



- Capítulo 6 -

## Simulador de Psicología Organizacional

## **Autora**

**Johanna Marcela Triviño Jaimes.** Psicóloga, Magister en Dirección Estratégica, con especialidad en Gerencia; Especialista en Pedagogía y Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; es Maestrante en Dirección Estratégica del Talento Humano. Con experiencia de más de 12 años como profesional en psicología en el sector educativo y en el campo de la psicología en las organizaciones; 6 años de experiencia como docente en universidades públicas y privadas, con materias relacionadas con la psicología organizacional y práctica profesional; desempeño como asesora pedagógica, capacitadora en habilidades blandas y jefe de Talento Humano en empresas de diversos sectores económicos; tutora virtual del programa de psicología de la Universidad Politécnico Grancolombiano. Experta en la gestión del talento humano en las organizaciones, especialmente en procesos de análisis y descripción de puestos, reclutamiento y selección, capacitación y entrenamiento, evaluación de desempeño, desarrollo y planes de sucesión.

**Correspondencia:** [jmtrivino@poligran.edu.co](mailto:jmtrivino@poligran.edu.co); [psicologajohanna@hotmail.com](mailto:psicologajohanna@hotmail.com)

## **Resumen**

El simulador del módulo de psicología organizacional tiene como objetivo apropiar en los estudiantes conocimientos y habilidades profesionales, a través de la emulación de situaciones relacionadas con los procesos de Gestión del Talento Humano, permitiendo llevar a la práctica los aprendizajes y adquirir experiencia específica propia del psicólogo organizacional; su construcción se basó en la metodología aprendizaje basado en problemas (ABP). Es así que el simulador aborda procesos del talento humano como son el análisis y descripción de cargos, reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, plan de carrera y sucesión, compensaciones y beneficios, en donde el estudiante tiene una posición activa, asumiendo el rol de Analista de Talento Humano; a su vez, es una herramienta didáctica que contribuye al proceso pedagógico del docente o tutor, siendo este un complemento, un facilitador y motivador del aprendizaje, y más aún en la educación virtual.

**Palabra clave:** Aprendizaje, competencias, enseñanza, psicología organizacional, simulador, talento humano, virtual.

## Introducción

Uno de los campos que está tomando relevancia dentro de la psicología y que cada día tiene mayor influencia en la eficiencia y bienestar de los colaboradores es el de la psicología organizacional; el futuro profesional de la psicología tiene en esta área un terreno de acción relevante, por lo que se vuelve indispensable diseñar ambientes de práctica donde el estudiante pueda experimentar y dar soluciones como si estuviera en campo.

Para un programa virtual no es fácil encontrar dichos espacios de práctica por diferentes razones, como la creación de convenios empresa - universidad, el desplazamiento de los practicantes a las empresas, y la más compleja de todas, la disponibilidad de empresas en las diferentes regiones que permitan un desenvolvimiento y seguimiento adecuado de la práctica.

Por eso, este proyecto consiste en la creación de un simulador de psicología organizacional que tiene como objetivo apropiarse en los estudiantes conocimientos y habilidades profesionales, a través de la emulación de situaciones relacionadas con los procesos de la Gestión del Talento Humano, permitiendo llevar a la práctica los aprendizajes y adquirir experiencia específica propia del psicólogo organizacional.

El simulador emula una empresa en la cual el estudiante (practicante) lleva a cabo diferentes procesos del área de Talento Humano. El primero de ellos es el análisis y descripción de cargos, luego debe hacer el proceso de reclutamiento y selección, posteriormente debe realizar el plan de capacitación y desarrollo a partir de la evaluación de desempeño para el área asignada; continúa con el plan de carrera y sucesión. Por último, realiza el plan de compensaciones y beneficios.

Todas las actividades llevadas a cabo en el simulador se realizan de manera tal que el estudiante aplique los conocimientos adquiridos a través de su carrera profesional, además logre nuevos aprendizajes mediante la práctica en una empresa que le permita fortalecer su quehacer como psicólogo organizacional. Por lo tanto, este proyecto es una apuesta del programa de Psicología por una estrategia de enseñanza interactiva, donde el estudiante participa activamente, toma decisiones, resuelve problemas propios de sus funciones como Analista de Talento Humano de una organización, convirtiéndose en una experiencia de aprendizaje única para el psicólogo organizacional.

