

La psicología organizacional y la salud

Fernando Catalán Alcón¹

Los campos de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones son muy amplios y diversos. Podemos estar hablando de muchas ocupaciones y una importante cantidad de puestos de trabajo: Técnico de Recursos Humanos, director de Recursos Humanos, formador de formadores, analista de puestos, técnico de selección, técnico de marketing, técnico de evaluación de mercados, técnico de prevención, ergónomo,... Pero hay un tronco que es común a todos los licenciados en Psicología que desarrollamos nuestra actividad profesional dentro del ámbito organizacional, y también es cierto que hay muchos conocimientos específicos que nos hacen ser bastante diferentes.

Existen distintas áreas de intervención a nivel de organización y desarrollo de recursos humanos, a nivel de investigación comercial y marketing, a nivel de prevención y salud laboral, etc. Tanto si se está interviniendo en empresas públicas o privadas, si se está interviniendo a través del desarrollo libre de la profesión, como si se es un trabajador por cuenta ajena, como si se está en un campo más relacionado con el marketing y la investigación de mercados, como si se está en recursos humanos o en organización y desarrollo de recursos humanos, como si se está en dirección o asesoramiento a la dirección o en temas de prevención, o desarrollando labores como técnico superior de la Administración Pública; estamos hablando de varios puestos.

Hay una formación y unos conocimientos específicos en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como en cualquier otro campo de la Psicología o en cualquier otro campo del trabajo en general además de la licenciatura. Si cada psicólogo piensa en lo que le enseñaron en la licenciatura y lo que después hace en su puesto de trabajo, puede advertir ciertas diferencias. Efectivamente esa formación te da un lenguaje, una base, etc. para que después con otra formación,

con creatividad y una serie de aspectos más uno pueda desarrollar conocimientos específicos que son los que le dan la competencia profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIUO-88) da una definición del profesional de la Psicología que compartimos todos los Licenciados en Psicología, independientemente del campo concreto en que desarrollemos nuestra labor, indicando entre las actuaciones del/la psicólogo/a las siguientes:

- Estudiar el comportamiento y mecanismos mentales de los seres humanos así como de los organismos en interacción con el medio, realizar investigaciones sobre los contenidos de la naturaleza psicológica que se plantean en el campo de la salud, los servicios sociales, la educación, la actividad laboral y otras áreas.
- Idear, organizar y efectuar pruebas psicológicas con el objeto de determinar las características mentales, físicas y de otro tipo de las personas. Así como interpretar y evaluar los resultados y ofrecer tratamiento o asesoramiento.
- Analizar la influencia de los factores hereditarios, sociales, profesionales o de otra naturaleza sobre cada persona.
- Realizar entrevistas de carácter terapéutico, diagnóstico, de evaluación, intervención o asesoramiento y prestar servicios de apoyo, tratamiento y orientación posterior.
- Mantener los contactos necesarios con familiares, autoridades docentes o empleadores, y recomendar cómo tratar los problemas y conflictos.
- Intervenir sobre los factores psicológicos mediante el diagnóstico, tratamiento y prevención de trastornos mentales o alteraciones emocionales o de la personalidad.

¹Psicólogo organizacional.

- Todas aquellas actuaciones normales y patológicas del comportamiento que se dan a lo largo del desarrollo y especialmente en los períodos de aprendizaje.

Las actividades de la Psicología específicamente en el ámbito organizacional se encuadran en una serie de grandes áreas: Investigación comercial y marketing, Dirección y gestión, Organización y desarrollo de RRHH., Condiciones de Trabajo y Salud.

Selección, Evaluación y Orientación de personal. Acciones para la adquisición de personal, para la mejora cuantitativa de los recursos humanos, desde el punto de vista de las empresas u organización pública o privada y desde el punto de vista del individuo en cuanto a mejorar y orientar su cualificación e idoneidad.

Formación y Desarrollo del personal. Planteamiento, dirección, gestión y ejecución de planes para la mejora cualitativa de los recursos humanos a través de la sistematización de acciones formativas y programas de cualificación en la organización.

Marketing y Comportamiento del Consumidor. Aspectos referidos a la manera en que se analiza un mercado, se ayuda en el diseño y materialización de la idea y se comunica sistemáticamente.

Condiciones de Trabajo y Salud. Salud, Higiene y Prevención de Riesgos Laborales. (Psicología de la Salud Laboral). Aspectos referidos a las condiciones estructurales del trabajo y a la forma de intervenir para su prevención, tratamiento y mejora de las condiciones, con un enfoque que entronca la estructura organizativa y el individuo.

Organización y desarrollo de Recursos Humanos. Temáticas relacionadas con la adquisición, mantenimiento y desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones y en el mercado laboral.

Dirección y Management. Funciones tanto de asesoramiento a la dirección y mejora de las responsabilidades y actividades gerenciales y de mando, como dirección de unidades organizativas, equipos de trabajo o departamentos o negociados.

