último, la integración del enfoque praxeológico con el método de sistematización resulta un poco contradictorio ya que para la elaboración del primero se deben llevar consecutivamente las cuatro fases mencionadas, por el contrario para la sistematización no es necesario llevar un orden secuencial, lo que resulta incongruente, puesto que en la fase del actuar es necesario realizar un proyecto de intervención que favorezca una problemática planteada, mientras que en la sistematización el conocimiento se adquiere por medio del análisis crítico de una vivencia sin necesidad de intervenir.

1. FASE DEL VER

1.1. Descripción de la Institución o Agencia

La fase del ver, según Juliao (2011), es la fase donde se sintetiza y se analiza la información que se tiene sobre la práctica, a modo de intentar una comprensión más amplia de las problemáticas que se presentan en esta, y un entendimiento más profundo de lo que se pretende solucionar o sobre la situación a resolver. Con esto ya abordado, se procederá a presentar la información recolectada de la práctica, para apoyar el proceso de sistematización.

La Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín, es una fundación sin ánimo de lucro, ubicada en la carrera 52 #30ª 97, en el barrio Colombia, perteneciente a la comuna 14 de Medellín- Poblado. se encuentra ubicada en la zona suroriental, limita por el norte con el corregimiento de Santa Elena y con las comunas La Candelaria (n.º 10), Buenos Aires (n.º 9); por el oriente con el corregimiento de Santa Elena; por el sur con el municipio de Envigado y por el occidente con Guayabal. Esta es la comuna más grande de Medellín y también la menos poblada en términos relativos.

Posterior a esto, se planteó como primer objetivo, realizar un acercamiento a todos los procesos llevados dentro de la organización, para conocer el ser y el hacer de esta. posterior a esto se realizó un estudio documental, para conocer bajo qué parámetros se viene desarrollando el proceso de práctica profesional dentro la organización, especialmente la observación de procesos psicológicos implementados en el área correspondiente. en este caso correspondió al área de Atención a Instituciones, lo cual posibilitó la aplicación y el cumplimiento de las intencionalidades de la organización, la institución y el practicante, reconociendo que el factor esencial de dicho proceso fue contribuir al desarrollo integral de los empleados, las instituciones pertenecientes, practicantes y voluntarios de la FUBAM (Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín)

De esta manera, es preciso reconocer que los procesos que deben de ser tenidos en cuenta para dicha contextualización son la identificación de la misión, visión, valores corporativos, objetivos institucionales, políticas y especialmente determinar la política social institucional, el objeto social de la agencia y el marco legal.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos intentar describir la FUBAM (Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín) nace en 1999 con grupo de laicos encabezado por la señora Beatriz Rivera Yépez y el señor Jairo Peláez Villegas, preocupados por la existencia en la ciudad de grandes masas de población expuestas al hambre y la desnutrición y, la existencia paralela de volúmenes considerables de alimentos desperdiciados en la industria y el comercio; motivados por el conocimiento de la experiencia desarrollada en México por la AMBA – Asociación Mexicana de Bancos de Alimentos, se interesaron en evaluar las opciones y viabilidad de un programa como éste en nuestro contexto.

Basados en información amplia y concreta sobre esta modalidad de asistencia a población necesitada y vulnerable desde el punto de vista alimentario, iniciaron un estudio de factibilidad que los llevará a determinar la posibilidad de implementar en la ciudad de Medellín esta estrategia. Es así como en 1999 se crea El Banco de Alimentos de Medellín como un programa articulado a la pastoral social de la Arquidiócesis de Medellín, su fundador es el Obispo Gonzalo Rivera Gómez. Con el objetivo de contribuir, desde el mejoramiento alimentario y nutricional, al bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad; especialmente, niños y niñas, adolescentes, adultos mayores, enfermos y familias, atendidos por instituciones sociales y programas parroquiales en el departamento de Antioquia. El 2 de febrero de 2006 deja de ser un programa de la pastoral y pasa a constituirse como Fundación Arquidiocesano mediante decreto arzobispal N-15/BAA/2006 Banco de Alimentos.

Su plataforma estratégica, actualmente se encuentra en proceso de modificación buscando ajustarla a la realidad concreta de la organización.

El Banco Arquidiocesano de Alimentos tiene como Misión ser una institución sin ánimo de lucro de la Arquidiócesis de Medellín Colombia, orientada a servir a las poblaciones más vulnerables ayudando a reducir el hambre por medio de la recepción, procesamiento y entrega de alimentos y productos de los diferentes sectores de la economía. y como Visión a largo plazo pretende ser un banco de alimentos auto sostenible para cumplir la misión social. En función al cumplimiento de la Misión y la Visión, sus valores corporativos son aspectos profundos que transmiten a sus empleados de forma que estos los introyecten en su quehacer dentro de la institución, enmarcando la diferencia al resto de los Bancos de Alimentos que se encuentran en Medellín.

Valores Corporativos:

- ✓ La solidaridad
- ✓ El servicio
- ✓ La misericordia
- ✓ El amor

De esta manera integra los valores corporativos con sus objetivos corporativos especificando los propósitos que son necesarios controlar y tener en cuenta en pro de lograr las metas fijadas; integrando todas las áreas de la organización.

Objetivos Corporativos:

- ✓ Generar cultura para la seguridad alimentaria y el no desperdicio.
- ✓ Fortalecer alianzas y relaciones interinstitucionales.
- ✓ Crear valor a nuestros grupos de interés.

- ✓ Propender por la sostenibilidad del desarrollo del banco.

En relación con sus objetivos corporativos se encuentran los objetivos específicos que delimitan las estrategias y metas fijadas a nivel general de la FUBAM, estos hacen referencia a los objetivos más pequeños pero que son parte de un todo.

Objetivos Específicos:

- ✓ Generar cultura para la seguridad alimentaria y el no desperdicio.
- ✓ Establecer un plan de comunicaciones dirigidos a los grupos de interés en relación con la seguridad alimentaria y la cultura del no desperdicio.
- ✓ Consolidar un equipo de voluntariado y de aliados que apoyen las iniciativas de banco.
- ✓ Fortalecer alianzas y relaciones interinstitucionales
- ✓ Consolidar alianzas e interacciones con benefactores y organizaciones afines.
- ✓ Establecer relaciones con nuevas empresas, donantes o benefactores a través de proyectos y campañas de responsabilidad social.
- ✓ Crear valor a nuestros grupos de interés
- ✓ Diseñar propuestas innovadoras que generen valor a las empresas y motiven su participación en proyectos de responsabilidad social.
- ✓ Revisar y ajustar un modelo de vinculación con los colaboradores que fortalezca su compromiso y sentido de pertenencia.
- ✓ Propender por la sostenibilidad del desarrollo del banco
- ✓ Identificar y desarrollar fuentes de ingresos que le permitan al banco ser auto sostenible y cumplir su misión social de manera estable.

- ✓ Revisar y fortalecer la estructura organizacional y los procesos que nos permitan soportar la estrategia.
- ✓ Cumplir con las normas aplicables y las buenas prácticas.

Grupos de interés son:

- ✓ Población vulnerable e instituciones que apoyamos
- ✓ Colaboradores
- ✓ Voluntarios
- ✓ Donantes
- ✓ Entidades públicas y privadas (alcaldía, gobernación, ICBF)
- ✓ Aliados estratégicos: universidades y empresas privadas
- ✓ Bancos de alimento y sus asociaciones

Proveedores

- ✓ Arquidiócesis y sus entidades.
- ✓ Su estructura operacional consta de 8 procesos que se dan al interior de la organización los cuales son:
 - ✓ Manipulación y transformación (manipulación de alimentos, trozado y empaque de Fruver, producción y empaque de pulpa, panadería y suministros, proceso de calidad, proceso de saneamiento básico, reciclaje)
 - ✓ Cadena de suministros (capacitación, seguimiento y control de donaciones, administración de bodega y control de inventarios, ensamble de paquetes, despacho a instituciones y comunidades)
 - ✓ Atención a instituciones y voluntariado (vinculación, atención y acompañamiento a las instituciones y comunidades en las distintas

modalidades establecidas permanentes, ocasionales, puntuales o solidario subsidiado)

- ✓ Gestión Humana (Gestión y administración de personal, promoción, bienestar y seguridad y salud en el trabajo)
- ✓ Proyectos (Gestión de alianzas, convenios y proyectos de interés para la fundación)
- ✓ Mercadeo y donaciones (Mercadear y posicionar la fundación en el medio social para potenciar oportunidades de desarrollo)
- ✓ Procesos internos (Apoyo transversal a toda la organización en las acciones específicas de cada área funcional)
- ✓ Procesos de apoyo por outsourcing y servicios (sistemas, comunicación, gestión de donaciones y practicantes)

En conjunto con lo anteriormente descrito y grupos de interés se especifica la finalidad puntual con la que se pretende establecer un foco de atención específico a intervenir. El objeto social, de la Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín, es contribuir al mejoramiento nutricional de la población vulnerable, perteneciente a las instituciones que son atendidas actualmente por la fundación, esto se logra a través de la recolección, selección, transformación y distribución de los excedentes alimentarios y productos de la canasta familiar.

Organigrama Organizacional

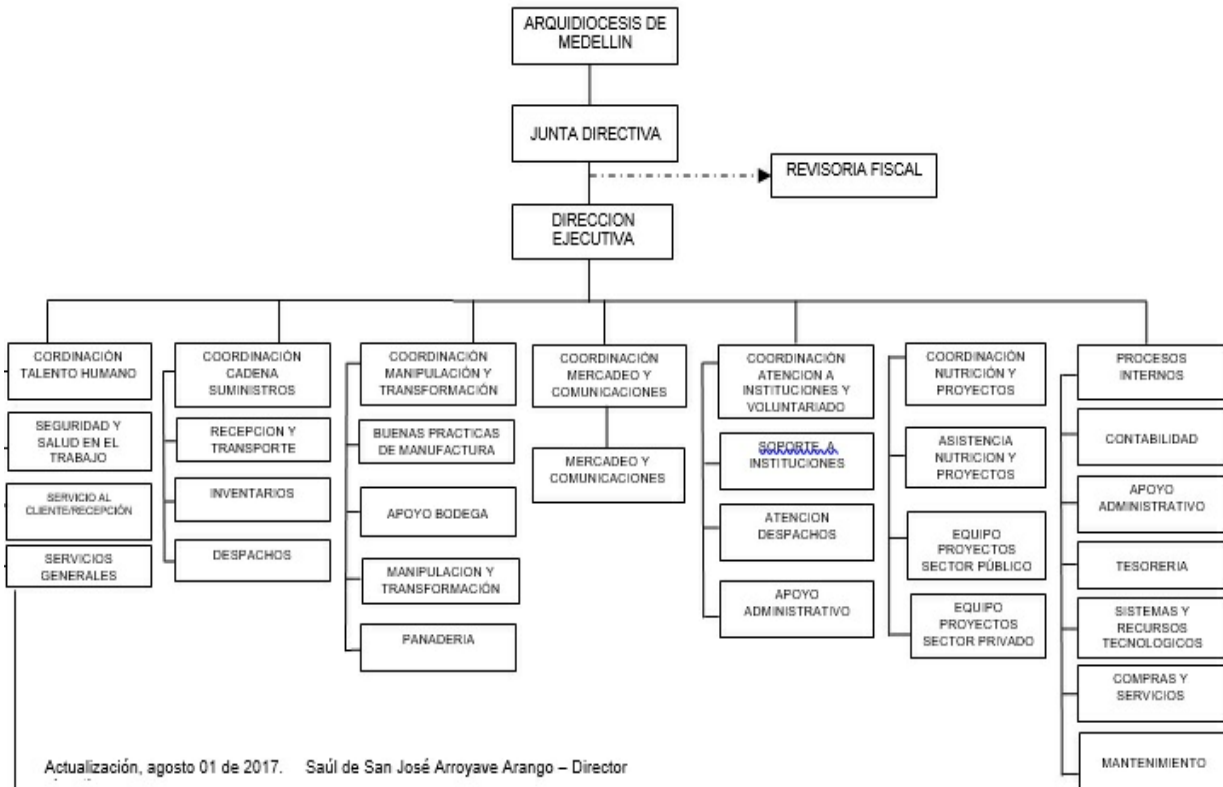


Figura 1. Organigrama organizacional de la arquidiócesis de Medellín.

Marco Legal

La Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín, fue constituida el 2 de febrero 2006 mediante decreto arzobispal N-15/BAA/2006, con registro ante la gobernación de Antioquia, auto 20180000442, representante legal Javier Humberto Ramírez Vergara, según certificación PRO N 13855/Ca/2018 de la Cancillería de la Arquidiócesis de Medellín.

1.2 Descripción del rol del psicólogo en el escenario de prácticas

Hasta el momento FUBAM no contaba con un perfil establecido que describa el rol del psicólogo, sin embargo, en condición de practicantes se elaboró un perfil comunitario basado en las funciones que según López (2007), considera importantes para describir el rol del psicólogo comunitario en sus diferentes áreas de intervención.