## Marco teórico

### Problemática que atiende

El trabajo no solo es un derecho fundamental (Constitución Política De Colombia, 1991), también es un eje de integración social, un espacio de participación ciudadana y aspiración individual de la inmensa mayoría de las personas -en especial los jóvenes-, quienes a través de la inserción laboral logran un mayor desarrollo interpersonal, facilitando el networking, el desarrollo de habilidades o competencias transversales blandas (soft skill) y duras (Weller, 2007, p. 61-82).

Actualmente, los altos índices de desempleo, producto de múltiples factores cuyo detonador ha sido la emergencia sanitaria Covid-19 que deterioró los mercados laborales, ha ampliado las brechas ya existentes a nivel de empleabilidad juvenil (Chavarro y Cortés; DANE, 2021; OIT, 2020). Previo a esta situación diversas organizaciones (Weller, 2007) ya habían analizado el problema y planteando algunas alternativas, entre ellas la resolución 3546 (Ministerio del Trabajo, 2018) y el Decreto 616 (Ministerio del Trabajo, 2021); este último reglamenta las prácticas profesionales como experiencia laboral válida y certificable, lo que busca facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

Sin embargo, existen otras barreras que limitan la inserción laboral, y en el caso específico de los jóvenes que egresan de instituciones de educación superior (IES) en programas de pregrado, una de ellas es la falta de una experiencia laboral previa; por tal razón, es crucial esa preparación que les permita foguearse en espacios laborales. En la actualidad encontrar lugares donde realizar las prácticas profesionales no es sencillo, no sólo por la situación de pandemia con las diferentes medidas de aislamiento y distanciamiento, así como los protocolos de bioseguridad, también porque hay limitación de empresas en las diferentes regiones donde el estudiante pueda hacer todo el proceso como es requerido. Asimismo, con la revolución industrial 4.0 y la globalización, estos ambientes de práctica empresarial con ambientes virtuales es cada vez más aceptada.

**Las “prácticas laborales son una actividad formativa en un escenario de trabajo real, que implica la exposición del estudiante a factores de riesgo propios de una actividad laboral”** (Ministerio del trabajo, 2018, pg.), esta situación no solo limita el quehacer de los jóvenes en sus prácticas laborales,

sino que además, los expone a condiciones que en muchos casos no están en capacidad de manejar, especialmente en los aspectos éticos y deontológicos, donde una mala praxis puede generar no solo dificultades legales, financieras o afectaciones en el buen nombre de la organización, sino que también el estudiante puede verse afectado en la consecución de su título profesional (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009). En el caso de las prácticas de futuros profesionales de la psicología, estas consecuencias pueden ser de mayor impacto para la organización y el estudiante, ya que las interacciones que se dan no son tan visibles. Por lo anterior, una práctica de este estilo en un ambiente simulado es un excelente espacio en un entorno seguro propio para un aprendiz.

Otra dificultad que se presenta en la ejecución de prácticas laborales como primer espacio de inserción laboral radica en las actividades que son asignadas a los practicantes, pues en varios casos estas actividades no son claras o distan del área de conocimiento en la que se preparó al estudiante. Las actividades que realizan en las empresas no siempre se ajustan al quehacer de la psicología organizacional, impidiendo que el estudiante ponga en práctica los conocimientos adquiridos. Finalmente, la práctica profesional para algunos estudiantes se convierte en todo un reto debido a la gestión del tiempo, ya que tienen responsabilidades no solo académicas sino también familiares y/o laborales.

Ante estos hechos, los ambientes inmersivos resultan una alternativa que podría mitigar el impacto y las dificultades que representa el hecho de realizar una práctica de manera presencial. Así mismo, los simuladores se han convertido en una gran herramienta pedagógica en diferentes contextos, especialmente para el área de conocimiento de la psicología, que ha visto en los últimos años gran utilidad en las TIC para los procesos educativos y la gestión de los diferentes procesos del talento humano en las organizaciones.

## **Antecedentes**

El uso de los simuladores se ha hecho necesario en los contextos educativos para contribuir a los procesos de enseñanza y de aprendizaje, más en la modalidad virtual donde son escasos los espacios de práctica. Los simuladores son una

herramienta que complementa los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera profesional y cada vez son una alternativa más empleada en el contexto universitario, encontrándose simuladores para medicina, ingeniería, administración, física, matemáticas, enfermería e inclusive psicología. En este último campo, se encuentran simuladores orientados a la psicología de la salud, psicología forense, psicología conductual y algunos sobre fortalecimiento de competencias laborales como la toma de decisiones y liderazgo.

