

La formación de un psicólogo con énfasis en psicología social en el escenario organizacional

La formación profesional de todo psicólogo debe tener en cuenta, como mínimo, tres dimensiones del ser humano, a saber: la Ética, la Cognitiva y la Estética.

La Dimensión Ética es la del Ser, el estudiante trae una formación ética cuando llega a la Universidad y allí se debe complementar con lo propio de la profesión. Formarlo en esta dimensión consiste en darle claridad respecto a que nuestro compromiso profesional es en primera instancia con la sociedad, con las personas que se benefician de nuestro trabajo. En segunda instancia con nuestra profesión, el respeto por nuestro quehacer y por nuestros colegas. Y en tercera instancia con la Organización para la cual trabajamos, en ser productivos y honestos con los compromisos adquiridos.

El respeto y consideración por nuestros semejantes está por encima de cualquier requerimiento que nos haga nuestra profesión o la Organización para la cual trabajamos. El respeto para nuestra profesión y nuestros colegas está por encima de los pedidos que nos haga la Organización y el respeto por la Organización que contrata nuestro conocimiento da cuenta de lo que somos como profesionales y como personas.

La Dimensión Cognitiva es la del Saber. En este aspecto es importante hacer una precisión y es el hecho de que las organizaciones tienen como base un componente eminentemente humano, tanto individual como colectivo, que es el objeto de trabajo del psicólogo organizacional, pero sin olvidar el aspecto administrativo inherente a su trabajo. Por ello las herramientas cognitivas con que debemos dotarlo son tanto de tipo psicológico como administrativo para que él logre alinear el desarrollo humano con el desarrollo organizacional.

En las herramientas cognitivas de tipo psicológico nombremos en primera instancia las que proporciona la clínica, el conocimiento de las bases biológicas, psicológicas, sociales y culturales del comportamiento humano permiten definir qué cosas lo motivan, qué cosas incrementan sus niveles de ansiedad, de qué manera contribuir al bienestar humano, cómo comprometerlo con su salud ocupacional, su seguridad e higiene industrial, de qué manera evaluarlo, en qué capacitarlo, de qué manera hacer un reconocimiento justo a su trabajo, cómo abordarlo, qué aspectos emocionales están presentes en los accidentes de trabajo y el ausentismo, entre otros.

También son fundamentales las bases teóricas de la psicología social y comunitaria que permiten tener una visión clara del comportamiento del ser humano en comunidad, qué representa para él pertenecer a un grupo, ser aceptado, reconocido, valorado, estimado, amado, necesitado, representar un rol determinado, tener un estatus, seguir un líder o serlo, como crear en las personas una conciencia psicológica de comunidad, entre otros.

Y en general las bases teóricas psicológicas como la teoría de grupos, su dinámica interna y externa. La psicología educativa, cómo aprende el ser humano, qué dificultades presenta en su proceso cognitivo y demás.

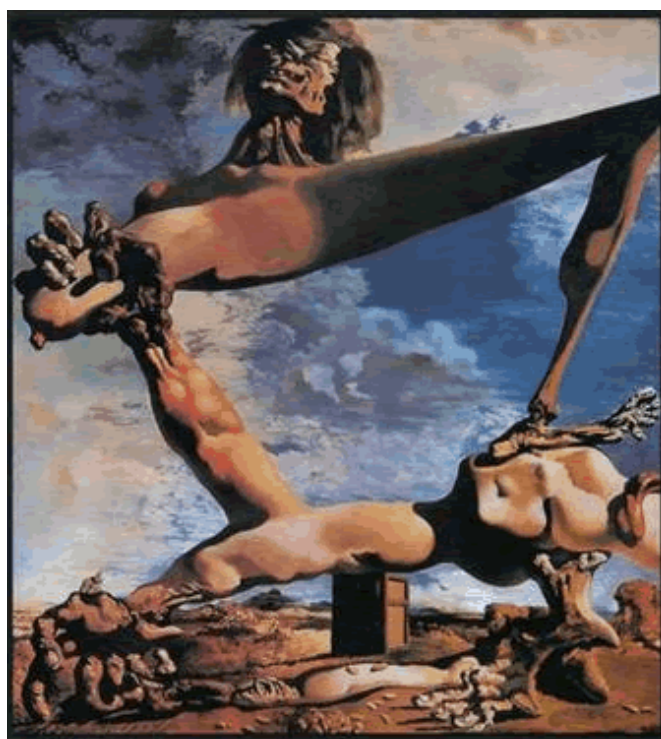
El compromiso que adquiere el psicólogo organizacional con la Organización radica en que las acciones que desarrolle con las personas deben redundar tanto en beneficio de ellas como de la Organización, se deben reflejar en el incremento de la productividad de los empleados. Es tarea del psicólogo organizacional lograr que a medida que la organización crezca y se desarrolle, lo hagan también sus empleados, pero no solo a nivel económico, sino también profesionalmente, como seres humanos, como comunidad, que se mejore la calidad de vida de ellos y sus familias.

