

Rol del psicólogo en las organizaciones

Function of the psychologist in organizations

Edith Adriana Orozco Rincón¹, Evelyn López Ruiz², Paola Zuleta³, Daniela López⁴,
María Camila Giraldo⁵, María Teresa Gómez⁶, Alejandra Molina⁷, Alejandra Álvarez⁸,
Lorena Valencia⁹, Beatriz Ramírez Gómez¹⁰, Ángela Páez¹¹.

¹ Psicóloga, Universidad del Norte, Colombia; Especialización en gerencia de Mercadeo, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia; Especialización en docencia Universitaria, Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia; Especialización en proyectos de Desarrollo Social, Universidad del Norte, Colombia, Coordinadora de Practicas y trabajos de grado, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, adrymer5@hotmail.com

² Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, abeminegra@hotmail.com

³ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, paozuleta6@hotmail.com

⁴ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, danielalm925@hotmail.com

⁵ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, mariacamiga@hotmail.com

⁶ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, maria_af0920@hotmail.com

⁷ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, maleja2512@gmail.com

⁸ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, alejaalvarez5@gmail.com

⁹ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, lorevalen179@hotmail.com

¹⁰ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, beelrago@hotmail.com

¹¹ Estudiante, Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia, angelapaezval@gmail.com

Resumen

La sociedad contemporánea se mantiene en constante cambio, ya que el hombre por su proceso de adaptación viene renovando sus necesidades cotidianas, desde el ámbito laboral el sujeto necesita fortalecer sus competencias, ante esto encontramos que la psicología Organizacional cuenta con profesionales capacitados que logran a través de sus habilidades, favorecer el bienestar del individuo al interior de la organización buscando promoverlos y capacitarlos para que tengan un adecuado desempeño dentro y fuera de la misma. La psicología organizacional es aquella rama que estudia los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, por ello tiene en cuenta cómo influyen los procesos organizacionales sobre la persona, adicionalmente identifica cuáles son los factores a fortalecer en los empleados para poder llevar a cabo procedimientos que velen por la buena calidad de vida organizacional y el buen desempeño de las personas.

Palabras clave: Psicología como profesión, psicología industrial, pruebas psicológicas, pruebas de la personalidad, rol del psicólogo organizacional, organización, conducta

Abstract

Contemporary society is in constant change, as the man for his adaptation process is renewing their daily needs from the workplace the subject needs to strengthen its powers, before this we find that organizational psychology with trained professionals who manage through their skills, promote the welfare of the individual within the organization seeking to promote and train them to have adequate performance in and out of the same. Organizational psychology is that branch that studies individual psychological phenomena within organizations therefore considers how organizational processes influence on the person, further identifies the factors to strengthen employees are to perform procedures ensure good quality of organizational life and good performance of people.

Keywords: Psychology as a profession, industrial psychology, psychological tests, personality tests, role of organizational psychologist, organizations, behavior.

1. Introducción.

La psicología es definida como el estudio del pensamiento y la conducta, la cual cumple un amplio espectro de contenidos, en donde el psicólogo en sus funciones abarca un conjunto muy diversificado teniendo la posibilidad de abordar de acuerdo a sus intereses determinados campos, especializarse y profundizar en cualquiera de estos.

Uno de éstos los campos es la psicología organizacional, la cual ha logrado instaurarse con muchas más fuerzas en las últimas décadas con un enfoque interdisciplinario.

Para acercarnos a la dinámica de la psicología organizacional, es importante en primera instancia hacer un breve recuento de los orígenes de la misma, recordando que han sido muchos los precursores quienes se han encargado de hacer sus aportes y cuestionar acerca de la labor que debe cumplir este campo aplicativo de la psicología, que se relaciona con el estudio de la conducta y la búsqueda del bienestar y progreso de las organizaciones, las cuales están compuestas de personas llenas de ideales, motivaciones, capacidades y potenciales.