A continuación, se relacionan algunos simuladores elaborados para la formación y desarrollo de competencias en psicología de las organizaciones:

Álvarez (2021), realizó un estudio sobre el uso de simuladores en la escuela de negocios como herramienta de aprendizaje de habilidades gerenciales para estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, de la Universidad de San Martín de Porres en Perú; este estudio plantea que dichas herramientas de software permiten comprender y experimentar casos asociados con todas las variables que se manejan a nivel organizacional; los estudiantes del simulador Business Global enfrentan situaciones de negocios donde aplican de forma experimental los conocimientos adquiridos e incrementan sus competencias gerenciales, fomentando el aprendizaje activo y la excelencia académica.

Por su parte, Suarez y Pinzón (2020), realizaron un estudio orientado al neuliderazgo, empleando la simulación de una parte del proceso de selección organizacional y abordan cuatro tipos de neuliderazgo: transformacional, autocrático, democrático y liberal. El simulador, a través de mediciones neurológicas, determina el tipo de liderazgo del candidato en un escenario, como factor en la toma de decisiones en el proceso de selección, acorde con las necesidades organizacionales.

De igual manera, Ortiz Amador (2019) desarrolló un software de perfil directivo que sirve para realizar el diagnóstico de habilidades gerenciales, aplicándolo a estudiantes de diferentes especializaciones; la herramienta permite a los usuarios revisar cómo son sus habilidades para que puedan establecer un plan de mejoramiento que repercuta en su vida personal y profesional. El software cuenta con más de 15 pruebas psicotécnicas de realimentación automática para el usuario.

En la misma línea, Nussbaum, Susa, Castillo, Flies y Moreno (1995) realizaron el diseño y evaluación de un sistema interactivo para evaluar el conflicto potencial en los grupos de trabajo; el estudio tuvo como objetivo analizar el comportamiento de los miembros de un grupo de trabajo, tanto para la selección de personal como para determinar las reacciones del grupo frente a situaciones potencialmente conflictivas, una valiosa herramienta de apoyo para los psicólogos organizacionales.

Existen varios simuladores de índole psicológica como laboratorios de pruebas psicológicas, Psysim, BioTK, Sniffy, que tienen diversos usos educativos; sin embargo, no se especializan en psicología organizacional. Son pocos los simuladores que reproducen una realidad que permita al estudiante desarrollar competencias profesionales en el campo organizacional de la psicología.

En la indagación no se evidenció una herramienta didáctica (simulador) específica que aborde los diferentes procesos de gestión del Talento Humano en las organizaciones, pasando por las diferentes etapas -ya mencionadas-. Por tal motivo, el simulador de Psicología Organizacional permitirá cubrir necesidades específicas en la formación del psicólogo, y a su vez, lo preparará para intervenir idóneamente en las necesidades de las organizaciones relacionadas con la gestión del talento humano, con el fin de ser más productivas o competitivas en el mercado, dando principal valor a las personas.

## **Estrategia de enseñanza**

La experiencia de aprendizaje para los estudiantes se diseñó con el propósito de fortalecer algunos procesos o campos de acción propios de la psicología en las organizaciones, mediante la emulación de situaciones relacionadas con los procesos de Gestión del Talento Humano. Nace desde la pregunta ¿Qué debe hacer un psicólogo organizacional cuando se desempeña en el área de recursos humanos?

En este orden de ideas, se tomó como referencia el sílabo del módulo de Psicología Organizacional y se establecieron los siguientes procesos fundamentales: análisis y descripción de cargos, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, plan de capacitación y desarrollo, plan de carrera y sucesión, por último, compensaciones y beneficios. Como se pretende que la

simulación se realice a lo largo del curso, se plantearon los anteriores procesos en tres etapas.

El diseño además se enriqueció con la construcción de una narrativa que se mantiene a lo largo de toda la simulación y toma elementos del storytelling educativo y empresarial. Maxwell y Dickman (2010) plantean que toda narrativa debe tener un héroe o protagonista y una situación que resolver; en este caso la narración se construye a través de una serie de situaciones problemáticas, a partir de las necesidades de la empresa en el área de recursos humanos. El héroe o estudiante debe realizar las pruebas para avanzar en la simulación.