- Asesoría y consultoría psicológica a individuos y/o personal que tiene a su cargo programas o servicios de impacto colectivo.
- Dinamización comunitaria. Trabaja desde la perspectiva de la facilitación de la construcción de tejido social, la promoción de movimientos asociativos, y la generación de proyectos de perfil participativo.
- Planificación y programas. Se hace necesario un trabajo de planificación y programación para alcanzar el óptimo grado de estructuración de los componentes de la intervención (definición de la población destinataria, objetivos, creación de servicios, recursos, etc.).
- Evaluación de programas.
- Capacitar a los mediadores de las redes sociosanitarios de la comunidad para desempeñar funciones de promoción de la salud y de prevención.
- Analizar la problemática de las personas con prácticas de riesgo, elaborando estrategias encaminadas a aumentar el contacto con ellas y valorando la adecuación de la oferta real de tratamiento a dicha problemática.
- Incrementar el nivel de conocimientos de las personas en situación de riesgo de la comunidad, sobre la enfermedad o enfermedades correspondientes, o sobre los factores de riesgo.

- Fomentar y promover los hábitos de salud en la población general.
- Promover una mayor accesibilidad a los instrumentos preventivos.
- Dar a conocer diversos recursos humanos y materiales para la prevención y promoción.
- Dirección y gestión.

Es importante mencionar que las funciones anteriormente descritas no fueron llevadas a cabo en su totalidad dado a que las necesidades y problemáticas halladas en la Fundación obedecían a otras dificultades que permeaban la relación entre los representantes de las instituciones, voluntarios y practicantes.

1.3 Descripción y conceptualización de problemáticas.

A partir de las experiencias vivenciadas en la Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos en función de practicantes, pudimos evidenciar algunas problemáticas y necesidades que surgieron del análisis crítico de dicha comunidad. La mayoría de las dificultades obedecían a que no se encuentra ninguna persona encargada de la parte de relaciones humanas que logre establecer y conciliar diversas problemáticas.

Por otro lado, se evidencia dificultades en las relaciones interpersonales específicamente por el uso inadecuado de la comunicación. Esta dificultad afecta directamente a toda la población interna (colaboradores, practicantes y voluntarios) y externa (instituciones beneficiarias). Para Daza, escudero, Hariquez y Silva (2007) “El individuo propone un conjunto de mecanismos que lo ayudan a establecer contactos significativos con el medio o la sociedad, a través de interacciones que incluyen comunicación, comprensión, opinión,

concertación y participación”. PÁGINA Por ende la comunicación es un factor fundamental para el buen funcionamiento de toda institución, pues permite la comprensión de las funciones y roles asignados que se desempeñan en un lugar determinado. Desde una mirada institucional de la FUBAM el uso inadecuado de la comunicación ha generado problemáticas que afectan al desarrollo de los procesos internos y a su vez en las relaciones interpersonales que interfieren en el ambiente laboral y externo de la institución.

2. FASE DEL JUZGAR

2.1 Diagnostico

Juliao (2011) afirma que la fase del juzgar es una etapa de la investigación en la cual el investigador que está a cargo de la sistematización elabora una interpretación desde variados puntos de vista o desde diversos enfoques de la misma práctica, con la finalidad de poder encontrar la seña ontológica de la misma práctica, esto es, poder forjar un criterio propio, derivado de su propia reflexión, en tanto ya interioriza el procedimiento que se direcciona a una empatía completa, o sea, a un compromiso mayor con el ejercicio que lleva a cabo en su práctica. La fase del actuar, entonces, determina una elección moral y ética del mismo investigador, al momento de reflexionar sobre su experiencia antes, durante y después de la actividad investigativa, como algo que se suma a sus aprendizajes vitales con respecto a lo social.

Dificultades interpersonales por uso inadecuado de la comunicación

Este concepto guarda una estrecha relación con la tarea del psicólogo, debido a su relevancia con el concepto de su involucramiento en instituciones comunitarias. Las dificultades interpersonales por el uso inadecuado de la comunicación son muy comunes en este tipo de conglomerados. Los psicólogos que laboran en estos contextos empresariales o institucionales frecuentemente hallan que uno de los problemas más comunes entre los miembros de las instituciones son las dificultades interpersonales por uso inadecuado de la comunicación, y estas se dan por distintas razones, que tienen un origen en común: la psique de los inscritos en dichos contextos. Caballero González (2002) señala que:

Fundamentalmente a través de estos medios, nuestros niños y adolescentes se ven expuestos a multitud de modelos de comportamiento que adoptan la violencia como forma de relación casi habitual y, desde luego, como fórmula para abordar sus problemas; en definitiva, para «resolver» sus conflictos. (p. 4).

Posteriormente, Castelló y Cano (2011) afirman que:

La información interpersonal se obtiene de un conjunto de fuentes que incluyen tanto el contexto como el comportamiento de las personas (gestos, movimientos, habla), siendo necesaria la integración de estos elementos para llevar a cabo una inferencia de aspectos que no son evidentes: los estados internos de otra persona. Nótese que estos estados no son únicamente emocionales, sino que también incluyen aspectos de conocimiento, motivación o intencionalidad. (p. 3)

Teniendo esto en cuenta, los psicólogos, si bien elaboran planes de acción y propuestas para abordar el desarrollo y lo referente a las relaciones humanas, no elaboran unas estrategias duraderas con aquellos que son reticentes en su problema comunicativo. Por consiguiente, dichos problemas se estancan o se vuelven más serios, a manera de una “bola de nieve”. Ya sabiendo esto, tiene que ahondarse en lo que se refiere a las relaciones humanas. Ortiz (2015) describe lo que sucede en las relaciones interpersonales así:

En los seres humanos, prevalece el interés por comprender las mentes de otros, conocer lo que desean, lo que piensan, lo que sienten y lo que creen. Es justamente en la dinámica interactiva entre personas donde cada uno de los interlocutores puede representar la mente de otro, a partir de la función declarativa del lenguaje y las conductas observables. (p. 19)

2.2 Problematización

La problemática principal es la asistencia no integral de la Fundación. Dicha Fundación, pues, se enfoca solo en la asistencia alimentaria, dejando de lado la importancia del trabajo psicosocial, el cual involucra de manera directa a empleados, voluntarios, las instituciones atendidas y a las personas que están en prácticas. Actualmente, la fundación no cuenta con un psicólogo de planta, y tampoco tiene un rol establecido para este. Por lo tanto, se trae a colación este caso para poner en juego las competencias adquiridas.

Se procede, entonces, a realizar un trabajo de intervención grupal e individual con los voluntarios, de acuerdo con las necesidades y dificultades que se presentan en las relaciones interpersonales del equipo de trabajo. Esta intervención se realiza con el objetivo de brindar un acompañamiento integral y especial a todos los sujetos implicados en el funcionamiento de la fundación, evitando así alguna alteración o inconveniente en el cumplimiento de sus compromisos, tanto con las entidades que componen la fundación, como con sus iguales dentro de su cotidianidad laboral.

2.3. Marco Referencial

En este marco teórico, se expondrán a continuación conceptos clave para el desarrollo de este trabajo investigativo, llevando en la cuenta las diferentes referencias de los autores consultados, así como de otros textos originados de actividades colaborativas. Así pues, se concretará un análisis más profundo y puntual de los fenómenos que se abordan en este

apartado, para relacionarlos en seguida con el producto final, cuya construcción tendrá base, principalmente en dar solución a los diferentes problemas presentados en la justificación de este.

Psicología organizacional

La psicología organizacional es un pilar fundamental en tanto permite dar una opción de estructuración del trabajo dentro de las empresas. Ya dicho esto, el que esté incluida en este apartado como concepto a desarrollar supone una mayor atención al fenómeno del trabajador o del miembro de una corporación empresarial como un ser dotado de una psique escindida de una esencia mecanicista y materialista, la cual siempre es identificada en discursos y propuestas sociopolíticas y económicas donde sólo se pone énfasis en la producción.

Para empezar, se debe aclarar qué es la psicología organizacional. Acosta (1999) habla de la psicología organizacional, y la define como “el conjunto de conceptos, herramientas y actividades provenientes de la Psicología, que tienen por función apoyar los procesos de ingreso, permanencia y retiro de las personas que trabajan para una organización.” (p. 93). Así las cosas, es posible remarcar la relevancia que tiene la psicología en los procesos de cohesión de comunidades y sociedades considerables, en tanto permiten su cohesión y un tratamiento directo de las afecciones psicológicas de los que la componen.

Salanova, Llorens y Martínez (2016) tratan en su texto sobre la psicología organizacional positiva, la cual se podría definir como un estudio centrado en bases científicas sobre cómo puede funcionar de manera óptima la salud de los individuos y los grupos dentro de las organizaciones, y cómo gestionar efectivamente las diferentes estrategias de bienestar psicológico y social en el entorno laboral. Asimismo, se podría definir la psicología

organizacional como una rama de esta, que se centra en las organizaciones y las corporaciones.

En esta misma perspectiva, Enciso y Perilla (2004) hacen un contraste con la psicología industrial y afirman que “La psicología organizacional refleja más interés en el empleado que la psicología industrial, ocupándose de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo.” (p. 5). Un énfasis más marcado en el individuo dentro de la organización es lo que permitiría que dentro de la empresa se forjen lazos de compañerismo y reconocimiento del otro mediante el trabajo, es decir, la potenciación de la producción laboral a través de un componente empático.

Resumiendo, la psicología organizacional es un desarrollo más centrado y definido del estudio de la mente del ser humano, enfocado en los entornos laborales y en las actividades económicas y financieras de un área geopolítica determinada, cuya finalidad es la de realizar un ejercicio de reconocimiento del empleado como un sujeto que enfrenta desafíos y trasciende sus propios pensamientos, como respuesta a la formación que tuvo en sus entornos primarios, incluida la misma organización para la que trabaja. Dependiendo del trabajo, la psicología organizacional pretende formular estrategias e identificar problemas al interior de estas redes de producción económica.

Funciones del psicólogo organizacional

De acuerdo con la investigación de Herrera Cabezas et al. (2009), los psicólogos organizacionales tienen en cuenta ciertos aspectos dentro de su función: el trabajo en equipos de diferentes disciplinas, las labores de selección de personal y reclutamiento, la creación de programas de capacitación de personal, y la elaboración de perfiles psicológicos partiendo de

análisis de puestos y funciones. (p. 248). Todas las funciones que el psicólogo organizacional desempeña dentro de la corporación en la que se encuentra deben tener una base transversal. Uribe Rodríguez et al. (2009) explican que “los psicólogos que están iniciando su vida laboral en el área organizacional habitualmente se encargan de realizar procesos de selección” (p. 41).

Selección y reclutamiento de personal

Salgado y Moscoso (2008) explican que la selección de personal es “un proceso mediante el cual las organizaciones (p.e. empresas, instituciones, AAPP, etc.) deciden cuál de los aspirantes a un determinado puesto es el más apto para desempeñarlo.” (p. 16). A su vez, Blasco (2004) habla del psicólogo como seleccionador de personal en empresas. Éste debe asegurarse de fijarse en “indicadores”, con el objetivo de constituir una noción de las habilidades y capacidades del postulado, para determinar si es idóneo o no para el puesto al que se presenta, y si es capaz de permanecer o no. Con esto claro, el psicólogo tiene una gran posibilidad de cumplir un papel muy importante, en tanto tiene la posibilidad de aportar elementos humanos a la organización empresarial a la cual sirve, que tengan una buena disposición o actitud.

Análisis de puestos

Carrasco (2009) explica que el análisis de puestos es el proceso por el cual se hace un diseño y un ordenamiento de la actividad organizativa de la corporación o empresa, además de proveer de toda la información importante sobre un puesto de trabajo específico. En el análisis de puestos, el psicólogo organizacional tiene una precaución sobre la forma en la que describirá lo que debe de hacer el aspirante al puesto, ya que debe asegurarse en un futuro de

elaborar un perfil psicológico adecuado. Esto puede marcar la diferencia a la hora de competir con otras organizaciones, y de establecer nuevos paradigmas de producción dentro de la misma organización empresarial.

Inducción de personal

Bermúdez (2011) argumenta que la inducción de personal es importante, según los especialistas en gestión humana y los consultores especializados en estos temas, a través de procesos diseñados y ejecutados a partir de los parámetros subjetivos de las empresas que hacen estos recibimientos. La inducción de personal puede ayudar a los empleados a sentirse más cómodos o confiados con la actividad que hacen, así como con sus compañeros, sus jefes y todo el claustro en general. Debido a esto, con esto se asegura que los nuevos miembros puedan permanecer por mucho tiempo como parte activa de la organización, sin disminuir ni alterar su capacidad de producción, ni su salud psicológica, así como de las relaciones con sus superiores, inferiores, e iguales.

Rol del psicólogo en Instituciones de intervención psicosocial

El rol del psicólogo en cualquier institución ya sea de corte público o privado no ha de desmerecer un tratamiento superficial o vacío, debido a sus implicaciones y repercusiones, tanto dentro del ámbito de la institución misma, como fuera de ella. Así pues, el hecho de que un profesional de la salud mental se encuentre ocupando un cargo que implique apoyo o desempeñe una labor de acompañamiento en alguna institución, hace dar cuenta de procesos y acciones que se ejecutan para mantener el bienestar de los individuos que la componen.