A W.L. Bryan se le considera como precursor de la psicología organizacional. En su discurso en una de las reuniones en la *American Psychological Association*, Bryan hizo mención de la demanda que tienen los psicólogos a orientar su atención hacia el estudio de actividades y funciones concretas que aparecen en el diario vivir de la vida laboral (Bryan & Harter, 1897). Este discurso abordó concretamente el tema de cómo los psicólogos debían estudiar las situaciones tal y como aparecían en la vida cotidiana dentro de las organizaciones, lo cual implicó, a su vez, que la psicología se cuestionara por su quehacer dentro de las empresas y la finalidad que en ellas debe desempeñar. Dando paso al discurso de Bryan, sus aportes se incrustaron en la psicología industrial y en otros campos de acción en donde la psicología realizaba sus aportes, de esta manera se fueron sumando otros exponentes que fundamentaron la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales en el interior de las organizaciones y su impacto en las personas.

Como el inicio de la incursión de la psicología organizacional en Colombia puede ser considerado el laboratorio de psicometría del psicólogo Ernesto Amador Barriga,

411

Citación del artículo: 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>

Recibido 17. 10. 2013

Arbitrado 15.11.2013

Aprobado 28.11.2013

fundado en 1950, el cual fue el comienzo del apogeo de la psicología organizacional, pues a partir de este, las empresas solicitaban servicios de selección, clasificación y evaluación del personal (Urdaneta, 1993). Más adelante y con el apoyo del SENA, en 1970 tan sólo 24 empresas contaban con la presencia de un psicólogo, si bien muchas más sentían la necesidad de esta disciplina que con el trascender de su acción dio a cobrar importancia y necesidad dentro de las organizaciones.

Desde ese entonces, son múltiples los campos de acción configurados para el psicólogo organizacional: análisis de puestos, selección, formación, evaluación, condiciones de trabajo, inducción, comunicación, salud ocupacional, motivación, construcción del bienestar y clima laboral, entre otras tantas funciones que se enmarcan en este contexto en donde la psicología organizacional se circunscribe también al campo de la gestión de los recursos humanos, por ende el rol del psicólogo organizacional se asimila entonces al de un gestor con conocimientos y competencias multidisciplinarios (Enciso y Peridilla, 2004)

Es importante resaltar, así como lo mencionan Enciso y Peridilla (2004) que la psicología organizacional se nutre de las ciencias sociales, políticas y administrativas, las cuales conforman su marco de referencia, más no su esencia,

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. Teniendo en cuenta que el ambiente laboral exige al psicólogo poseer y contar con las habilidades, aptitudes y conocimientos suficientes para enfrentar los nuevos retos que imponen los grandes cambios organizacionales denotados por la contemporaneidad, por ende se hace inminente que este profesional los afronte con responsabilidad y compromiso (Enciso y Peridilla, 2004, p. 47).

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.

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 tanto en su gremio como en el ámbito personal que hacen parte del engranaje organizacional.

2. Un poco de historia

La labor del psicólogo en las organizaciones se remite desde las dos primeras décadas de los noventa, época en la que, según Munchinsky (2002), las industrias buscaban hacer más eficiente su economía de producción a partir del rendimiento de sus empleados. Una pieza fundamental de este proceso, son Frank y Lillian Gilberth por sus aportes acerca del tiempo y el movimiento de la producción en las industrias (Munchinsky, 2002, p.8).

Otro punto fundamental en la génesis de la labor del psicólogo organizacional, según Munchinsky (2002), proviene de la Primera Guerra Mundial, ya que la aplicación de pruebas de inteligencia como Alfa y Beta y algunas individuales a hombres del ejército dio pie al inicio de publicaciones en revistas como "Journal of Applied Psychology" (Revista de Psicología Aplicada), en la que se trataban temas como la relación de la psicología y la guerra.

La posguerra trajo consigo un auge en empresas de consultoría y oficinas de investigación psicológica, lo que representó un avance científico en el campo de la psicología, pues el período entre las dos guerras comprendido entre 1919 y 1940 se vio marcado por la investigación y la experimentación en fabricas como Hawthorne de la Western Electric Company en donde, afirma Munchinsky (2002), surgieron hipótesis acerca de los elementos influyentes en la productividad, fortaleciendo significativamente a la psicología industrial, manifestándose claramente en la Segunda Guerra Mundial, ya que, como postula Munchinsky, para la época ya los psicólogos industriales estaban más preparados para lo que traía consigo la guerra debido a que ya se había estudiado sobre el tema de selección de empleados y se estaban perfeccionando técnicas en el trabajo de diversas pruebas para el ejercito así como en la selección y entrenamiento de los pilotos de aviones de guerra.

