

Psicología del trabajo y las organizaciones

Rothmann, S. y Cooper, C. (2022). Introduction to Work and Organizational Psychology. (3rd Edition), Work and Organizational Psychology (pp. 1-24). Routledge. Traducido con IA.

Resultados de aprendizaje

- Definir la psicología del trabajo y organizacional
- Describir las tareas de un psicólogo del trabajo y organizacional
- Revisar el desarrollo del campo de la psicología del trabajo y organizacional
- Resumir las actividades de un psicólogo del trabajo y organizacional
- Explicar los avances y desafíos para los psicólogos del trabajo y las organizacionales
- Discutir las competencias de un psicólogo del trabajo y organizacional
- Identificar las atracciones y desventajas de las carreras en psicología del trabajo y organizacional

Definición de psicología del trabajo y organizacional

- **Psicología del trabajo y organizacional**
 - Área de la psicología que se ocupa del comportamiento humano relacionado con el trabajo, las organizaciones, la eficiencia y la efectividad (Cascio, 2001).
- Ámbitos de acción:
 - Reclutación y selección de individuos: capacitación, monitoreo y evaluación de desempeño, promoción de su salud y bienestar.
 - Promoción de la eficiencia y mejora de la moral en post de los resultados organizacionales.
- Dos ramas:
 - Psicología del trabajo: gestión de recursos
 - Psicología organizacional: comportamiento organizacional

Definición de psicología del trabajo y organizacional



Figura 1.1 Campos de la psicología del trabajo y organizacional

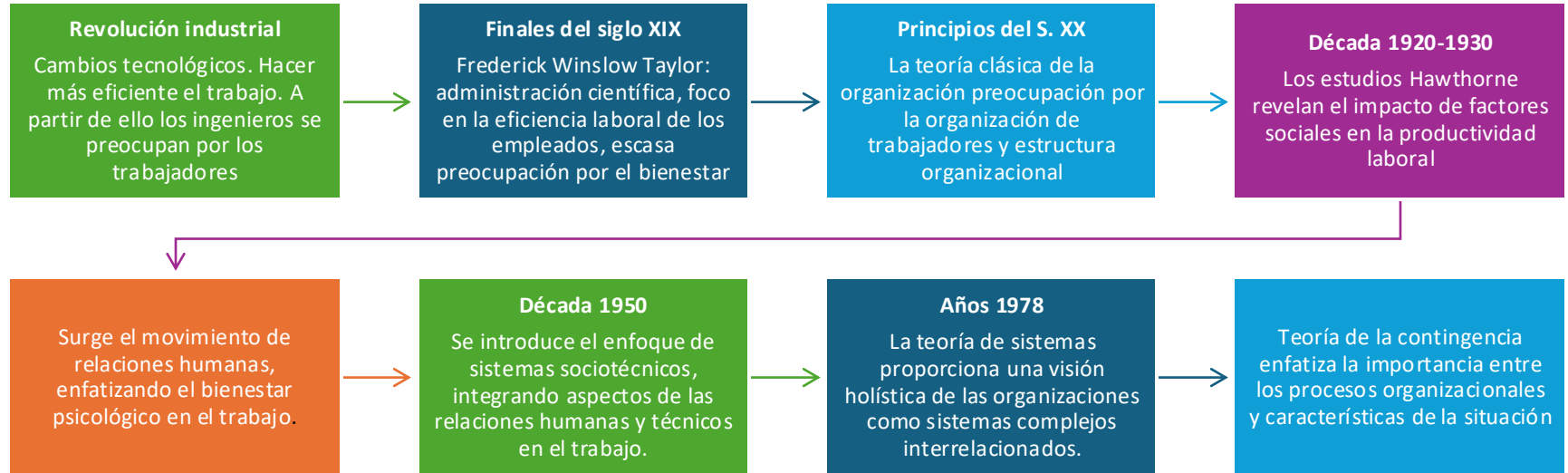
Psicología Organizacional

- Diferencias Individuales e Inclusión (Capítulo 2)
- Motivación (Capítulo 3)
- Dinámicas de Grupo (Capítulo 4)
- Comunicación (Capítulo 5)
- Liderazgo (Capítulo 6)
- Bienestar en el Trabajo (Capítulo 13)
- Diseño y Desarrollo Organizacional (Capítulo 14)

Psicología del Trabajo

- Análisis del Flujo de Trabajo, Análisis del Puesto, Descripción y Especificación (Capítulo 7)
- Planificación de Recursos Humanos (Capítulo 7)
- Reclutamiento y Selección (Capítulo 8)
- Inducción, Capacitación y Desarrollo (Capítulo 9)
- Evaluación de Puestos y Compensación (Capítulo 10)
- Gestión del Desempeño (Capítulo 11)
- Desarrollo Profesional (Capítulo 12)

Contribuciones tempranas a la psicología del trabajo



Evolución de la psicología organizacional

Desarrollo de teorías clave

A lo largo del tiempo, la psicología organizacional ha incorporado diversas teorías, como la teoría de sistemas y la teoría de contingencia, que han permitido entender mejor la complejidad de las interacciones humanas y la necesidad de adaptar las estrategias de gestión a contextos específicos.