- Áreas cuyos puestos de trabajo tienen misiones como:

- Alcanzar los objetivos contenidos en el Plan de Gestión en cuanto a adecuación cuantitativa y cualitativa de los recursos humanos, asegurando la selección y contratación adecuada de los miembros de la organización y la preparación técnica de los mismos para ocupar los puestos actuales, potenciando su preparación para posibilitar que asuman puestos más cualificados y/o con mayores responsabilidades y adecuando constantemente la estructura de la organización a la estrategia, consiguiendo que la organización sea adecuada, las funciones bien definidas, los sistemas de comunicación/información sean eficaces, y los puestos debidamente valorados y retribuidos según los planteamientos de la organización en su conjunto y su política de actuación sobre el personal para la consecución de los objetivos globales de la empresa u organismo.

- Desarrollo de métodos y procedimientos para aumentar al

máximo la eficacia de los programas de selección y formación, y estudio del modo como estos mismos métodos pueden influir sobre la conducta laboral.

- Estudio e intervención del influjo de la organización y demás factores ambientales sobre la conducta y la satisfacción laboral y del modo como pueden modificarse estos factores para aumentar el rendimiento y la satisfacción.

- Aplicación de la metodología de estudio, diagnóstico, investigación e intervención de la Psicología a la

En toda intervención psicológica, sea clínica, educativa, organizacional, etc., el psicólogo lleva a cabo tareas de evaluación del problema, diagnóstico y análisis de las dimensiones del mismo y diseño de intervención

mejora del factor humano en las organizaciones, a su mejor adaptación y eficaz incorporación y control de las variables que dinamizan el mercado laboral y los Recursos Humanos en la Organización.

- Aplicación de la metodología de estudio, investigación e intervención de la Psicología al mercado de consumidores y control de las variables del mercado y la satisfacción de compra.

- Garantizar la seguridad de las personas en el trabajo, los bienes y el medio ambiente, así como la mejora de las condiciones de trabajo, generando sistemas de prevención e interviniendo para la mejora.

- Aplicación de los principios y técnicas psicológicos a la selección, formación, clasificación y asignación de personal militar o colectivos y cuerpos de seguridad específicos.

- Conducir las investigaciones, desarrollo, aplicación y evaluación de los principios psicológicos relacionados con el comportamiento humano en cuanto a características, diseño, y uso de entornos y sistemas dentro de los cuales trabajan y viven los seres humanos, colaborando con los diseñadores de equipos en el diseño, desarrollo y utilización de sistemas constituidos por el ser humano y la máquina para obtener una eficacia óptima en términos de capacidad humana. Aconsejar sobre factores humanos que deben considerarse en el diseño de sistemas constituidos por el hombre y la máquina, equipos militares y productos industriales.

Estas misiones hacen de la Psicología en el ámbito organizacional que, con todos los Licenciados en Psicología compartamos un tronco común de conocimientos y competencias caracterizados por los siguientes aspectos:

- La Psicología, en sus aspectos aplicados, promueve intervenciones en individuos, destinadas a incrementar el bienestar, la calidad de vida y la solución a problemas vitales o situaciones que afectan o perturban a las personas que solicitan la intervención.
- Por su formación, el licenciado en Psicología posee una concepción científica respecto de los comportamientos individuales y grupales, una metodología rigurosa y científico-técnica para abordar las cuestiones que se le plantean y una preparación para diseñar planes de intervención controlables y

evaluables con criterios objetivos.

- En toda intervención psicológica, sea clínica, educativa, organizacional, etc., el psicólogo lleva a cabo tareas de evaluación del problema, diagnóstico y análisis de las dimensiones del mismo y diseño de intervención mediante una continua interrelación con el cliente -individual o grupal-, un análisis de los contextos culturales y sociales en que se produce, y una aplicación de instrumentos estandarizados en muchos casos de aplicación internacional, cuya validez está respaldada por la comunidad científica.
- En todas las intervenciones, el psicólogo, al igual que los demás profesionales del campo de la salud, se halla movido por la finalidad de promover la salud, concebida de acuerdo a los criterios de la Organización Mundial de la Salud, como un estado de bienestar personal de naturaleza bio-psico-social.

Compartimos también una importancia capital por la ética profesional, y nos adscribimos a través de Colegio Profesional a un estricto código deontológico que acota la profesión por la potencia de su método científico y la amplitud de sus posibilidades de intervención, al tiempo que compartimos un enorme respeto al ser humano por lo sensible de nuestra práctica y nuestras actuaciones en el comportamiento humano. Una profesión tan interesante como compleja y tan ligada al ser humano como a su entorno y con un firme compromiso de confidencialidad, ética, buen hacer y rigor científico y aplicado, y donde el concepto de salud nos es tan propio como nuestra propia definición.