Cada una de las dos guerras tuvo un gran efecto en la psicología industrial, pero de una manera algo diferente. La Primera Guerra Mundial contribuyó a formar la profesión y le otorgó aceptación social. La Segunda Guerra Mundial ayudó a desarrollarla y refinarla. La siguiente época en la historia de la psicología organizacional fue testigo de la evolución de la disciplina en subespecialidades, y del logro de niveles elevados de rigor científico y académico (Munchinsky, 2002, p.16).

3. Rol del psicólogo dentro del área organizacional

La labor del psicólogo organizacional es muy importante ya que uno de sus principales objetivos es encargarse de velar por el bienestar del capital humano de la organización, estando siempre atento al comportamiento y actitudes de las personas, a partir de esto el psicólogo analiza cual es la cultura organizacional, es decir, los valores, las costumbres, y las reglas que conforman la mentalidad que tiene la organización y que la hace ser diferente de las demás, con sus propias características y políticas sobre las cuales se rige, esta es de carácter implícito. Según Chiavenato (2005) existen cuatro tipos de sistemas de cultura organizacional que el profesional puede identificar, estos son: autoritario coercitivo; arbitrario benevolente; consultivo; participativo.

414

Citación del artículo: 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>

Recibido 17. 10. 2013

Arbitrado 15.11.2013

Aprobado 28.11.2013

También el profesional tiene la labor de realizar estudios de clima organizacional entendiendo este como las percepciones que las personas elaboran a partir de la realidad laboral que se encuentran viviendo en el momento, este está íntimamente ligado a la motivación que tengan los empleados por realizar sus labores asignadas de manera responsable, con esfuerzo, rendimiento y productividad demostrando así interés por su trabajo. Dependiendo de la motivación que tengan las personas de la organización también se verá reflejado el grado de satisfacción laboral que en consecuencia puede de ser de complacencia o desagrado (Chiavenato, 2005).

La labor del psicólogo organizacional se puede dar en diferentes ámbitos de la organización realizando diferentes procesos como son: la admisión de personas, aplicación de pruebas, compensación de personas, desarrollo de personas a nivel laboral, mantenimiento de personas y monitoreo de las mismas; en cada proceso el psicólogo se encarga de realizar diferentes actividades.

Según Chiavenato (2005), el psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. Como se plantea en el artículo *El psicólogo organizacional: Roles, tareas y funciones*, este se encarga de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo, implanta mejores procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción y retención del personal, apoya el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina-organización, recomienda mejoras en la calidad de los productos y servicios, así como en las estrategias de marketing y publicidad de las empresas y orientar al gerente en cuanto a liderazgo, negociación y toma de decisiones.

El psicólogo de personal cumple con varias funciones en la organización, una de ellas es investigando el recurso humano disponible en el mercado laboral que desee y pueda eventualmente incorporarse como personal de una empresa, también se encarga de las siguientes tareas, y funciones como lo plantea: Peña, Caroño & Zuleyma en el libro "Una instrucción a la psicología" (2006):

- "Analizar cargos y tareas que deben cumplir que deben cumplir los recursos humanos para alcanzar metas de la unidad y de la organización.
- Atraer el personal a la organización (reclutamiento).
- Determinar las personas más adecuadas (selección).

- Ubicar el personal en las en las posiciones que previamente se han diseñado (descripción y análisis tanto de cargos como de tareas).
- 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 son satisfacción (jubilación, despidos o renunciadas).
- Colaborar en el diseño y aplicación de los planes de compensación y beneficios para los recursos humanos de la organización”
- Aplica 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.