El psicólogo debe ser un puente entre los empleados y la gerencia, para lograrlo es fundamental que hable el lenguaje de ésta adquiriendo formación en conceptos administrativos. Por ello debe saber hacer un presupuesto, ejecutarlo, presentar un informe financiero del mismo, saber leer un balance, hacer y evaluar un proyecto, diseñar indicadores de gestión cualitativos y cuantitativos, conocer teoría de procesos, saber inscribirse en la planeación estratégica, en los programas de bienestar y salud ocupacional, saber presentar un informe de gestión y un balance social, poder asesorar a la gerencia en resolución de

Silvia Morales Tobón

Psicóloga

Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad



Soft construction with boiled beans. Civil War premonition
Construcción blanda con judías hervidas. Premonición de la guerra
civil
Salvador Dalí, 1936

conflictos, modelos de autoridad, estilos de liderazgo, canales de comunicación, saber cómo evaluar y desarrollar competencias, entre otros.

La Dimensión Estética es la del Hacer, se refiere a las tareas que se espera realice el psicólogo dentro de la Organización y las herramientas que apoyan dicha labor. Da cuenta de las competencias desarrolladas por el psicólogo durante su preparación académica y su tiempo de ejercicio profesional al poner a prueba su capacidad para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos.

Dentro de las tareas tenemos el análisis de cargos, elaboración de perfiles, selección de personal, inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación, evaluación de desempeño, labores de bienestar, identificación e intervención de factores de riesgo psicosociales, divulgación de la cultura organizacional, mantenimiento de un clima organizacional adecuado, desvinculación asistida, preparación para la jubilación, asistencia emocional en accidentes de trabajo a nivel preventivo y curativo, asesoría, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, identificación y asesoría en cuanto a líderes y tipos de liderazgo, evaluación e intervención de la dinámica grupal, liderar grupos primarios, elaboración y presentación de todo tipo de informes de manera oral y escrita, investigación, entre otros.

Eventualmente contribuye a definir las políticas de gestión del talento humano, las metas de la organización, vinculación y desvinculación de los empleados, definición de políticas salariales, reconocimiento de méritos, elaboración de planes de carrera, cierre de brechas, reubicación, asesoría a la gerencia, entre otras. Estas son tareas que pueden o no serle asignadas, en ocasiones solo se limita a participar de su ejecución mas no de su planeación.

Estas actividades están apoyadas por herramientas como las técnicas de entrevista, intervención grupal e individual, pruebas estandarizadas (Test) de personalidad, de inteligencia, de habilidad motriz, de comprensión, de ubicación espacial, de motivación, de liderazgo y en general una gama amplia de pruebas objetivas. También se utilizan pruebas situacionales o informales que se diseñan de acuerdo a la competencia que se requiera evaluar. El psicólogo debe desarrollar competencias de observación, de escucha, de comunicación oral y escrita, de relaciones interpersonales, debe saber utilizar modelos cualitativos y cuantitativos de investigación, manejar tecnología de punta, principalmente informática y de telecomunicaciones, además de tener desarrollada la competencia para evaluar, emitir diagnóstico y pronóstico y diseñar y ejecutar planes de mejoramiento y/o intervención.

En este aspecto de la evaluación es importante tener claridad en cuanto a la diferencia que existe entre una evaluación con fines clínicos y una con fines organizacionales, para esta última no se deben utilizar pruebas proyectivas pues no existe una demanda de atención del sujeto que justifique una evaluación de este tipo. La evaluación con fines organizacionales se hace a petición de la empresa, no de la persona, por ello se debe ser muy cuidadoso, léase ético, en la recolección y manejo de la información.

Vemos pues que en la práctica no es posible hacer una división entre la formación disciplinar y la formación profesional, pues el bagaje teórico y la claridad conceptual del psicólogo son su principal herramienta de trabajo, son en última instancia lo que le permite tener claridad en qué debe hacer, cómo lo debe hacer, para qué lo debe hacer, con quién lo debe hacer, dónde lo debe hacer y cuándo lo debe hacer.

Un psicólogo organizacional se forma en lo clínico, en lo social, en lo comunitario, en lo educativo,..., pues su objeto de trabajo es siempre el mismo, el ser humano, sin importar el escenario en que será abordado. Cada escenario dará las características específicas del psicólogo, de la población a trabajar, de las actividades a realizar y de las herramientas a utilizar, pero la formación que reciba debe propender por desarrollar de manera integral su SER, su SABER y su SABER HACER.

La Universidad forma para lo laboral, su compromiso es con la dimensión cognitiva y dimensión la estética. La dimensión ética viene ya formada, es un asunto de estructura psíquica, la Universidad contribuye a adecuarla al quehacer profesional.

Si ya es difícil determinar los resultados que puede arrojar la formación en el SABER y el HACER debido a que el maestro sabe lo que enseña mas no sabe qué aprende el alumno, es mas difícil aun presupuestar los resultados que arrojará la formación en el SER, esta es responsabilidad de la sociedad y se hace en el grupo familiar.

