

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

1.1 DEFINICION DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

La vida entera de un individuo se desarrolla dentro de las organizaciones y, dentro de ellas, encuentra una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. Los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes ó servicios.

A lo largo de la historia se han desarrollado diversas teorías cuyo fin es definir una concepción ideológica del hombre y la organización desde tres ejes.

-
- **Teorías clásicas ó racionalistas (Taylor)** Analiza los procesos productivos con el fin de aumentar la eficiencia y la productividad, desarrollando técnicas y métodos para normalizar la producción a través de la descomposición de tareas complejas en un conjunto de tareas simples. El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía únicamente ante las recompensas salariales.
 - **Teorías de las relaciones humanas (Mayo y Lewin)** Lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores. Trata de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales. El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo.
 - **Teorías de la organización** La organización es un sistema que interactúa con el
-

como sistema abierto y del agente complejo y autónomo ambiente y, como sistema, se compone por diferentes elementos que mantienen entre sí un mínimo de cooperación para alcanzar objetivos comunes y propios. El hombre es un agente complejo y autónomo que actúa en la organización.

Toda organización está constituida por grupos de individuos interdependientes e interactuantes para la realización de un objetivo común. Esta interdependencia fundamenta la unidad de la organización y, por ello, cualquier modificación de un elemento trae aparejada la modificación de todos los demás.

- **Entorno multidimensional específico:** la organización, como cualquier sistema social, interactúa con un entorno multidimensional pero limitado a aquellos elementos que están efectivamente en relación con ella.
- **Relaciones con el entorno:** las mismas podrán ser, según las funciones de la organización, primarias en lo referente a la producción de un bien ó prestación de un servicio y secundarias cuando proporciona empleo a la población de una región determinada.
- **Sistema abierto:** la organización recibe, de su entorno, elementos de diversa naturaleza que se transforman en resultados a través del proceso de transformación y se proyectan hacia el entorno, pudiendo, alguno de ellos, volver al sistema. La división del trabajo fragmenta el sistema en subsistemas cada vez más numerosos a medida que descendemos en la estructura piramidal, pero el punto común de todas éstas entidades es que son grupos compuestos por personas que se conocen, reaccionan entre sí y están en un estado de interdependencia funcional y psicológica.

Toda organización presenta dos clases de sistemas.

- **Sistema formal:** intenta alcanzar el objetivo de la organización utilizando de modo racional los medios disponibles controlando, de esta manera, el comportamiento de los individuos y de los grupos para hacerlos previsibles. El análisis de este sistema puede ayudar a interpretar los comportamientos observados en las organizaciones.

- **Sistema informal:** el sistema formal, por el sólo hecho de existir, produce presiones de diverso tipo a las que el individuo responde por medio del comportamiento, relaciones y estrategias no previstas por la organización

Esta disciplina se desarrolló ampliamente en las últimas décadas, con un enfoque interdisciplinario, en virtud de la problemática del manejo de los recursos humanos. Inicialmente eran los psicólogos industriales quienes, con pocos elementos, se acercaban a las organizaciones para la selección y reclutamiento de personal. Para entender el ordenamiento del trabajo recurrieron a los ingenieros quienes realizaron su aporte ordenando los procesos con el fin de optimizar la selección de personal a partir de una definición más clara del puesto de trabajo para adecuar las capacidades del individuo con la tarea a realizar. Luego, gracias al aporte de otras ciencias, surge el psicólogo organizacional, cuya función es analizar las relaciones entre las partes.

A diferencia del psicólogo industrial, el psicólogo organizacional, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos.

El nivel del individuo, punto extremo de la división del trabajo, es el campo de estudio de la psicología organizacional. Un conflicto siempre se expresa a través de los individuos, éstos tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones. El individuo aspira al éxito psicológico y a la autoestima, por ello, Argyris sostiene, si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto, el individuo tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades, experimentar la autoestima y alcanzar el éxito psicológico.

