



EL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DESDE LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD

Orlando Vélez Ramírez

Docente del Programa de Psicología
Funlam

Desde la Organización Mundial de la Salud se define el concepto de salud como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o de minusvalía. La salud es un recurso de vida cotidiana, no el objetivo de la vida. Es un concepto positivo que subraya los recursos sociales y personales así como las capacidades físicas” (WHO, 1986, Ottawa Charter for Health Promotion, citado por Vásquez y Hervás 2008). En este marco surge la psicología de la salud definida como “la disciplina o el campo de especialización de la Psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos científicos desarrollados por ésta a la evaluación, el diagnóstico, la prevención, la explicación, el tratamiento y/o la modificación de trastornos físicos y/o mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos puedan tener lugar”, (Oblitas, 2008 pag.10).

Para la comprensión, análisis e investigación de los fenómenos relacionados con la salud de los trabajadores, el contexto de las organizaciones y la relación de estas con sus entornos, la Psicología de la Salud se convierte entonces, en un referente para otros campos disciplinares como la Psicología Organizacional, entendida como: “el estudio del comportamiento desde una perspectiva psicosocial, interacciones entre personas y organizaciones en una

bidireccionalidad constructiva” (Palaci, 2005, pg. 26), la psicología del Trabajo definida como: “el estudio de la conducta en contextos relacionados con el trabajo, su objetivo es describir, explicar y predecir los fenómenos psicosociales que se dan en estos contextos, así como solucionar los posibles problemas que se presentan, con el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador” (Palaci, 2005, pg. 27) y Psicología de la salud ocupacional definida como: “aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Salanova, 2008 pg. 32).

En la consecución de sus objetivos estos campos disciplinares pueden encontrar en la Psicología de la Salud respuestas a las diversas problemáticas organizacionales ya que la interacción entre el ser humano, los grupos, el trabajo y las organizaciones generan factores de riesgo que pueden atentar contra la salud y el bienestar de las personas. Diversos modelos componen la psicología de la salud como joven disciplina, entre estos se cuentan el modelo biopsicosocial que integra factores psicológicos, biológicos y sociales en la comprensión del concepto de salud:

Enmarcado en la teoría de sistemas asume la multiplicidad de las causas de la enfermedad a nivel biológico, psicológico y social, estos sistemas interactúan en una acción donde intercambian, información, energía y otras sustancias, así pues el modelo biopsicosocial se convierte en una propuesta integradora, comprensiva y sistémica. (Juárez, 2011, pg. 72)

Y el modelo de salud positiva que se convierte en una propuesta alternativa al modelo médico de salud enfermedad, proponiendo un enfoque en aspectos positivos poco investigados e intervenido como son el bienestar, la satisfacción o la felicidad:

En el modelo de salud positiva identificado en el bienestar y la calidad de vida, se propone en relación al pasado, las dimensiones de bienestar, contención y satisfacción, de fluidez y felicidad, en el presente, y la esperanza y el optimismo en cuanto al futuro. Otro aspecto importante consiste en el concepto de Flow (Fluir), el cual es la relación entre las demandas del medio y las habilidades personales. (Moreno-Altamirano, 2007, Seligman y Csikszentmihalyi 2000, citados por Juárez, 2011, pg. 73).

De esta manera el modelo de salud positiva en palabras de Juárez, (2011, pg. 76) “proporciona un enfoque esperanzador en la intervención en salud, si bien se echa de menos su articulación con la enfermedad”.

Estos modelos permiten superar el concepto de salud desde el modelo médico de salud enfermedad, característico en la Psicología de la Salud Ocupacional y la Psicología Organizacional que se han enfocado en los aspectos negativos del Estrés, la Ansiedad, el Burnout, el conflicto organizacional, el absentismo entre otros, al Respecto Marisa Salanova define lo siguiente:

Desde su inicio, la Psicología, y por ende la Psicología de la Salud Ocupacional, se ha centrado en los aspectos negativos de la conducta humana. Este sesgo negativo de la Psicología se ilustra también en la publicación de artículos científicos. En concreto, en el ámbito de la gestión de la salud en el trabajo y las organizaciones, este paradigma tradicional se ha focalizado en el lado negativo o el lado oscuro del estrés laboral, inspirado en el modelo médico. (Salanova, 2009, pg. 19).

Entra en este escenario una alternativa que permite visualizar, comprender, investigar e intervenir la relación entre las personas, los grupos, las organizaciones y el mundo del trabajo, desde una perspectiva complementaria a los modelos tradicionales, enfocados en la enfermedad, la patología y lo negativo: La Psicología Organizacional Positiva. Partiendo de la definición que hace Seligman (1999) de la Psicología Positiva como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo”, Salanova, Martínez y Llorens (2005, pg.353) retoman el concepto y lo enmarcan en el contexto organizacional y del trabajo, definiendo la Psicología Organizacional Positiva como:

El estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva, así su objetivo en conjunto con la psicología de la salud ocupacional y la psicología de trabajo será: describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en contextos organizacionales, optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional, descubrir las características de la buena vida organizacional (vida organizacional positiva).