La situación problemática enmarca la estrategia didáctica del aprendizaje basado en problemas; según Torp y Sage (2007) esta estrategia se centra en la habilidad de afrontar problemas cotidianos, colocando a los estudiantes frente a una situación no lineal, que deben resolver, de esa manera, aplican sus conocimientos y proponen sus estrategias de solución.

Para el diseño del simulador se plantearon las siguientes situaciones problemáticas:

- *La empresa solicita nuevos cargos y requiere levantar el perfil de dichos cargos.*
- *Se debe reclutar personal para un cargo que requiere la empresa con urgencia; por consiguiente, se debe hacer todo el proceso de reclutamiento y selección.*
- *La empresa necesita realizar su plan de capacitación a partir de los resultados de las evaluaciones de desempeño. Asimismo, identificar el posible sucesor para un cargo nuevo. Además, requiere elaborar el plan de bienestar social e incentivos.*

Como uno de los propósitos de los ambientes inmersivos es generar un proceso cercano a la realidad, dentro del diseño se incluyeron diversos personajes que interactúan con el estudiante; por esa razón se cuenta con varios candidatos, varios perfiles laborales, varias personas que se entrevistan y el simulador asigna al azar estos personajes; significa que, aunque dos estudiantes afronten la misma situación, su análisis y toma de decisiones es diferente, generando un proceso personalizado. Unesco (2017) plantea que el aprendizaje personalizado facilita el uso de los conocimientos previos, y deja



ver las necesidades, capacidades y percepciones de los estudiantes durante los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El diseño de la experiencia de aprendizaje se hizo de la siguiente manera:

1. *Proceso de análisis y descripción de cargos: el estudiante debe ubicar en el organigrama los tres cargos que le fueron asignados, teniendo en cuenta el rol del cargo dentro de la empresa (estratégico, táctico, soporte). Luego realiza el levantamiento de dichos cargos, para lo cual tendrá de insumo el organigrama y las entrevistas de análisis de cargos realizadas a los jefes inmediatos de cada cargo.*
2. *Proceso de reclutamiento y selección, el estudiante debe revisar el perfil del cargo que le fue asignado, seleccionar 3 fuentes de reclutamiento 2.0 y redactar la oferta laboral para su publicación. A partir de esto, recibe las hojas de vida de 4 candidatos, analiza las hojas de vida y rechaza al que no cumple con el perfil, luego revisa los informes de las pruebas psicotécnicas y selecciona qué candidato no continúa en el proceso. A los candidatos preseleccionados se les hace la entrevista por competencias y selecciona la persona a contratar. De este nuevo colaborador debe diligenciar el formato de solicitud de equipos, elementos de dotación y EPP.*
3. *Proceso de plan de capacitación y desarrollo, a partir del informe de evaluación de desempeño para el área y para el colaborador con baja calificación, el estudiante deberá elaborar los respectivos planes de capacitación y desarrollo.*
4. *Proceso de plan de carrera y sucesión, el estudiante debe identificar los cargos sucesores para asumir el cargo de Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual debe revisar el perfil del cargo, sus requisitos y competencias, y el plan de sucesión de la empresa. Identificados los posibles sucesores, debe proceder con la revisión de las hojas de vida, la evaluación de desempeño y sustentar la elección del posible sucesor. Cuando ha seleccionado al sucesor construye el plan de carrera de dicho colaborador.*
5. *Proceso de compensaciones y beneficios, según los resultados de una encuesta diagnóstica aplicada a 120 colaboradores de la organización, el estudiante debe elaborar el plan de bienestar social e incentivos, identificar las actividades e incluirlas en el plan.*

Toda estrategia de aprendizaje basada en problemas debe tener un producto que evidencie su resolución por parte del estudiante, para esta experiencia se diseñaron tres entregas, cada una con los resultados de las diferentes fases; sin embargo, además de diligenciar los formularios y tomar las decisiones, el estudiante debe justificarlas, exponer los criterios que tuvo en cuenta para elegir un colaborador o para formular las acciones de formación, en fin, durante todo el proceso se pretende que el estudiante reflexione muy bien cada una de las decisiones para que esté seguro de cuál fue la más acertada.