Garau Salas (1995) habla del rol del psicólogo que hace intervenciones sociales, aseverando que “a partir de un estado inicial dado, intenta alcanzar un estado o estructura final

definida por unos objetivos que incluyen la resolución o disolución de los problemas.” (párr. 4). Herrera (2018) trata la historia de la psicología en lo local, y cómo se empezó a aplicar en la ciudad de Medellín, consolidándose como una profesión como tal, y aclara lo siguiente: “El escenario donde se empezó a consolidar la psicología en su dimensión aplicada estuvo marcado por tres campos de intervención específicos: la psicología clínica, la psicología educativa y la psicología aplicada a las empresas.” (p. 165).

Blasco (2004) trata sobre el rol del psicólogo, como seleccionador de nuevo personal en empresas. El mismo debe fijarse en ciertos “indicadores”, por así decirlo, para fraguarse una idea de las habilidades y capacidades del postulado, con el fin de determinar si es idóneo o no para el puesto al cual se postula, y si puede permanecer o no. Ya sabiendo esto, el psicólogo tiene una gran posibilidad de cumplir un papel muy importante dentro de la organización a la cual sirve.

En contraste con esta labor del psicólogo, puede encontrarse un desinterés marcado o una ignorancia con respecto al papel que tiene un profesional del bienestar mental, dentro de una organización empresarial o una institución, por parte de los directivos que manejan recursos humanos o de los mismos gerentes. Por esta razón, autoras como Enciso y Perilla (2004) reconocen que “la gran mayoría de psicólogos que se desempeña en empresas, estará de acuerdo con la alienación profesional inherente a su ejercicio.” (p. 8)

Rol del psicólogo en instituciones comunitarias

El rol del psicólogo, en instituciones comunitarias o empresas, está empezando a cobrar fuerza. Orozco et al. (2013) se acercan a este rol, en tanto está abordado desde una rama de la psicología, la psicología organizacional, que tiene una tendencia a ser aplicada. Las autoras también apuntan a cómo el psicólogo ha de proceder, sabiendo la naturaleza y las diferentes

aristas que debe cubrir, como las habilidades, lo que motiva y lo que son capaces de hacer los que forman parte de tal organización.

Adicionalmente, se precisa hablar sobre la psicología educativa, en aras de abordar la forma en que el mismo psicólogo entra a cumplir funciones dentro de establecimientos donde se construyen redes de aprendizaje, ya sea con un objetivo general, específico, común o individual. Según Arvilla, Palacio y Arango (2011), “la psicología educativa se orienta hacia el estudio psicológico de los problemas particulares de la educación, a partir de los cuales se obtienen principios, modelos, teorías, procedimientos de enseñanza y métodos prácticos de instrucción y evaluación” (p. 259).

Vivares (2016), en su trabajo investigativo, resalta que “Las experiencias de intervención psicosocial construidas por los psicólogos pueden ser relatadas de diversas maneras, ofreciendo múltiples y variadas versiones en sus narraciones” (p. 20). Puesto que los psicólogos que trabajan en instituciones en las que se dispone de unas descripciones sobre los que se encuentran dentro de la organización, estos mismos posibilitan un amalgamado de planes de acción, en lo que se refiere a falencias o dificultades que presenten uno o varios de los que conforman equipos especiales de trabajo o grupos especiales, que se encarguen de labores específicas.

Schvarstein (2002) ahonda y enfatiza en la psicología social, como un eje transformador de las prácticas y las interacciones que se dan entre los sujetos que están inmersos en un contexto organizacional. A su vez, plantea que la psicología social, a través del análisis y la interpretación de todos los elementos comunes que cohesionan a los mismos sujetos en dicho contexto, proporciona una reflexión sobre lo que es el sujeto en sí, y ofrece un panorama claro sobre las estructuras que imperan y construyen ese dominio social.

3. FASE DEL ACTUAR

Juliao (2011) explica que en la fase del actuar, se construyen y se consolidan las diferentes propuestas, que se enmarcan alrededor de ciertas preguntas sobre el quehacer del investigador y su papel dentro de la sistematización que está realizando. De esta forma, se puede esquematizar un proceso que, si bien no se concreta a cabalidad en lo que respecta a resultados inmediatos, podría suponer un buen sustento para revisiones futuras de literatura.

3.1. Objetivo general:

Desarrollar una serie de propuestas integrales en el contexto del trabajo investigativo actual, con el fin de brindar un acompañamiento holístico a las poblaciones que son atendidas en dicho contexto.

3.1.2 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Analizar las percepciones que los directivos, empleados, practicantes, voluntarios e instituciones tienen sobre el rol del psicólogo en la Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín.

Objetivo específico 2: Identificar las competencias generales y específicas del rol del psicólogo, logrando una postura idónea que permita una participación acertada del grupo de trabajo.

Objetivo específico 3: Diseñar la propuesta del perfil del psicólogo de manera específica para la Fundación Arquidiocesano Banco de alimentos con los datos obtenidos a través de los discursos obtenidos.

3.2 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO PARA EL DIAGNOSTICO DE LA SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS

3.2.1 TIPO DE DISEÑO NO EXPERIMENTAL

Por ello, el diseño es necesario para toda investigación de orden científico, ya que éste actúa como guía en la elaboración y estructuración de la hipótesis, la realización de objetivos y posteriormente en el análisis controlado de los datos obtenidos. Para Kerlinger(1982: 298) el diseño se define como aquel que es competente para dar respuestas a la pregunta de investigación y por lo tanto pueda confirmar la veracidad de la hipótesis, además de permitir un control en las variables, y finalmente lograr la mayor generalización de los posibles resultados.

La presente investigación bajo la modalidad de sistematización, se realizó mediante el diseño no experimental “Los diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o Revisión de diseños de investigación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna”. . (Sousa, Driessnack y Méndez 2007: 3). Es decir, que en ellos el investigador solo cumple el papel de observador de la realidad que se observa y no puede irrumpir en ella porque afectaría el desenlace de la exploración.

3.2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas de recolección de datos, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Además, existen diversas técnicas para la recolección de datos en el campo de la investigación. Y en este tipo de investigaciones, al tratarse con seres humanos los datos de interés son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, manifestadas en el lenguaje de los sujetos. Estos datos son muy útiles para obtener de manera completa y comprender sus significados.

Por otra parte Méndez (1999, p.143) define a las fuentes y técnicas para recolección de la información como los hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten tener información. También señala que las técnicas son los medios empleados para recolectar información, Además manifiesta que existen: fuentes primarias y fuentes secundarias. Las fuentes primarias es la información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento, mientras que las fuentes secundarias es la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento.

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE: Se recurrirá al método de observación participante.

Para Jociles Rubio (2018) habla de la observación participante como lo siguiente:

“[...] Contribuye a que el investigador se haga un lugar en el campo en el que investiga, a adquirir claves culturales que le sean útiles en el desarrollo de otras técnicas (tanto como de la propia observación), a facilitarle aproximarse a sujetos y a información que, de otro modo, serían más inaccesibles.” (p. 127)

Mediante la técnica de la observación del fenómeno y del contexto a estudiar que consiste en visualizar, examinar atentamente los hechos y fenómenos que tienen lugar en la naturaleza y que pueden ser percibidos por los sentidos y utilizando el medio de registro y recolección de la información tangibles que permite plasmar y registrar la información de los fenómenos observados definida como Diario de Campo Instrumento no Estructurado, considerado como indispensable para registrar la información día a día de las actividades y acciones de la práctica investigativa en el escenario de estudio. que nos permite sistematizar nuestras prácticas investigativas; además, nos ayuda a mejorarlas, enriquecerlas y transformarlas. Según Bonilla y Rodríguez “el diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación. Puede ser especialmente útil [...] al investigador en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar e interpretar la información que está recogiendo”. El diario es un escrito personal en el que puede haber narrativa, descripción, relato de hechos, incidentes, emociones, sentimientos, conflictos, observaciones, reacciones, interpretaciones, reflexiones, pensamientos, hipótesis y explicaciones, entre otros.

3.2.3 POBLACIÓN

Los participantes que se observaron durante meses de realización de la práctica profesional fueron de acuerdo a los cargos que ocupan dentro del escenario quienes dieron cuenta de la situación diagnóstica.

la población de estudio se delimitó al microuniverso de los agentes del escenario de prácticas.

1. Colaboradores que prestan el voluntariado: Los voluntarios ayudan en actividades como bodega, aseo, contabilidad, potenciando su qué hacer de acuerdo a sus capacidades, generando en ellos responsabilidades que les permitan sentirse en pro de la misión que la FUBAM promulga.

2. Seguridad y salud en el trabajo: tiene por objetivos prevenir las enfermedades profesionales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan, y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.

3. Servicios generales: Realizar labores propias de limpieza de las diferentes oficinas, Mantener los baños y lavamanos en perfectas condiciones de aseo y limpieza y con la dotación necesaria, Clasificar la basura empacando desechos orgánicos, papeles y materiales

sólidos en bolsas separadas. Aparte, esta también desempeña labores en bodega de empaque y clasificación.

4. Personal de apoyo en bodega: Su objetivo es conocer la mercancía existente, llevar registro de los cambios en el inventario y tener un plan para saber con exactitud cuándo se debe solicitar mercancía y en qué cantidad.

En cuanto a la gestión de un inventario permanente se debe llevar un registro en plantillas o un software, etiquetar el embalaje correctamente (número de artículo, cantidad, nombre, peso y sugerencia de manipulación si es un objeto delicado) y realizar periódicamente un análisis de venta; que incluya ventas al mes, solicitud de cantidades suficientes y adicionales (en caso de un imprevisto), además, de un conocimiento profundo sobre el comportamiento del inventario.

5. Coordinación de mercadeo y comunicaciones: se encargan del desarrollo de estrategias y planificación de productos o servicios, publicidad, promociones y ventas para llegar al segmento de clientes deseado. Además, se encarga de elaborar el presupuesto del la FUBAM y de analizar las acciones del mismo a través del control de resultados.

6. coordinación apoyo a instituciones y voluntarios: Esta se encarga de la programación de las instituciones aliadas al Banco, anexo a esto se encarga de vincular otras instituciones que se encuentran en lista de espera y hacerle seguimiento a las que ya se encuentran con el fin de que se le esté dando buen uso a los recursos que el Banco les otorga. También se encarga de la organización y creación de la Telealimenton proyecto en el cual se recaudan recursos para el sostenimiento de la FUBAM y la continuación de la obra con los más necesitados.

7. Contabilidad: Esta se encarga de mantener los registros financieros actualizados. La información monetaria de todos los tipos, los gastos operativos, sueldos, donaciones, inversiones de capital, las inversiones, el flujo de caja, las utilidades, deben ser seguidas en forma mensual como mínimo. El resultado es la creación en curso de la historia financiera de una organización que se puede utilizar en una variedad de formas, al mismo tiempo que le da a los administradores una instantánea de la salud financiera de la empresa y de la riqueza en cualquier momento dado.

8. Sistemas y recursos tecnológicos: Se encarga de que los departamentos de informática funcionen sin contratiempos y eficientemente. Trabaja para mejorar los sistemas informáticos. Asimismo, gestiona bases de datos, organizan la formación del personal, gestionan presupuestos, organizan el mantenimiento de los ordenadores y ponen en práctica sistemas de respaldo en caso de que surja un fallo. También son responsables de la exactitud y seguridad de los datos dentro de la empresa. El uso y seguridad de la información contenida en bases de datos está controlado por una estricta ley de protección de datos; es responsabilidad de este conseguir que los sistemas estén implementados de modo que sólo puedan ver los datos las personas autorizadas.

9. Gestión humana: Diseñar, desarrollar, implementar, hacer seguimiento y controlar las políticas, planes, programas, procedimientos y relaciones entre los trabajadores y la empresa, mediante una eficaz y eficiente gestión, a través de la planificación, dirección y control de las actividades involucradas en el proceso de administración de los recursos humanos.

10. Director ejecutivo: Desarrolla y mantienen relaciones con líderes de otras organizaciones sin fines de lucro, en busca de oportunidades para asociarse con ellas para servir a las buenas causas. También trabajan personalmente con los líderes en el mundo de los negocios, cultivando alianzas estratégicas a largo plazo o relaciones con los donantes para aumentar la eficacia de la organización

11. Representantes de Entidades vinculadas al banco: son las entidades que tienen focalizada la población más vulnerable encargándose de que cada una de las familias vinculadas les lleguen los recursos que el Banco dispone, anexo a esto asisten a capacitaciones que la FUBAM les brinda con el fin de promover espacios de reflexión y retroalimentación del proceso.

3.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

De acuerdo con las necesidades institucionales observadas se establecen como categorías de análisis los siguientes elementos:

Tabla 1

Tabla de categorías y subcategorías de análisis.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Habilidades:	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis. ● Asertividad. ● Habilidades de comunicación. ● Habilidades de negociación. ● Capacidad de liderazgo. ● Trabajo de campo.
Administración:	<ul style="list-style-type: none"> ● Construcción de canales de comunicación
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejora del clima organizacional ● Construcción de perfiles ● Atención individualizada ● Planificación de actividades.

Tabla donde se exponen las diferentes categorías y subcategorías de análisis en este trabajo investigativo.