De esta manera el psicólogo organizacional en el cumplimiento de las funciones y sus tareas juega un papel muy importante en la organización en la cual ejerza su labor, ya que sus estrategias deben abarcar temas que facilite y ayude a sostener un clima y un ambiente adecuado en cuanto a las relaciones laborales de sus empleados, para que se sientan motivado, incentivando al empleado a ser mejor reconociendo así su liderazgo encargándose también de asegurar el bienestar y la salud ocupacional de este.

416

Citación del artículo: 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>

Recibido 17. 10. 2013

Arbitrado 15.11.2013

Aprobado 28.11.2013

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 empresa.

Debe tener una toma de decisiones oportunas, así mismo dentro del plano laboral ser recursivo, tener buenas relaciones interpersonales, manejar técnicas hacia la orientación al logro, dirigir las actividades laborales de los miembros de un equipo, tener la capacidad de influir en la conducta de sus colaboradores facilitando de esta forma un óptimo desempeño de sus labores, ayudar a las personas con las habilidades y destrezas necesarias en su preparación para enfrentar el ambiente laboral, vigilar las necesidades de la organización, identificando las dificultades de la compañía y orientar las posibles soluciones.

El psicólogo organizacional se encarga de cumplir funciones como:

- El análisis del cargo: cumpliendo con los requisitos que el cargo exige, y realizarlo de la forma más adecuada.
- Describe el cargo según las tareas y funciones que el empleado debe cumplir.
- Recluta candidatos con el perfil adecuado para desempeñarse dentro de la empresa.
- Realiza actividades como selección del personal, evaluando las características de un grupo que les permita adaptarse a la organización.
- Administra pruebas psicotécnicas.
- Comprende las necesidades del personal.
- Realiza también capacitaciones a los nuevos empleados

- Vela por la compensación al buen desempeño de los empleados a través de salario, beneficios y servicios.
- Hace un mejoramiento de la comunicación.
- Fomenta un buen clima organizacional y realiza un análisis estadístico de los resultados.
- Monitorea cada una de las funciones de los empleados desde base de datos y vela también por la disciplina y seguridad industrial.

El psicólogo en una organización ejerce en forma paralela y sincronizadamente dos frentes: el psicológico y el administrativo y organizativo.

En el frente psicológico se encarga de las cuestiones personales, tales como: domésticas y laborales, cumple el papel de guía, lo que significa que comprenda los aspectos inseparables al ser y del comportamiento de un individuo, para entender los motivos y resistencias de cada una de las personas que están dentro de una entidad (Gómez, 2012).

En el frente organizativo contribuye con las otras áreas funcionales de la empresa para aplicar las limitaciones y materiales que posibilitan a propietarios y empleados, alcanzar alta productividad en la labor y conservar la eficacia (Gómez, 2012).

En el frente administrativo se debe dirigir por las políticas de la entidad, que son las normas que rigen en la corporación de cómo se deben relacionar con los empleados (Gómez, 2012).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente el psicólogo organizacional apoya, aplica, conserva, incrementa y revisa los recursos humanos en la organización.

Para lo anterior tiene que (Gómez, 2012):

- Emitir su sentir sobre los fenómenos humanos al interior de la entidad.
- Plantear información con relación a los empleados y los procedimientos empresariales para ser valoradas.
- Poseer la facultad y aprendizajes para proponer la misión y la visión de su cargo en la organización.
- Además, requiere el uso de un entendimiento profesional, firme, sensato para establecer los métodos que deben derivarse y valorar los resultados a alcanzar.

4. El sujeto en las organizaciones

Los ambientes laborales representan unos sistemas complejos donde se establecen procesos de comunicación generándose grupos, subgrupos y diferentes tipos de interrelaciones con el otro, en donde cada individuo asume un rol determinado y es necesario que se realice de la mejor manera, ya que un mal desempeño incide en la productividad y progreso de una organización.

Por lo tanto el psicólogo organizacional no solo aborda aspectos de una organización como reclutamiento, evaluación, análisis de cargo, incentivos, entre otros, sino que también otorga relevancia al comportamiento de los grupos y subsistemas que comprenden aspectos laborales, teniendo en cuenta diferentes factores como internos y externos que de alguna u otra manera pueden incidir en los fines y necesidades de las organizaciones. Desde este punto de vista proviene la importancia de desarrollar técnicas y métodos que permitan una mayor eficiencia y productividad Muchinsky (2002).