## Modelo para la simulación

Todo simulador está construido con el sustento de algunos teóricos que guían o son la carta de navegación para el desarrollo de conceptos y actividades académicas, que de forma práctica permitan fortalecer las habilidades o competencias a nivel profesional de los estudiantes. Es así que para el desarrollo del simulador se tuvo como base a la autora Martha Alles (2007), quien ha orientado sus estudios y teorías al desarrollo de competencias; la autora plantea que la gestión de recursos humanos por competencias se debe aplicar a todos los procesos de la organización, entre ellos se define el proceso de análisis y descripción de puestos, atracción, selección e incorporación, desarrollo y planes de sucesión, formación, evaluación de desempeño, remuneraciones y beneficios.

En este orden de ideas, Martha Alles (2007) en su libro "Dirección Estratégica de Recursos Humanos" define cada uno de los procesos para la gestión del talento humano y las estrategias o métodos de aplicación en las empresas; a continuación, se define cada uno de ellos:

- **Análisis y descripción de puestos:** Cada organización debe contar con una breve descripción de cada uno de los puestos que la integran. De este modo se asegura la no repetición de tareas, se evita que otras queden sin ser asignadas a algún colaborador, y al mismo tiempo se fija la base de los demás subsistemas. Este se articula a otros subsistemas de la siguiente manera:

*- Se seleccionan personas en función del puesto.*

- Se evalúa el desempeño en función del puesto.

- La equidad interna y externa en materia de remuneración se analiza en función del puesto.

- Los planes de desarrollo, de formación, de sucesión y los demás programas para el desarrollo de personas que conforman una organización se elaboran en función del puesto que cada persona ocupa en la actualidad o se prevé que ocupará en el futuro.

- **Atracción, selección e incorporación:** La atracción de las personas adecuadas, una buena selección de tipo profesional y aplicando las pruebas más convenientes en cada caso, así como un adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado. La elección de cuáles son las pruebas más convenientes dependerá de cada caso en particular.
- **Evaluación de desempeño:** Las personas esperan que se les diga cómo están haciendo las cosas. Además, un buen sistema de evaluación de desempeño combinado con administración por objetivos será un excelente motivador de los colaboradores.
- **Remuneraciones y beneficios:** El cuidado de la equidad, tanto hacia el interior de la organización como con relación al mercado, es otro de los pilares de la buena relación entre el empleado y el empleador.
- **Desarrollo y planes de sucesión:** El desarrollo de las capacidades de las personas -en especial en relación con sus competencias-, los planes de carrera y los planes de sucesión y los demás programas relacionados para el desarrollo de personas dentro de la organización, se han transformado de "buenas prácticas de recursos humanos" en ítems para medir el capital intelectual de una organización.
- **Formación:** Las organizaciones realizan unas series de actividades con el propósito de mejorar la actuación de las personas en relación con el puesto de trabajo que ocupan en el presente o que ocuparán eventualmente en el futuro. Las inversiones en capacitación y desarrollo podrán pasar de ser "un gasto" a constituir una inversión organizacional cuando estos planes se formulen en relación con la estrategia (p. 38 - 40).

Por otra parte, para la construcción del simulador se tuvieron en cuenta los aportes del autor Idalberto Chiavenato (2007), en el caso del análisis y descripción de puestos y otros conceptos propios de la psicología en las organizaciones.

Es importante mencionar, que los formatos establecidos en el simulador se construyeron a partir de los aportes de los dos teóricos (Alles y Chiavenato). También a partir de la experiencia de la investigadora, lo que permitió un mayor abordaje, desarrollo y aplicación del conocimiento, así como la gestión integral de los diferentes procesos del talento humano en una organización, facilitando en el estudiante una inmersión en un contexto organizacional, sin estar expuesto a los diferentes riesgos que podrían implicar la práctica en un entorno real, promoviendo a su vez el desarrollo de algunas competencias (saber hacer) previamente planificadas por expertos en el área.

Finalmente, es necesario reconocer que algunos de los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones deben ser ejecutados a partir de lo que indica el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia (Ministerio de Protección Social, 2011) y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015); entre los aspectos que tanto empresas como futuros profesionales deben reconocer, está lo relacionado con las condiciones y procesos mínimos que se prevé deben desarrollar las organizaciones para su óptimo funcionamiento, desarrollo y competitividad en el mercado. Este marco legal es muy importante en la construcción de un modelo de simulación que pretende acercarse al máximo a un contexto real direccionado por diferentes normativas.