3.3.2 Diario de Campo:

El diario de campo posibilita esquematizar la información obtenida y poder realizar descripciones de la información durante el proceso de estancia del espacio de realización de la práctica profesional, de la misma manera posibilita la conversión de las realidades encontradas en los datos de análisis.

DIARIO DE CAMPO N° 1:

FECHA: 1 Y 2 DE AGOSTO DE 2018

En esta semana se realizó la instalación en el sitio de prácticas, acompañado de inducciones a cerca de temáticas internas de la Fundación y todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo. En este primer encuentro se detectaron algunos aspectos significativos con relación a los elementos perseguidos en esta parte investigativa: a este respecto se menciona que nunca, en los 19 años de la fundación se ha contado con un practicante de psicología y mucho menos cuentan con un profesional de esta área dentro de su equipo de empleados

. En entrevista con el personal de área de Gestión Humana se encontró que en el área social de la Fundación esta sólo cuenta con dos trabajadoras sociales; una de las profesionales es la encargada de la nómina y de todo lo relacionado con el área de recursos humanos, “en la Fundación no se ha contado con un profesional en psicología y en este momento se encuentra en proceso de apertura a practicantes en psicología con el objetivo de brindar estrategias que permitan establecer una adecuada comunicación entre el grupo de colaboradores y fortalecer las visitas a las instituciones vinculadas a la fundación”.

DIARIO DE CAMPO N° 2.

FECHA: 6 Y 8 DE AGOSTO DE 2018

Hoy se da oficialmente el inicio de la práctica profesional, la actividad de esta semana se basó principalmente en apoyar actividades administrativas, el apoyo de diferentes áreas como logística y atención a instituciones. El ejercicio de las actividades administrativas permitió conocer aspectos administrativos en los cuales incide el psicólogo y este fue precisamente el inicio del proceso de indagación sobre las funciones específicas del practicante de psicología. En este sentido la actividad pendiente fue realizar la planificación de las estrategias de recogida de la información, selección de los agentes a entrevistar y la consignación de lo recogido para su posterior análisis. Durante la jornada se conversó con un colaborador de la

bodega, el cual expuso algunos criterios propios en cuanto a su labor específica “a mí me gusta trabajar acá en la fundación, pero quisiera que las labores de los empleados fueran más definidas, muchas veces uno se confunde de que es lo que le toca hacer a uno, porque hay días que uno puede realizar las funciones de todos, entonces aunque soy de la bodega constantemente hago otros puestos distintos al mío”

DIARIO DE CAMPO N° 3.

FECHA: 11 y 13 de AGOSTO DEL 2018

En el día de hoy se asistió al municipio de Santa Bárbara como acompañantes de apoyo a la realización de unos talleres psicosociales dirigidos a las familias de la comunidad beneficiaria de la Fundación. La experiencia de participación con la comunidad fue bastante significativa ya que fue el primer momento de tener un acercamiento directo con los beneficiarios del Banco de Alimentos.

Se pudo observar, primero que todo, que las personas que estaban encargadas de dictar los talleres no eran los profesionales adecuados para la impartición del tema de reflexión ya que eran personas del área de logística, además se encontraban personas de otras instituciones. En relación a los temas que estaban abordando apuntaban más a la importancia de tener un proyecto de vida en los diferentes roles que cada uno tenía.

A las practicantes de psicología les fueron asignadas, como tareas específicas, la realización de un taller lúdico-recreativo con población infantil. A este respecto se observa que esta actividad designada no contó con la planificación adecuada, e incluso el desplazamiento a esta población fue designada de manera imprevista: en la mañana recién fuimos informadas que no estaríamos en la oficina.

Esta eventualidad permitió reflexionar sobre los aspectos que cambiaron la visión del rol del practicante de psicología en el escenario de prácticas ya que hasta el momento no ha habido ocasiones para su desempeño, se hizo una entrevista con la otra practicante de psicología a cerca de su perspectiva frente a las actividades de la jornada “es fundamental en la realización de las actividades la preparación de las mismas con anticipación , además de contar con personas idóneas y capacitadas para realizar las distintas funciones. Para que el Banco de Alimentos pueda impactar de manera positiva a una comunidad es indispensable el orden en la ejecución de las tareas.”

DIARIO DE CAMPO N° 4.

FECHA: 14 y 15 de AGOSTO DE 2018

Para esta semana se realizaron actividades de apoyo de gestión humana: planificación de actividades con el objetivo de fomentar y consolidar el clima organizacional con el grupo de voluntarios y empleados directos de la Fundación. . En este sentido se resalta que como política institucional el Banco realiza una reunión con todo el personal donde se celebran los cumpleaños, se elige el empleado del mes, el director hace una reflexión y se celebran algunos días especiales ocurridos durante el mes.

Uno de los aspectos a resaltar es el hecho de que sea solo una persona la encargada de todo el personal de la Fundación y añadido a esto se encarga de todo lo relacionado con nómina y recursos humanos. Durante la jornada se pudo conversar con algunos de los colaboradores de la fundación a cerca de las necesidades que ellos observaban dentro de su equipo de trabajo , mencionando en particular algunas necesidades para poder expresarse dentro de la institución y que el otro pueda entender este mensaje sin necesidad de tomar una posición personal “muchas veces me ha pasado que le digo a un compañero algo para mejorar

de su función en su puesto pero esto ha llegado a malos entendidos ya que el otro cree que se lo digo porque me cae mal o algo así “ 2. “ a veces es mejor decir que si a lo que lo manden a uno para uno no meterse en problemas “

DIARIO DE CAMPO N° 5.

FECHA: 21 y 22 DE AGOSTO DE 2018

Para las dos fechas se realizaron actividades en el área de Atención a Instituciones, de esta área surge la preparación del evento más grande que se hace en la fundación para recoger fondos, llamado TELEALIMENTON. Se tuvo la oportunidad de acompañar directamente a la profesional en trabajado social, este encuentro fue muy significativo para los fines perseguidos ya que se tuvo un acercamiento a algunas instituciones atendidas por el Banco .

Así mismo se pudo realizar una entrevista con un representante de una de las Instituciones atendidas por la fundación “yo me siento completamente agradecida con el Banco de Alimentos, me ha ayudado a sostener mi institución, pero siento que con algunos empleados es difícil manifestarles algunas cosas para mejorar con los despachos, muchas veces uno siente que no tienen la mejor actitud para escuchar o si uno estuviera hablando sola”

DIARIO DE CAMPO N° 6.

FECHA: 28 Y 29 DE AGOSTO DE 2018

Durante esta semana se realizaron todas las preparaciones para la Telealimentón, donde una gran parte de empleados y voluntarios del Banco se incorporan en las actividades para este evento, durante estos días se tuvo la oportunidad de compartir con otro de los agentes institucionales, los voluntarios de la Fundación y se pudo observar que la mayoría de ellos vienen de centros de rehabilitación en adicciones. Se pudo concebir que el equipo de voluntarios es un recurso indispensable para el Banco ya que gracias a la realización de sus

funciones la institución regula sus recursos económicos y además retribuye en una parte el que hacer del voluntario por medio de alimentación y algunos servicios para ellos.

En esta ocasión estaba la persona encargada de contabilidad, apoyando en las actividades del TELEALIMENTÓN ,que para esta ocasión manifiesta alguna inconformidad con algunos de los colaboradores “ es que ellos me exigen que les tenga al día sus solicitudes , pero no me cumplen con lo que les pido “

DIARIO DE CAMPO N° 7.

FECHA: 1 Y 3 DE SEPTIEMBRE DE 2018

En esta ocasión se realizó una reunión con uno de los agentes institucionales; el director del Banco de Alimentos para socializar sobre nuestra estadía en la fundación, en esta reunión aprovechamos para mencionar el deseo que tenemos de desarrollar actividades más propias de las funciones del psicólogo, sugiriendo nos dejen participar en algunas actividades de bienestar laboral. Lo anterior surge de la necesidad institucional que presenta el Banco ya que no existe un programa de bienestar institucional para los empleados. La petición es aceptada pero su implementación resulta un poco difícil pues la función de este programa es desconocida por la planta de empleados directos. En este sentido se opta por el acompañamiento a los voluntarios para brindarles asesorías psicológicas frente a sus necesidades manifestadas; En este día también se apoya en la bodega con la presencia de los voluntarios los cuales en múltiples oportunidades manifiestan “que rico que nos presten más atención, nosotros también tenemos problemas que merecen ser atendidos y es una lástima que cada día se olvidan más de nosotros”, “Es más fácil para nosotros abrirnos con ustedes que en las casas o instituciones, con ustedes permanecemos más”

DIARIO DE CAMPO N° 7.**FECHA: 1 Y 8 DE OCTUBRE DEL 2018**

Para esta semana se realizan actividades de campo con visitas institucionales tanto de vinculación de nuevas instituciones al programa como de seguimiento a las ya existentes, pues la coordinación mercadeo manifiesta la alta importancia de realizar las visitas “estas nos garantizan que se encuentren haciendo buen uso de los recursos, que se encuentren informados de los beneficios del Banco y también se refuerza la corresponsabilidad que ello tienen con nosotros”. Al momento de la visita se logró observar que muchas de estas instituciones no se encontraban haciendo un uso adecuado respecto a los productos que se les destinaba en el Banco es por esto que se hace recolección de la información por medio del formato institucional y posterior a esto se realizara un staff para entregar los hallazgos y/o novedades encontradas. Muchas de estas instituciones se encontraban desinformadas respecto al buen uso de los productos pues hace mucho tiempo no eran visitadas debido al poco personal que se encuentra actualmente en el Banco y a la saturación de funciones que cada empleado tiene, adicional a esto varias instituciones manifestaron que los empleados del banco que se encuentran en el área de despacho no realizaban las entregas de forma unánime y tenían preferencias con algunas instituciones.

DIARIO DE CAMPO N° 8.**FECHA: 17 Y 19 DE OCTUBRE DEL 2018**

Se realiza actividad de staff psicosocial con los practicantes, coordinadora y empleados encargados del área de despacho, se comienza hablar de cada una de las instituciones y también de las inquietudes que se tenían ya que se evaluaría la continuidad de algunas de las entidades pues en el discurso de los empleados pertenecientes al área de despachos se notaba la preferencia por algunas instituciones con el agravante que tenían vínculos por fuera del

laboral, pues uno de ellos manifiesta haber sido invitado a almuerzos con sus familias y demás actividades que no son propias de su labor en Banco, generando cuestionamiento frente a los roles que se encuentran desempeñando particularmente preferencia con la corporación que muchas instituciones habían manifestado como la “predilecta del Banco”.

Frente a lo anterior se realizaron observaciones que pasaron hacer revisadas por el director con el fin de que se tomaran acciones frente a los hallazgos, pero desafortunadamente no se tuvieron en cuenta pues se denota una débil estructura interna que impide tomar decisiones que favorezcan el buen funcionamiento laboral.

DIARIO DE CAMPO N° 9.

FECHA: 22,23 Y 24 DE OCTUBRE DEL 2018

En estas tres fechas nuevamente se retoman las visitas a instituciones aun que hemos realizado propuestas para hacer otro tipo de atenciones propias de nuestro que hacer y que fortalezcan nuestra practica no se nos ha definido nada, se es difícil realizar visitas ya que independientemente de los hallazgos no se toman acciones que puedan mejorar de manera interna como Banco con su personal dado a que varios de las inconvenientes es que la información no llega de manera adecuada y oportuna a las personas “se abrió un conducto regular para hacer que la información llegue de manera oportuna, pero esta nunca llega y le toca a uno ir hasta donde la información debe de llegar y luego es un problema que por que se está saltando el conducto regular y no hay una persona que pueda intermediar entre las versiones de la coordinación y los demás empleados, esto es un gran problema que no le veo solución ” inconveniente que afecta a empleados y practicantes .

DIARIO DE CAMPO N° 10.**FECHA: 30 Y 31 DE OCTUBRE DEL 2018**

Muchas instituciones a las que se les realiza seguimiento manifiestan que si bien se encuentran muy agradecidos de los productos que el Banco les brinda sin embargo exteriorizan también la importancia del apoyo psicosocial pues a nivel interno no cuentan con personas que apoyen esta área, sumado a esto también solicitan el apoyo de un nutricionista pues en varios momentos no saben qué hacer con los productos que llegan en grandes cantidades y se desperdician por la falta de desconocimiento a la hora de optimizar los recursos.

Nuevamente manifiestan las inconformidades a la hora del despacho esta inconformidad también manifestada por el personal interno pues en sus relatos “no hay una persona que tenga la capacidad de liderar los procesos internos que se presentan, todos saben pero no lo dicen por miedo y por qué los que lo dicen jamás se tienen en cuenta sabiendo que es verdad” se realiza las respectivas anotaciones, aunque sabemos que no se tomaran medidas puesto que a nivel interno se presentan grandes falencias con el personal y con las personas que manejan el personal.

DIARIO DE CAMPO N° 11.**FECHA: 2 Y 7 DE NOVIEMBRE 2018**

Para esta semana se tiene planeado realizar teorización de la practica sin embargo se tuvo un error con la programación y se citó a los agentes trasformadores que son los coordinadores de las instituciones vinculadas al Banco se realiza una actividad improvisada por parte de la persona que se encuentra a cargo de las instituciones.