Es así como se requiere un equilibrio entre los fines de la organización y los sujetos como tal, para evitar confrontaciones, pues la mayor parte de la vida de un sujeto transcurre dentro de una organización conformándose una nueva vida social donde sobresalen intereses, sentimientos, aspiraciones, deseos, convirtiéndose en una nueva familia, siendo por lo tanto necesario canalizar y orientar comportamientos que impidan o desestabilicen ya sea el ambiente laboral, eficiencia o productividad (Muchinsky, 2002).

Es de resaltar la relación del hombre con las organizaciones, que fue definida desde tres ejes, uno de los cuales es la teoría de Taylor "teoría clásica o racionalista", en donde se entiende el hombre como un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, que es motivado por el hambre, miedo, aspecto económico, supervivencia (Muchinsky, 2002).

Otro eje es la "teoría de las relaciones humanas" en el que es relevante la armonía dentro de la empresa, se vincula la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores, se estudia a profundidad la influencia del ambiente y relaciones interpersonales, teniendo en cuenta que el hombre es un ser social que se vincula, tiene sentimientos y requiere de reconocimiento y ser recompensado (Muchinsky, 2002).

Por último, "teorías de las organizaciones como sistema abierto y del agente complejo y autónomo", donde se comprende la organización como un sistema que interactúa con el

ambiente, pero que en si tiene fines comunes y propios que requieren de cooperación, en donde el hombre es un actor activo dentro de la organización (Muchinsky, 2002).

Teniendo en cuenta lo anterior, el sujeto y las organizaciones conforman una unidad, dirigidos a un objetivo en común en donde los cambios y transformaciones institucionales, aspectos externos e internos, tecnológicos, obstáculos, ambiente laboral, relaciones interpersonal, entre otros, inciden altamente en la producción, progreso y funcionamiento de las organizaciones, al igual que en la estabilidad y eficiencia de los individuos, por lo tanto la psicología hace su intervención para el mantenimiento de la organización centrada al logro y fines de los objetivos propuestos (Matéu, 1994).

La labor del psicólogo organizacional permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores tanto dentro como fuera de la organización, es por esto que es de gran importancia conocer la relación del sujeto en las organizaciones sin desconocer que debemos priorizar su desenvolvimiento fuera de la misma par que conjugue con la consecución de un adecuado bienestar laboral y organizacional, a partir del acompañamiento brindado por expertos del área de la psicología organizacional (Matéu, 1994).

De esta manera, según Muchinsky (2002, p. 6) las actividades profesionales del psicólogo organizacional pueden agruparse en seis campos generales como lo propone el libro psicología aplicada al trabajo los cuales son:

Selección y colocación: el psicólogo organizacional que trabaja en este campo se ocupa del desarrollo y métodos de evaluación para la selección, colocación y promoción de los empleados, dedicándose al estudio de puestos de trabajo para determinar hasta qué punto las pruebas pueden llegar a predecir el desempeño en esos puestos.

Capacitación y desarrollo: Este campo se ocupa de la identificación de las habilidades de los empleados que deben ser mejoradas para aumentar el rendimiento en el puesto, diseñando de esta manera el psicólogo organizacional formas para determinar si los programas de capacitación y desarrollo han sido exitosos.

Evaluación del desempeño: Este proceso se basa en la identificación de criterios o normas para determinar que tan bien desempeñan los empleados sus puestos de trabajo, el psicólogo organizacional que se ocupe de este campo puede dedicarse a la medición del rendimiento de equipos de trabajo, de unidades dentro de la organización.

Desarrollo de la organización: Este proceso es de análisis de la estructura de la organización para maximizar la satisfacción y eficacia de los individuos, grupos de trabajo, y clientes. En este campo del desarrollo se encamina en facilitar el proceso del crecimiento organizacional. El psicólogo organizacional que se encarga de esta área está sensibilizado con un amplio conjunto de factores que influye sobre las conductas en las organizaciones.