## **Desarrollo de la experiencia de aprendizaje**

Como ya se explicó, el diseño de la experiencia de aprendizaje se hizo en cinco etapas y cada una se realizó de manera diferente:

1. **Proceso de análisis y descripción de cargos:** para esta etapa se construyó el organigrama de la empresa y se ubicaron los tres cargos que van a ser asignados en programación de manera aleatoria, se pensó en tres jerarquías para el cargo dentro de la empresa, estratégico o gerencial, táctico o directivo, operativo o soporte. Luego se elaboraron las diferentes entrevistas, en un modelo que emula la pregunta y el

estudiante puede ver la respuesta de los supuestos jefes inmediatos. Como es un proceso al azar, se realizó una entrevista diferente a cada jefe, es decir 9 entrevistas, 3 cargos por 3 jerarquías. Con esta información de las entrevistas hay un espacio para que el estudiante diligencie el perfil del cargo, para ello se diseñó un formato con los diferentes puntos como: 1. Antecedentes del cargo, 2. Estructura organizacional, 3. Requisitos del cargo (formación), 4. Experiencia (explícite tipo y años de experiencia previa requeridos para el cargo), 5. Competencias, 6. Manejo y control de recursos materiales, financieros e información confidencial, 7. Funciones y responsabilidades.

Después se diseñó un escenario especial para construir el informe que debe descargar el estudiante.

- 2. Proceso de reclutamiento y selección,** se hizo un emulador con varias fuentes de reclutamiento y el espacio para publicar un anuncio, siguiendo el formato de una página de reclutamiento de personas donde se debe publicar la oferta laboral. Luego se proponen 3 cargos que deben distribuirse de manera aleatoria al estudiante, para esta parte se tomó el formato y se construyó la hoja de vida de 12 posibles candidatos, 4 candidatos por 3 cargos, esto con el fin de que el estudiante pueda ir descartando candidatos. Se diseñaron 12 pruebas psicotécnicas resueltas por cada candidato. Se diseñaron 12 entrevistas una por cada candidato, ya que depende de las selecciones que realice el estudiante. Se diseñaron las interfaces para que aparezca cada candidato y dé sus respuestas. Asimismo, se elaboró un escenario de selección para la elección del candidato; por último, se creó un formato para que el estudiante seleccione los equipos, dotación y EPP que va a solicitar al nuevo colaborador.

Después se diseñó un escenario especial para construir el informe que debe descargar el estudiante.

- 3. Proceso de plan de capacitación y desarrollo,** se diseñó un formato para elaborar los planes de capacitación y desarrollo para el área y para el colaborador con el resultado más bajo en la evaluación de desempeño. Para los resultados de las evaluaciones de desempeño se hizo una programación en Excel que genera los resultados y el estudiante debe analizar dichos resultados.

4. **Proceso de plan de carrera y sucesión**, para el plan carrera se diseñó el perfil, se ajustó el organigrama, y se hizo un esquema de un plan de carrera, se hicieron las hojas de vida de cada uno de los 3 opcionados al cargo, se hizo la programación en Excel para simular su evaluación de desempeño, y se diseñó el formato para construir el plan de carrera del colaborador seleccionado por el estudiante.
5. **Proceso de compensaciones y beneficios**, se realizó una programación para emular los resultados de una encuesta diagnóstica que supuestamente se aplica a 120 colaboradores de la organización, con esto se construyó el formato del plan de bienestar social e incentivos.  
  
Después se diseñó un escenario especial para construir el informe que debe descargar el estudiante.

También se hizo un personaje que actúa como jefe del departamento de Talento Humano, se encarga de solicitarle todas las tareas al estudiante y darle las indicaciones de cada una de las actividades que va a realizar.

Se construyó un render en 3D para emular una oficina de recursos humanos, asimismo las interfaces para los diferentes espacios. Este desarrollo se hizo en el lenguaje de programación unity.

Cuando se obtuvo la versión alfa, se realizaron las pruebas con el ingeniero Q/A, se realizaron los cambios de programación hasta obtener la versión beta que está lista para las pruebas piloto con los estudiantes.