Enfoque en el bienestar

En la actualidad, la psicología organizacional se centra en el bienestar de los empleados, promoviendo prácticas que no solo buscan la productividad, sino también el desarrollo personal y la salud mental, lo que resulta en ambientes laborales más saludables y sostenibles.

Evolución de la psicología organizacional

- **Desarrollo organizacional:**

- Cambios de primer orden: Modificaciones dentro de un mismo marco o método operativo
- Cambios de segundo orden: Cambios transformacionales que modifican los marcos o métodos operativo.

Por ejemplo: repensar cómo la organización utiliza un sistema informático, incluyendo la redefinición de roles, procesos, objetivos y valores, se consideraría un cambio de segundo orden.

- **Estudios sobre cultura organizacional**
- **Condiciones bajo las cuales individuos, equipos y organizaciones aprenden (adaptación y cambio)**
- **Gestión de calidad, instalar climas en que los empleados mejoren sus capacidades para la elaboración de productos.**

Evolución de la psicología organizacional

- **Psicología ocupacional:**

- Mejora de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores

- **Enfoque en las capacidades:**

- El concepto de capacidades se refiere a la combinación de funciones que una persona está habilitada y es capaz de alcanzar considerando las características personales relevantes y los factores externos (Robeyns, 2017).

- **Psicología positiva:**

- Estudio científico de lo que permite a los individuos y a las instituciones florecer, centrándose en la expresión óptima del potencial a través del bienestar positivo, los rasgos positivos y las instituciones positivas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000)

Principales tareas de un psicólogo del trabajo



Aplicación de principios y métodos psicológicos a fenómenos en el lugar de trabajo mediante un enfoque científico.

Enfoque 1.2 Tareas de un psicólogo del trabajo y organizacional

Se distinguen cuatro tareas amplias de los psicólogos del trabajo y organizacionales, a saber:

1. Explicar el comportamiento individual, grupal y organizacional.
2. Medir el comportamiento y predecir el potencial.
3. Contribuir al desarrollo individual, grupal y organizacional.
4. Traducir los hallazgos de investigación y capacitar a los posibles usuarios de los mismos.

Desafíos en la práctica de la psicología del trabajo

- **Adaptación a la tecnología**

La rápida evolución tecnológica en el entorno laboral exige que los psicólogos del trabajo no solo se familiaricen con nuevas herramientas y plataformas, sino que también desarrollen estrategias para integrar estas tecnologías de manera que se priorice el bienestar de los empleados y se minimicen las resistencias al cambio.

- **Identidad, valores y compromiso de los empleados**

Preparar y apoyar a los supervisores y gerentes para empoderar e involucrar a los empleados.

Desafíos en la práctica de la psicología del trabajo

- **Globalización**

Resolver problemas que podrían amenazar la eficiencia y efectividad tanto individual como organizacional.

- **Precariedad, empleabilidad sostenible y bienestar**

Consecuencias post pandemia

- **Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo**

Apoyar en la selección y formación de empleados, el rediseño de los puestos de trabajo, la optimización de las prácticas de gestión y el manejo de la moral. La justicia social y las prácticas inclusivas para atraer, retener y desarrollar talento son esenciales.

El perfil de competencias de los psicólogos del trabajo y organizacionales

Conocimiento de la teoría y la investigación en psicología del trabajo y organizacional

Habilidades de investigación y estadísticas

Habilidades profesionales: comunicación, desarrollo de propuestas comerciales/de investigación, consultoría y gestión de proyectos, conocimiento de las carreras, y habilidades de comunicación oral y escrita

Carreras en psicología del trabajo y organizacional



- Departamento de **recursos humanos** en diversos tipos de organizaciones privadas y públicas, en gestión o en empresas de consultoría.
- **Gestión del potencial humano** es clave para el éxito empresarial.
- Trabajar para organizaciones o convertirse en emprendedores e iniciar sus propios negocios.

Carreras en psicología del trabajo y organizacional

Inconvenientes de las carreras en psicología del trabajo y organizacional incluyen lo siguiente:

- Estudios en máster o doctorado en psicología del trabajo y organizacional.
- Riesgo de desarrollar **agotamiento** debido a la naturaleza de su trabajo.
- Los psicólogos del trabajo y organizacionales a menudo se **involucran intensamente con las personas**, y aquellos que no disfrutan tratando con personas podrían encontrar frustrantes las carreras en este campo.
- Las organizaciones y los empleados a menudo dependen de los psicólogos del trabajo y organizacionales para ayudarlos, y podrían experimentar una **intensa frustración si las personas no están dispuestas a cambiar**.

Directrices éticas mínimas para los psicólogos del trabajo y organizacionales

- Apoyar, promover y aplicar los **principios de derechos humanos, equidad, dignidad y respeto en el lugar de trabajo**
- Mantener en estricta **confidencialidad** toda la información confidencial adquirida durante el desempeño de sus funciones y no divulgar información confidencial a menos que sea requerido por la ley y cuando exista un peligro inminente.
- Esforzarse por **equilibrar las necesidades e intereses de la organización y de los empleados en el ejercicio de su profesión.**
- Cuestionar las acciones individuales, grupales y organizacionales cuando sea necesario para asegurar que las decisiones sean éticas.
- **Evitar o divulgar un posible conflicto de interés** que pueda influir o que pueda percibirse que influye en las acciones o juicios personales.