Calidad de vida laboral: en este campo los psicólogos organizacionales se ocupan de los factores que contribuyen a que la fuerza laboral sea saludable y productiva, ya que una alta calidad de vida laboral genera una productividad mayor de la organización, y a la salud emocional del individuo

Ergonomía: Este campo es multidisciplinario que abarca a los psicólogos dedicándose en diseñar herramientas, equipo y máquina que sean compatibles con las capacidades humanas, es este campo los psicólogos organizacionales usan conocimientos que se derivan de la filosofía, la medicina industrial, y de la percepción para diseñar sistemas de trabajo que puedan ser operados de manera eficiente por los seres humanos.

5. Identidad laboral del psicólogo organizacional.

La psicología organizacional confluye con las demás áreas de la organización y se caracteriza por influir en los procesos que tienen que ver con las personas que la conforman. Es un área que tiene como objetivo el comportamiento humano dentro de las dinámicas institucionales. Tomando la organización como el espacio donde se construye y se le da identidad al psicólogo organizacional (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 32).

Los psicólogos dentro de las organizaciones intervienen de forma directa e indirecta en las personas que la componen y de cierta forma tienen "poder" sobre ellas, ya que, al psicólogo se le cataloga como director, gerente o jefe. De esta forma, desde el rol que éste pueda asumir, debe incentivar el desarrollo personal y laboral y así como una de las funciones del psicólogo organizacional es velar por el mejoramiento, el bienestar humano y laboral, la organización también dicta pautas y lineamientos a seguir según las políticas institucionales. Estas tareas incluyen actividades que tienen que ver con el avance en los procesos, la supervisión y evaluación de los mismos, definiendo y buscando resultados para un mejoramiento constante. Esto sin dejar de lado las funciones implícitas del cargo del

421

Citación del artículo: 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>

Recibido 17. 10. 2013

Arbitrado 15.11.2013

Aprobado 28.11.2013

psicólogo organizacional como las de proporcionar los instrumentos adecuados para satisfacer las necesidades de la organización, dentro de ellas: la selección de personal, la capacitación, la formación, la evaluación, el bienestar organizacional, entre otras. Siempre teniendo en cuenta que son destinadas en beneficio del empleado y el empleador (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 137).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el psicólogo no sólo debe satisfacer las competencias que demanda la organización, sino que debe poseer unas competencias particulares que aporten valor agregado al desarrollo institucional, como la sensibilidad hacia lo humano que propende por facilitar los cambios dentro de la organización. Esta misma sensibilidad lo caracteriza como un ente con poder, permitiéndole ser más eficiente como individuo, eficaz y productivo en pro de la organización. Este tipo de competencias particulares definen a un psicólogo organizacional como aquel que cultiva las conductas positivas en los empleados, asistiendo al crecimiento y desarrollo de la misma (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 142).

En conclusión, los objetivos de la psicología organizacional velan por el bienestar de los trabajadores y su óptimo desempeño, haciendo del psicólogo una figura proactiva de efectividad organizacional, que concibe lo indispensable en cualquier contexto laboral (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 143).

Como resultado final en la investigación "*Aproximaciones a la construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional a través de las versiones de siete psicólogos organizacionales*" (Cantillo, 2003), se identifican los siguientes roles que el psicólogo ejerce dentro de las organizaciones, en nuestro contexto:

El psicólogo como un ser sensible dentro de las organizaciones: es un ser sensible que se caracteriza por intuir las necesidades, carencias, cualidades y defectos del sujeto dentro de la organización y viceversa. Este psicólogo sabe escuchar y convierte las deficiencias de la organización en fortalezas mediante la captación de las necesidades humanas (Cantillo, Sanmartín, & Perdomo, 2003, p. 161).

El psicólogo como un científico en la organización: se caracteriza por poseer el don del saber, esta posición le permite al psicólogo adquirir explicaciones frente a determinadas situaciones, por medio de sus técnicas y procedimientos, estableciendo a la psicología en su totalidad al servicio de una organización. Este beneficio es adquirido por el psicólogo

especialmente en el área clínica y validado por la misma disciplina (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 167).

