

1.3 RELACIÓN CON OTRAS ÁREAS

Esta área de la psicología representa, en la actualidad, uno de los campos de más amplio ejercicio, considerando además sus diferentes variantes: psicología industrial, psicología del trabajo, psicología empresarial, psicología ocupacional, etc. El papel que el psicólogo está ejerciendo en el “desarrollo” socioeconómico desde su disciplina, algunas veces la trasciende y otras, se aleja de la misma.

En la actualidad, resulta evidente cómo la disciplina psicológica ejercida “desde el interior” de las organizaciones, se desdibuja debido a las particularidades y demandas del mundo empresarial. En este contexto, la psicología organizacional se circunscribe al campo de la gestión de los recursos humanos, el cual ha sido igualmente competencia de otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el derecho, e incluso en el nivel técnico, existe desde hace varios años la preparación en este campo en particular. El rol del psicólogo se asimila entonces al de un gestor con conocimientos y competencias multidisciplinarios. Para ahondar en las características del mundo empresarial, Álvarez (1995) señala cuatro factores asociados al papel del psicólogo organizacional:

- a) los criterios tradicionales de organización formal del trabajo, basados en una mentalidad mercantilista,
- b) la división jerárquica del trabajo,
- c) el énfasis en la labor del psicólogo de selección de personal en mediocres condiciones, dados los altos volúmenes de rotación de personal en las empresas y
- d) finalmente, las particularidades de la población a la cual se dirige la acción del psicólogo: personas con las capacidades para asumir los ritmos de trabajo imperantes, lo cual, en la práctica no siempre se logra.

De acuerdo con el autor, estos cuatro aspectos “estampan una impronta de dependencia y de limitación a las intervenciones científicas y profesionales de la psicología industrial”

Es así cómo, considerando los factores psicológicos subyacentes a los esquemas tradicionales de administración de personal, se observa un retroceso al enfoque taylorista. En este contexto, compete al psicólogo organizacional “idear la forma de explicitar las

apreciables influencias del factor humano sobre la rentabilidad empresarial, de lo contrario, este factor seguirá ocupando planos secundarios en el orden de prioridades gerenciales” (Álvarez, 2000).

Como correlato de esta situación, son evidentes las falencias en la formación en esta área, las cuales se encuentran aunadas a la escasa investigación en la misma. Son rescatables los contenidos referidos a procesos psicológicos individuales y grupales: motivación, personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje, liderazgo, toma de decisiones, participación, etc., que si bien tocan aspectos de otras disciplinas, corresponden a una importante contribución de la psicología. Ciertamente la psicología organizacional se nutre de las ciencias sociales, políticas y administrativas, las cuales conforman su marco de referencia, más no su esencia. Así las cosas, la gran mayoría de psicólogos que se desempeña en empresas, estará de acuerdo con la alienación profesional inherente a su ejercicio.

El reconocimiento de la contribución de la psicología, sin embargo, debe ser ejercido de manera singular por cada psicólogo en su respectiva organización, para ajustar la *realidad* de la psicología organizacional en a su verdadera identidad, a partir del mejoramiento en la formación, la investigación y la actualización en el área.

Las demandas del mundo empresarial bajo este escenario ejercen un efecto distorsionante en el quehacer del psicólogo, sobre todo cuando éste funge de empleado como cualquier otro. En algunos casos, el psicólogo-empleado termina preocupándose primordialmente por la conservación de su trabajo, cumpliendo las expectativas de la empresa, supeditando su profesionalismo a las exigencias de rendimiento del factor humano, al precio que sea y atentando en muchas ocasiones contra la responsabilidad social, parte fundamental en la ética del psicólogo. Además, el psicólogo como persona resulta también gravemente vulnerado en el cumplimiento de su proyecto existencial.