## Resultados obtenidos

El simulador tuvo grandes retos, por lo que se partió de una investigación amplia, recurriendo a libros, artículos y experiencias de psicólogos que se desempeñan en el campo organizacional, todo encaminado a facilitar un acercamiento más preciso de lo que se vive en el entorno laboral, lo que permitió identificar las funciones, procedimientos y estrategias principales llevadas a cabo por dicho profesional.

La construcción de las situaciones que se viven en los entornos reales desde los diferentes procesos de gestión del talento humano llevó a que la investigadora asumiera diversos roles para su construcción, haciendo presencia la creatividad e imaginación, procesos cognitivos que facilitaron la elaboración del proyecto.

Uno de los procesos más complejos y en el que más tiempo se invirtió fue la construcción de los guiones de las entrevistas de selección por competencias, ya que el investigador debía desempeñar el papel de entrevistado según los cargos planteados, con el fin de poder dar respuestas diversas. Otro proceso fue el que involucra las hojas de vida, ya que la creación de perfiles de diferentes cargos llevó a consultar las competencias, requisitos, experiencia y demás aspectos sobre cada uno de los cargos. En general, todo el contenido o guiones del simulador requirieron esfuerzo y dedicación para sacar adelante su desarrollo, cuyo producto genera grandes beneficios para la comunidad educativa.

El simulador tiene varios beneficios, entre ellos, permite que el estudiante explore los diferentes procesos de la gestión del talento humano, asumiendo un papel activo, ya que ejerce el rol de analista de talento humano dentro de una empresa simulada, llevándolo a que construya, analice y tome decisiones a partir de diversas situaciones que se plantean. El simulador puede ser utilizado por cada uno de los estudiantes, por lo que es una herramienta didáctica que está al alcance de todos, siendo un proceso de aprendizaje individual, que permite al estudiante reflexionar sobre su desempeño y desarrollar competencias profesionales desde la práctica. Por otra parte, no es lo mismo cometer errores en una empresa real que en una empresa simulada, por lo tanto, esta herramienta facilita que el estudiante identifique sus falencias y plantee acciones de mejora para ser más competente en sus funciones en el campo laboral real.

Es una herramienta didáctica para que el docente o tutor -a partir del entrenamiento- lleve la teoría a la práctica, siendo el simulador un complemento pedagógico y facilitador del aprendizaje, ya que aumenta la motivación o el deseo del estudiante de aprender, aún más en aquellas modalidades de enseñanza virtual, donde la práctica es escasa.

## **Conclusiones**

El simulador permite a los estudiantes de psicología emular situaciones relacionadas con los procesos de gestión del talento humano, convirtiéndose en una herramienta educativa didáctica, de gran apoyo para el proceso de enseñanza, cuyo fin es apropiar en los estudiantes conocimientos y desarrollar

habilidades o competencias profesionales específicas, a partir de experiencias prácticas, lo que contribuirá a la disminución de errores que se podrían cometer en los campos laborales reales, ya que la simulación se convierte en un entorno controlado, en donde nadie se verá afectado y donde el docente acompaña, evalúa y hace recomendaciones hasta el punto en que los estudiantes adquieran las competencias pertinentes para desempeñarse como psicólogos organizacionales en los entornos laborales reales.

El diseño del simulador tuvo como base los aportes de Alles y Chiavenato, cuyas teorías contribuyeron al desarrollo de las situaciones prácticas desde diferentes procesos de la gestión del talento humano tales como el análisis y descripción de puestos, atracción, selección e incorporación, evaluación del desempeño, remuneraciones y beneficios, desarrollo, planes de sucesión y formación. La estrategia didáctica fue el aprendizaje basado en problemas, permitiéndole al estudiante potenciar sus habilidades cognitivas a nivel del pensamiento crítico, razonamiento y análisis, siendo el protagonista en la construcción de su saber hacer, a partir de situaciones o problemas que experimenta el profesional en psicología organizacional.

Su construcción fue un proceso colaborativo, en donde las ideas y experiencias emergieron para elaborar un producto que contribuye al desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes; es así, que el simulador de psicología organizacional se transforma en un logro para la disciplina, siendo un complemento de las estrategias de aprendizaje, pasando del saber al saber hacer, mediante el uso de las nuevas tecnologías, que facilitan la aplicación práctica del conocimiento adquirido en un contexto real.

La globalización ha traído consigo muchos cambios no solo a nivel empresarial sino también académico, por lo que es un reto para las instituciones de educación superior y para los docentes o tutores implementar estrategias didácticas haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación para hacer de la enseñanza un espacio más exquisito y creativo, a partir de técnicas y métodos innovadores acordes con las necesidades de los estudiantes y las demandas del actual mundo laboral.