El psicólogo vigía organizacional: este rol que ejerce el “psicólogo vigía” tiene que ver con el ejercicio de la observación, dirección, seguimiento y control de la organización (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 175).

El psicólogo organizacional, un ser polivalente: se identifica como un sujeto versátil, eficiente y útil en diferentes campos, gracias a sus conocimientos en la psicología complementada con otras disciplinas, así mismo puede asumir diversos papeles sin perder su enfoque psicológico (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 179).

Finalmente, el psicólogo dentro del contexto organizacional se define como un sujeto que propende por tomar la organización como una sinergia colectiva y lo singulariza como pilar en todos los procesos en el contexto empresarial, aplica herramientas, implanta teorías y afronta retos destinados siempre a resultados positivos mediante intervenciones rápidas (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 201).

La construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional está dada a partir de los reflejos de la sociedad moderna, esto quiere decir que las instituciones son creadoras de espejos o lugares de reflexión desde donde los psicólogos organizacionales se construyen, en relación a su “deber ser” que esta dado por el contexto organizacional, del cual este sujeto se apropia...Esta apropiación continúa en las organizaciones productivas, las cuales le exigen al psicólogo una manera de actuar, un “deber hacer”, sustentado por la formación pero puesto en práctica dentro de la organización, encaminado al bienestar general de la organización... (Cantillo, Sanmartín & Perdomo, 2003, p. 205).

6. A manera de reflexión final

A la psicología organizacional le quedan diversos desafíos por enfrentar.

Landy y Jeffrey (2005) afirman que la psicología organizacional, en primer lugar, debe ser relevante, es decir, que necesita enfocarse en los problemas de la actualidad como la globalización de la economía, el mejoramiento de la evolución de la tecnología en el

escenario laboral, permitiendo el equilibrio entre trabajo y cuestiones no laborales; en segundo lugar, proponen que debe ser útil poniendo en acción sus teorías y hallazgos en investigaciones.

El último desafío que enfrenta la psicología organizacional se enfoca en el método científico a través de la observación sistemática, desarrollo de hipótesis que puedan ser verificadas, así como la recolección y análisis de datos que tengan una conexión lógica (Landy & Jeffrey, 2005).

El rol del psicólogo organizacional se fundamenta como el encargado del estudio del comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación, en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la evaluación del desempeño, la productividad y la satisfacción laboral.

Referencias

- Bryan, W.L. & Harter, N. (1897). Studies in the physiology and psychology of the telegraphic language. *Psychological Review*, 4, 27-5
- Cantillo, M., Sanmartín, C., & Perdomo, M. (2003). *Aproximaciones a la construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional a través de las versiones de siete psicólogos organizacionales*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hil
- Enciso, E. & Perilla, L. (2004) Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta colombiana de psicología*, 11, 5-22, 04, Disponible en http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/n11/art_2_acta_11.pdf
- Gómez, L. (2012). *Actitud de los gerentes frente a las funciones que desempeña el psicólogo organizacional en empresas de provincia*. Disponible en <http://hdl.handle.net/10818/4068>

Citación del artículo: 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>

Recibido 17. 10. 2013

Arbitrado 15.11.2013

Aprobado 28.11.2013

- Landy, J., Jeffrey, M. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Matéu, M. (1994) El Psicólogo en la empresa. *Anuario de psicología*, Universidad Autónoma de Barcelona 63, 219-233. Disponible en <http://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61249/88939>
- Munchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional*. Sexta Edición. México: International Thomson Editores, S.A.
- Peña, G. Caroño, Y. Zuleyma, S. (Editores) (2006). *Una introducción a la psicología*. Caracas: Talleres de editorial texto.
- Sánchez, F. (1993). *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. México: Libu
- Urdaneta, O. (1993). Psicología industrial/organizacional. En R. Ardila (compilador), *Psicología en Colombia. Contexto social e histórico* (pp. 345-366). Bogotá: Tercer Mundo

Citación del artículo: 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>

Recibido 17. 10. 2013

Arbitrado 15.11.2013

Aprobado 28.11.2013