A continuación se muestran una serie de definiciones de de psicología Organizacional

AUTOR	CONCEPTO
Spector (2002,)	La Psicología Industrial/Organizacional (I/O) es un pequeño campo de la psicología aplicada, se refiere al desarrollo y aplicaciones de principios científicos en el lugar de trabajo.
Andy y Conte (2005,)	La aplicación de lo psicológico, de la teoría y de la investigación en el escenario laboral. Hace una aclaración en relación con el escenario laboral. El dominio de la psicología I/O, va más allá de los límites físicos del lugar de trabajo, influyendo muchos otros factores en el comportamiento organizacional
Blum y Naylor (1968, en: Muchinsky, 2002)	La aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria.
Saal y Knight (1988, p.8, en: Furnham, 2001)	<p>1. Es el estudio del comportamiento, los pensamientos y sentimientos del hombre y la mujer conforme se adaptan a las personas, los objetivos y el ambiente donde se desenvuelven en el ámbito laboral</p> <p>2. El uso de esa información para aumentar al máximo el bienestar económico y psicológico de todos los empleados (hombres y mujeres, blancos y negros, trabajadores y gerentes, etcétera.) Asimismo, esta definición en dos partes destaca la dicotomía entre la ciencia de la psicología industrial y organizacional, la cual busca nuevos conocimientos y la práctica de esta disciplina, que utiliza dicho conocimiento en beneficio de la organización y de sus integrantes. Aunque muchos profesionales de la psicología industrial y organizacional actúan como científicos y profesionales, la relación entre estos dos aspectos del campo no siempre ha sido armónica.</p>
Furnham (2001)	La Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que

las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización.

La psicología organizacional es el estudio del individuo en las organizaciones, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. La psicología organizacional es una ciencia relativamente joven, al igual que las ciencias cognitivas, se trata de una disciplina híbrida que complace derribando fronteras disciplinarias.

La psicología, se ha enfrentado a diferentes y complejos retos, aunque el escenario es aparentemente el mismo (la industria/organización). Concebimos a la organización y al empleo o al trabajo como un ente de cambio constante, modificado a velocidad vertiginosa como consecuencia de la globalización y por lo tanto también son cambiantes los retos de la organización, y esto lleva a proponer esta definición

Psicología Organizacional es la aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología con aplicabilidad en contextos laborales, con el objetivo de generar bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a cada uno de los miembros de la organización incluyendo a empleados, obreros, trabajadores, gerentes y hasta a socios.

1.2 ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Para Platón, la filosofía inicia con el asombro y así también las ciencias. La psicología, siendo ciencia, no está alejada de esto. La psicología nació como parte de la filosofía y recientemente logró con sus hallazgos su independencia como ciencia, aunque guarda aún un estrecho vínculo con la filosofía (Hardy, 1999).

En gran parte, la historia de la psicología es la historia de la filosofía misma, conservando ambas, elementos que las vinculan una con otra, pero en un momento dado, la psicología surge con un marcado interés ante una urgencia de aplicabilidad, dadas las características del desarrollo de la sociedad. Muchinsky (2007) menciona que, debido a que la Psicología cubre un amplio espectro de contenidos, es muy difícil tener una imagen clara de lo que hace el psicólogo, habiendo muchas personas que piensan que en cada psicólogo hay un “loquero” y que tiene su diván listo para analizar a todo el mundo, siendo que esta imagen del diván corresponde al área de la psicología clínica, en especial a la figura del psicoanalista.

En realidad la mayor parte de los psicólogos no se ocupan de los desórdenes mentales ni practican la psicoterapia. Los psicólogos, en la actualidad, se dedican a diferentes intereses del comportamiento humano, como pueden ser:

- La psicología clínica
- La psicología educativa
- La psicología social
- La psicología del deporte y actividad física
- La psicología jurídica y criminológica
- La neuropsicología
- La psicología de la salud
- La psicología organizacional/laboral/industrial

La *American Psychological Association* (APA), fundada en 1892, agrupa a más de 80 mil miembros en diferentes áreas especializadas, conteniendo en la división 14 a la psicología industrial/organizacional (I/O). Por otro lado, la *Society for Industrial-Organizational Psychology* (SIOP) en 1998 tenía a más de 3 mil miembros titulares y a más de 2 mil estudiantes (Muchinsky, 2007).