La persona encargada de La coordinación de logística no cuenta con las herramientas para dar un buen manejo al personal y mucho menos para improvisar frente a eventualidades como las

que se presentó pues esta no cuenta con las herramientas necesarias y añadido a esto no logra dar un buen manejo a la comunicación pues varios de los que pertenecen a su equipo manifiestan estar inconformes con las acciones que ejecuta muchas de sus referencias ante esta coordinación son “coordinación descoordina” “se le informa, se le envía cronogramas pero ella no hace que fluya la comunicación y la tergiversa” su equipo de trabajo.

DIARIO DE CAMPO N° 12.

FECHA: 8,7 Y 14 DE NOVIEMBRE 2018

Para esta semana se realizan actividades de apoyo al personal del banco, en los intercambios de apoyo con los distintos agentes se obtienen verbalizaciones por parte de ellos quienes manifiestan muchos inconvenientes internos entre estos manifiestan que “desmeritan a los compañeros con el fin de demostrar quién es la que manda, las palabras no son las más adecuadas puesto que estas lastiman a las personas”, también manifiestan exceso de trabajo la presencia de un clima institucional pues si bien la Fundación cuenta con 22 empleados, este factor incide en el trabajador. Además de lo anterior se halla el incumplimiento de acciones de mejora por parte de directivas y el canal de comunicación ineficaz presente en el Banco,

DIARIO DE CAMPO N° 13.

FECHA: 21 Y 26 DE NOVIEMBRE 2018

Se realiza actividad de informe de gestión para el “cierre de mes”, de esta reunión se obtiene que en la Fundación solo una persona es la encargada de actividades administrativas como son la nómina, el área de gestión humana, actividades complementarias con empleados, etc. El sobre perfilamiento de los cargos evidencia que se realizan actividades en que muchos empleados no acceden a realizar puesto que se encuentran diferencias entre ellos que no permiten tener un ambiente laboral y buen funcionamiento interno en el personal.

3.3.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos en la sistematización de la práctica profesional: el presente aparatado tiene como finalidad analizar los hallazgos arrojados por el Diario de Campo en relación con los aspectos abordados en donde se resalta los aspectos mencionados por los agentes institucionales abordados.

Tabla 2

Categorías y hallazgos categóricos.

CATEGORÍAS:	AGENTE INSTITUCIONAL:
Capacidad de análisis	Sistemas y recursos tecnológicos “coordinación descoordina” “se le informa, se le envía cronogramas pero ella no hace que fluya la comunicación y la tergiversa”
Asertividad,	Colaboradores : 1“muchas veces me ha pasado que le digo a un compañero algo para mejorar de su función en su puesto pero esto ha llegado a malos entendidos ya que el otro cree que se lo digo porque me cae mal o algo así “ 2. “ a veces es mejor decir que si a lo que lo manden a uno para uno no meterse en problemas “

Habilidades de comunicación

Gestión Humana :

“en la Fundación no se ha contado con un profesional en psicología y en este momento se encuentra en proceso de apertura a practicantes en psicología con el objetivo de brindar estrategias que permitan establecer una adecuada comunicación entre el grupo de colaboradores y fortalecer las visitas a las instituciones vinculadas a la fundación”.

Representantes de entidades vinculadas al Banco de Alimentos: “yo me siento completamente agradecida con el Banco de Alimentos, me ha ayudado a sostener mi institución, pero siento que con algunos empleados es difícil manifestarles algunas cosas para mejorar con los despachos, muchas veces uno siente que no tienen la mejor actitud para escuchar o si uno estuviera hablando sola”

Habilidades de negociación,

Contabilidad :

“es que ellos me exigen que les tenga al día sus solicitudes , pero no me cumplen con lo que les pido “

Capacidad de liderazgo.

Servicios generales:

“no hay una persona que tenga la capacidad de liderar los procesos internos que se presentan, todos saben pero no lo dicen por miedo y por qué los que lo dicen jamás se tienen en cuenta sabiendo que es verdad”

Trabajo de campo.

coordinación de mercadeo y

comunicaciones

“estas nos garantizan que se encuentren haciendo buen uso de los recursos, que se encuentren informados de los beneficios del Banco y también se refuerza la corresponsabilidad que ello tienen con nosotros”

Construcción de canales de comunicación

coordinación apoyo a instituciones y

voluntarios

“se abrió un conducto regular para hacer que la información llegue de manera oportuna, pero esta nunca llega y le toca a uno ir hasta donde la información debe de

llagar y luego es un problema que por que se está saltando el conducto regular y no hay una persona que pueda intermediar entre las versiones de la coordinación y los demás empleados, esto es un gran problema que no le veo solución ”

Mejora del clima organizacional

Seguridad y salud en el trabajo

“desmeritan a los compañeros con el fin de demostrar quién es la que manda, las palabras no son las más adecuadas puesto que estas lastiman a las personas”

Construcción de perfiles

Personal de bodega:

“a mí me gusta trabajar acá en la fundación, pero quisiera que las labores de los empleados fueran más definidas, muchas veces uno se confunde de que es lo que le toca hacer a uno, porque hay días que uno puede realizar las funciones de todos, entonces aunque soy de la bodega constantemente hago otros puestos distintos al mío”

Atención individualizada

Voluntarios

“que rico que nos presten más atención, nosotros también tenemos problemas que merecen ser atendidos y es una lástima que cada día se olvidan más de nosotros”, “Es más fácil para nosotros abrirnos con ustedes que en las casas o instituciones, con ustedes permanecemos más”

Planificación de actividades de campo.

Practicante: “es fundamental en la realización de las actividades la preparación de las mismas con anticipación, además de contar con personas idóneas y capacitadas para realizar las distintas funciones. para que el Banco de Alimentos pueda impactar de manera positiva a una comunidad es indispensable el orden en la ejecución de las tareas.”

Tabla que muestra las categorías expuestas por los diversos agentes institucionales, abordados en el trabajo investigativo.

El proceso diagnóstico llevado a cabo mediante el diario de campo en donde se pudo describir y analizar la necesidad institucional de definir el perfil del psicólogo institucional. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la actividad diagnóstica realizando la división de 11 categorías denominadas: Capacidad de análisis, Asertividad, Habilidades de comunicación, Habilidades de negociación, Capacidad de liderazgo, Trabajo de campo,

Construcción de canales de comunicación, Mejora del clima organizacional, Construcción de perfiles, Atención individualizada, Planificación de actividades de campo.

Se puede observar en la tabla anterior las 11 categorías que se dedujeron del diario de campo y de las aseveraciones de los participantes las cuales se reúnen y que nos sirven para realizar la construcción del perfil del psicólogo para la Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos, en el diario de campo se observa que los participantes entrevistados exponen sus puntos de vista acorde con las necesidades específicas de cada una de las áreas de la estructura organizativa de la Fundación en relación a las características que se requieren de este profesional.

Como puede observarse en la tabla para los integrantes de la fundación es de suma importancia que el trabajo que realice el psicólogo tenga como principales ejes la administración y la aplicación de los conocimientos psicológicos. En la parte administrativa se observa la necesidad de llevar a cabo un trabajo de campo que intervenga factores administrativos como son: la capacitación la supervisión, la evaluación, el diagnóstico del clima organizacional, Construcción de canales de comunicación, Construcción de perfiles

En la dimensión del trabajo con los distintos agentes institucionales se observa la necesidad de trabajar la planificación de las actividades de campo, la Atención individualizada.

3.4 ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Tabla 3

Esquema de actividades.

dirigidas a todos los individuos vinculados a la Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos.

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	RECURSOS	METAS	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN
<p>Determinar el nivel de satisfacción del ambiente laboral en los colaboradores de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inicialmente se hará una actividad rompe hielo, donde los participantes logren un ambiente de confianza y comodidad frente al grupo. - Se realizará un grupo focal, el cual trata de una charla con un grupo de 6 a 12 participantes, en los que se incluyen: empleados, practicantes, voluntarios y representantes de instituciones. El desafío es realizar preguntas concretas acerca de la organización y que los situados puedan expresarse abiertamente a cerca de sus posiciones personales. - Finalmente se hará una retroalimentación acerca de la actividad realizada. 	<ul style="list-style-type: none"> -Salón de conferencias. - Personal elegido aleatoriamente para el curso de la actividad. -Profesional en psicología. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el nivel de satisfacción de los involucrados en la institución. -Promover un ambiente laboral óptimo que permita la ejecución adecuada de las tareas. 	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Por medio de listados de asistencia y fotografías de actividad.
<p>Capacitar al personal de la fundación en temáticas de formación profesional y personal,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Una vez a la semana se realizarán capacitaciones por grupo de coordinaciones, estas capacitaciones se harán de 	<ul style="list-style-type: none"> - Salón de conferencias. - Video Beam - Computador 	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderar a la comunidad laboral acerca de conocimientos de énfasis profesional y personal que ayudarán a 	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia - Fotografías - Documento elaborado por

<p>favoreciendo la productividad.</p>	<p>acuerdo a las necesidades manifestadas por los mismos y mediante la observación del profesional en psicología. - Las capacitaciones tendrán una duración de una hora y se harán al final de la jornada laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personal implicado. - Profesionales según el tema a trabajar 	<p>tener un adecuado desempeño dentro y fuera de la institución.</p>		<p>parte del psicólogo donde de cuenta del seguimiento de los cambios de los empleados.</p>
<p>Efectuar la medición del potencial del recurso humano en el desarrollo de sus Labores.</p>	<p>- Inicialmente se realizará una actividad rompe hielo que consta de realizar una construcción artística por grupos la cual sea representativa para ubicarla en la institución. - Posterior a esto se harán grupos por puestos o funciones, a cada uno de los integrantes se le dará una encuesta para evaluar el desempeño laboral de cada uno de sus compañeros. Esta evaluación será anónima y cada uno de los integrantes al final deberá tener las correspondientes evaluaciones. - Posterior a esto, se realizará una auto evaluación, donde el propio empleado sea quien evalúa su desempeño y proponga nuevas formas de mejora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Salón de conferencias - Marcadores, cartulinas, láminas, pintura, tijeras y colbón. -Empleados de la fundación. - Encuestas y lapiceros 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr una visualización global de las habilidades y formas de mejora que cada uno de los empleados tienen dentro de la organización. - Incentivar la producción efectiva, logrando la optimización de los recursos y la estabilidad laboral de los empleados de la empresa. 	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de medición laboral - Acta por parte del encargado de la actividad, ya sea el director ejecutivo, director de recursos humanos o el profesional en psicología.
	<p>- Para el reclutamiento del personal se estandarizará la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participantes. 	<p>Con esta integración de esta propuesta, se pretende</p>	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pruebas psicológicas

<p>Proveer en forma oportuna y eficaz el factor humano, disminuyendo los costos para la colocación del mismo dentro de la institución.</p>	<p>medida de evaluación, la cual incluye: observación, entrevista y aplicación de pruebas psicológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pruebas o test empleados por el psicólogo de planta. - Lapiceros – Profesional en psicología 	<p>minimizar la deserción laboral, brindar un adecuado personal que esté capacitado para realizar las labores encomendadas y que tenga cualidades competentes para desarrollar el cargo, así mismo la disminución de costos que se puede reflejar en la estabilidad del grupo de trabajo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Contratos laborales. - Informes por p de la dirección recursos huma
<p>Atender de manera individual a los integrantes de la institución, beneficiando el entorno laboral</p>	<p>Se hará una invitación con el fin de brindar un espacio personalizado, en primer momento a los voluntarios de la institución, este espacio será llamado: ¡Te escucho! La realización de esta actividad consiste en acompañar a este grupo poblacional por medio de asesorías psicológicas, las cuales permiten tratar asuntos personales, sociales, laborales que el individuo proponga. Esta actividad se llevará a cabo una vez a la semana y por persona se podrá tener máximo seis asesorías en total con una duración de 45 minutos cada una.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntarios. - Profesional en psicología. - Salón para las sesiones 	<p>Se pretende acompañar al voluntario de manera más cercana y profesional, con la intención de potencializar sus capacidades y brindar ayuda en situaciones que lo ameritan. Es importante para la Fundación Banco de Alimentos la vinculación y permanencia de voluntarios, por ende, se realizan actividades que puedan servir de intercambio con la labor prestada.</p>	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Informes psicológicos. - Informes de seguimiento.
<p>Descubrir los elementos que facilitan y dificultan los procesos de comunicación en las</p>	<p>-Actividad rompe hielo: Inicialmente se hará una actividad llamada: EXPRESAR DESEOS, la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participantes - Salón de conferencias. 	<p>Es importante que el grupo laboral de la institución mejore los elementos necesarios para la</p>	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Fotografías

<p>relaciones laborales de los integrantes.</p>	<p>cual se realiza con los participantes en rueda, pasando un objeto, cada participante deberá expresar un pensamiento, emoción o sentimiento lo más auténtico posible.</p> <p>-Posterior a esta actividad se expondrá una charla a cerca de la importancia de una adecuada comunicación en el ámbito personal y laboral. - Para finalizar se elegirán cuatro participantes que puedan expresar su apreciación a cerca de la actividad y de los temas tratados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objeto para la actividad rompe hielo. - Video Beam - Computador 	<p>trasmisión de los mensajes, por ende favorecerá a las relaciones laborales y se disminuirán de inconformidades internas de los grupos de trabajo. Lograr que la transmisión de los mensajes sea propagada acertadamente.</p>		
<p>Aprender técnicas para el logro de acuerdos de negociación ante una situación laboral específica.</p>	<p>- Las Se realizará una conferencia a cerca de las habilidades necesarias para acordar una negociación.</p> <p>-Posterior a esto se realizará un pequeño foro donde se manifiesten opiniones acerca del tema trabajado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores de cada área - Profesional en psicología - Salón de conferencias 	<p>Los coordinadores de cada área deberán asumir posturas de liderazgo con capacidades de negociación y de comunicación entre las personas que tienen a su cargo, esto fomentará un ambiente de confianza eficaz para el desempeño laboral.</p>	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Informes por c uno de los coordinadores.
<p>Motivar a los integrantes de la fundación en el fortalecimiento de sus habilidades personales que determinan un adecuado liderazgo.</p>	<p>- Se iniciará con una actividad rompe hielo llamada “Simón dice”, donde los participantes van dando órdenes uno a uno al resto del grupo. La finalidad es mejorar la capacidad de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participantes. - Salón de conferencias - Profesional de psicología. - Video: liderazgo - Computador 	<p>El Propósito por lograr en esta actividad, es que los participantes comprendan las cualidades que debe tener un líder, la forma adecuada de dar órdenes y expresar deseos y</p>	<p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencia. - Fotografías.