Establece Salanova (2008, pg. 35) que para el logro sus objetivos, la psicología Organizacional positiva presenta unos niveles o categorías que le permiten enfocar mejor sus niveles de comprensión de las realidades

organizacionales y del trabajo: un nivel individual en el que se enmarca la persona y su realidad, un nivel interindividual y grupal donde se enmarca la persona y su relacionamiento con los otros, un nivel organizacional enmarcado en la estructura organizacional y la gestión de los recursos en los que se incluye el talento humano y un nivel social que comprende las relaciones organizacionales con el entorno y la responsabilidad social.

El reto en esta lógica será la generación de entornos organizacionales saludables que desde la adecuada gestión de los recursos estructurales (tareas y organización) y los recursos sociales (redes sociales, normas de conducta, confianza), se genere un capital humano y psicológico positivo, lo que se verá representado en productos y servicio con calidad y excelencia y unas relaciones positivas con el entorno y la comunidad.

Así, de acuerdo a este panorama y en una lógica transformadora, que complemente la visión enfocada en los fenómenos negativos, teniendo presente aquellos fenómenos positivos, se puede proponer la comprensión e intervención de los factores de riesgo en el contexto laboral y organizacional, definidos estos como:

las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral. OMS - OIT.

Desde la perspectiva negativa se ha trabajado ampliamente sobre los factores de riesgo lo que permite su diagnóstico y caracterización, la pregunta es ¿cómo intervenirlos y desde su intervención como generar entornos organizacionales saludables? y es ahí, que desde la nueva visión positiva se generan alternativas. El estudio y comprensión de los factores protectores definidos como: “las influencias que modifican, mejoran o alteran la respuesta de una persona a algún peligro que predispone a un resultado no adaptativo” (Rutter, 1985, pg. 12) y su relación con los factores de riesgo posibilitará una intervención positiva del problema.

Como factores protectores se encuentran:

- Autoeficacia: “creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados” (Bandura, 1997 p3, citado por Salanova, Martínez y Llorens, 2005 pg. 362).

- Esperanza: según Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder y Adams, 2000 (citado por Salanova 2008, pg. 420) es un estado emocional positivo, basado en la siguiente interacción: Los objetivos de la persona y sus planes de acción, se relacionan con el control que esta tiene sobre las tareas y el ambiente. Motivación hacia el logro de objetivos, fuerza de voluntad.

- Optimismo: Carver y Scheier 2002 (citado por Salanova, 2008, pg. 421) la definen como “una actitud que induce al trabajador a esperar que le sucedan cosas buenas, se relaciona con la confianza y la persistencia en la conducta, los pesimistas se muestra dudosos y vacilantes, el optimista afronta la situación, el pesimista la niega”.

- Resiliencia: fortaleza que se desarrolla frente a la adversidad, fortaleza ante situaciones adversas y flexibilidad para la adaptación. Luthans, 2002 (citado por Salanova, 2008, pg. 421), la define como “una capacidad psicológica positiva que rebota la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso en el trabajo; que supone un cambio positivo, progreso y aumento de responsabilidad”.

- Vinculación: estado afectivo positivo de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002, p 73, citado por Salanova, 2008, pg 422). Muy relacionado con la vinculación, se encuentra el Engagement definido como: “un estado afectivo positivo, relativamente persistente, de plenitud que es caracterizado por el “vigor”, la “dedicación” y la “absorción” o concentración en el trabajo” (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Baker, 2002, citado por Salanova 2005 p 360)

De esta manera y muy en consecuencia con la propuesta de Psicología de la Salud que hace Piña (2006), la Psicología Organizacional Positiva se abre como un campo profesional, donde los psicólogos organizacionales trabajan en el conocimiento de las variables psicológicas en una lógica positiva, que facilitan o

dificultan la disminución de riesgos, prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a nivel organizacional y en el contexto del trabajo, con especial énfasis en la investigación, disponiendo de recursos metodológicos, instrumentales y evaluativos a nivel de investigación y programas de intervención.

REFERENCIAS

- Juarez, F. (2011). El concepto de salud: Una explicación sobre su unicidad, multiplicidad y los modelos de salud. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 70-79.
- Kotliarenco, M. A., Cáceres, I., & Fontecilla, M. (1997). Estado de arte en resiliencia. Washington^ eD. CDC: Organización Panamericana de la salud.
- Oblitas, L. (2008). Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad. *Avances en Psicología*, 16(1), 9-38.
- Palaci D, F. *Psicología de la Organización*: Pearson - Prentice Hall; Madrid, 2005, 434 p, ISBN 84-205-4340-3.
- Piña, J. A., & Rivera, B. M. (2006). Psicología de la salud: algunas reflexiones críticas sobre su qué y su para qué. *Universitas Psychologica*, 5(3), 669-679.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2008). La psicología de la salud ocupacional positiva. *Infocop Online*, 32-41.
- Salanova Soria, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes.
- Vázquez, C. y Hervás, G. *Psicología Positiva Aplicada*: Editorial Desclée De Brouwer; Bilbao, 2008, 503 p. ISBN 978-84330-2242-4