En el lapso entre 1896 y 1918 inicia en el mundo lo que conocemos como la psicología aplicada. En ese momento, los estudios de William James proponían una psicología que pudiera aplicarse a la vida cotidiana, y en Alemania los estudios de Wundt y los psicólogos estadounidenses ofrecían una psicología científica con valor “metálico” es decir pragmático, que reclamaba ideas que deberían mostrarse a la sociedad.

Surgieron diferentes trabajos y esfuerzos de personas como: Cattell, Lightner Witmer, Grace Fernald, y así sucesivamente, hasta que finalmente la psicología tuvo aplicabilidad en el mundo de los negocios y la industria, incursionando en el campo de la publicidad cuando Walter Dill Scott dictó una conferencia sobre Psicología de la Publicidad en 1901, y finalmente obtuvo el puesto de profesor de publicidad en la Universidad Northwestern en 1915.

Ese mismo año los psicólogos comenzaron a usar los test a fin de seleccionar obreros para ocupar determinados puestos en las organizaciones. Antes de que Estados Unidos entrara a la primera guerra mundial, los psicólogos ya estaban aplicando activamente sus ideas y técnicas (tests) en el ejército. Scott formó parte de los comités de la APA, encargándose del de motivación, que se convirtió a la postre en el comité para la clasificación de personal del departamento de guerra, y los resultados recibidos fueron bien vistos por los militares, acercándose a su trabajo de selección de personal, y desarrollando una escala de evaluación para la elección de oficiales; consiguió convencer al ejército de la utilidad de la evaluación psicológica, y su departamento, que al principio contaba con 20 personas, creció a 175 miembros y habría clasificado cerca de 3'500,000 hombres para 85 puestos militares, lo cual le sirvió para ser condecorado con la medalla a los servicios distinguidos por su trabajo (Hardy, 1999).

En cuanto a los primeros libros publicados, Muchinsky (2007) relata sobre Dill Scott como el autor de la primera edición, que se tituló *The Theory of Advertising* en 1903 el cual habla sobre la sugestión y la argumentación como método para influir sobre la gente, y su segundo libro que se tituló *The Psychology of Advertising* que apunta hacia el incremento de la eficiencia humana con tácticas tales como la imitación, la competencia, la lealtad y la concentración. En 1911, Scott había expandido sus áreas de interés y había publicado otros dos libros: *Influencing Men in Business* e *Increasing Human Efficiency in Business* y Landy (1997, citado en Muchinsky, 2002) lo consideró como un científico que influyó sustancialmente en la conciencia pública hacia la psicología industrial y su credibilidad.

La psicología aplicada a la industria es anterior a la primera guerra mundial, pero no es hasta pasada la guerra que empieza a florecer, no sólo la psicología industrial, sino todas las áreas de la psicología. La meta de los progresistas, empresarios y gobierno era la eficacia en los campos productivos, y en cualquier caso, para alcanzarla, tenían que pasar por los métodos científicos. Uno de sus primeros exponentes fue Frederick W. Taylor (1856-1915), ingeniero de profesión, quien debido a su experiencia logró obtener muchas patentes. En su lucha por el ascenso desde obrero hasta director de la planta, Taylor se dio cuenta del valor que tiene rediseñar situaciones o escenarios laborales para alcanzar una mejor producción.

Desarrolló la teoría científica de la administración, publicada en el cambio del siglo en *Principies of Scientific Management* en 1911. Taylor estudió a los trabajadores y sus puestos y dividió las labores en rutinas mecánicas que podrían ser realizadas de forma eficaz por cualquier obrero; Taylor convirtió a los obreros en robots que repetirían movimientos de una manera mecánica, su finalidad era la misma que la psicología científica: “Bajo una gestión científica cesa el poder y el mandato arbitrario, y cada sujeto, grande o pequeño, se convierte en una cuestión de investigación científica, de reducciones a una ley”, y cuando dichas leyes fueran establecidas, podrían aplicarse en la búsqueda de una mayor eficacia industrial (Hardy, 1999).