	<p>expresión y perder el miedo a la opinión del otro.</p> <p>- Luego se mostrará un video a cerca del liderazgo.</p> <p>- Finalmente se retomarán conclusiones entre los participantes, acerca de la actividad</p>	- Video Beam.	<p>opiniones, además de incentivar a los participantes a proponer estrategias que optimicen el ambiente laboral.</p>		
Formular un modelo teórico propio para las intervenciones realizadas fuera de la institución.	<p>- Se dará inicio a la construcción de un manual adecuado para realizar actividades en campo. Dicho manual debe dar cuenta acerca de cómo se realizan las actividades grupales y así mismo el tipo de actividades que se presentan según la población a intervenir.</p>	- Profesionales según las temáticas a trabajar	<p>La meta de esta propuesta es que la realización de las actividades que se ejecutan por fuera de la institución en diferentes comunidades, sean preparadas idóneamente, y esto logre dar un estatus de profesionalismo a la Fundación Arquidiocesano de Alimentos.</p>	100%	<p>- Manual elaborado</p> <p>- Informes del grupo de profesionales encargados.</p>

Tabla de esquematización de las acciones que se desarrollarán en la fase del actuar.

3.5. Propuesta del perfil del psicólogo en Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín

En el análisis del instrumento escogido se evidenciaron las principales competencias que debe poseer el practicante de psicología específicamente para la Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín: sus funciones específicas, sus competencias profesionales y las actividades a desarrollar. De acuerdo con lo anterior se formaliza la siguiente propuesta de perfil que se presenta a continuación.

La propuesta es reconstituir y anclar la labor de un psicólogo organizacional dentro de la fundación, en tanto puede convertirse en un pilar fundamental para complementar lo que se realiza en este claustro. Consiste en unificar y completar lo que los mismos profesionales se encargan de hacer con las poblaciones vulnerables, con la experiencia y las reflexiones que la práctica dejó implícitas en las narrativas de la investigación. La inclusión de un psicólogo organizacional en personal de la institución sería, pues, un acierto, en lo que respecta al trato y al tratamiento de los diferentes actores que se localizan en la organización.

3.5.1 Introducción

A partir de lo analizado y las conclusiones preliminares que se generaron en las primeras fases del enfoque praxeológico, se empieza a gestar la propuesta de incluir la labor de un psicólogo organizacional en el lugar en el cual se realizó la práctica. No obstante, no se define esta propuesta como un resultado de una “lluvia de ideas”, es decir, no surge espontáneamente, como resultado de una introspección vacua y carente de finalidad, sino más bien como un paneo multifactorial, y como consecuencia de un interrogante, una emergencia que es menester cubrir.

3.5.2 Justificación

Si bien la fundación cumple con unos objetivos específicos, hay ciertos asuntos que pasan a un segundo plano en los servicios que ofrecen a esas comunidades de alto riesgo con las que trabajan; no hay un énfasis en lo que compete a lo psicológico, pero no tratándolo en términos de enfermedad, sino en términos de salud mental plena, separada de atavismos que tienden a tergiversaciones de la misma labor del psicólogo, que surgen de un desconocimiento sistemático y una negación de importancia de dicho ámbito en la vida cotidiana.

Por esto, en centros de atención a poblaciones como este, es muy relevante la presencia de un profesional de la salud mental, o de un experto sobre la psique, ya que funge como un engranaje que posibilita un mejor funcionamiento y concreción de las actividades que se suscitan aquí. Ya entendido esto, podría pensarse que un psicólogo es de gran ayuda para estas organizaciones, por la esencia de su actividad.

3.5.3. Perfil psicológico FUBAM

Según el Colegio Colombiano de Psicólogos:

El psicólogo organizacional es un profesional con capacidad de sustentar teórica, conceptual y metodológicamente su quehacer en los diferentes escenarios de las organizaciones y del trabajo, así como de soportar sus acciones en el conocimiento científico producto de las investigaciones realizadas en el área, para evaluar, diseñar, liderar e implementar proyectos y programas de gerencia y gestión humana, que permitan alcanzar las metas organizacionales y sociales e incrementar el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en el contexto laboral y organizacional (Peralta & Sierra, 2013, p. 60).

Los factores en torno a los cuales se establece el rol del psicólogo organizacional son: factor fundamentación teórica y conceptual, factor epistemológico, factor de investigación, factor de evaluación e intervención, factor ético y factor desarrollo profesional (Peralta & Sierra, 2013).

3.5.4. Lugar del psicólogo dentro de la estructura institucional

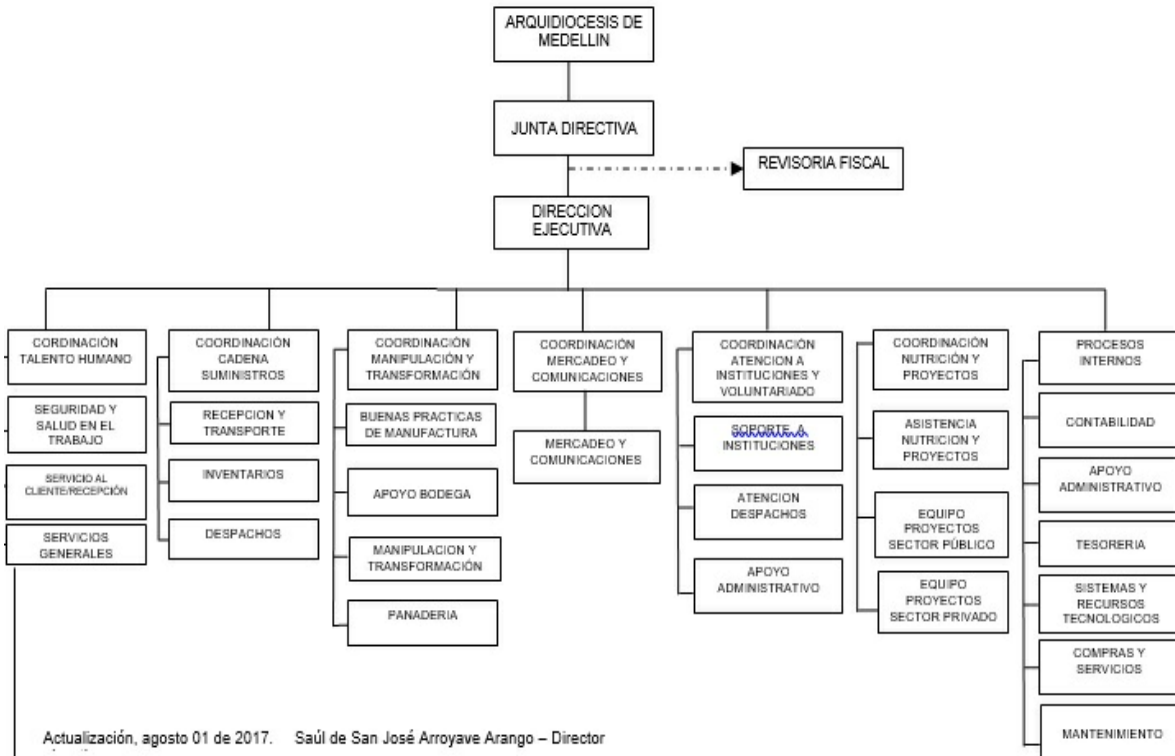


Figura 2. Esquema de la junta directiva de la arquidiócesis de Medellín.

Dentro del organigrama organizacional que actualmente se encuentra en vigencia en el Banco de Alimentos el profesional en el área de psicóloga se ubicaría en la coordinación de talento humano teniendo en cuenta que este estaría encabezando la coordinación pues cuenta con las competencias que a continuación se describen.

3.5.5. Características de formación profesional

El psicólogo idóneo para la institución deberá contar con una especialización en psicología de las organizaciones y del trabajo, además deberá tener experiencia mínima de un año en trabajos con poblaciones sociales o práctica en la realización de talleres y actividades con grupos poblacionales. Se dará prioridad a aquellos profesionales que hayan ejecutado proyectos o propuestas de índole social. Además de contar con conocimientos específicos en recursos humanos .

3.5.6 Habilidades personales

Uno de los factores que influyen en el desarrollo profesional del ser humano es que posea un conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que permitan realizar una gestión adecuada en el mundo laboral. Según Rodríguez y Feliú (1996) son “conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, y que le permiten la realización exitosa de una actividad”.

- **Habilidades sociales:** Para lograr intervenciones interdisciplinarias, el psicólogo deberá contar con experiencia en trabajos multidisciplinarios que le permitan la interacción con diferentes focos de población y temáticas no necesariamente organizacionales.
- **Capacidad para el manejo de grupos:** Es una cualidad indispensable, ya que el psicólogo de la organización estará constantemente interactuando con población numerosa en intervenciones de orden terapéutico y/o formativo.

- Liderazgo: capaz de influenciar positivamente al grupo de trabajo, optando por una postura profesional que le permita conducir al equipo a su cargo hacia la realización de metas propuestas.
- Capacidad de análisis: Orientar sus conocimientos a examinar detalladamente las situaciones que pasan a su alrededor, para obtener conclusiones veraces e imparciales de una realidad en particular

3.5.7. Competencias profesionales

La competencia profesional empieza con el entrenamiento y se convierte en un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida profesional, es dependiente del contexto y se evidencia a través de sus componentes y de cómo esta es ejecutada en diversas situaciones (Leigh et al., 2007; Colpsic, 2013). Las áreas de funcionamiento profesional, tales como la evaluación, el diagnóstico, la conceptualización, la intervención, la investigación, la supervisión, la enseñanza y el manejo administrativo, son actividades que acompañan el día a día del ejercicio profesional del psicólogo en el campo de la salud mental (Rodolfa et al., 2005).

Estas competencias suministran información de diferentes índoles donde se representa información de los diferentes roles que desempeñan los psicólogos, entendiéndose dichos roles en el contexto ocupacional. El profesional competente no sólo debe ser capaz de demostrar las habilidades necesarias sino también las actitudes apropiadas para la práctica adecuada de su profesión.

- Orientación al servicio. disposición para atender a las entidades vinculadas a la FUBAM y al personal interno de una forma eficiente y eficaz.

- Empatía. Es la cualidad más sobresaliente dentro de las habilidades interpersonales. Implica la capacidad de entender a los demás, de ponerse en su lugar y comprender sus necesidades, tanto de jefes como de compañeros.
- Orientación a resultados. capacidad para planear, fijar y cumplir metas de manera efectiva y estratégica con el fin de lograr los objetivos organizacionales.
- Planificación y organización. capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de una tarea o proyecto, estipulando la acción, plazos y recursos requeridos.
- Trabajo en equipo. capacidad para conformar equipos de alto rendimiento a través del conocimiento de las potencialidades de los integrantes, su adecuado ajuste y la exigencia de los altos estándares de ejecución
- Ética y discreción. capacidad para obrar consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales; así como también salvaguardar la información confidencial que compete a la empresa y a las personas que trabajan en ella.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Prevenir posibles conflictos e intervenir, si se llegaran a producir, para la resolución de los mismos.
- Capacidad de aprendizaje autónomo y actualizarse permanentemente respecto a las técnicas e instrumentos para el mejoramiento continuo.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Capacidad de trabajo en equipo. Inspirar, dirigir y guiar al personal externo e interno de la Fundación, conforme a los objetivos organizacionales.
- Habilidades interpersonales. La educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida que permiten el desarrollo de habilidades

sociales, que estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar fracasos, frustraciones o conflictos y ayuda a promover el bienestar social.