Se deben romper brechas y superar esas barreras mentales que aparecen al hacer uso de las TIC en los contextos educativos; los docentes o tutores debemos estar en sintonía con los cambios, adaptándonos a esos nuevos procesos pedagógicos de enseñanza-aprendizaje, salir de la zona de confort y arriesgarnos a experimentar acciones novedosas.



## Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de RRHH por competencias*. Granica S.A.
- Álvarez, H. (2021). *Uso de simuladores en una escuela de negocios como herramienta de aprendizaje de habilidades gerenciales para estudiantes de pregrado en administración*. *Company Games & Business Simulation Academic Journal*, 1(1), 49-57. [www.businesssimulationjournal.com](http://www.businesssimulationjournal.com)
- Chavarro, M. P., & Cortes, L. (10 de mayo de 2021). *La paradoja de ser joven en Colombia: "para triunfar, hay que estudiar" y otras verdades a medias (parte 1)*. Recuperado el 30 de junio de 2021, de Fundación ideas para la paz: <http://empresaspaiddhh.ideaspaz.org/la-paradoja-de-ser-joven-en-colombia-para-triunfar-hay-que-estudiar-y-otras-verdades-medias-parte-1>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2009). *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. infopsicologia. Recuperado el 30 de junio de 2021, [https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia\\_libro.pdf](https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf)
- Constitución Política de Colombia. (7 de julio de 1991)*. Colombia. Recuperado el 31 de junio de 2021, de Constitución Política de Colombia: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- DANE. (13 de abril de 2021). *Mercado laboral de la Juventud*. Recuperado el 30 de junio de 2021, de DANE: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Boletin\\_GEIH\\_juventud\\_dic20\\_feb21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Boletin_GEIH_juventud_dic20_feb21.pdf)
- Maxwell, R. y Dickman, R. (2010). *Convencer a la gente contando historias*. Planeta, Bogotá.
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Sistema Único de Información Normativa. Recuperado el 30 de junio de 2021, <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Ministerio del Trabajo. (3 de agosto de 2018). *Resolución 3546 de 2018*. Colombia. Recuperado el 30 de junio de 2021, de Cancillería: <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/resolucion3546del3deagostode2018.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (4 de junio de 2021). *Decreto 616 de junio de 2021*. Colombia. Recuperado el 30 de junio de 2021, de Dapre: [https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20616%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf?TSPD\\_101\\_R0=0883a32c4dab20007ac01a7672431dd8c3df08dfea94f8ee0091e03407d739fd4bb41e28b8f9bb9b082ca8629114500061d3de5a5f79aa4262a5c92bf6400aca663fa0cdbf](https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20616%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf?TSPD_101_R0=0883a32c4dab20007ac01a7672431dd8c3df08dfea94f8ee0091e03407d739fd4bb41e28b8f9bb9b082ca8629114500061d3de5a5f79aa4262a5c92bf6400aca663fa0cdbf)
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072*. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2553065>

- OIT. (enero de 2020). *Colombia programa de acción 2020/2021. Recuperado el 30 de junio de 2021, de Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_733196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_733196.pdf)
- Ortiz Amador, W. J. (2019). *Desarrollo del perfil directivo a través del diagnóstico de habilidades gerenciales*. En: Trujillo Flórez, L. M. (2019). *Experiencias de Innovación Educativa*, Tomo 3. Politécnico Grancolombiano, Bogotá, pp. 75-92.
- Suarez, R. & Pinzón, F. (2020), *Neuroliderazgo: Simulación de un escenario como parte del proceso de selección organizacional*. *Espacios*, 41(8), 17-26. Recuperado en: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n08/20410817.html>
- Torp, L., y Sage, S. (2007) *El aprendizaje basado en problemas*. Amorrortu editores, Buenos Aires.
- Unesco. (2017). *Herramientas de Formación para el Desarrollo Curricular del Aprendizaje Personalizado*. Unesco, Ginebra. Recuperado en: <http://www.eduy21.org/Publicaciones/Aprendizaje%20PersonalizadoUnesco.pdf>
- Weller, J. (agosto de 2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. *Revista de la CEPAL*, 92(1), 61-82. Recuperado en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