Los principios a los que Taylor se referiría en su libro fueron:

- 1) La ciencia por encima de la regla del pulgar;
- 2) Selección científica y capacitación;
- 3) La cooperación por encima del individualismo y
- 4) División equitativa del trabajo más adecuado entre jefes y empleados.

El que quizá fue el mejor ejemplo de este método fue haber demostrado que los obreros que manipulaban lingotes pesados de hierro fueron más productivos si tenían descansos en el trabajo (Muchinsky, 2007).

Otro psicólogo relevante fue Hugo Münsterberg, alemán mencionado por Spector (2002), quien describe que, con una formación tradicional e invitado por William James a la Universidad de Harvard, aplicó sus métodos experimentales en diversos problemas, incluyendo la percepción y la atención.

Muchinsky (2007) describe a Münsterberg como un personaje popular en la educación estadounidense, un orador talentoso y amigo personal del presidente Theodore Roosevelt. Le interesaba la aplicación de métodos psicológicos tradicionales en problemas de la industria; publicó el libro *Psychology and Industrial Efficiency* en 1913 que constaba de tres grandes partes:

- 1) Seleccionar trabajadores,
- 2) Diseñar situaciones laborales y
- 3) Aplicar la psicología en las ventas.

Una de sus investigaciones más famosas trataba de determinar cómo se forma un conductor seguro de tranvías. Estudió sistemáticamente todos los aspectos del puesto de trabajo, desarrolló una ingeniosa simulación de laboratorio de un tranvía. Otras investigaciones estaban dirigidas a las ventajas económicas que pueden tener las industrias con las aplicaciones de los conceptos psicológicos.

Furnham (2001) sugiere que toda la psicología y la psicología aplicada tiene una larga historia, pero un pasado breve, lo cual significa que desde los antiguos griegos se ha debatido, analizado y descrito cómo debería ser organizado el trabajo a través de otras disciplinas, pero no fue sino hasta los últimos años del siglo XIX cuando se dignificó con departamentos académicos, profesores, libros, investigaciones y aplicabilidades de la psicología al mundo de las organizaciones.

De forma gradual, los empresarios y los gerentes comenzaron a reconocer que la organización de los puestos de trabajo no era suficiente y que los beneficios sólo podrían mejorar si los trabajadores eran dirigidos como personas con emociones y sentimientos y que dichas emociones se vinculan con el trabajo. Tras la primera guerra mundial, el éxito de los psicólogos en las industrias fue haciéndose más evidente en el mundo de los negocios. Tal vez la investigación más influyente en ese tiempo fue la realizada al inicio

de la década de 1920, por un grupo de investigadores dirigidos por Elton Mayo en la planta de Hawthorne (Illinois) de la Western Electric Company, en donde se demostraba la importancia de los factores subjetivos para determinar la eficacia industrial. Los científicos manipularon casi todos los aspectos de las situaciones de trabajo, desde la programación de los periodos de descansos hasta la cantidad de luz. Casi todo lo que hallaron hacía que aumentara la productividad, incluso cuando el cambio implicaba volver a la forma antigua de realizar el trabajo, concluyendo que los cambios no estaban causados por la manipulación de variables, sino por la actividad de los investigadores; observaron que los trabajadores estaban impresionados porque la dirección se preocupaba por su bienestar, con lo que mejoraron sus sentimientos y actitudes hacia el trabajo y la compañía, traduciéndose en mejor rendimiento (Hardy, 1999).

Por otro lado está el aspecto tecnológico, introduciendo en la actualidad elementos como parte de nuestra vida cotidiana, no sólo para realizar el trabajo, sino también para relacionarnos y satisfacer necesidades a través de una gran diversidad de servicios.

Otro gran reto son las exigencias de los sistemas de calidad, el estrés en los trabajadores, los estados de ánimo, las maneras de trabajo de hoy en día, la migración del empleo, la violencia en el trabajo, los adictos al trabajo, la competitividad, el trabajo en las casas en lugar de los centros laborales (oficina, talleres, fábricas, etcétera), estos y muchos otros aspectos son en la actualidad parte de lo que será un día la historia de la Psicología Organizacional.

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 multidisciplinares. 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 <ul style="list-style-type: none">•	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 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.