El gran reto en el ejercicio del psicólogo organizacional al interior de la empresa (ya sea como: Gerente de Gestión Humana, Director de Selección, Director de Capacitación, Asistente de Gestión Humana, Compensación y Beneficios, Salud Ocupacional, Servicio al Cliente, etc.) está en aportar al desarrollo de tales mecanismos, para sí mismo como para los demás individuos que conforman la organización, lo cual sólo es posible a partir

del reconocimiento de la influencia que el clima y la cultura organizacionales ejercen sobre el psicólogo como actor participante e inmerso en cada ámbito empresarial particular.

El elemento fundamental a tener en cuenta por el psicólogo, desde ésta o cualquier otra posición, para lograr ese reto, es el adecuado uso y aprovechamiento de la participación. Carrillo (1990) muestra varios ejemplos de la evidencia empírica que ha llevado a considerar la participación como “estrategia esencial para el mejoramiento de la productividad, la disminución de los conflictos entre capital y trabajo y el fortalecimiento de las instituciones democráticas”

La participación así, seriamente estudiada y aplicada con criterio, resulta ser la mejor vía en la implantación del cambio, como lo manifiesta Cárdenas (1992); en tanto los integrantes de la organización ven reflejados sus aportes y expectativas en la conceptualización del cambio, mayor será su compromiso en el cumplimiento de las metas. Entendiendo que la psicología organizacional apunta hacia la fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones, su meta principal debe dirigirse a la salud psicológica en el contexto organizacional; al equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

El IESE, una de las escuelas de negocios más prestigiosa de Europa desarrolló el concepto de “empresas familiarmente responsables”, y en el 2003 la compañía líder en telefonía celular Vodafone, se llevó el premio galardón de “Empresa familiarmente responsable” por facilitar horarios flexibles, y por permitir que madres que acaban de tener hijos trabajen solo seis horas recibiendo el pago de 8 horas (semana, 2004). Es clara, por lo tanto, la necesaria aplicación y armonización de la psicología clínica y la psicología de la salud en el escenario laboral. En este sentido, resulta pertinente gran parte del contenido de los documentos normativos.

Al trabajar con jornadas, pequeños grupos, familias, industrias, empresas, instituciones, organizaciones, en el mundo del trabajo, en el contexto de la comunidad, el psicólogo velará siempre por el respeto a las personas y a su contexto cultural.

Cuando hacemos referencia a otros roles del psicólogo, su quehacer resulta más autónomo y es menor el compromiso en términos de productividad económica directa.

Cárdenas (1992) han ido evolucionando de las antiguas jefaturas de personal como función de línea, hacia áreas staff de recursos humanos que actúan como “consultoras internas” de todos los departamentos de la organización. Estos roles permiten al psicólogo hacer un verdadero aporte desde la disciplina psicológica a la realidad organizacional y al no ser juez y parte, las implicaciones éticas son más sencillamente dirimidas.

1.4 CORRIENTES PSICOLOGICAS

Psicología aplicada	Contraste con psicología pura y abarca toda la psicología que pretende la aplicación directa de la teoría o los métodos de investigación psicológica.
Psicología de los negocios	Un término ocasionalmente utilizado por consultores y científicos de la administración para referirse a los problemas de la administración. Cada vez es más aceptado y puede usarse como sinónimo de psicología organizacional.
Psicología Industrial	Posiblemente el primer término utilizado en esta área; refleja los intereses principales de la psicología aplicada, a muchos de los psicólogos de aquella época también les interesaban los factores ambientales y físicos del trabajo.
Psicología Ocupacional	Un término muy británico que se refiere a toda el área de la investigación organizacional e industrial.
Comportamiento Organizacional	Término empleado para referirse a un área multidisciplinaria con teorías y metodologías tomadas de la ciencias del comportamiento, administrativas y sociológicas.