- Comprender interrelaciones complejas (pensamiento sistémico, holístico).
- Capacidad de comunicación oral y escrita. transmitir la información relevante de manera clara y fluida; así como para comprender la información que brinda el entorno, con la finalidad de incrementar el desempeño dentro de la estructura formal de la organización.
- Capacidad creativa e innovadora. Capacidad para desarrollar ideas innovadoras, nuevas respuestas y soluciones más efectivas para el trabajo diario, que estén alineadas a la exigencia del medio.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

3.5.8. Funciones específicas

El psicólogo organizacional tiene que contar con una visión sistemática y holística en cuanto al comportamiento humano en la empresa ya que es en esta es donde se estudia el comportamiento laboral y se diseñan cambios tanto en el ambiente como en el comportamiento humano para mejorar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación, y aumentar la satisfacción y la calidad de vida laboral de los empleados (Peña, Caroño, Zuleyma, 2006).

El psicólogo cumple un proceso vital para dirigir el trabajo dentro de las organizaciones ya que se encarga de desarrollar estrategias buscando potenciar el capital humano de la empresa, ejerce el liderazgo dentro de la organización, utiliza todos los recursos para crear empleados competentes y motivados para que de esta manera se logre la

productividad, con el objetivo de que la empresa crezca día a día, así como también se encarga de promover programas para la selección, solución de conflictos de la administración del personal con el fin de mantener un buen clima organizacional dentro de la Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos.

- “Analizar cargos y tareas que debe cumplir recursos humanos para alcanzar metas de las coordinaciones y de la organización.
- Atraer el personal a la organización. reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características con las cuales se encuentra definido el cargo para el puesto requerido.
- Determinar las personas más adecuadas (selección). Conocer los fundamentos teóricos conceptuales, así como la administración, evaluación e interpretación de las pruebas psicológicas y cuestionarios en los procesos de selección de personal y de diagnóstico del clima y la cultura organizacional.
- Ubicar el personal en las en las posiciones que previamente se han diseñado (descripción y análisis tanto de cargos como de tareas). Saber observar, registrar, analizar y describir las actividades laborales, saber precisar y especificar sus requisitos y competencias, así como evaluar y compensar el desempeño de las personas de la organización.
- Que el personal que ingrese a la organización se adapte y progrese en ella, mejore y demuestre sus competencias y desarrolle un plan de su carrera. Por medio de la inducción y la socialización organizacional; entrenamiento y desarrollo.
- Evaluación e información de retorno del desempeño para el personal esta puede mostrar que el empleado no se encuentra en el nivel que se espera debido a

problemas de motivación o de actitud. Siendo en esta parte de gran utilidad las técnicas de intervención en gerencia de desempeño.

- Trabaja para que las salidas de la organización se efectúen con satisfacción (jubilación, despidos o renuncias).
- Aplicar las habilidades cognitivas y conductuales para observar, describir, analizar, diagnosticar y resolver los problemas o conflictos en las interacciones humanas y asegurar un buen clima y desarrollar la cultura organizacional.
- Efectúa la observación, entrevistas y aplicar encuestas y cuestionarios para diagnosticar el clima y la cultura organizacional, y recomendar las acciones preventivas o correctivas que sean pertinentes.
- Generar y proponer soluciones que contemplen, la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización, concordante con los conceptos de ergonomía.
- Poseer una visión sistémica y holística del comportamiento humano en la organización y de esta, dentro del entorno social, legal y cultural.

3.5.9. Actividades por desarrollar

A continuación, se expondrán las actividades que el psicólogo debe llevar a cabo en el contexto en el que se encuentra:

- Efectuar la observación, medición, evaluación y modificación del Clima Organizacional.
- Colaborar en el diseño de los planes y programas de capacitación y entrenamiento del personal, cuyo fin sea el mejoramiento del rendimiento y desempeño laboral.
- Diseñar y llevar a cabo programas de evaluación del desempeño del personal.
- Efectuar procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personal, para el cuál empleara de manera eficiente y efectiva las diversas técnicas psicológicas de evaluación, tales como: la observación, la entrevista y la aplicación de pruebas psicométricas.
- Asesorar de manera individual a los integrantes de la organización, a cerca de situaciones personales o laborales con el fin de mejorar el entorno y el rendimiento productivo dentro del espacio laboral.
- Plantear actividades de inducción, entrenamiento, capacitación y reflexión que permitan fortalecer las funciones en campo.
- Construir el perfil ocupacional para cada una de las actividades ejecutadas dentro de la fundación, determinando el contenido del trabajo, las exigencias necesarias, las condiciones medioambientales y las relaciones con externos.
- Fortalecer por medio de reuniones grupales los lazos de confianza y comunicación entre los colaboradores de la institución, favoreciendo la comunicación en el entorno laboral.
- Impulsar el bienestar de los integrantes de la institución proponiendo espacios cálidos y cómodos, además de brindar motivación para realizar actividades ajenas al contexto laboral, permitiendo la integración de cada uno de los partícipes.

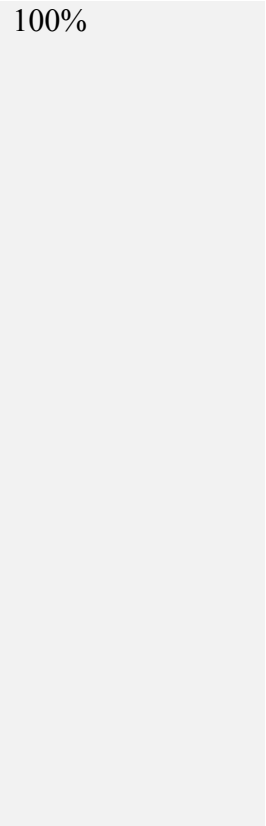
- Desarrollar una propuesta que incentive a la reflexión del control emocional y que favorezca las habilidades de negociación entre todos los integrantes de la fundación, basada en el respeto y en el desarrollo de una escucha activa.
- Elaborar un proyecto de competencias laborales, donde los participantes implicados puedan desarrollar un adecuado liderazgo, permitiendo destacar las cualidades individuales.
- Empezar una campaña a nivel empresarial donde se promueva la importancia de la expresión asertiva de los pensamientos, sentimientos y emociones , sin sobrepasar el límite de los compañeros.

3.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 4

Cronograma de actividades.

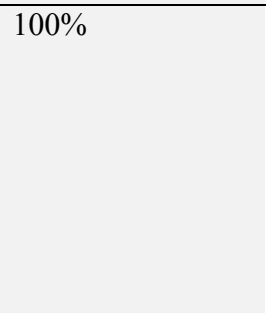
Efectuar procesos de reclutamiento, evaluación y selección del personal, para el cual empleara de manera eficiente y efectiva las diversas técnicas psicológicas de la evaluación, tales como: la observación, la entrevista y la aplicación de pruebas psicométricas.



Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

x x x

Plantear actividades de inducción, entrenamiento, capacitación y reflexión que permitan



Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

x

Fortalecer las funciones
en campo.

Construir el perfil
ocupacional para cada
rama de las actividades
ejecutadas dentro de la
Fundación,
determinando el
contenido del trabajo,
según las exigencias
necesarias, las
condiciones
medioambientales y las
relaciones con
externos.

100%

Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

x

Fortalecer por medio de
reuniones grupales los
lazos de confianza y

100%

Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

x

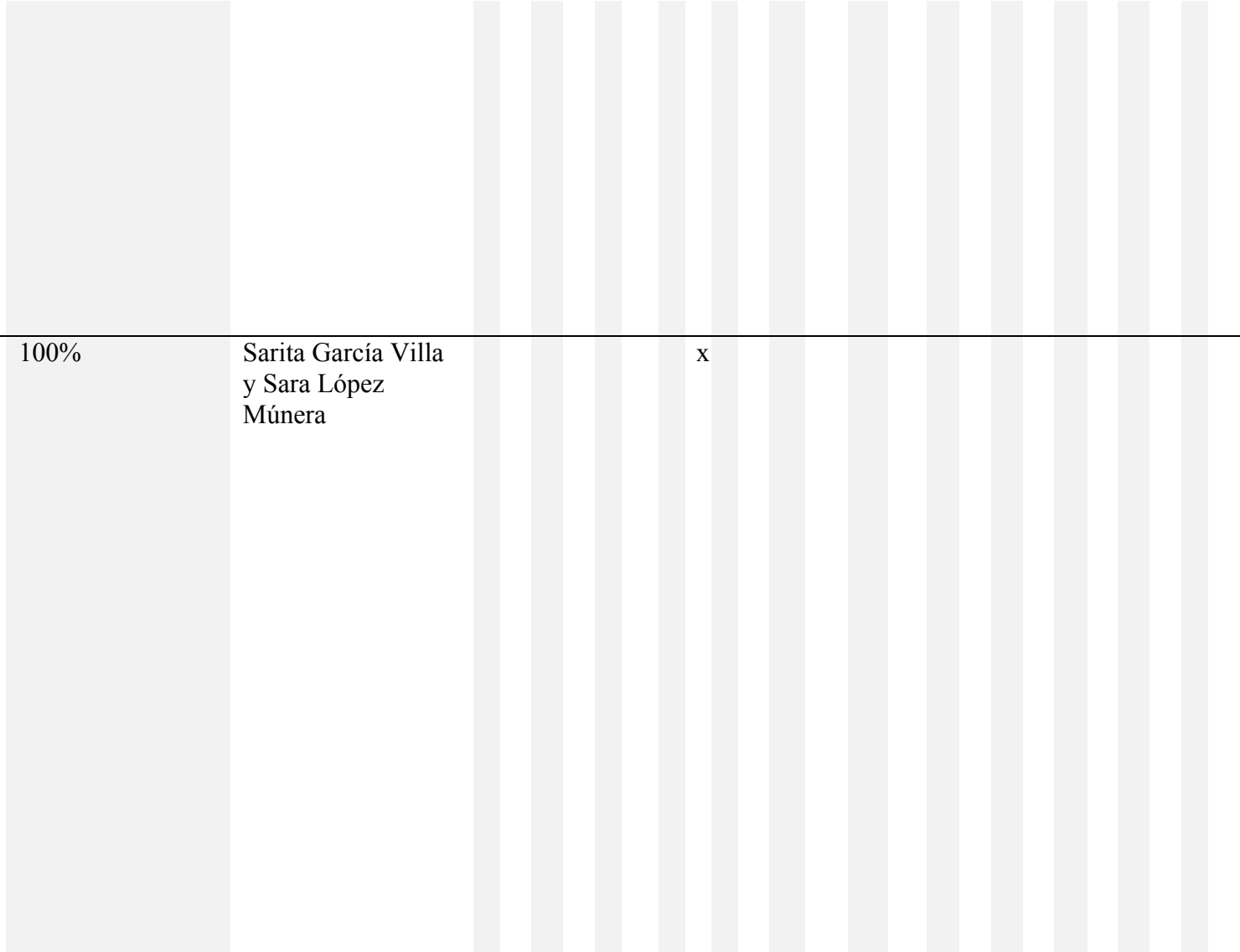
comunicación entre los
colaboradores de la
institución,
favoreciendo la
comunicación en el
entorno laboral.

Impulsar el bienestar de
los integrantes de la
institución
proponiendo espacios
válidos y cómodos ,
además de brindar
motivación para
realizar actividades
ajenas al contexto
laboral, permitiendo la
integración de cada uno
de los partícipes

100%

Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

x



Desarrollar una propuesta que incentive la reflexión del control emocional y que favorezca las habilidades de negociación entre todos los integrantes de la Fundación, basada en el respeto y en el desarrollo de una escucha activa.

100%

Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

x

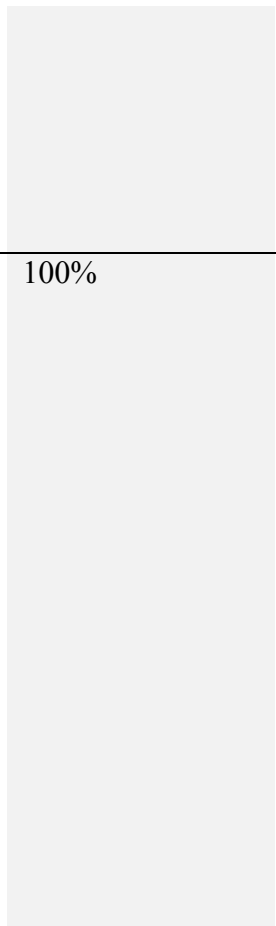
Elaborar un proyecto de competencias laborales, donde los participantes implicados puedan desarrollar un

100%

Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

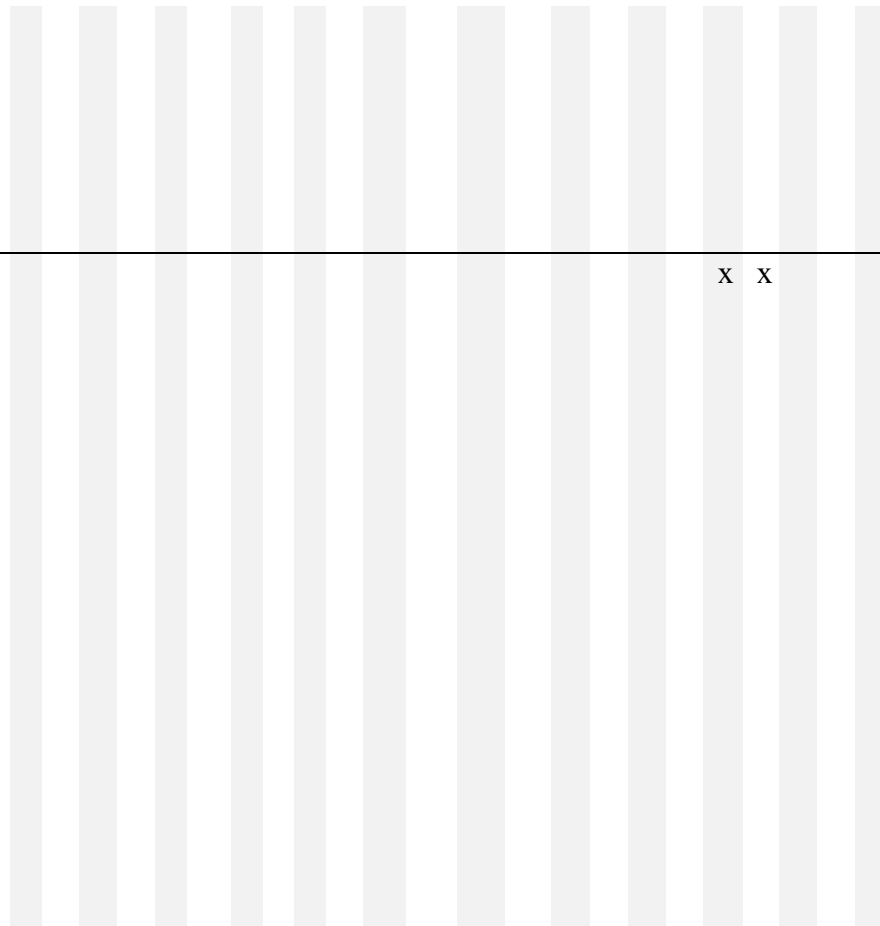
x x

adecuado liderazgo,
permitiendo destacar
sus cualidades
individuales.