Psicología Organizacional	Quizá el término más difundido que incluye todo el concepto de psicología de trabajo y la mayor parte de los aspectos del comportamiento organizacional, y probablemente el término que resultó victorioso en la batalla etimológica.
Psicología Vocacional	Término utilizado para referirse a un área muy específica de la investigación, principalmente interesada por las alternativas vocacionales.
Psicología del trabajo	Un término relativamente nuevo, utilizado primordialmente por psicólogos europeos para referirse a la psicología de los negocios, industrial, ocupacional y organizacional.

Misión y Enfoque de la Psicología Aplicada:

La Psicología Aplicada corresponde a una profesión que se ha ido gestando en la cuna de la Psicología General, hasta ir adquiriendo como materia una proyección de disciplina y rama académica independiente. Su objeto de estudio es, en esencia, posibilitar interactivamente la solución a problemas prácticos del comportamiento humano, mediante el uso de los hallazgos de métodos, técnicas y procedimientos propios de la Psicología.

En aspectos genéricos el especialista en Psicología Aplicada plantea su investigación a través de la aplicación de: Pruebas sobre C.I., test de motivación e intereses, test para determinar perfiles delictuales, marginales o afines, exámenes vocacionales, métodos de enseñanza, evaluaciones actitudinales, selectividad aptitudinal, perfiles de rehabilitación, resistencia al estrés, efectos de propaganda y publicidad, entre otros cientos de aplicaciones prácticas del diario vivir.

- *Orientaciones del especialista en Psicología Aplicada:*

Las orientaciones que puede seguir un especialista en Psicología Aplicada son de una amplia variedad y tienen relación directa o indirecta con todos los ámbitos en que se desarrolla, actualmente, el ser humano. Dada la naturaleza de su amplio espectro de

estudio, la Psicología Aplicada reúne a todas las profesiones e investiga todos los campos en que se dé una aplicación psicológica a la resolución de problemáticas y optimización de procesos humanos con propósitos profesionales -por lo que también se conoce a esta disciplina como Psicología Profesional.

La Psicología Aplicada dará al especialista orientaciones tales como: Ingeniería Psicológica, Psicología Escolar, Psicosociología, Psicología del Consumidor, Psicología Colectiva, etc. - siendo las de mayor aplicabilidad, recurrencia y éxito: la Psicología Clínica; la Psicología Educativa; la Psicología Organizacional y la Psicología Comunitaria, Social o Social-Comunitaria); junto a otras ramas de creciente desarrollo.

- Perfil Vocacional y Humano:

La proyección laboral de la Psicología Aplicada posee tiene un amplio e incalculable campo de aplicaciones, aunque los Psicólogos optan, de preferencia por la especialización en el área de aplicabilidad de la Clínica, o aquélla que represente mayores retribuciones laborales o un campo de trabajo más amplio -como es el caso de la Psicología con aplicabilidad industrial y organizacional,- aunque la tendencia vigente conduce, genéricamente, hacia la integración interdisciplinaria de los diferentes campos. De allí que la Psicología Aplicada sea una de las profesiones que presenta mayor preferencia -al momento de optar a estudios formativos- y proyecciones ilimitadas de ejercicio profesional en todos los sistemas y campos de la vida humana.

El estudiante o profesional que desee incursionar en estos estudios de formación profesional debe, fundamentalmente, poseer como competencia o condición natural o adquirida, una amplia apertura a la sensibilidad en conciencia, unida a los rasgos que se consideran más relevantes:

- Objetividad y equilibrio en todas sus conductas y apreciaciones.
- Percepción integracionista de multipercepciones de la personalidad humana.
- Capacidad de promover estados de motivación personal y grupal.
- Sensibilidad, empatía, positivismo, cordialidad y espíritu participativo.
- Alta capacidad de planificación y confrontación constructiva frente a situaciones improvisadas.

- Estabilidad emocional, honestidad y consecuencia.
- Espíritu de investigación e integración permanentes, entre otras habilidades y conductas de crecimiento personal consecuente con su vocación.
- Conocimientos y valoración activa de la materia en que va a desarrollar su aplicación profesional.