Sarita García Villa
y Sara López
Múnera

Emprender una
campaña a nivel
empresarial donde se
promueva la
importancia de la
expresión asertiva de
los pensamientos,
sentimientos y
emociones, sin
sobrepasar el límite del
otro.



Cronograma de actividades de las autoras de la sistematización.

4. DEVOLUCIÓN CREATIVA

Es la etapa en la que el investigador/praxeólogo recoge y reflexiona sobre los aprendizajes adquiridos a lo largo de todo el proceso, para conducirlos más allá de la experiencia, al adquirir conciencia de la complejidad del actuar y de su proyección futura. Incluso, si la prospectiva no aparece metodológicamente sino al final, ella ha atravesado todo el proceso praxeológico. Se trata de un acto existencial auto-generador de teoría a partir de la experiencia, que requiere ser “sacado a la luz”, a tras de un proceso mayéutica que le permita objetivar dicha experiencia, formalizarla, para entrar si en el orden del discurso (así se corra el riesgo de deformar la experiencia): es una recuperación de la praxis por el logos (inter y auto-estructurante). Se trata del dialogo establecido entre practicantes y prácticas, que permite desarrollar más los conocimientos de estos. La devolución creativa⁹⁸ tiene la intención de que el praxeólogo exprese los significados más importantes de su proceso, y lo haga creativamente. La evaluación y la prospectiva, en la etapa de la devolución creativa nos reenvían al corazón de la praxis y a su relanzamiento. Mientras que la primera pretende controlar la actividad y el proceso del agente, la segunda evoca la memoria, la esperanza, el horizonte. La prospectiva busca, al final, desglosar las posibilidades y lo que ocurrirá a mediano y largo plazo para la práctica y en cuanto a la relación con nosotros mismos, el mundo, los demás y con la trascendencia. (Juliao, 2011, pág. 146).

4.1. Evaluación

Para la ejecución de la propuesta planteada, es preciso valorar los elementos que intervienen en el proyecto, con el fin de determinar su eficacia y viabilidad. De esta manera se destaca a mencionar los aciertos y dificultades, obtenidos en el transcurso de este. Para este caso en particular, los aciertos alcanzados se reflejan en la cooperación acertada del grupo de trabajo, permitiendo llevar a cabo algunas actividades sugeridas por los practicantes, además de brindar espacios para la formación profesional de los practicantes basada en experiencias vivenciales con diferentes tipos de poblaciones.

De igual forma se generó una posición de confianza por parte de las coordinaciones hacia el personal que realizaba prácticas en ese momento, lo cual logró un posicionamiento positivo sobre la importancia que tiene para la agencia el desempeño de un profesional en psicología. Además de lograr algunas gestiones internas para favorecer el bienestar personal y mental de alguno de los voluntarios incluidos en el equipo de trabajo de la institución.

Por otro lado, se reflejan algunos desaciertos obtenidos en la realización de la práctica, los cuales están orientados a la confusión existente de los perfiles ocupacionales dentro de la institución, ya que al inicio de la práctica no se lograba establecer claramente un departamento específico que incluyera profesionales en formación de psicología. Por lo tanto, para iniciar las actividades y cumplir con las funciones específicas del psicólogo se requirió de un tiempo considerable.

Además, se evidenció que muchas de las necesidades psicológicas que la organización asumía inmediatas a resolver estaban dirigidas a la atención externa de las

instituciones atendidas por la fundación. Es decir, todas las funciones psicológicas desempeñadas por los practicantes inicialmente estaban orientadas a agentes externos sin involucrar participativamente el grupo de trabajo de la fundación.

4.2. Recomendaciones

En la Fundación Banco Arquidiocesano de Alimentos de Medellín hasta el momento del proceso de esta práctica, no ha existido un profesional en psicología ni mucho menos un departamento específico encargado de la administración del personal. Es oportuno sugerir la vinculación a corto plazo de dicho profesional a la institución que esté en la capacidad de crear dicho departamento, para fortalecer las estructuras de la institución, impulsar el bienestar de los empleados y obtener un adecuado desempeño laboral entre los partícipes. De esta forma se tomarán las decisiones idóneas con respecto al personal basadas en la formación profesional del psicólogo y no de manera improcedente por el departamento administrativo.

La Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de Medellín no cuenta con un programa de bienestar laboral, Es indispensable para el nuevo profesional en psicología elaborar proyecto de bienestar que incluya la evaluación del desempeño, capacitación y orientación de los colaboradores, clima organizacional, desarrollo de habilidades que favorezcan las competencias institucionales y la construcción de perfiles para cada puesto de trabajo. Esto con el fin de mejorar la percepción y motivación de los integrantes de la

institución, lo que se convierte en alto desempeño y productividad para la compañía y así mismo en la incrementación de los recursos de la misma.

4.3. Conclusiones

Este ejercicio académico, como ha sido mencionado anteriormente, está siendo realizado en la Fundación Arquidiocesano Banco de Alimentos de la ciudad de Medellín, en el primer momento de acercamiento institucional, fue fundamental para conocer los procesos que son llevados a cabo, además permitió conocer la realidad interna y externa de la organización, conocer sus dinámicas, sus alcances y proyecciones dentro del cumplimiento de su objeto social, el cual es contribuir al mejoramiento nutricional de la población vulnerable, perteneciente a las instituciones que son atendidas actualmente por la fundación, esto se logra a través de la recolección, selección, transformación y distribución de los excedentes alimentarios y productos de la canasta familiar, además de proyectos y alianzas con organizaciones públicas y privadas.

Conocer el ser y el que hacer de la organización, nos permite orientar de manera acertada nuestra actuación profesional, porque más que ser un espacio de ejercicio académico, se ha convertido en un espacio de crecimiento personal y profesional, es por esto que mi intervención está dirigida y enfocada en retribuirle a la organización desde mi formación, un proceso de intervención que esté orientado al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, que fueron los factores que determinaron y que se deben fortalecer a

través de la revisión documental, la aplicación del diagnóstico y el análisis de resultados pertenecientes al diseño metodológico.

Por último, y no menos importante durante todo el ejercicio académico es de vital importancia reconocer que la fundamentación teórica y metodológica nos permite el desarrollo organizado y sistemático de nuestras ideas y conceptos, también es importante indagar y conocer teorías previas que permitan dar cuenta de la credibilidad de lo que se está hablando y se está proponiendo desde un posible plan de intervención, además tener conocimiento del marco legal y normativo que rige las actividades que están siendo llevadas a cabo, permiten garantizar la regulación y transparencia de los procesos, más aún cuando se trata de organizaciones como la FUBAM, que son entidades sin ánimo de lucro, queda la duda de si los aportes y donaciones que son llevadas, en realidad si están siendo entregadas, y son precisamente estas regulaciones las que permiten dar cuenta de esto, que también pueden darse desde un modelo de gestión de cumplimiento de dominio público, o desde diferentes técnicas y estrategias organizacionales que se puedan implementar para la medición de cumplimiento.

4.4 Reflexión teórica

Según Sánchez (1993) definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a definir el marco en el que se desarrolla la profesión. Las organizaciones colombianas de hoy, exigen la participación de un profesional especialista en el comportamiento humano, capaz de aplicar toda una estructura de conocimientos desarrollados por la ciencia de la psicología a un ambiente en el cual se exige ser altamente

competitivo y calificado, contar con personal idóneo, con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más sus conocimientos al proceso de producción, participar en el análisis de solución de problemas inherentes a su gestión que podrían en algún momento obstaculizar la calidad de su trabajo y, por ende, la productividad de la organización.

Es entonces aún mas importante cuando el clima y la labor a nivel interno se encuentran deteriorados por falta de un profesional idóneo que se encargue de conciliar ciertas problemáticas dentro de las más importantes son los roles que no se encuentran plenamente definidos por falta de comunicación y relacionamiento dentro de los empleados.

Por consiguiente entonces a la luz de los aportes y los estudios encaminados acerca de la psicología organizacional como corriente y como estrategia de bienestar dentro de las organizaciones, lo que se requiere es la formación de profesionales que contengan la capacidad de laborar y contribuir en un medio que suscita de los servicios de calidad, motivación y acción, unos servicios demandados por los ambientes empresariales, los cuales actualmente buscan la calidad de vida laboral con el fin de crecer.

5. REFERENCIAS

- Acosta, C. A. (1999). La Psicología Organizacional en Colombia Período 1980-1999 (POC 80/99). *Revista Colombiana de Psicología*, 93-104.
- Bermúdez, H. L. (2012). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Universidad & Empresa*, 13(21), 117-142.
- Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4(1), 91-122.
- Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4(1), 91-122.
- Caballero González, A. (2002). El conflicto interpersonal como oportunidad para el aprendizaje. *Investigación & Desarrollo*, 10 (1), 2- 13.
- Carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. *Revista electrónica CEMCI*, 50.
- Castelló, A., & Cano, M. (2011). Inteligencia interpersonal: conceptos clave. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14 (3), 23-35.
- Forero, E. E., & Toro, L. E. P. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta colombiana de Psicología*, (11), 5-22.
- Forero, E. E., & Toro, L. E. P. (2015). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta colombiana de Psicología*, (11), 5-22.

- Herrera Cabezas, A., Álvarez, M. F. R., Rodríguez, A. F. U., & Lesmes, C. N. L. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(2), 241-254.
- Herrera Díaz, S. E. (2018). La implantación de la psicología como profesión en la ciudad de Medellín (Tesis de Maestría). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Jociles Rubio, M. L. (2018). La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista Colombiana de Antropología*, 54(1), undefined-undefined. [fecha de Consulta 11 de Octubre de 2019]. ISSN: 0486-6525. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1050/105056206004>
- Juliao Vargas, C. G. (2011). *El enfoque praxeológico*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Méndez, Álvarez C. E. (1999). Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. 2da. Edición, Santafé de Bogotá Colombia. Ed. Mc Graw Hill interamericana.
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B. , Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>
- Ortiz Sánchez, R. D. (2015). Habilidades cognitivas, metarrepresentación y resolución de conflictos interpersonales (Tesis de Maestría). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Peña, G. Caroño, Y. Zuleyma, S. (Editores) (2006). Una introducción a la psicología. Caracas: Talleres de editorial texto.

Peralta, M., & Sierra, Y. (2013). Competencias del psicólogo de las organizaciones y del trabajo. In *Perfiles por competencias del profesional en psicología* (pp. 60–70). Bogotá: Colegio Colombiano de Psicólogos. Obtenido de <https://goo.gl/hmSuHp>

RODRÍGUEZ, Peñuelas Marco Antonio (2010), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, México, Editorial Pandora.

Rodríguez, N (1999). *Selección efectiva de personal basada en competencias*. Caracas, Venezuela: Psico Consult C.A.

Ropain, A. R. A., Orozco, L. P. P., & Gonzáles, C. P. A. (2013). El psicólogo educativo y su quehacer en la institución educativa. *Duazary*, 8(2), 258-261

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.

Salas, J. G. (1995). El rol del psicólogo de la intervención social. *Papeles del psicólogo*, (63), 2.

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 16-24.

Sánchez, F. (1993). *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. México: Libu.

Schvarstein, L. (2002). *Psicología social de las organizaciones*.

Uribe Rodríguez, A. F., Motta, A. A., Henao, A. B., & Lesmes, C. N. L. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, (23), 21-45.

Vivares Porras, D. V. (2016) Narraciones acerca de la transformación subjetiva de profesionales de la psicología, a partir de las intervenciones psicosociales realizadas en el municipio de Medellín, en el marco de dos programas de atención a víctimas del conflicto armado en Colombia (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín.